



Reviderad: 2009-11-16, 2013-04-04

Jämställdhetsplan för Vi som Växer AB 2013-01-01 till 2016-01-01

Vi som Växer driver fyra Reggio Emilia inspirerade förskolor i Nacka respektive Stockholms kommun. Vi är ca 60 medarbetare och har ca 300 barn inskrivna i vår verksamhet. Redovisning av statistiska uppgifter samt måluppfyllelse sker för respektive kommun. Övergripande policy och jämställdhetsmål i stort gäller hela koncernen. En lönekartläggning genomförs en gång var tredje år och redovisas separat för varje arbetsplats samt som helhet för koncernen.

Rekrytering och arbetsmiljö

Mål

Förskolan som arbetsplats har av tradition en låg andel av manliga anställda, detta vill vi försöka ändra på. Vi ser gärna att personalgruppen består av lika många kvinnor som män, men har valt att i dagsläget sätta målet till 30 % manliga tjänster.

Metod

Vi som Växer har bestämt att 1 tredjedel av den personal som arbetar med barnen bör vara av manligt kön. Vi tillämpar därför så kallad positiv särbehandling vid anställningar, t ex anlitar vi vikarie på vakant "manlig" tjänst om vi inte kan tillsätta tjänsten med lämplig manlig sökande. Vissa avsteg från denna princip kan ske när det gäller tillsättning av förskollärartjänster, då bristen på förskollärare är mycket stor i våra kommuner.

Förskolans inriktning

Mål

Vår verksamhet bygger på Läroplan för Förskolan Lpfö 98 (reviderad 2010). Alla anställda har därigenom ett ansvar att leva upp till och efterfölja denna, där står bland annat;

"Vuxnas sätt att bemöta flickor och pojkar liksom de krav och förväntningar som ställs på dem bidrar till att forma flickors och pojkars uppfattning om vad som är kvinnligt och manligt. Förskolan ska motverka traditionella könsmonster och könsroller. Flickor och pojkar ska i förskolan ha samma möjlighet att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller."



Reviderad: 2009-11-16, 2013-04-04

Vår verksamhet har som profil; Utforskandets pedagogik, genus och "En lärande organisation".

När man talar om genus avses det historiskt och kulturellt skapade könet. Genus som begrepp ger möjlighet att analysera föreställningar, tankar, handlingar som formar människors sociala kön, att utforska det manliga och kvinnliga som överförda abstraktioner. Vi som Växer vill att personalen skall intressera sig för dessa frågor och bli mer genusmedvetna. Det är viktigt att förstå och aktivt ta del av teorier kring dessa frågor för att senare kunna koppla det till sin praktik.

Att arbeta med utforskandets pedagogik innebär att personalen kan lyssna på och möta barnens tänkande och utifrån det hjälpa dem att utforska sin omgivning bland annat i projektform.

"En lärande organisation" kräver en öppenhet att dela med sig, förkovra sig och vilja till utveckling från alla i organisationen.

Metod

Personalen skall utmana pojkar och flickor med erbjudanden om att prova på och delta i könsöverskridande lekar och verksamheter.

Personalen skall erbjudas litteratur samt annan vidareutbildning i jämställdhetsfrågor för att därigenom kunna bryta de föreställningar som vi vuxna många gånger har om genus. Personalen skall ge föräldrar möjligheten att diskutera jämställdhetsfrågor vid föräldramöten för att de därigenom ska kunna förstå förskolans uppdrag i denna fråga. Vi skall lyfta fram det som görs. För att stimulera arbetet både där det pågår och för att få igång arbete där det inte gör det, är det viktigt att förskolechefen och alla anställda uppmärksammar det arbete som görs och gör det synligt.

Arbetsförhållande ur ett jämställdhetsperspektiv.

Mål

Vi vill att alla skall behandlas utifrån ett jämlikt perspektiv. Jämlikhet är ett begrepp som avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället/arbetsplatsen. Jämlikhet innebär att alla människor har lika värde oavsett kön, etnisk bakgrund, religion, social tillhörighet och sexuell preferens osv detta ska även gälla på vår arbetsplats. Ordet jämställdhet brukar i Sverige användas om förhållandet mellan kvinnor och män och på Vi som Växer vill vi att jämställdhet skall gälla mellan alla anställda.

Metod

Målen uppnås genom att alla är uppmärksamma på vårt sätt gentemot varandra och vid brister använder oss av vår likabehandlingsplan.

Alla tjänster skall vara tydligt beskrivna så att var och en vet vad ens arbete kräver. Föräldralediga, tjänstlediga skall informeras om arbetsplatsens pågående arbeten.



Reviderad: 2009-11-16, 2013-04-04

Föräldralediga, tjänstlediga skall erbjudas ett medarbetarsamtal (när övrig personal har sina samtal) med sin chef för att kunna planera sin återgång till arbetet.

Sjukskrivna medarbetare skall kontaktas regelbundet under sin frånvaro för att bibehålla kontakten med sin arbetsplats.

Företaget skall i mån av möjlighet underlätta schemaläggning som passar personal med barn, framförallt ensamstående föräldrar. Arbetsstidsförkortning (deltidstjänst) skall kunna erhållas vid behov pga. föräldraledighet.

Utvärdering

Denna jämställdhetsplan skall utvärderas var tredje år som en del i vårt systematiska arbetsmiljöarbete. Förskolechefen sammanställer det arbete som är utfört och kan härledas till de planerade målen och metoderna, i sin utvärdering av verksamhetsplanen.

Synpunkter samt förslag till nya mål och metoder skall samlas in och eventuell revidering beslutas om vid planeringsdagen i samband med nytt verksamhetsår.

Avslutningsvis bör det poängteras att jämställdhetsarbete innebär en lång process. Våra förskolor måste hitta sina egna vägar och arbetssätt och det måste få ta sin tid. Det är viktigt att ständigt ifrågasätta det "för givet tagna" i verksamheten och skapa ett tryggt klimat för att alla ska våga vara könsöverskridande.