

TYAS RIKTLINJER FÖR JÄMSTÄLLDHET

i samband med arbetsplatsförlagt lärande, APL

TYA vill att dessa riktlinjer ska bidra till en samsyn inom jämställdhet för alla som på olika sätt medverkar i elevernas arbetsplatsförlagda lärande i Transportprogrammet.

TYAs förhoppning är att dessa riktlinjer ska hjälpa eleven till ett jämställt bemötande och att detta på sikt ska generera en god kompetensförsörjning för transportbranschen genom det arbetsplatsförlagda lärandets unika möjligheter.

Varför behövs riktlinjer kring jämställdhet under APL?

APL-situationen är en mycket viktig aktivitet i utbildningen för att en elev ska känna sig inkluderad och gott bemött i transportbranschen.

Om man blir dåligt bemött på grund av diskriminering eller kränkningar under sin APL-tid så riskerar transportbranschen att förlora en framtida medarbetare.

Att ha riktlinjer ger tydlighet och hjälper alla berörda att samordna arbetet med APL-elevers trivsel och utveckling. En god APL genererar en stor möjlighet att bli anställd i det företaget där lärandet sker, därför är det också viktigt för företaget att arbeta med gott bemötande i denna fas.

Syfte

Syftet med dessa riktlinjer för APL är att förtydliga för samtliga vad jämställdhet innebär, så att alla aktörer inom APL kan hantera de elever som ska genomgå APL på ett korrekt och tillmötesgående sätt. Syftet är också att skapa samsyn mellan de aktörer som möter eleven under APL-tiden gällande betydelsen av ett jämställt bemötande.

Mål

Att genom dessa riktlinjer skapa förutsättningar för jämställdhet för människor och stävja att kränkande handlingar förekommer under APL. Det är också vår övertygelse att om alla aktörer och medarbetare inom transportbranschen aktivt arbetar mot diskriminering och kränkningar, så kommer branschen att gynnas och utvecklas. Att utgå från människors behov och livsvillkor kan bana väg för säkra och trygga arbetssätt och på så sätt lägga grunden för en hållbar karriär i branschen samt en god arbetsmiljö.

I det arbetsplatsförlagda lärandet vill vi att APL-företaget särskilt beaktar:

- Grupperna kvinnor och män samt icke-binära ska känna sig respektfullt bemötta och ha samma inflytande att påverka sitt lärande samt likvärdiga möjligheter till framtida anställning.
- Umgänget på arbetsplatslärandet ska vara fritt från könsdiskriminerande och transfobiska trakasserier, attityder och beteenden.
- Utifrån ett arbetsmiljöperspektiv ska företaget beakta om det finns risk för att systematiskt diskriminera kvinnor, män eller icke-binära (såsom omklädningsrum, säkerhet och liknande).
- Förutsättningar för att lyckas med sin APL, det vill säga att eleven trivs och att aktivt lärande sker.
- Inkludera kvinnor, män och alternativet "annat" i enkäter och undersökningar som mäter och analyserar.
- Öka medvetenheten kring normer som kvinnor, män och icke-binära möter i vår bransch.
- Öka medvetenheten kring jämställdhet som område (exempelvis föräldraskap, bemötande, diskriminering och trakasserier) och konsekvenser av ojämställdhet på arbetsplatsen.



ORDLISTA

JÄMSTÄLLDHET innebär att grupperna kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Det kan också vara att antingen kvinnor eller män kommer upp i en kritisk massa i en grupp eller att det är en jämställd balans inom 40/60 eller 50/50 procent.

KRITISK MASSA är när en underrepresenterad grupp kommer upp i cirka 30 procent och de fördelar som mångfald ger börjar synas. Att sikta på minst en kritisk massa är att ge fart åt arbetet med en tydligare jämställd balans.

NORMER är de tysta överenskommelser som finns i samhället om hur vi beter oss med varandra. Alla normer är inte dåliga men de styr vad vi uppfattar som normalt och blir synliga när någon bryter mot dem. Att bryta normer kan vara inkluderande.

KVINNER, MÄN OCH ICKE-BINÄRA. Vi har två juridiska kön i Sverige och det är dessa som menas när man talar om området jämställdhet (kvinnor och män). Men det är bra att känna till och inkludera perspektivet icke-binära när det handlar om de som inte känner sig hemma i någon eller båda av dessa två kategorier. Du kan vara kvinna och leva som man, då brukar man inom jämställdhetsområdet tala om det könet som du lever, identifierar och uttrycker dig som – din könsidentitet.

KÖN SAMT KÖNSIDENTITET OCH UTTRYCK är två av Sveriges sju skyddade diskrimineringsgrunder. Jämställdhet utgår från könsuppdelad statistik utifrån grupperna kvinnor och män och syftar främst till att arbeta med förbättrade villkor för grupperna kvinnor samt män.