

Mot gemensam syn på jämställdhet

En handbok för utarbetande av
jämställdhetsplanen



UTBILDNINGSTYRELSEN

Med begreppen som används i handboken avser vi följande:

- Inlärare är alla personer som framskrider på stigen för livslångt lärande.
- Flickor och pojkar är elever i årskurserna 1–9 i den grundläggande utbildningen.
- Kvinnor och män är studerande som har påbörjat sin yrkes- eller gymnasieutbildning och vandrar längs stigen för livslångt lärande.
- I studiehandledningen ingår alla handledningens verksamhetsformer.

Med denna handbok stöder Utbildningsstyrelsen tillämpningen av paragraf 6 b i lagen som givits om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) samt utarbetningen av en jämställdhetsplan för läroanstalten som förutsätts i den reviderade lagen (2005).

Arbetsgrupp: från Utbildningsstyrelsen Annamajja Aro (ordförande),
Pirjo Immonen-Oikkonen, Liisa Jääskeläinen, Pirjo Nylund och
från Keravan lukio Seppo Pyhälähti.

Redaktör: Markku Juusola

Ombrytning/layout: Elvi Turtainen

ISBN 978-952-13-3670-6 (häft.)

ISBN 978-952-13-3671-3 (pdf)

Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 2008

Till läsaren

Jämställdhet mellan kvinnor och män är ett centralt samhällspolitiskt mål i Finland. Alla bör ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter både inom arbets- och privatliv och i samhället i övrigt. Jämställdhet mellan könen är inte ett krav på likhet mellan könen, men skillnaderna mellan kvinnor och män får inte leda till att kvinnor och män försätts i olika ställning eller behandlas olika i samhället. Det behövs också aktiv verksamhet för att göra båda könen utbildnings- och karriärval mångsidigare. Alla drar nytta av att de snäva könsmodellerna demoleras.

Jämställdhet betyder att varje mänska har lika möjligheter att göra val, studera, utvecklas i sitt arbete samt bli behandlad och belönad i det utan attitydmässiga eller strukturella begränsningar som beror på kön, ålder, nationalitet eller annan omständighet som hänför sig till personen. Jämställdhet mellan kvinnor och män innehåller jämställdhetens alla dimensioner.

Utbildningens centrala mål är främjandet av jämställdheten mellan män och kvinnor inom samhällets alla sektorer. Målet är att den studerande lär känna sina rättigheter och skyldigheter samt lär sig ta ansvar för sina val och gärningar.

En handbok för alla som deltar i jämställdhetsarbetet vid läroanstalten

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män som reviderades år 2005 (609/1986) (lag om jämställdhet) förpliktar läroanstalterna att utarbeta en jämställdhetsplan i samarbete med representanter för personalen och de studerande. Förpliktelsen gäller inte grundskolor.

Jämställdhetslagen förpliktar läroanstalterna att som arbetsgemenskap utarbeta en jämställdhetsplan för arbetsplatsen (6a §) samt en jämställdhetsplan som siktar på att utveckla läroanstaltens verksamhet (6b §). Denna handbok behandlar uttryckligen den sistnämnda förpliktelsen och är riktad till de utbildningsanordnare som avses i lagen om yrkesutbildning (630/1998), gymnasielagen (629/1998) och lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998).

Grunden för läroanstaltens jämställdhetsplan är att läroanstalten kartlägger sitt jämställdhetsläge och sina därtillhörande utvecklingsbehov. Planen samlar ihop ändamålsenliga sätt som främjar jämställdhet vid läroanstalten. Studiegemenskapens välbefinnande förbättras när läroanstalterna och undervisningen utvecklas så att de blir mera jämställda. Därför lönar det sig även för grundskolorna att utarbeta en jämställdhetsplan även om lagen inte förpliktar till det.

Snäva, könsbundna attityder och rollmodeller lever ännu ett varierande och delvis omärkbart liv vid Finlands läroanstalter och i deras verksamhetskulturer. Med hjälp av denna handbok är det möjligt att känna igen och ändra dessa verksamhetsmetoder.

Det är vid läroanstalterna det avgörs om studerandena lär sig agera medvetet för jämställdhet. När de övergått till arbetslivet kan majoriteten av studerandena dra nytta av sina erfarenheter och färdigheter i att bedöma saker ur ett könsperspektiv och upptäcka även osynliga strukturer som förhindrar att jämställdhet förverkligas. Dagens studerande är bättre förberedda på arbetslivets jämställdhetsplanering än tidigare åldersklasser.

Vi önskar att jämställdhetsarbetet, utarbetandet av jämställdhetsplanen och denna handbok ger givande stunder som öppnar nya synvinklar.

Helsingfors 11 mars 2008

Författarna

Innehåll

1 Läroanstalterna till främjare av jämställdhet	6
<i>Jämställdhetsombudsman Pirkko Mäkinen</i>	
2 Jämställdhetslagens förpliktelser och undervisningens värdegrund	8
2.1 Jämställdhetslagens förpliktelser	8
2.2 Undervisningsmålen som främjar jämställdheten i undervisningen	12
3 Utarbetande och genomförande av jämställdhetsplanen vid läroanstalten	13
3.1 Med gemensam syn på jämställdhet som mål	13
3.2 Att utarbeta en jämställdhetsplan steg för steg	14
3.2.1 Beslut om utarbetandet av en jämställdhetsplan och grundandet av en jämställdhetsarbetsgrupp	15
3.2.2 De studerande med i utarbetandet av planen	16
3.2.3 Faktaunderlaget insamlas: utredning och statistik om jämställdhetssituationen	17
3.2.4 Val, planering och utvärdering av verksamhetslinjer samt åtgärder	20
3.2.5 Information om jämställdhetsplanen	21
3.2.6 Genomförande av jämställdhetsplanen	21
3.2.7 Uppföljning av genomförandet av jämställdhetsplanen	22
4 Främjandet av jämställdhet vid läroanstalterna – hur göra sig fri från gamla mönster	24
4.1 Interaktion och verksamhetskultur	24
4.2 Jämställdhet i studiehandledning och studieval	29
4.3 Jämställdhet i bedömning av studieprestationer	32
4.4 Sexuella trakasserier och deras förebyggande	34
Källor och ytterligare uppgifter	38
Bilagor	
1 Den mest centrala lagstiftningen gällande jämställdhet	41
2 Förslag till frågor till jämställdhetsenkäten	46

Nätversionen av handboken innehåller även en jämställdhetsordlista på finska: www.oph.fi/julkaisut/2008/tasa-arvo-opas.pdf

1 Läroanstalterna till främjare av jämställdhet

Totalreformen av jämställdhetslagen år 2005 förde med sig en ny förpliktelse för läroanstalterna. Jämställdheten ska främjas med jämställdhetsplanering. Arbetsgivaren har redan från år 1995 haft skyldighet att göra jämställdhetsplaner. Det har gällt alla arbetsplatser med över 30 personer. Totalreformen av lagen preciserade planeringen vid arbetsplatserna på så sätt att lagen nu kräver att de anställda tas med i planeringsarbetet. Dessutom betyder skyldigheten att utföra en lönekartläggning att man på arbetsplatsnivån försöker utreda möjliga löneskillnader och analysera orsakerna till dem och – det viktigaste – undanröja ogrundade löneskillnader.

Jämställdhetsplanen för läroanstalterna är en verksamhetsplan och det finns ingen anledning att ta med arbetsgivarens planeringsskyldigheter i den. Däremot anser jag det vara möjligt att läroanstalterna sammanslår jämställdhetsplanen och planen som görs enligt lagen om likabehandling. Dessa lagar förpliktar uttryckligen till att betrakta läroanstaltens verksamhet och dess utveckling ur en synvinkel, som beaktar jämställdhet och likabehandling, som anses vara en grundläggande rättighet.

Studerandena är en väsentligt och jämbördig del i planeringsarbetet. Deras åsikter är av stor betydelse för att missförhållanden och förfaringssätt som upplevts som orättvisa ska upptäckas. Därför är det viktigt att fundera på hur insamlingen av studerandenas erfarenheter och åsikter ska ske. I arbetslivet görs enkäter om atmosfären på arbetsplatsen och trivseln i arbetet. Även cheferna bedöms och feedback ges om chefernas sätt att leda. När man konkurrerar om bra arbetskraft eller de bästa studerandena är det viktigt att komma ihåg att föreställningar om arbetsplatserna och läroanstalterna påverkar i valsituationen. Om arbetsgemenskapen eller läroanstalten har ett

gott rykte som en rättvis aktör som följer sin tid, skapas det en vilja att söka dit och komma in där.

Genom läroanstaltsenkäten kan värdefull information för utveckling av läroanstalten samlas in. Både studerande och läroanstalter drar nytta av jämställdhetsplaneringen. Jämställdhetsplaneringen inom arbetslivet visar prov på detta. Jämställdhetsfärdigheter är också ett nödvändigt kapital för arbetslivet och eventuella fortsatta studier. Kunskaper om hur saker iakttas och bedöms även ur ett könsperspektiv inhämtas. Kunskap inhämtas om hur prestige, som används som grund vid fastställande av t.ex. löner som utbetalas för arbetsprestationer, kan ifrågasättas eller hur egna läroämnesval eller val i anknytning till ett yrke kan göras så att de inte är typiska för en kvinna eller man.

Jämställdhetsombud Pirkko Mäkinen

2 Jämställdhetslagens förpliktelser och undervisningens värdegrund

2.1 Jämställdhetslagens förpliktelser

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) trädde i kraft i Finland i början av år 1987. Lagen om jämställdhet har som ändamål att förbättra jämställdheten mellan kvinnor och män, hindra diskriminering på grund av kön och förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet. Den förutsätter att män och kvinnor har lika möjligheter till utbildning och avancemang inom yrket.

Skyldigheten att utarbeta en jämställdhetsplan för läroanstalten

Paragraf 6b i lagen om jämställdhet som reformerades år 2005, förpliktar läroanstalten att i samarbete med representanter för personalen och de studerande årligen utarbeta en jämställdhetsplan som siktar på att utveckla verksamheten vid läroanstalten. Skyldigheten att utarbeta en jämställdhetsplan gäller alla myndigheter, läroanstalter, arbetsgivare och fackorganisationer som ordnar utbildning. Enligt lagen tillämpas paragrafen inte på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning (628/1998).

I den år 2005 reformerade lagen finns även en förpliktelse (6a §), enligt vilken arbetsgivaren måste genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med den årliga jämställdhetsplanen som speciellt gäller lönesättningen och andra villkor för anställningen. Förpliktelsen gäller arbetsgivare som har regelbundet minst 30 anställda i anställningsförhållande.

Hur ofta ska planen göras?

Enligt lagen kan man vid läroanstalten komma överens om att istället för en årlig genomgång utarbeta en jämställdhetsplan minst vart tredje år. Läroanstaltens behov eller de åtgärder som upptecknas i

jämställdhetsplanen kan dock förutsätta att planen måste uppdateras oftare, till exempel med ett års mellanrum.

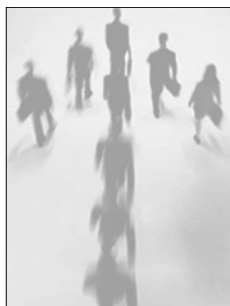
Kan införlivas med andra planer vid läroanstalten

Enligt lagen (6b §) kan läroanstaltens jämställdhetsplan införlivas i läroplanen eller någon annan plan som utarbetas vid läroanstalten. Varje läroanstalt utarbetar en egen plan på basis av de specifika frågor som behöver betonas.

Lagen om likabehandling (20.1.2004/21, 4 §) förpliktar myndigheterna att utarbeta en plan för att främja likabehandling. Förpliktelsen gäller också läroanstalter. Läroanstalten kan utarbeta jämställdhetsplanen och likabehandlingsplanen som en helhet – som en jämställdhets- och likabehandlingsplan. Denna handbok behandlar endast utarbetandet av en jämställdhetsplan.

Vad innehåller jämställdhetsplanen för en läroanstalt?

I lagen om jämställdhet (6b §) sägs att jämställdhetsplanen ska innehålla en kartläggning av jämställdhetsläget vid läroanstalten och av problemen i samband därmed. Även nödvändiga åtgärder som planeras för att främja jämställdheten vid läroanstalten skall upptecknas. Ytterligare enligt lagen skall särskilt avseende fästas vid att kraven på jämställdhet tillgodoses när studerande antas, undervisning ordnas och studieprestationer bedöms samt vid åtgärder som avser att förebygga och undanröja sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.



De flesta läroanstalterna utarbetar nu för första gången en jämställdhetsplan för skolan. Enligt lagen (6b §) ska jämställdhetsplanen innefatta en utvärdering av hur åtgärder som ingått i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av deras resultat.

Enligt lagen om jämställdhet skall myndigheter och läroanstalter samt andra samfund som ansvarar för utbildning och undervisning se till att kvinnor och män har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket. Det gäller även att se till att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med denna lag (5 §).

Målet är också att förebygga diskriminering

Syftet med jämställdhetsplanen är förutom att främja jämställdheten även att förebygga diskriminering på grund av kön. Jämställdhetslagen (7 §) förbjuder direkt och indirekt diskriminering på grund av kön.

Med direkt diskriminering avses i denna lag att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön eller att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av graviditet eller förlossning.

Med indirekt diskriminering avses att personer försätts i olika ställning med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt, om personerna på grund av förfarandet i praktiken kan missgynnas på grund av sitt kön. Med in-



direkt diskriminering avses även att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Enligt lagen om jämställdhet ska också sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön anses vara diskriminering.

I jämställdhetslagen (8b §) förbjuds diskriminering vid läroanstalter. Förbjuden diskriminering skall anses föreligga, om en läroanstalt eller annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning, vid intagningen av studerande, ordnandet av undervisningen, bedömningen av studieprestationer eller i läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordinarie verksamhet försätter en person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på ett diskriminerande sätt.

En läroanstalt samt en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning eller undervisning skall på begäran utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till en studerande som anser sig ha blivit diskriminerad. I utredningen får inte antecknas uppgifter om någons hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden utan hans eller hennes samtycke.

Den som har brutit mot diskrimineringsförbudet är skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts.

2.2 Undervisningsmålen som främjar jämställdhet

Jämställdhet ingår på många sätt även i de allmänna målen för undervisningen och i läroplansgrunderna.

Till de allmänna målen för undervisningen hör bland annat

- att respektera och främja de mänskliga rättigheterna
- att främja demokratin och jämställdheten
- att planera och göra egna val samt att ta ansvar för sina val
- färdigheter för livslångt lärande
- att mogna till att ta ansvar för sitt eget och andra människors välbefinnande samt för att medborgarsamhället fungerar
- att lära sig att samarbeta
- kunskap om medborgarnas grundläggande rättigheter och skyldigheter
- att kunna interagera på ett sporrande sätt
- att känna igen konflikterna mellan uttalade värden och verkligheten
- att kritiskt dryfta missförhållanden och möjligheter i det finländska samhället och den internationella utvecklingen
- att lära sig tolerans och internationellt samarbete
- färdigheten att vara en ansvarskännande medborgare som sköter sina åligganden samt en medlem i arbetsgemenskapen.

3 Utarbetande och genomförande av jämställdhetsplanen vid läroanstalten

Detta kapitel bjuder på idéer och praxis som varje läroanstalt kan använda enligt sina egna behov och sitt eget övervägande för utarbetande och genomförande av jämställdhetsplanen. Kapitlet berättar om

- *hur det lönar sig att börja processen*
- *vilka skeden det lönar sig att gå igenom vid utarbetning av jämställdhetsplanen*
- *hur studerandena och lärarna kan engageras för att på ett interaktivt sätt delta i en process som främjar jämställdhet*
- *vad det lönar sig att komma ihåg när man samlar ihop faktaunderlaget*
- *hur man informerar om planen*
- *hur genomförandet av planen uppföljs och bedöms*
- *hur jämställdhetsplanen uppdateras.*

3.1 Med gemensam syn på jämställdhet som mål

Jämställdhetsplanen visar de praktiska åtgärder genom vilka läroanstalten främjar jämställdheten mellan könen. Jämställdhetsfrågor ska inte behandlas separat från den övriga verksamheten, utan jämställdhetssynvinkeln är en del av läroanstaltens dagliga verksamhet.

Genomförandet av jämställdhet vid en läroanstalt förutsätter kontinuerlig och långsiktig utveckling av verksamheten. Den övriga verksamheten vid läroanstalten förbättras också och glädjen i att lära ökar. Rektorn, övriga medlemmar av studiegemenskapen och de studerande utarbetar planen tillsammans.

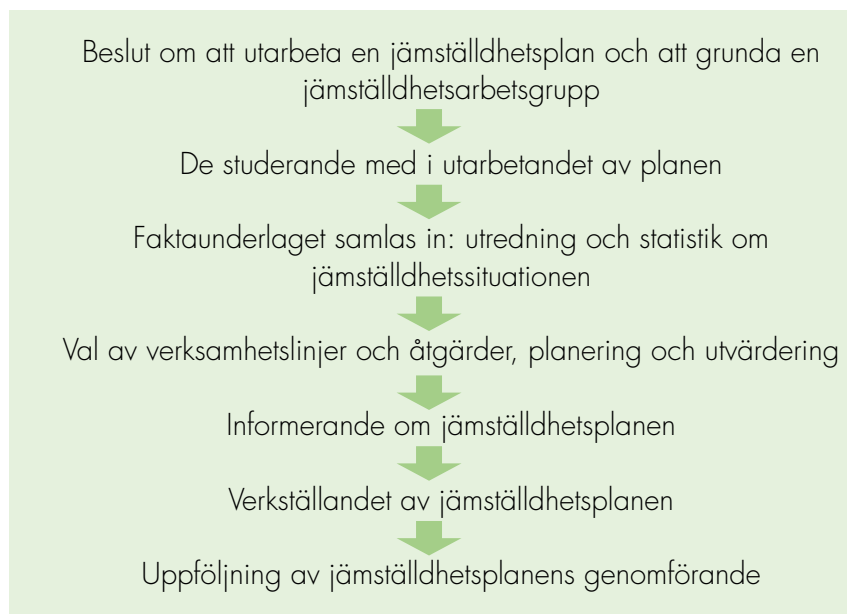
Den gemensamma processen föder nya idéer och visioner. Information söks också tillsammans och jämställdhet begrundas ur olika synvinklar.

Hur uppstår en gemensam syn?

Målet är att det uppstår en *gemensam syn* på

- hur en jämställd läroanstalt ser ut
- vad jämställdhet i allmänhet och vid den egna läroanstalten i synnerhet betyder
- vilket syfte främjandet och planerandet av jämställdhet har
- hur jämställdhet kan hindras eller främjas
- hur läroanstaltens praxis kan förnyas genom ett könssensitivt tänkesätt.

3.2 Att utarbeta en jämställdhetsplan steg för steg



De sju steg som beskrivs ovan, presenterar åtgärder och synvinklar som det lönar sig att komma ihåg när läroanstaltens jämställdhetsplan utarbetas och genomförs.

3.2.1 Beslut om utarbetandet av en jämställdhetsplan och grundandet av en jämställdhetsarbetsgrupp

I början av processen behövs öppen diskussion. Mest värdefulla och effektiva är sådana åtgärder som kan genomföras gemensamt. Förutsättningen för att jämställdhet ska förverkligas är att läroanstalten förbinder sig till att främja jämställdhet både med undervisningspersonalen och de studerande.

Rektorn svarar för att läroanstalten bildar en jämställdhetsarbetsgrupp, eller ger uppgiften att utarbeta en jämställdhetsplan åt en arbetsgrupp som redan fungerar vid läroanstalten. Arbetsgruppen för processen med jämställdhetsplanen vidare. Aktiva medlemmar säkerställer att arbetet lyckas. Förutom rektorn eller rektorns representant är representanter för undervisningspersonalen samt de studerande medlemmar i gruppen. Det bör finnas både män och kvinnor i gruppen. Det är bra om medlemmarna också är i olika åldrar, i olika livssituationer samt studerande från olika branscher, olika linjer eller studerande som har orienterat sig på ett annat sätt i sina studier.



De är skäl att sköta om arbetsgruppsmedlemmarnas jämställdhetsutbildning till exempel på så sätt, att en jämställdhetsexpert inbjuds till läroanstalten för att berätta om hur en jämställdhetsplan görs.

Genomförandet av planeringsprocessen kräver att utgifterna budgeteras så att de motsvarar behoven under verksamhetsåren.

De studerande och undervisningspersonalen informeras när processen påbörjas. Jämställdhet, med tillhörande lagstiftning och ett köns-sensitivt verksamhets sätt, kan behandlas under gemensamma sammankomster.

3.2.2 De studerande med i utarbetandet av planen

Studerandena ska ha en möjlighet att delta i utvecklandet av den egna studiegemenskapen, bland annat med hjälp av studentkåren. Studerandena är både aktörer i sin studiegemenskap och experter i dess verksamhets sätt. De har stött på jämställdhetsproblem på en praktisk nivå och har utvecklingsförslag som lämpar sig för de ungas livsmiljö.

Det lönar sig att sörja för studeranderepresentationens kontinuitet i jämställdhetsarbetsgruppen. I gruppen borde ingå både studerande som är i början och i slutskedet av sina studier. Det är viktigt att de studerande är med i processens alla skeden. Det lönar sig att lyssna på och beakta deras åsikter.

De studerande och undervisningspersonalen gör sin röst hörd som en del av jämställdhetsarbetet och i utarbetandet av jämställdhetsplanen till exempel så här:

- Läroanstalten ordnar diskussionstillfällen med temat jämställdhet, där utvecklingsidéer kan samlas in på ett mera interaktivt sätt än genom enkäter.
- De studerande kan engageras att diskutera enkätresultaten och att presentera sina egna idéer för att lösa eventuella problempunkter.
- Enkäten som ingår i jämställdhetsplanen kan göras under studiehandledningslektionerna, handledning i grupp eller i samband med andra studier som lämpar sig för ändamålet. Enkätens resultat kan också behandlas där. På så sätt deltar alla studerande åtminstone några timmar i jämställdhetsarbetet och får därmed jämställdhetsfärdigheter.

3.2.3 Faktaunderlaget insamlas: utredning och statistik om jämställdhetssituationen

I lagen om jämställdhet (6b §) sägs att jämställdhetsplanen ska innehålla en kartläggning av jämställdhetsläget vid läroanstalten och av problemen i samband därmed. Även nödvändiga åtgärder som planeras för att främja jämställdheten vid läroanstalten skall upptecknas.

Denna *utredning* är en del av jämställdhetsplanens faktaunderlag. Den gör läroanstaltens situation, förväntningar, åsikter och önskemål klarare. Utredningen beskriver och kartlägger verksamhetskulturen vid läroanstalten, synliggör det osynliga och hjälper att förstå skillnaderna mellan kvinnors och mäns upplevelser. På detta sätt kan den även fungera som ett könssensitivt redskap för jämställdhetsarbete.

När jämställdhetsläget utreds är det bra att göra en specificering av kvinnornas och männens val och placering inom olika studieområden.

I utredningen kan den redan existerande *studerandestatistiken* användas om den har klassificerats enligt kön. Det är viktigt att reda ut hur studerandena upplever att jämställdhet har förverkligats vid läroanstalten.

I samband med utredningen kan en *enkät* riktad till studerande och undervisningspersonal vid läroanstalten göras. Den ska utarbetas så att de svarandes kön framgår ur svaren. Med hjälp av svaren kan studerandenas och undervisningspersonalens åsikter om samma fenomen jämföras.

Saker som utreds med enkäten

Enkäten som riktar sig till de studerande och undervisningspersonalen bör i enlighet med förpliktelsen i lagen (6b §) utreda om jämställdhet förverkligas

- vid antagning av studerande
- vid ordnande av undervisningen
- vid bedömning av studieprestationer.

Utöver dessa förpliktar lagen att fästa speciell uppmärksamhet vid åtgärder genom vilka man strävar efter att förebygga och undanröja sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön.

Ytterligare kan till exempel följande betraktas ur en jämställdhets-synvinkel

- interaktions- och verksamhetskulturen vid läroanstalten
- studerandenas val av läroämnen, kurser och lärokurser
- studerandenas val av utbildningsområde och utbildningsprogram
- läromedlen
- studiehandledningen
- inläring i arbetet
- kontakter med arbetslivet
- entreprenörskap.

Enkäten kan göras separat eller som en del av läroanstaltens övriga atmosfärkartläggning, där frågor som mäter jämställdhetens tillstånd kan inkluderas. Den svarandes kön borde framgå ur svaren. I kartläggningen kan bland annat följande frågor ställas:

- Är atmosfären jämställd?
- Har medlemmar i studiegemenskapen erfarenheter av sexuella trakasserier eller trakasserier? Om svaret är ja, hurudana?
- Finns det erfarenheter av diskriminering på grund av kön? Om svaret är ja, hurudana?
- Hurudana önskemål har undervisningspersonalen och de studerande för främjandet av jämställdhet?

3.2.4 Val, planering och utvärdering av verksamhetslinjer samt åtgärder

På basis av enkäten väljs verksamhetslinjer och nås enighet om de nödvändiga åtgärderna. Rektorn, representanter för studerandena och undervisnings-personalen beslutar tillsammans vilka åtgärder som vidtas och hur de tidsanpassas. Samtidigt träffas en överenskommelse om kriterierna som används vid utvärderingen av hur bra åtgärderna har lyckats.

Verksamhetslinje	Åtgärder	Uppföljning
Bedömning av studieprestationer	<ul style="list-style-type: none"> • jämställdhetsutbildning för lärare • studerandenas erfarenheter om bedömningar som upplevts som ojämsltda samlas in 	<ul style="list-style-type: none"> • utbildningens teman, längd, antalet deltagare • enkät om hur situationen ändrats och hur effektiv utbildningen har varit
Förhindrande av sexuella trakasserier	<ul style="list-style-type: none"> • information om uttrycksformer för sexuella trakasserier • verksamhetsmodell för förhindrande av sexuella trakasserier och ingripande i dessa • kampanj för att få slut på användandet av skällsord av typ hora och homo 	<ul style="list-style-type: none"> • enkät om hur effektiv kampanjen har varit

Tabellen beskriver i form av exempel två lagstadgade verksamhetslinjer som hör till jämställdhetsplanen och de åtgärder som eventuellt följer av dem samt uppföljningen av dem.

I jämställdhetsplanen nämns aktörerna, åtgärderna med ansvarspersoner och tidtabellerna. Den ska innehålla en uppskattning om genomförandet av åtgärderna och deras resultat. Ytterligare bör det framgå, åt vem och när det rapporteras om åtgärderna och deras resultat.

Jämställdhetsplanen godkänns i enlighet med läroanstaltens instruktioner.

3.2.5 Information om jämställdhetsplanen

Studering, personal samt målsmän till minderåriga studerande informeras om planen.

Sätt att informera och goda förfaranden

- Jämställdhetsplanen kan behandlas på skolans möten och tillställningar.
- När jämställdhetsplanen utarbetas, publiceras eller uppdateras kan en gemensam tillställning ordnas eller information ges i läroanstaltens tidning eller på elektroniska anslagstavlan.
- Jämställdhetsplanen kan kopieras, tryckas och delas ut åt alla medlemmar i studiegemenskapen och de studerandes målsmän.

3.2.6 Genomförandet av jämställdhetsplanen

När jämställdhetsplanen för läroanstalten har godkänts börjar genomförandet av de konkreta åtgärder som upptecknats i den. Jämställdhetsplanens mål hålls framme vid lämpliga tillställningar och det lönar sig också att tala om dem i mindre grupper.

Metoder och goda förfaranden för genomförande av jämställdhetsplanen är följande:

- Jämställdhetssynvinklar betonas i *läroplanerna*.
- Jämställdhetsärenden inkluderas i *årsplaneringen* vid läroanstalten.
- Jämställdhetsfrågorna inkluderas i studerandenas *studiebandböcker*.

3.2.7 Uppföljning av genomförandet av jämställdhetsplanen

Jämställdhetslagen betonar genomförandet av de åtgärder som presenteras i jämställdhetsplanen. Det är inte möjligt att verkställa åtgärderna effektivt utan uppföljning. Uppföljning ger information om vad som nåtts och vad som ännu bör göras. Jämställdhetsarbetsgruppen rapporterar till personalen och studerandena om uppföljningsresultaten. Uppföljningen och rapporteringen görs årligen. Uppföljningen ger information om åtgärdernas effekter, atmosfärförändringar samt om hur genomförandet av planen har fortskridit.

Många olika kriterier kan användas vid uppföljning och utvärdering av jämställdhetsplanens genomförande. Jämställdhetsarbetsgruppen inkluderar de valda kriterierna i jämställdhetsplanen. Om det dyker upp nya nödvändiga principer eller förfaringssätt, är det möjligt att presentera korrigeringsförslag för jämställdhetsarbetsgruppen. Studerandestatistiken ska granskas ur jämställdhetssynvinkeln. Mångåriga granskningsperioder gör dem intressantare.

Det ska framgå ur jämställdhetsplanen hur ofta en ny utarbetning görs. Enligt lagen ska jämställdhetsplanen utarbetas årligen (6a §). Men lagen säger också att i stället för en årlig genomgång kan man inom läroanstalten komma överens om att en jämställdhetsplan utarbetas minst vart tredje år (6b §).

Efter att den första jämställdhetsplanen är utarbetad är det skäl att överväga en ny jämställdhetsenkät för då fås jämförelseinformation om läroanstaltens jämställdhetstillstånd och attitydförändringar.

En uppdaterad jämställdhetsplan

Till den årliga uppdateringen av jämställdhetsplanen hör:

- utnämmandet av eventuella nya ansvarspersoner
- antecknandet av genomförda mål och resultat
- val av nya mål och kriterierna för deras utvärdering
- beslut om uppföljning och tidtabeller
- information om uppdateringen av planen.

4 Främjandet av jämställdhet vid läroanstalterna – hur göra sig fri från gamla mönster

Detta kapitel presenterar observationer i anknytning till jämställdhet och avsaknad av jämställdhet vid läroanstalter samt möjligheter att förändra situationen. Bland annat följande frågor tas upp

- *hur kan rådande verksamhetskulturer definiera arbetsfördelningen mellan könen och förhindra att jämställdhet förverkligas*
- *hur ser könssensitiv studiehandledning ut*
- *hur borde man ingripa i sexuella trakasserier vid läroanstalten*
- *hur går det att upptäcka diskriminering på grund av kön.*

Uppdelningen av kapitlet baserar sig i huvudsak på jämställdhetslagens paragraf 6b. Enligt den ska särskilt avseende fästas vid att jämställdhet tillgodoses när studerande antas, undervisningen ordnas och studieprestationerna bedöms samt vid åtgärder som avser att förebygga och undanröja sexuella trakasserier och diskriminering på grund av kön.

Man vet att följande synpunkter, som också samlats här, påverkar jämställdheten. Det lönar sig att utnyttja synpunkterna i läroanstaltens jämställdhetsarbete. Det lönar sig att tänka igenom dem och komma ihåg dem vid utarbetandet av jämställdhetsplanen och insamlingen av dess faktaunderlag.

4.1 Interaktion och verksamhetskultur

Det är skäl att i läroanstaltens jämställdhetsarbete tänka igenom möjligheterna till könssensitivt tänkande, igenkännande av dolda läroplaner och utveckling av en jämställd verksamhetskultur.

Könssensitivitet i undervisningen

Med könssensitivitet avses förmågan att känna igen olikheterna i mäns och kvinnors behov och kommunikationssätt, förmågan att observera hur könsidentiteten byggs upp samt förmågan att upptäcka ojämsställd behandling eller ojämsställda strukturer. Utgångspunkten för könssensitiv undervisning är upptäckten att könet inte enbart är biologi. Det är även en samhällelig och kulturell konstruktion mot vilken varje flicka och pojke speglar sig när de växer upp. (Anttonen 2006; Alho 2007.)

I undervisningen kan könets kultursociala uppbyggnadsprocess till viss mån styras medvetet. Lärarens könssensitiva arbetsgrepp förutsätter att läraren reflekterar över sina arbetsmetoder och de attityder och normer som ligger till grund för dem – det är viktigt att förstå hur den egna könsidentiteten har byggts upp. Könsidentitetens uppbyggnadsprocess i dagens finska samhälle kommer tydligare fram om man jämför situationen med till exempel hur det var i vårt land för hundra år sedan eller med en sådan kultur där definitionen av könsroller och arbetsfördelning mellan könen avviker väsentligt från den finska.

Bra undervisning är emansipatorisk, den frigör från gamla mönster. Det väsentliga är att hjälpa inlärare att känna igen sina individuella styrkor och hitta de inlärningsuppgifter och –stigar som intresserar dem personligen. Varje flicka, pojke, man och kvinna har rätt att växa till sitt rätta jag, till sin fulla kapacitet. Könssensitiv undervisning stärker den könspositiva könsidentiteten hos båda könen, ökar äkta interaktion och minskar spänningar mellan könen. Många anser att könssensitivitet är en förutsättning för att verklig jämställdhet mellan könen kan genomföras.

Fram med dolda läroplaner

Vardagsiakttagelser samt många inhemska och utländska undersökningar visar att interaktionen vid läroanstalterna inte alltid är jämställd. Det kan existera en dold läroplan som upprätthåller ojämställdhet vid läroanstalten. En dold läroplan kommer till exempel till uttryck så, att lärarna interagerar olika med flickor och pojkar. Pojkarna får lätt mera utrymme och uppmärksamhet i undervisningssituationer. Vanligen talar pojkar mera än flickor i interaktionsituationer både då det gäller interaktion mellan lärare och elev och elever emellan. Lärarna tänker ofta att "pojkar är pojkar" – vilda och rebelliska. Flickor som använder rösten upplevs lätt som talträngda och irriterande och deras röst användning kontrolleras mera än pojkarnas. (Gordon 2004, s. 71; Alho 2007, s. 13.)

Skillnader har upptäckts i elevbedömningen. För ofta har till och med läromedlen ytterligare stärkt de traditionella rollmodellerna. Det framkom vid en genomgång av läroböckerna för den grundläggande utbildningen att de innehåller mera hänvisningar till män och pojkar än till kvinnor och flickor. Det hänvisas oftare till män än till kvinnor och vanligen när det hänvisas till män, nämns personens namn. Till enskilda, namngivna kvinnor hänvisas sällan. Männerna beskrivs oftare än kvinnor som aktörer och hjältar. Män lyfts oftare än kvinnor fram som framstående historiska personer, vetenskapsidkare och konstnärer. (Gordon 2004, s. 72.)

Mot en jämställd verksamhetskultur

Många forskare anser att verksamhetskulturerna vid läroanstalterna borde utvärderas grundligt. Till en början kan verksamhetskulturen struktureras som officiell, det vill säga formell, eller som inofficiell, det vill säga informell. (Gordon 2004, s. 70.)

Till den formella verksamhetskulturen hör läraruppgiften, undervisningssituationerna, undervisningsmetoderna, läromedlen, undervisningssinnehållet och all interaktion som uppstår kring undervisningen. Läroanstalten har sina egna regler, rutiner, maktförhållanden och hierarkier.

Informell verksamhetskultur är allt det som existerar utöver den formella verksamhetskulturen. Det skapas till exempel inofficiella hierarkier mellan studerande och lärare. Inlärare bygger gemenskap och skillnader genom att söka sig till vissa interaktionsrelationer och undvika andra. Utanförskap, till exempel tillhörande det andra könet, kan betonas genom mobbing och öknamn. Speciellt i de ungas gemenskap byggs skillnader som anknyter till kön, sexualitet och kropps upp i den informella interaktionen.

Ett könssensitivt sätt att närma sig gör det lättare att känna igen missförhållanden i den formella och informella verksamhetskulturen genom att lyfta fram ojämlikhet mellan könen. Utgångspunkten för förändringen är att fostraren blir medveten om eventuella ojämställda verksamhetsformer i den dolda läroplanen. Mekanismer för ojämställdhet mellan könen samt metoder för förändring i studiegemenskapen och i samhället ska synliggöras i undervisningen.

Det är läroanstaltens skyldighet att utveckla studieförhållandena så att de lämpar sig både för kvinnor och män. I pojkars och unga mäns studiekultur härskar alldeles för ofta en atmosfär som förringar goda prestationer. Detta leder till att pojkarna underpresterar. Det

finns mycket vardagsiakttagelser och även forskningsdata om detta åtminstone från grundskolan. (Hautamäki et al., Oppimaan oppimisen yläasteella, 2002).

På så sätt lär sig pojkarna inte att arbeta och underskrider sin egen nivå på grund av grupstryck. Detta syns tydligt i läs- och skrivfärdigheten, vilken å sin sida är en nyckelfärdighet för framgång i studier och i arbetslivet. Tusentals pojkar kunde årligen nå bättre inlärningsresultat om deras gruppanda tillät det eller till och med sporrade till det. En intressant detalj är att under de senaste åren har män skrivit flera laudatur i studentskrivningarnas långa lärokurs i engelska än kvinnor; det folkliga påståendet att kvinnorna har ett bättre språkhuvud har visat sig vara fel i och med att studiemiljön har ändrats.

Enligt ett långlivat tänkesätt har undervisningen varit nästan könsneutral (Alho 2006, s. 12). Studerandenas kön har ägnats så lite uppmärksamhet som möjligt. Studerade har på sätt och vis varit könlösa. Detta har ansetts främja nåendet av jämställdhet mellan könen.

Under senare år har förståelsen av könsidentitetens uppbyggnadsprocess märkbart ökat. Man har börjat medge att ett könssensitivt tänkesätt är berättigat. Ett könssensitivt tänkesätt hjälper alltså att känna igen olikartade behov som flickor och pojkar, kvinnor och män har i olika ålders- och livsskeden.

Läroanstalten ska också sörja för att olika lärmiljöer och –metoder utvecklas så att de lämpar sig för båda könen. Könssensitiv undervisning och könssensitivt ungdoms- och socialarbete har genomförts på många orter. Det har skapats hus för flickor, pojkprojekt och till exempel ”mangång” som sporrar till ett våldsfritt parförhållande genom inbördes interaktion. När läroanstalterna överväger metoder för ökande av jämställdheten kan det löna sig att noga studera dessa erfarenheter.

4.2 Jämställdhet i studiehandledning och studieval

Rollmodeller begränsar fortsättningsvis studie-, yrkes- och karriärvalen

Utbildnings- och yrkesstrukturens fördelning enligt kön är särskilt stark i Finland och det finns inga synliga tecken på förändring. Könstrukturen på enskilda utbildningslinjer har under de senaste årtiondena bytts men grundstrukturen har förblivit den samma.

Även om flickor i genomsnitt klarar sig bättre i skolan än pojkar är det flera flickor än pojkar som vid elevantagningen till yrkesläroanstalter och högskolor blir utan den studieplats de velat ha för fortsatta studier. Det finns strukturella faktorer i utbildningen som stöder männens tillträde till utbildning trots deras sämre skolprestationer.

En faktor är könsbundna utbildningsval, som leder till att kvinnor med goda vitsord konkurrerar med varandra om platser inom de kvinnodominerade branscherna. Detta leder till att det vanligen är svårare att få en studieplats inom de kvinnodominerade än de mansdominerade branscherna. Urvalskriterierna har betydelse; de matematiska ämnena är vanligen mera uppskattade än prestationer inom språk och konstämnen. Till exempel av dem som skrivit vitsordet laudatur i matematik, och senare avlägger en högre högskoleexamen, är majoriteten män. (Lahelma 2002; Lahelma 2004; Lahelma & Öhrn 2003; Vanttaja 2002).

Kvinnornas utbildningsnivå är högre än männens, men deras lönesättning är i medeltal fyra femtedelar av männens lönesättning. Skillnaderna på de högre utbildningsnivåerna är större än på de lägre. Ur en strukturell synvinkel har männen en starkare position än kvinnorna på arbetsmarknaden, flickornas i medeltal bättre skolbetyg och kvinnornas längre utbildning till trots. Konstellationen verkar

inte förändras, för årsklasserna där kvinnor är mera utbildade än männen, har redan länge varit med i arbetslivet (Lahelma 2004).

Kvinnornas uppskattning av utbildning torde förklaras bl.a. av att det går att undvika de tyngsta och sämst avlönade kvinnoyrkena genom utbildning. Unga kvinnor löper en större risk än unga män att på grund av dålig skolframgång helt bli utanför utbildning och arbetsliv. Flickor och unga kvinnor belönas inte på samma sätt som unga män för sin goda skolframgång. Dålig skolframgång är en större risk för dem än för unga män. För kvinnor är skolframgång och utbildning annorlunda resurser än för män. (Järvinen & Vanttaja 2001; Lahelma 2004; Nurmi 2001.)

Forcera rollgränserna med attitydarbete och genom att ifrågasätta



En studiehandledare som har en medveten inställning till jämställdhetsfrågor, tar ett könssensitivt eller könskritiskt grepp (Juutilainen ja Hynninen, 2006, s. 11). Hon eller han funderar på hur styrpraxis och bakomliggande föreställningar, som upprätthåller ojämlikhet mellan könen, kan synliggöras. Könsfördelningen inom utbildning och på arbetsmarknaden måste lyftas fram och diskuteras. I bästa fall går det att bryta ner skolans och arbetslivets könsfördelande mekanismer med hjälp av studiehandledning.

Ofta är det ungdomarna som ifrågasätter könsbundenheten. Det lönar sig för studiehandledare och lärare att ta tag i det. Handledaren kan tillsammans med inlärarna stanna upp och fundera på "sprickor i fördelningen" och förundra sig över och ifrågasätta fördelningarna i ett vidare perspektiv. (Hynninen ja Juutilainen 2006, s. 13.)

I vissa jämställdhetsprojekt har man genomfört studiehandledning som könsdifferentierad grupphandledning. Arbetsmetoden har, då den fungerat på bästa möjliga sätt, bjudit på ett forum där inlärare i en trygg och tolerant atmosfär har kunnat diskutera samt ifrågasätta kulturella förväntningar, normer och självklarheter i anknytning till kön och sexualitet. (Hynninen ja Juutilainen 2006, s. 40.)

Det är viktigt med attitydarbete vid läroanstalterna. Studiehandledningen ska vara vidsynt. Även atypiska yrken ska presenteras för unga för då förbättras deras möjligheter att fatta individuella beslut. Det ska finnas både kvinnor och män bland läroanstaltens lärare och helst så, att den traditionella rollfördelningen bryts ner. Båda könen ska på alla utbildningsnivåer handledas till att medvetet bekanta sig med atypiska branscher. Det är viktigt att vid läroanstalten sörja för kvinnornas möjligheter till utbildning, till exempel i situationer där den studerande kvinnan har ett barn.

På alla utbildningsnivåer ska man sträva efter att frigöra sig från *attityder* och *praxis* som styr valet av

- läroämnen
- kurser
- lärokurser
- utbildningsområde
- yrke eller
- karriär

enligt traditionella könsroller. Ju tidigare och mångsidigare barn får erfarenheter och kunskap om atypiska val, desto bättre.

4.3 Jämställdhet i bedömning av studieprestationer

Pojkar och flickor bedöms enligt olika kriterier

I en *utvärdering av studieprestationerna* i slutskedet av den grundläggande utbildningen som gjordes i början av 2000-talet, kom det fram att lärare bedömer flickor och pojkar olika. I flera språkämnen kompenserade lärarna pojkarnas svagare kunskaper genom att ge dem vitsord enligt lösare kriterier än åt flickorna. Inom matematiken fordrades det mera kunskaper av pojkarna än av flickorna för att nå samma vitsord. (Yrjölä 2004, s. 18.)

I de mest framgångsrika skolorna finns det knappt några skillnader mellan hur flickor och pojkar ställer sig till studier eller i deras resultat. Däremot i skolor med svagare inlärningsresultat har man märkt systematiska skillnader mellan flickornas och pojkarnas resultat, till flickornas fördel. (Yrjölä 2004, s. 17–18; Lahelma 2004, s. 57–58.)

Det verkar som om variationen i resultaten sammanhänger med inlärarens sociala bakgrund samt studiemiljön och skolans verksamhetskultur. Pojkarnas sämre framgång har förklarats på många olika sätt. Kanske tilltalar skolornas allmänna verksamhetskultur inte växande pojkar eller kanske sättet att genomföra bedömningar inte gör rättvisa åt pojkarnas sätt att arbeta. Kanske pojkarnas sätt att arbeta och deras intressen inte beaktats tillräckligt i språkundervisningen och läromedlen. (Yrjölä 2004, s. 18.)

Också *tolkningarna*, med vilka skillnader i pojkarnas och flickornas skolframgång förklaras, är ofta könsbundna. När pojkar misslyckas ser man det som brist på intresse och skolans otillämplighet för pojkarnas egenart. Flickornas dåliga framgång tolkas som ett tecken på obegåvning. Flickornas framgång tolkas som ett tecken på flit eller som försök att behaga läraren. Pojkarnas framgång förklaras med begåvning. (Lahelma 2004, s. 57.)

När skillnaderna har undersökts och tolkats ännu djupare har könet åter dykt upp som en förklarande faktor, men inte som ett biologiskt, utan ett kulturellt fenomen. Maskulinitet som grundar sig på skolframgång uppskattas på olika sätt i olika sociala miljöer. På sina ställen kan en framgångsrik pojke vara populär också i elevernas subkultur. I en annorlunda subkultur kan han utsättas för mobbing. Det lönar sig att vid läroanstalten lägga märke till skolungdomarnas informella kulturer där det kämpas om olika maskuliniteters hegemoni både under lektionerna och rasterna. (Lahelma 2004, s. 57–58.)

Undersökningar visar dessutom att de manliga studerande som deltog i utvärderingen av inlärningsresultaten inte ansåg att modersmålsundervisningen inom yrkesutbildningen stöder växandet till yrke. Undervisningsmetoderna och läromedlen beaktar inte männens läggning lika väl som kvinnornas. (Yrjölä 2004, s. 13.)

Vitsord enligt kompetens

Lärarna borde ge vitsord enligt kompetens och kunskaper och inte genom att favorisera det ena könet.

I undervisningen ska det

- kontrolleras om bedömningen är ojämförbar
- studeras hur kvinnor och män gör sina val och hur dessa kan påverkas
- begrundas i hur hög grad båda könen olikartade begåvning förblir upptäckt och outnyttjad
- funderas på hur det går att skapa sådana lärmiljöer som erbjuder möjligheter för upptäckande och genomförande av allas egna utvecklingsuppgifter oberoende av kön. En utvecklingsuppgift är en uppgift som varje studerande har valt till sitt eget utvecklingsprojekt.

4.4 Sexuella trakasserier och deras förebyggande

Sexuella trakasserier och trakasserier förekommer också vid läroanstalter. Det är frågan om en form av skolmobbing, men dess sexuella och sexistiska natur måste identifieras.

Förpliktelsen att förebygga mobbing, våld och trakasserier har presenterats i olika skollagar. Inläraren har rätt till en trygg studiemiljö (629, 630, 631/1998). Dessutom förpliktar skollagarna utbildningsanordnaren att i samband med läroplanen utarbeta en plan för hur de studerande ska skyddas mot mobbing, våld och trakasserier. Utbildningsanordnaren är också skyldig att se till att planen sätts i verket och följs.

Anvisningar angående sexuella trakasserier och deras förebyggande kan antecknas i den ovannämnda planen eller i den jämställdhetsplan för läroanstalten som beskrivs i denna handbok.

Åtminstone följande former av sexuella trakasserier kan förekomma:

- sexuellt ofredande eller antydande gester eller miner
- härsket prat, tvetydiga vitsar och osakliga kommentarer eller frågor om figuren, klädstilen eller privatlivet
- framlagt pornografiskt material, brev med sexuella anspelningar, telefonsamtal, textmeddelanden och e-post
- icke önskad fysisk beröring
- förslag om eller krav på könsumgänge eller annan form av sexuellt umgänge
- våldtäkt eller våldtäktsförsök.

Utgångspunkten är personens *egen upplevelse*. Vad som upplevs som trakasserier eller ofredande beror på personen, situationen, förhållandet mellan parterna och interaktionen samt tidigare erfarenheter. Sexuell uppmärksamhet är trakasserier åtminstone i såna fall där den fortsätter även om föremålet för uppmärksamheten har uttryckt att den är kränkande och motbjudande. Trakasserier kan även fungera som verktyg för maktbruk. Sexuella trakasserier är förutom ett personligt problem också hela läroanstaltens problem.

När sexuella trakasserier förekommer i skolorna är det vanligen frågan om pojkgäng som utsätter flickor för psykiska eller fysiska trakasserier. Öknamn, skällsord och fläckande av ryktet och kritiserande av utseendet hör till typiska former av *verbala trakasserier*. Flickornas reagerande på sexuella trakasserier ifrågasätts och de kan beskyllas för provokation samt för att de har förvrängt det som skett eller för att sakna humor.

Pojkar använder benämningen hora oftare än flickor. En del flickor berättar att de också kan kalla andra flickor för horor och pojkar för homon. Flickor sexualiseras genom öknamn och det görs klart att flickor och kvinnor har skäl att kontrollera sitt eget sexuella beteende.

Pojkar, och också flickor, även om mera sällan, kan beröra en flicka fysiskt eller genom sin verksamhet isolera henne från andra elever. Då förlorar målet sitt ansikte offentligt och hennes rörelsefrihet krymper betydligt både fysiskt och psykiskt.

Även män eller pojkar kan vara mål för sexuella trakasserier. Flickor kan göra sig skyldiga till sexuella trakasserier, som till exempel avsiktlig, sexuellt provocerande klädsel.

Kontroll och marginalisering med hjälp av sexualitet kan vara ytterst effektivt när det gäller att skapa skillnader och till och med att

isolera från gemenskapen. (Gordon, 2004, s. 76). Könsskillnaderna stärks som hierarkiska tvångströjor som förenhetligar både flickor och pojkar. Dylika processer kan stärkas om flickan eller kvinnan har en annorlunda etnisk eller kulturell bakgrund.

Å andra sidan är det skäl att komma ihåg att det hör till ungdomen att söka sin egen sexuella identitet och vad det är att vara kvinna och man. Då förekommer även överdrifter.

Även läraren kan göra sig skyldig till sexuella trakasserier mot en elev eller en studerande. Läraren kan komma för nära, vidröra, bedöma flickans eller kvinnans fysiska utveckling eller berätta sexuellt färgade historier som sårar flickor eller kvinnor. Dessa räknas som sexuella trakasserier samt trakasserier mot eleven eller den studerande, och ska inte godkännas.

Klara instruktioner – lyft fram, reagera, godkänn inte

Ingen ska behöva utstå sexuella trakasserier. Det är skäl för den studerande eller läraren som utsatts för trakasserier att så snabbt som möjligt *lyfta fram problemet*. Då kan man vid läroanstalten genast ingripa i trakasserierna och förhindra att situationen förvärras. Det ska klart och entydigt förklaras för den som trakasserar att hans eller hennes beteende upplevs som pinsamt eller sårande och personen ska ombedas att sluta. Det är även skäl att lyfta fram att en ogrundad beskyllning om sexuella trakasserier är en grav förseelse.

Läroanstaltens *rektor bör ingripa* i sexuella trakasserier. Rektorns handlingsskyldighet börjar när den som utsatts för trakasserier själv eller genom en annan person har delgett honom ärendet. Rektorn ska självmant vidta åtgärder.

Även om rektorn har huvudansvaret för ingripandet i trakasserier, är det viktigt att även undervisningspersonalen och de studerande med sina gärningar visar att de inte godkänner trakasserier. Det borde föras en öppen och saklig diskussion med inlärarna vid läroanstalterna om vad störande beteende betyder och hur det går att förebygga missuppfattningar och missbruk.

Förfaringsanvisningar för förebyggande av sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier kan förebyggas med olika *kampanjer* och *förfaringsanvisningar* som även alla elever känner till (Alho 2007, s. 16):

- Vem kan man vända sig till?
- Vilka åtgärder vidtas?
- Hur ska undervisningspersonalen ingripa när de upptäcker trakasserier?
- Vilka är påföljderna för den som trakasserar?
- Hur kan trakasserier förebyggas?

Även lärare och annan personal måste omedelbart ingripa då de lägger märke till sexuella trakasserier och de ska ta dem seriöst. Det går inte att kräva att ett barn eller en ung ska våga eller kunna berätta om sårande eller motbudande beteende som de upplevt.

Trakasserier och diskriminering ska skiljas från läroanstaltens normala konfliktsituationer och meningsskiljaktigheter, i vilka interaktionen mellan människor kan tidvis vara dålig.

Källor och ytterligare uppgifter

- Alho, Linnea: *Oppilaitosten toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu*. Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen, Kiljavan opisto. 2007.
www.tasa-arvoklinikka.fi/images/stories/pdf/oppilaitos_raportti.pdf
- Anttonen, Erja: *Sukupuolisensitiivisyys kansalaistoiminnassa ja nuorisotyössä*. Kever 3/2006. ISSN 1796-8283
- Eurofem.net: www.eurofem.net/valtavirtaan/sanasto.html. 20.9.2007.
- Gordon, T. 2004. Sata pientä sääntöä... – sukupuoli koulun arjessa. Artikkeliteoksessa Vitikka, E. (toim.) *Koulu – sukupuoli – oppimistulokset*. Moniste 8/2004. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Haataja, M-L. & Korhonen, M. (toim.) 2004. *Tasa-arvo arkeen. WomenIT-projektin tasa-arvo-opasyrityksille ja organisaatioille*. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti. OriPrint-laatupaino. Raabe. 15–18 ja 49–52.
- Hautamäki, Jarkko et al.: *Oppimaan oppiminen yläasteella 2*. Opetushallitus: Oppimistulosten arviointi 6/2003.
- Holm, S. & Laukkanen, M-E. (toim.) 2007. *Fredi. Pojat, tasa-arvo ja ihmisoikeudet*. Setlementtinuorten liitto ry. Aksidenssi Oy. Helsinki.
- Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K. ja Ylöstalo H. 2006. *Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön*. Osuuskunta Vastapaino. Tampereen yliopistopaino.
- Hynninen, P. ja Juutilainen, P-K. 2006. *Seitsemän asiaa ohjauksen suunnittelusta ja tasa-arvosta. Sukupuolisensitiivinen ohjaus tasa-arvon edistäjänä koulutuksessa -hanke 2002-2006*. Joensuu yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan opetusmonisteita, 43.
- Hyvä käytös sallittu – häirintä kielletty!* 1.7.2002. Esite. Valtiovarainministeriö.
- Järvinen, T. & Vanttaja, M. 2001. *Koulutuksen hyvä- ja huono-osaiset. Laudatur-ylioppilaiden ja koulutuksesta karsiutuneiden kotitaustat*. Kasvatus 31(3).
- Kokkonen, K. 2005. Oppilaitoksen tasa-arvosuunnittelu opiskelijan näkökulmasta. Artikkeliteoksessa Lohikoski, P., Putila, P., Sassi, E. & Viitamaa-Tervonen, O. *Tasa-arvoisesti työelämään – Näkökulmia oppilaitosten tasa-arvotyöhön ja -suunnitteluun*. Painojussit Oy. Kerava.
- Lahelma, E. 2002. Peruskoulu, tytöt ja tekninen osaaminen. Teoksessa Kauppinen, K., Setälä, P. & Smeds, R. (toim.) *Tiede ja tekniikka - Missä on nainen?* Helsinki: TEK.
- Lahelma, E. 2004. Tytöt, pojat ja koulukeskustelu: Miten koulutuspoliittiset ongelmat rakentuvat? Artikkeliteoksessa Vitikka, E. (toim.) *Koulu – sukupuoli – oppimistulokset*. Moniste 8/2004. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Lahelma, E. & Öhrn, E. 2003. 'Strong Nordic Women' in Making? Educational Politics and Classroom Practices. Teoksessa Beach, D., Gordon, T. & Lahelma, E. (toim.) *Democratic Education: Ethnographic Challenges*. London. Tufnell Press.
- Leinonen, E. (toim.) 2005. *Opetuksen ja ohjauksen tasa-arvoiset käytännöt*

- *sukupuolen huomioiva opas kasvatuksen arkeen*. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti. Painotalo Seiska. Iisalmi. 43–44.
- Lohikoski, P., Putila, P., Sassi, E. & Viitamaa-Tervonen, O. *Tasa-arvoa oppilaitoksiin. Toimintamalleja tasa-arvosuunnittelun tueksi*. Painojussit Oy. Kerava. 2007.
- Lohikoski, P., Putila, P., Sassi, E. & Viitamaa-Tervonen, O. 2005. *Tasa-arvoisesti työelämään – Näkökulmia oppilaitosten tasa-arvotyöhön ja –suunnitteluun*. Painojussit Oy. Kerava.
- Lukion opetussuunnitelman perusteet 2003*. Opetushallitus. Vammalan Kirjapaino Oy. Vammala. 12.
- Mustakallio, S. 2004. Miten tasa-arvosuunnitelma tehdään? Teoksessa Haataja, M-L. ja Korhonen, M. (toim.) *Tasa-arvo arkeen. WomenIT-projektin tasa-arvo-opasyrityksille ja organisaatioille*. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti. OriPrint-Haapaino. Raahen. 15–18.
- Monikulttuurisuustaitojen kehittäminen koulu yhteisössä*. 2007. Monikulttuurisuustaitojen kehittämissuunnitelma 2007 kysely. HK 28.–29.8.2007. Opetushallitus.
- Mustakallio, S. 2005. *Tasa-arvon toteutuminen työelämässä*. Tiivistelmä koulutusaineistosta.
- Mustaparta, A-K. & Nyysölä, K. 2004. Johdanto. Artikkeliteoksessa Vitikka, E. (toim.) *Koulu – sukupuoli – oppimistulokset*. Moniste 8/2004. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Nummijärvi, A. 2004. *Palkkasyrijntä. Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta*. Tasa-arvoklinikka.fi. Verkkosivut 17.9.2007.
- Nurmi, K. 2001. Koulutus- ja työmarkkinoiden eriarvoistavat sukupuolijaot. Teoksessa Jauhainen, A., Rinne, R. & Tähtinen J. (toim.) *Koulutuspolitiikka ja ylikansalliset mallit*. Kasvatusalan tutkimuksia 1. Suomen kasvatus-tieteellinen seura.
- Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2004*. Opetushallitus. Vammalan Kirjapaino Oy. Vammala.
- Puhakainen, R. (kirj. ja toim.) 2004. *Friidu. Tyttöjen ja naisten ihmisoikeudet*. Kauhavan Kirjapaino Oy. Kauhava.
- Romanov, P. 2006. Tasa-arvoa oppilaitoksiin. *Tasa-arvo 4/06* -lehden artikkeli. 11.12.2006. Tasa-arvovaltuutetun toimisto verkkosivut 5.9.2007
- Ruotonen, H. 1996. Herkäksi havaitsijaksi ja tietoiseksi toimijaksi. Teoksessa Kiljunen, V. & Ruotonen, H. (toim.) *Tasa-arvon tekijät. Virikemateriaali peruskoulun opettajille*. Helsingin kaupungin opetusvirasto.
- Saari, M., Mustakallio, S. & Sevelius, P. 2004. *Tasa-arvosuunnittelu. Henkilöstön ja johdon yhteinen asia*. Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry. Oulun Tyypit. Oulu.
- Scheinin, P. 2004. Sukupuolten mahdollisuudet koulutukseen. Artikkeliteoksessa Vitikka, E. (toim.) *Koulu – sukupuoli – oppimistulokset*. Moniste 8/2004. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki.

- Siimes, M. A. 2004. Murrosiän kriittiset vaiheet. Artikkeliteoksessa Vitikka, E. (toim.) *Koulu – sukupuoli – oppimistulokset*. Moniste 8/2004. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Tartu tasa-arvoon!* 2003. Ajatuksia työpaikkojen tasa-arvokeskusteluun ja ehdotuksia tasa-arvosuunnitteluun. Ammatillilitto Suora. Verkkosivut 20.9.2007.
- Tasa-arvoa tavoittelemassa*. 2006. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvoesitteitä 2006:1. Verkkoversio. Helsinki. 23.
- Tasa-arvoklinikka.fi. Verkkosivut 17.9.2007.
- Tasa-arvon työkalupakki*. 2002. Työpaikan tasa-arvosuunnittelu. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvoesitteitä 2002: 1. Edita Prima Oy. Helsinki. 2004. 13.
- Tasa-arvon vuosituhat*. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Verkkosivut 20.9.2007.
- Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten?* 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:19. Yliopistopaino. Helsinki.
- Tasa-arvovaltuutetun toimiston verkkosivut 5.9.2007.
- Teräs, L. 2005. Tasa-arvoinen koulu – tasa-arvoisen toiminnan kolme askelta. Teoksessa Leinonen, E. (toim.) *Opetuksen ja ohjauksen tasa-arvoiset käytännöt – sukupuolen huomioiva opas kasvatuksen arkeen*. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti. Painotalo Seiska. Iisalmi. 45–46.
- Vanttaja, M. 2002. *Koulumenestyjät. Tutkimus laudatur-ylioppilaiden koulutus- ja työurista*. Kasvatusalan tutkimuksia 8. Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Viitamaa-Tervonen, O. & Lohikoski, P. 2005. Oppilaitokset tasa-arvotyöhön. Artikkeliteoksessa Lohikoski, P., Putila, P., Sassi, E. & Viitamaa-Tervonen, O. *Tasa-arvoisesti työelämään – Näkökulmia oppilaitosten tasa-arvotyöhön ja -suunnitteluun*. Painojussi Oy. Kerava.
- Vitikka, E. (toim.) 2004. *Koulu – sukupuoli – oppimistulokset*. Moniste 8/2004. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Yhdenvertaisuuden puolesta syrjintää vastaan*. 2004. Työministeriö. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Yhdenvertaisuuslaki* (21/2004, 4 LT). 9.9.2004. Kirje 1100/009/2004TM. Työministeriö.
- Yhdenvertaisuuslaki – työkalupakki syrjintää vastaan*. 2004. Moninaisuuden puolesta syrjintää vastaan. Työministeriö. Edita Prima Oy. Helsinki. 2–8.
- Yrjölä, P. 2004. Pojat ja tytöt oppimistulosten arviointien valossa. Artikkeliteoksessa Vitikka, E. (toim.) *Koulu – sukupuoli – oppimistulokset*. Moniste 8/2004. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki. Yrjölä, P. 2004. Pojat ja tytöt oppimistulosten arviointien valossa. Artikkeliteoksessa Vitikka, E. (toim.) *Koulu – sukupuoli – oppimistulokset*. Moniste 8/2004. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki.



Den mest centrala lagstiftningen gällande jämställdhet

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/8.8.1986)

5 § Jämställdhet vid utbildning och undervisning

Myndigheter och läroanstalter samt andra samfund som har ansvar för utbildning och undervisning skall se till att kvinnor och män har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med denna lag.

6 § Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten

Varje arbetsgivare skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, och
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

6a § Åtgärder för främjande av jämställdheten

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, skall arbetsgivaren genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan som görs upp årligen och som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen skall utarbetas i samarbete med representanter för personalen och den skall innehålla

- 1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,
- 2) åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna skall inledas eller genomföras, och
- 3) en utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och av deras resultat.

6 b § Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter

Läroanstalterna skall årligen utarbeta en jämställdhetsplan i samarbete med representanter för personalen och de studerande. Planen skall innehålla en kartläggning av jämställdhetsläget vid läroanstalten och av problemen i samband därmed samt de nödvändiga åtgärder som planeras för att främja jämställdheten. Särskilt avseende skall fästas vid att kraven på jämställdhet tillgodoses när studerande antas, undervisningen ordnas och studieprestationerna bedöms samt vid åtgärder som avser att förebygga och undanröja sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Jämställdhetsplanen skall innefatta en utvärdering av hur åtgärder som ingått i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och *av deras resultat*.

Planen kan införlivas i läroplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten. I stället för en årlig genomgång kan man inom läroanstalten komma överens om att en jämställdhetsplan utarbetas minst vart tredje år.

Denna paragraf tillämpas inte på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning (628/1998).

7 § Förbud mot diskriminering

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

Med direkt diskriminering avses i denna lag att

- 1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön, eller att
- 2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som förorsakas av graviditet eller förlossning.

Med indirekt diskriminering avses i denna lag att

- 1) personer försätts i olika ställning med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfarings-sätt, om personerna på grund av förfarandet i praktiken kan missgynnas på grund av sitt kön, eller att
- 2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Ett förfarande som avses i 3 mom. 1 och 2 punkten skall dock inte betraktas som diskriminering, om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön skall anses vara diskriminering enligt denna lag.

8b § Diskriminering vid läroanstalter

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning vid antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen, bedömningen av studieprestationer eller i läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordinarie verksamhet försätter en person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på det sätt som avses i 7 §. Denna paragraf tillämpas inte på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning (628/1998).

8d § Trakasserier på arbetsplatser

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en arbetsgivare efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserierna.

10a § Läroanstalters skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

På begäran skall en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till en studerande som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som nämns i 8 b §.

I utredningen får inte antecknas uppgifter om någons hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden utan hans eller hennes samtycke.

Finlands grundlag (731/11.6.1999)
2 kap Grundläggande fri- och rättigheter

Alla är lika inför lagen.

Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.

Barn skall bemötas som jämlika individer och de skall ha rätt till medinflytande enligt sin utvecklingsnivå i frågor som gäller dem själva.

Jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor.

Förslag till frågor till en jämställdhetsenkät

Faktaunderlaget för läroanstaltens jämställdhetsplan kan drygas ut genom att göra än jämställdhetsenkät åt studerandena. I Vantaan ammattiopisto (Varia), Humanistinen ammattikorkeakoulu (HUMAK) samt Merikosken lukio har följande frågor använts i en jämställdhetsenkät som riktats till de studerande. Läroanstalten kan använda dessa som grund för sin egen enkät om den så önskar.

Källa:

Alho, Linnea: *Oppilaitosten toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu.*

Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen, Kiljavan opisto. 2007

www.tasa-arvoklinikka.fi/images/stories/pdf/oppilaitos_raportti.pdf

Hur väl eller dåligt har jämställdhet mellan könen enligt dina erfarenheter genomförts vid din läroanstalt gällande följande saker:

- a) undervisning
- b) studiehandledning
- c) studentgruppens verksamhet
- d) studieförutsättningar
- e) bedömning av studieprestationer
- f) läromedlen
- g) arbetspraktik/inläring i arbetet?

Mycket bra

Rätt bra

Rätt dåligt

Mycket dåligt

Nedan finns några påståenden som handlar om hur läroanstaltens lärare förhåller sig till eleverna. Är du av samma eller olika åsikt?

- a) Lärarna ställer inte olika krav på kvinnor och män.
- b) Lärarna sporrar kvinnor och män lika mycket.
- c) Läroanstaltens sätt och praxis är lika för kvinnor och män.

d) Kvinnor och män får samma uppmärksamhet av lärarna.

Helt av samma åsikt

I stort sätt av samma åsikt

I stort sätt av annan åsikt

Helt av annan åsikt

Genomförs jämställdheten i de kvinnliga och manliga studerandenas inbördes verksamhet vid läroanstalten?

Genomförs mycket dåligt

Genomförs rätt dåligt

Genomförs någorlunda

Genomförs helt

Skiljer sig kvinnors och mäns deltagande under kurser (i klassrummet) från varandra?

Män deltar mycket mera.

Män deltar en aning mera.

Båda deltar lika mycket.

Kvinnor deltar en aning mera.

Kvinnor deltar mycket mera.

Om kvinnors och mäns deltagande under kurser enligt dina erfarenheter skiljer sig från varandra, vad tror du att det beror på. (Skriv med egna ord.)

Vid en allmän bedömning av kvinnors och mäns ställning vid din läroanstalt idag, vilket av följande påståenden motsvarar bäst din egen syn?

Männens ställning är betydligt bättre än kvinnornas.

Männens ställning är i genomsnitt lite bättre än kvinnornas.

Män och kvinnor är jämställda.

Kvinnornas ställning är i genomsnitt lite bättre än männens.

Kvinnornas ställning är betydligt bättre än männens.

Om jämställdhet mellan könen enligt dina erfarenheter genomförts bra vid din läroanstalt, på vilket sätt framkommer det?

Om jämställdhet mellan könen enligt dina erfarenheter genomförts dåligt vid din läroanstalt, på vilket sätt framkommer det?

Har du själv erfarit diskriminering på grund av kön vid din läroanstalt?

Har du upptäckt diskriminering på grund av kön vid din läroanstalt?

Förekommer det sexuella trakasserier eller trakasserier vid läroanstalten?

Förekommer i viss mån.

Förekommer inte.

Kan inte säga.

Om du svarade jakande på föregående fråga, hur framkommer det?

Jag anser att de viktigaste utvecklingsobjekten vid min läroanstalt ur ett könsperspektiv är: (Berätta de tre viktigaste.)

Jag anser att jämställdhet mellan könen genomförs och fungerar bra vid min läroanstalt inom följande områden: (Berätta de tre viktigaste.)

Vill du berätta något annat?