

Tjej eller kille – spelar roll?

*Tillsammans för en jämställd skola*

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Tjej eller kille spela roll? Tillsammans för en jämställd skola.....	5
Projektets utgångspunkter i arbetet.....	7
Bakgrund till projektet.....	11
Utbildningsinsatser.....	13
Utbildning för ledare inom förskola och skola.....	15
Utbildning för politiker och tjänstemän.....	18
Utbildning för personal från skollära verksamheter.....	20
Vägen till ett aktivt jämställdhetsarbete.....	22
Exempel: Handlingsplaner för pedagogiskt jämställdhetsarbete.....	26

Denna skrift är utgiven av Länsstyrelsen i Stockholms län. Syftet med skriften är att ge inspiration och kunskap om projektet *Tjej eller kille – spelar roll? Tillsammans för en jämställd skola*.

**Projektledare:** Sara Rågwall. **Textredaktör och skribent:** Annika Blom, Blira konsult AB.  
**Grafisk form:** Jennifer Williams, Williamsdesign. **Tryck:** Bromma Brolins tryckeri AB

**Adress:** Länsstyrelsen i Stockholms län, Box 22067, Hantverkargatan 29, 104 22 Stockholm.  
**E-post:** sara.ragwall@ab.lst.se. **Websida:** www.ab.lst.se



## Tjej eller kille – spelar roll?

### Tillsammans för en jämställd skola

*Tjej eller kille – spelar roll? Tillsammans för en jämställd skola* är ett pilotprojekt som skapats för att ge skolledare stöd att bedriva ett systematiskt jämställdhetsarbete på förskolor och skolor i Stockholms län. Projektet genomfördes 2005 och mötte oväntat stort intresse. Totalt har ett fyrtiotal skolledare och genuspedagoger, lika många tjänstemän och politiker samt 130 pedagoger från tretton kommuner utbildats inom projektet.

Det som gör projektet speciellt är bland annat den arbetsmodell som har använts. I den här broschyren kommer modellen, och tankarna bakom projektet, att presenteras. Förhoppningen är att fler ska bli intresserade av att driva jämställdhetsarbete i förskolan och skolan. Det är ett viktigt arbete, för i ett demokratiskt samhälle ska alla, oavsett kön och sexuell läggning, ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet.

Brist på jämställdhet visar sig bland annat genom sexuella trakasserier, homofobiska trakasserier, mäns och killars våld mot kvinnor och tjejer, diskriminering och så kallat hedersrelaterat förtryck. En av de viktigaste arenorna för att arbeta mot sådana företeelser är skolan. Ett aktivt jämställdhetsarbete medför bland annat att tjejer och killar blir friare att välja utbildning och yrke utifrån sina intressen, utan att begränsas av stereotypa könsuppfattningar. Jämställdhet är en viktig faktor för individens, arbetsmarknadens och hela samhällets utveckling och framtid.

Projektet har drivits av Länsstyrelsen i Stockholms län i samarbete med Myndigheten för skolutveckling, Barnombudsmannen, Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Operation Kvinnofrid och Stockholms stad. Projektet har varit anslutet till Sthlm Jämt och har fått stöd av Svenska ESF-rådet, Växtkraft Mål 3.



## Projektets utgångspunkter i arbetet för jämställdhet

Blev det en pojke eller en flicka? Det är den första fråga som ställs när ett barn just har fötts. Könstillhörigheten kommer sedan att avgöra vad vi förväntar oss av barnet och vilket bemötande barnet får under sin uppväxt och sitt fortsatta liv. Vi föds alltså in i ett system av normer och värderingar som säger vad vi ska förvänta oss av en tjej eller en kille och hur vi ska tolka deras beteende. Barn lär sig snabbt att förhålla sig till de här normerna genom att försöka passa in. Ganska snart börjar de också att reproducera samhällets värderingar genom att straffa avvikande beteenden. Det kan ske genom att stänga ute personen eller genom direkta trakasserier mot dem som avviker.

### Självklart är du väl heterosexuell?

Normen är begränsande för både tjejer och killar och styr vad de bör intressera sig för, hur de bör agera och hur de bör relatera sinsemellan och mot varandra. Till exempel ska tjejer bli kära i killar och vice versa. Det kallas *heteronormativitet* och innebär att den heterosexuella kärleken ses som självklar och önskvärd. Alla behandlas helt enkelt som heterosexuella tills motsatsen är bevisad (och de som inte är heterosexuella betraktas som avvikare). Normer bestämmer även hur heterosexuella personer ska bete sig. Till exempel förväntas en heterosexuell tjej inte ha så många sexpartners medan det kan vara helt okej för en kille.

### Vem har hört talas om flickpojkar?

Barn och unga lär sig också snabbt att det som är "manligt" är överordnat det "kvinnliga". Den här *könsmaktordningen* är omedveten för de flesta men innebär i praktiken att det som killar och män gör anses vara viktigare, svårare och mer värdefullt än det som tjejer och kvinnor gör. I förlängningen betyder det att killar och män anses mer värdefulla än tjejer och kvinnor. Den manliga normen betraktas också som mer eftersträfvärd. Det visar sig bland annat i en växande tolerans mot så kallade "pojkflickor" – det vill säga tjejer som beter sig "killigt" och lite tufft. Men killar som beter sig "tjejigt" accepteras däremot inte. Vi har inte ens ordet

”flickpojke” i vårt vokabulär. Killar som anammar typiskt ”tjejiga” beteenden straffas istället genom att nedlåtande kallas för fjollor eller bögar.

### Håll dig inom normen – annars...!

Sexuella eller homofobiska trakasserier fungerar som bestraffning mot de tjejer och killar som inte håller sig inom de normer som kulturen föreskriver. Effekten blir att många barn och unga känner att de inte duger på grund av sitt kön eller sin sexuella läggning. Det finns också en tydlig koppling mellan trakasserier och våld, som båda är fenomen som på olika sätt används för att utöva makt och kontroll. Hedersrelaterat våld mot kvinnor är en av de mest extrema varianterna på den skalan. Hedersrelaterat våld går ut på att tvinga tjejer och kvinnor att ”acceptera” att det är andra som bestämmer över varje aspekt i deras liv och framtid, inklusive deras sexualitet.

### Arbete för jämställdhet i förskolan, skolan och i samhället

Pedagogiska jämställdhetsinsatser i förskolan och skolan som aktivt motverkar trakasserier på grund av kön och sexuell läggning bidrar till en bättre arbetsmiljö för lärare och elever. I en sådan miljö kan barn och unga utveckla sina intressen och förmågor oberoende av sin könstillhörighet och sin sexuella läggning. På sikt kan ett sådant arbete stoppa pojkers och mäns våld, och hot om våld, mot tjejer och kvinnor samt homofobiskt våld.

### Sammanfattning

- Vi föds in i ett system av normer och värderingar om hur killar och tjejer bör vara.
- Systemet bygger på heteronormativitet.
- I systemet finns en könsmaktsordning som uppvärderar det manliga framför det kvinnliga.
- Barn anpassar sig efter normerna och lär sig att straffa avvikande beteende.
- Medel för att straffa avvikande beteende är bland annat sexuella och homofobiska trakasserier, hot om våld och våld. Det mest extrema uttrycket är så kallat hedersrelaterat våld.
- Det rådande normsystemet är begränsande för såväl tjejer som killar, och för så väl heterosexuella som homo- och bisexuella.



### Lag mot diskriminering och annan kränkande behandling i skolan

Idag finns lagar mot diskriminering i bland annat arbetslivet och i högskolan. Enligt ett lagförslag från regeringen ska en liknande lag införas i skolan för att främja barns och elevers lika rättigheter och motverka diskriminering på grund av bland annat kön och sexuell läggning. Lagen föreslås träda i kraft under våren 2006. Men redan idag anger skollagen att alla som verkar i skolan ska främja jämställdhet mellan könen och aktivt motverka alla former av kränkande behandling, och läroplanen säger att skolan ska motverka traditionella könsmonster så att barn och ungdomar får möjlighet att utveckla sina intressen och förmågor oavsett kön och sexuell läggning.

### Det är en mänsklig rättighet att inte diskrimineras

En av de fyra grundprinciperna i FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen) slår fast att alla barn har samma rättigheter och lika värde. Det innebär bland annat att barn och unga inte får diskrimineras på grund av kön eller sexuell läggning. I arbetet mot diskriminering är det viktigt att barn och unga får kunskap om sina rättigheter.



### Våldets normaliseringsprocess

Våld mot kvinnor är inte bara ett problem för vuxna. Kuratorer på skolor och ungdomsmottagningar berättar att hot, kontroll och våld förekommer i yngre tjejers relationer och inom forskningen talar man om ”våldets normaliseringsprocess”. Det handlar om hur gränserna i en relation förskjuts i riktning mot ett förtryck som ibland slutar i våld. I unga relationer kan det handla om att pojkvännen börjar kontrollera vem tjejen får träffa, är svartsjuk och hindrar henne från att gå på fest, kontrollerar hennes mobil och e-post och slår sönder saker för att skrämmas. Han kan också försöka bestämma vad hon ska ha på sig, tjata om sex eller tvinga henne att se porrfilm till exempel. Genom en stegvis upptrappning blir kontrollen och förtrycket sakta men säkert något ” normalt ” i relationen samtidigt som tjejens självkänsla bryts ned. I vissa fall trappas kontrollen upp och eskalerar så småningom till fysiskt våld.



Sara Rågwall är projektledare för *Tjej eller kille – spelar roll? Tillsammans för en jämställd skola*. Bredvid ger hon en bakgrund till projektet.

## Bakgrund om projektet

### Hur kom projektet till?

– Idag är vi många myndigheter som vänder oss till skolan i frågor om jämställdhet, diskriminering och trakasserier på grund av kön eller sexuell läggning, mäns och killars våld mot kvinnor och tjejer och så kallat hedersrelaterat våld. För att förenkla för skolorna valde vi att samarbeta. På så sätt kunde vi också visa att våra frågor hänger samman – att vi alla arbetar med olika aspekter av jämställdhet.

### Vad är tankarna bakom projektet?

– Vi som jobbar gentemot förskolan och skolan vet att det är vanligt att jämställdhetsinsatser görs i form av enstaka temadagar eller temaveckor. Sådana insatser drivs ofta av enskilda lärare och eldsjälar. Men om jämställdhetsarbetet på en förskola eller skola ska bli långsiktigt måste engagerad personal få uppbackning av skolans ledning. Därför ser vi skolledare som nyckelpersoner i projektet och syftet har varit att ge dem stöd så att förskolor och skolor ska kunna integrera jämställdhet i den vardagliga verksamheten. Vi har också understrukit vikten av att göra elever delaktiga i det här arbetet.

### Berätta om projektets modell.

– Vi vill påverka hela utbildningsorganisationen. Förutsättningarna för jämställdhetsarbetet på förskolor och skolor blir mycket bättre om aktörer på alla ansvarsnivåer i kommunen samarbetar. Därför har såväl politiker och tjänstemän i kommunens utbildningsnämnder och utbildningsförvaltningar som skolledare och pedagoger eller övrig personal från skolledarnas arbetsplatser fått kompetensutveckling inom projektet. För att få vara med i projektet hade vi som krav att personer från alla nivåer i den egna kommunen skulle delta i utbildningarna.

### Berätta om utbildningssatsningarna.

– Skolledarna har fått tre utbildningsdagar och målet var att de efter avslutad utbildning skulle ta fram en handlingsplan för det fortsatta pedagogiska jämställdhetsarbetet i den egna verksamheten. Sådana planer ger

stöd och underlättar om arbetet ska bli långsiktigt och få genomslag i verksamheten. Politiker och tjänstemän har varit på en heldagsutbildning där de bland annat diskuterade hur de kan stötta och följa upp förskolans och skolans jämställdhetsarbete. Pedagoger och personal från skollära arbetsplatser har haft tre utbildningstillfällen.

#### Har ni mött stort intresse?

– Under hela projektet har intresset från kommunerna varit större än vad vi räknat med. För att kunna jobba med jämställdhet behöver man både genuskunskap och metoder och det märks att det här är ett angeläget område. Aktörer på olika nivåer efterfrågar utbildning och redskap för att kunna närma sig de problem som finns.

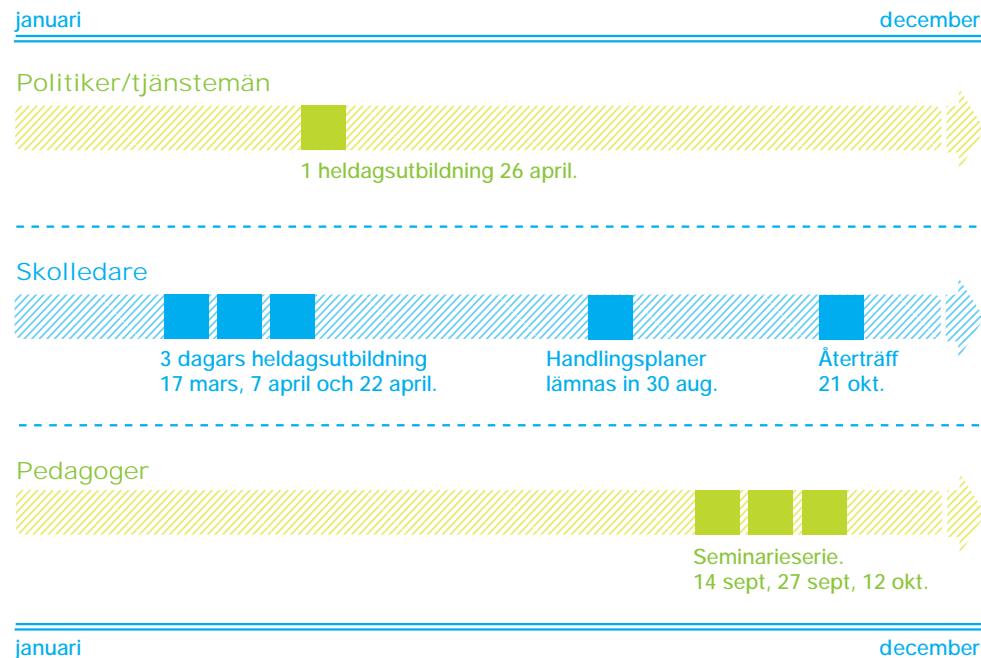
#### Hur har det gått?

– Idag när projektet närmar sig sitt slut har de allra flesta skolledare som gick utbildningen arbetat fram planer för sin förskolas eller skolas pedagogiska jämställdhetsarbete och vår utvärdering visar att utbildningsdagarna har varit uppskattade. Vi hoppas att projektet har medverkat till att på sikt skapa en skolmiljö som är fri från diskriminering och trakasserier där elever kan utveckla sina intressen och förmågor oavsett kön och sexuell läggning.

#### Sammanfattning:

- Många myndigheter vänder sig till förskolan och skolan i frågor om jämställdhet. Det förenklar för förskolan och skolan om myndigheterna samarbetar och hittar en gemensam plattform för sina frågor.
- Jämställdhetsarbetet gynnas av samverkan mellan aktörer på samtliga ansvarsnivåer inom kommunens utbildningsväsende.
- Skollärarna är nyckelpersoner. Om jämställdhetsarbetet på en förskola eller skola ska bli långsiktigt måste engagerad personal få uppbackning av skolans ledning.
- Handlingsplaner underlättar när man vill att det pedagogiska jämställdhetsarbetet ska bli långsiktigt och genomsyra den vardagliga verksamheten.
- Intresset för att få kunskaper och verktyg i arbetet med jämställdhetsfrågor är stort i kommunerna.

## Utbildningsinsatser inom projektet



Arbetsmodellen bygger på tanken att förändringsarbete är en process som kräver tid. Därför har utbildningsdagarna, för skolledare och pedagoger, lagts med några veckors mellanrum. På så vis skapas utrymme för reflektion kring den egna verksamheten mellan utbildningstillfällena. Utgångspunkt för projektet är också att insikt föds i dialog mellan människor där man kan diskutera och dela med sig av sina insikter och sina erfarenheter. Därför har samtalet varit en viktig del i utbildningen.

## Tydligt ledaransvar i jämställdhetsarbetet

I det praktiska jämställdhetsarbetet rör vi oss mellan tryggheten i "att göra som vi brukar" och förändring genom att bryta ingrodda vanemönster. Det finns alltså ett kraftfält mellan ett systembevarande jämställdhetsarbete och ett systemförändrande jämställdhetsarbete. Skolan har ett tydligt systemförändrande uppdrag men det hindrar inte att jämställdhetsarbetet bedrivs på ett systembevarande sätt. Den reproducerande kraften i det systembevarande jämställdhetsarbetet kan vara stark. I ett sådant klimat kan förändringsbenägna personer uppleva att de jobbar i ständig motvind. Om jämställdhetsarbetet ska bli systemförändrande krävs ett tydligt ledarskap. Men ofta tror skolledare att "någon annan" först måste övertygas om vikten av att arbeta med jämställdhet innan förändringsarbetet kan komma igång – personalgruppen måste övertygas, elevernas föräldrar och ledningsgrupper på andra nivåer och så vidare. Men det är skolledarna själva som först måste vara övertygade. Det är de som ska starta processen. Naturligtvis bör förändringsarbetet vara förankrat i personalgruppen, men det går inte att räkna med ett hundraprocentigt stöd. Det finns alltid några som är tveksamma och vill fortsätta att arbeta "som man brukar göra". Då måste skolledaren driva processen ändå.

//Eva Mark, fil.dr teoretisk filosofi, forskare och konsult inom kultur- och ledarutveckling med inriktning på jämställdhet.

## Utbildning för ledare inom förskola och skola

I projektet *Tjej eller kille – spelar roll? Tillsammans för en jämställd skola* har ledare inom förskola och skola setts som nyckelpersoner. Det är skolledarna som har huvudansvaret för att jämställdhetsarbetet blir en integrerad del av skolans vardag. Men för att skolledare ska kunna leda ett sådant arbete behöver de ha genuskunskaper och känna till praktiska metoder för att genomföra arbetet. Därför har ledare från förskolan, grundskolan och gymnasieskolan fått tre utbildningsdagar inom projektet. Utbildningen, som också var öppen för genuspedagoger, handlade om jämställdhet, homofobi, diskriminering, trakasserier, mäns och killars våld mot kvinnor och tjejer, hedersrelaterat våld, ledarskap och kartläggningsmetoder.

### Planer för pedagogiskt jämställdhetsarbete

Målet var att skolledarna efter avslutad utbildning skulle ta fram en handlingsplan för det fortsatta pedagogiska jämställdhetsarbetet i den egna verksamheten. Vid samtliga utbildningsdagar har projektets styrgrupp – som består av representanter för de medverkande myndigheterna – fungerat som stöd och bollplank för deltagarna.

Nedan finns en kortfattad beskrivning av utbildningsdagarnas innehåll. För ett utförligt program och tips på litteratur se [www.ab.lst.se](http://www.ab.lst.se) under rubriken jämställdhet/jämställdhet bland barn och unga.

### Dag 1: Om teorier och begrepp

Den första utbildningsdagen handlade om teori och begrepp. Skolledarna fick information om vad som ryms inom begreppet jämställdhet och fick lära sig mer om hur heteronormativitet, homofobi och så kallat hedersrelaterat våld kan ta sig uttryck för tjejer och killar i förskolan och skolan. I slutet av dagen fick skolledarna en hemuppgift där de, utifrån dagens föreläsningar, uppmanades att reflektera över sin egen verksamhet till nästa gång.

### Dag 2: Om ledarskap

Den andra utbildningsdagen inleddes med information om FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen) och skolans jämställdhetsuppdrag. Sedan fick skolledarna lära sig mer om ledarskapets roll för att driva ett förändringsarbete på jämställdhetsområdet. Under eftermiddagen presenterades två konkreta exempel på hur man har arbetat med jämställdhet i Falu kommun och på Mariaskolan i Stockholm.



### Dag 3: Den egna verksamheten

Den tredje utbildningsdagen började med en föreläsning om jämställdhet ur invandrarföräldrars perspektiv. Sedan presenterades en modell för att kartlägga skolmiljön utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Resten av dagen handlade om hur skolledare kan bemöta hinder och motstånd i den egna organisationen – det är viktigt att komma ihåg att bara för att skolledaren initierar ett jämställdhetsarbete är det inte säkert att alla i organisationen är med på tåget. Dagen avslutades med att skolledarna fick sitta i smågrupper och börja formulera sina handlingsplaner för det pedagogiska jämställdhetsarbetet i den egna verksamheten. Den 30 augusti skulle deltagarna sedan skicka in sina färdiga planer.

### Uppföljningsmöte för skolledare

Fyra månader efter att utbildningen avslutats fick skolledarna möjlighet att ses igen för att dela erfarenheter och få stöd i det fortsatta arbetet. Då befann de sig i startgrupparna och var sugna på att komma igång med jämställdhetsarbetet på allvar, men kunde samtidigt konstatera att processen tar tid. Under mötet fick de bland annat se sketcher som framfördes av Teater Rostock och som illustrerade makttekniker och heteronormativitet.

#### Instruktion : Plan för jämställdhetsarbete

Ta fram en handlingsplan för det pedagogiska jämställdhetsarbetet och tänk på det här projektets fokusområden (heteronormativitet, homofobi, hedersrelaterat våld, mäns och killars våld mot kvinnor och tjejer). Planerna ska:

- Tala om hur ni ska integrera de här frågorna i er verksamhet.
- Vara minst ett år långa. Gärna längre.
- Innehålla problembeskrivning och målformulering.
- Beskriva genomförandefasen och konkreta åtgärder.
- Synliggöra vem aktiviteterna riktar sig till och varför.
- Beskriva hur ni ska utvärdera och kvalitetsredovisa arbetet.

Processa sedan era utkast med elever och personal vid era skolenheter.

#### Genuspedagog kan ge stöd

En genuspedagog är en pedagog i förskolan, grundskolan eller gymnasieskolan som gått en fördjupad utbildning om genusteori och jämställdhetsarbete. Genuspedagogen ska fungera som resursperson i frågor som rör genus och jämställdhet i sin kommun. Skolledare som vill ha stöd i sitt pedagogiska jämställdhetsarbete kan alltså få hjälp av kommunens genuspedagog.



**Martha Hedberg-Granath, rektor för Berghems förskola och skola i Järfälla, är en av de skolledare som utbildats i projektet.**

#### Varför ville du delta i projektet?

– I vår kommun har förskola och skola fått i uppdrag att arbeta mer med genusfrågor för att säkra pojkars och flickors lika villkor och för att motverka traditionella könsmonster. Vi skulle just påbörja arbetet med att ta fram en jämställdhetsplan för vår kommun och då kom den här utbildningen som ett brev på posten!

#### Gav det något att medverka?

– Ja, hemuppgifterna gjorde att jag och min kollega kom igång med att bygga grunden för vår jämställdhetsplan. Dessutom har föreläsningarna givit mig en bredare kunskap och en vidare förståelse av begreppen jämställdhet och mångfald.

#### Fick du några nya tips?

– Under utbildningen fick vi flera konkreta exempel på hur andra skolor arbetar med jämställdhet. Det gav nya idéer.

#### Hur kommer ni att arbeta vidare med jämställdhetsfrågorna?

– Vi var flera medarbetare som gick utbildningen tillsammans och vi har blivit inspirerade att börja med jämställdhetsombud i vår kommun. Ombuden ska bidra till att utveckla jämställdhetsarbetet, men de ska också jobba i nätverk tillsammans med andra förskolor och skolor i kommunen. För att komma vidare ska vi i vår göra en kartläggning som visar hur barn och personal upplever jämställdheten. Ombuden ansvarar för att hitta en bra modell och för att kartläggningen genomförs.

## Utbildning för politiker och tjänstemän

I projektet *Tjej eller kille – spelar roll? Tillsammans för en jämställd skola* har ledare inom förskola och skola setts som nyckelpersoner i arbetet för ökad jämställdhet. Men för att skolledarnas arbete ska bli framgångsrikt behöver de stöd från beslutsfattare i kommunen. Därför har politiker från utbildningsnämnder och personal från utbildningsförvaltningar från de medverkande skolledarnas kommuner fått en heldagsutbildning. Under utbildningen behandlades bland annat förslaget till lagstiftning mot kränkande behandling i skolan, hur politiker och tjänstemän kan stötta skolledarna i deras jämställdhetsarbete och hur de kan ställa krav på återrapportering. Deltagarna fick också diskutera härskartekniker i ungdomsmiljöer och ta del av ett konkret exempel från Gävle kommun där man arbetat för att åstadkomma trygga skolmiljöer utan kränkande behandling.

### Inbjudan gick via kommunens politiker och tjänstemän

Som en upptakt till projektet *Tjej eller kille – spelar roll? Tillsammans för en jämställd skola* bjöds 100 kommunala politiker, tjänstemän, jämställdhetshandläggare och genuspedagoger in till en inspirationsdag där projektet presenterades. En inbjudan skickades sedan till ordförande i utbildningsnämnder, skolchefer och utvecklingsledare i kommunerna som därefter kunde anmäla medverkande från sin kommun.



Jens Sjöström, ordförande för Barn- och ungdomsnämnden i Botkyrka kommun, är en av de politiker som utbildats i projektet.

### Varför ville ni delta i projektet?

– För att det gav vår kommun en möjlighet att fokusera på jämställdhets- och genusfrågor.

### Gav det något att medverka?

– Det bästa var att vi som deltog från samma kommun fick möjlighet att sitta ned i grupp och diskutera under utbildningsdagen. Från Botkyrka var vi såväl politiker, som tjänstemän och genuspedagoger. Vi pratade om hur vi kan samverka kring jämställdhetsfrågor på ett bättre sätt.

### Fick du några nya tips?

– Ja, bland annat presenterades en modell som har använts i Gävle kommun för att samla kunskap och kompetens kring värdegrundsfrågor i kommunen.

### Hur kommer ni att arbeta vidare med jämställdhetsfrågorna?

– Vi som ingick i den grupp som skapades under utbildningsdagen har sagt att vi gärna skulle träffas igen för att diskutera vidare. Dessutom kommer Barn- och ungdomsnämnden ha en heldag för att diskutera jämställdhet och könsskillnader i kommunen. Vi har blivit inspirerade och vill hitta ett bredare angreppssätt för att kunna jobba med flera värdegrundsfrågor samtidigt – jämställdhet, mobbning och diskriminering är ju till exempel frågor som går i varandra.

## Utbildning för personal från skollärans verksamheter

Det är viktigt att skollärans egen personal kan fungera stöd och samarbetspartners i utvecklandet och implementeringen av handlingsplanerna för det pedagogiska jämställdhetsarbetet. Därför är det angeläget att utbilda de anställda på förskolan och skolan i jämställdhetsfrågor. De skollära, som deltagit i projektets utbildningssatsningar, tilldelades därför fyra platser var för pedagoger och övrig personal från sina verksamheter. Utbildningstillfällena för personalen genomfördes under tre eftermiddagspass och gav inspiration, kunskap och metoder.

### Dag 1: Inspiration

Det första utbildningstillfället handlade om metoder för att kartlägga skolmiljön utifrån ett jämställdhetsperspektiv och under eftermiddagen fick pedagogerna göra värderingsövningar. Dagen avslutades med att Teater Rostock åskådliggjorde härskartekniker genom ett antal sketcher.

### Dag 2: Ungdomsmiljö

Under det andra utbildningstillfället fick pedagogerna information om så kallat hedersrelaterat våld, heteronormativitet och HBT<sup>1</sup>. Deltagarna fick också tips från Östra Reals gymnasium och Södra Latins gymnasium om hur man kan involvera elever i jämställdhetsarbetet.

### Dag 3: Metoder

Det tredje utbildningstillfället handlade om hur man kommer igång med praktiskt jämställdhetsarbete – att gå från ord till handling. Pedagogerna fick också lära sig hur man kan samtala med killar om kön, makt och homofobi.

<sup>1</sup>HBT är en förkortning som innefattar homosexuella, bisexuella och transsexuella.



Mona Wängborg, lärare i år 2–3 på Ekensbergsskolan i Liljeholmen, är en av de pedagoger som utbildats i projektet.

### Varför ville du delta i projektet?

– Jag är intresserad av genusfrågor men har inte arbetat så mycket med det tidigare. Nu såg jag chansen att öka min medvetenhet och fördjupa mig på området. Det som gjorde det möjligt för mig att delta var att utbildningen inte tog en hel dag i anspråk utan var fördelat på tre kortare tillfällen. Då blev det enklare att lösa schemamässigt.

### Gav det något att medverka?

– Ja, jag har fått upp ögonen för förhållandet mellan tjejer och killar på skolan. Nu tänker jag mer på hur jag fördelar tiden mellan tjejer och killar i klassrummet till exempel.

### Fick du några nya tips?

– Under ett av utbildningstillfällena fick vi titta på rollspel där olika situationer spelades upp i korta scener. Sedan diskuterade vi i bikupor. Det gav insikter och nya idéer om vad man kan göra.

### Hur kommer ni att arbeta vidare med jämställdhetsfrågorna?

– Från min skola deltog tre lärare och vår rektor. Vi har bytt tankar nu efter utbildningen och jag upplever att hela skolan har ökat fokus på genusfrågor. Vi har blivit mer uppmärksamma på hur tjejer och killar leker och hur de tar för sig av utrymmet i så väl klassrummen som i entréerna och på skolgården.



"Tack vare projektet *Tjej eller kille – spelar roll?* blev vår jämställdhetsplan något mer än bara en pappersprodukt." Jan Bideke, rektor på Forellskolan i Tyresö.

## Vägen till ett aktivt jämställdhetsarbete

I 2003 års utbildningsplan i Tyresö fanns direktivet att alla förskolor och skolor i kommunen skulle ta fram en jämställdhetsplan. När Jan Bideke, rektor på Forellskolan, skulle ta sig an uppgiften hösten 2004 ringde han till kommunen för att få tips. Då kom han i kontakt med en tjänsteman som deltagit på den inspirationsdag som *Tjej eller kille – spelar roll?* hade anordnat. Jan Bideke fick erbjudandet att delta i projektet och tackade ja.

### Var det ett bra beslut att tacka ja?

– Absolut. För ett år sedan hade vi inget jämställdhetsarbete på Forellskolan. Nu har vi ett aktivt arbete, och det är helt och hållet tack vare det här projektet. Projektets tre utbildningsdagar för oss skolledare gav verktyg för att göra en bra jämställdhetsplan och jag har lärt mig hur stor spännvidd jämställdhetsområdet har. Det handlar inte bara om att det ska finnas lika många män som kvinnor på en arbetsplats utan om allt från genuspedagogik till homofobi och hedersrelaterat våld.

### Hur arbetade du fram din skolas handlingsplan för det pedagogiska jämställdhetsarbetet?

– Jag skapade en jämställdhetsgrupp, där fyra engagerade pedagoger ingick, och tog med mig material hem från utbildningsdagarna och spred det jag lärt mig till dem. Sedan arbetade vi tillsammans fram en jämställdhetsplan som var väl förankrad i arbetslagen.

### Hade du arbetat med jämställdhetsfrågor tidigare?

– Nej, aldrig. Före projektet hade jag väldigt lite kunskap på området och jag ska erkänna att när utbildningsdagarna skulle dra igång kändes det först som ett nödvändigt ont.

### Hur kändes det efter den första utbildningsdagen då?

– Helt annorlunda! Jag hade blivit inspirerad och insåg hur viktiga de här frågorna är. Dessutom hade jag upptäckt två andra skolledare från Tyresö som också gick utbildningen. En av dem jobbar på en förskola, en med år F-5 och själv jobbar jag med år 6-9 så tillsammans täckte vi in barn i

åldern 1–16 år. Vi bestämde oss omedelbart för att samarbeta och det har varit mycket givande. Till exempel har vi skrivit en gemensam inledande text till jämställdhetsplanerna på våra respektive skolor. Vi har också bildat ett nätverk där fyra pedagoger från varje skola ingår. De pedagogerna har utbildats inom projektet och har tillsammans anordnat både en kvällsföreläsning och en studiedag om jämställdhet för all personal på våra enheter.

#### Vad tycker du om projektets arbetsmodell?

– Det är bra att modellen innefattar utbildning för såväl skolledare som pedagoger. Att ta med politiker och tjänstemän är också en bra idé. Men vi hade nog kunnat få ett bättre samarbete med dem om de hade varit med på skolledarnas första utbildningsdag – istället för att ha en egen separat utbildningsdag. En annan bra sak är att utbildningsdagarna har legat med några veckors mellanrum för det ger utrymme för reflektion.

#### Har du tips till andra skolledare som vill komma igång med sitt jämställdhetsarbete?

– Skaffa dig kunskap och skriv en jämställdhetsplan. Bjud in duktiga och inspirerande föreläsare till din enhet, till exempel de som föreläste för oss i det här projektet. Fånga upp medarbetare som brinner för ämnet och ge dem möjlighet till fortbildning. Samarbeta gärna med andra skolledare.

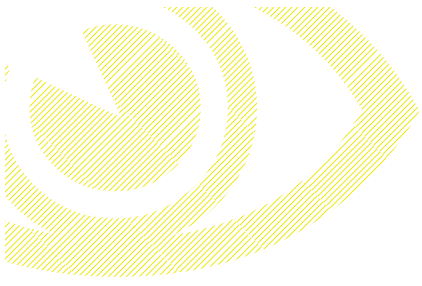
*Läs Forellsskolans plan för det pedagogiska jämställdhetsarbetet här intill.*



**“Det är väldigt tillfredsställande att veta att våra pedagoger har börjat få upp ögonen för nya saker tack vare sina nya ‘genusglasögon’.”**

Jan Bideke, rektor Forellskolan i Tyresö.

Exempel på handlingsplaner som har tagits fram inom ramen för projektet.



## Handlingsplan för Forellskolan

Detta dokument är en jämställdhetsplan för Forellskolan samt en handlingsplan för Förskolan Dalstugan, Forellskolan och Sofiebergsskolans kommande samarbete inom jämställdhetsområdet. Jämställdhet är en del i förskolornas och skolornas viktiga värdegrundsarbete.

### 2. Styrdokument

I de olika styrdokument som styr vår verksamhet finns mål för jämställdhet.

#### Barnkonventionen

*Artikel 2 i barnkonventionen handlar om att alla barn är lika mycket värda och att inga barn får bli diskriminerade. Det ska inte spela någon roll vilket kön barnet har, vilken hudfärg, religion eller etnicitet barnet har. Det ska inte heller spela någon roll om barnet är funktionshindrat, rikt eller fattigt.*

#### Skollagen

Allmänna föreskrifter: *Särskilt skall den som verkar inom skolan främja jämställdhet mellan könen. (2 kap. §2)*

#### Skolans läroplan, Lpo94

Grundläggande värden: *Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet med svaga och utsatta är de värden som skolan skall gestalta och förmedla.*

#### Förskolans läroplan, Lpfö98

Grundläggande värde: *Omsorg om och hänsyn till andra människor, liksom rättvisa och jämställdhet samt egna och andras rättigheter ska lyftas fram.*

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

**Mål:** *Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar förståelse för att alla människor har lika värde oberoende av kön, social eller etnisk bakgrund.*

#### Tyresö kommuns Barn- och utbildningsplan 2003–2006

Inriktningsmål: *En skola med jämställdhet.*

Resultatmål förskolan: *Förskolan uppmuntrar barnen att göra könsrolls-brytande val.*

Resultatmål skolan: *Skolan uppmuntrar barn och ungdomar att göra könsrolls-brytande val.*

### 3. Syfte

Syftet med enheternas jämställdhetsarbete är att medvetet arbeta för att nå de krav och mål som ställs i förskolans och skolans olika styrdokumentet, samt att integrera jämställdhetsarbetet i den ordinarie verksamheten.

### 4. Mål

- Professionella pedagoger som i sin yrkesroll har god insikt och förståelse kring genuspedagogiska frågor, sitt egna förhållningssätt och hur detta påverkar barnens/elevernas utveckling.
- Få kunskap och insikt om vårt jämställdhetsarbete och huruvida detta arbete bidrar till att motverka traditionella könsroller, könsroller och all form av diskriminering.

### 5. Utvecklingsprocessen

För att lyckas med kvalitets- och utvecklingsarbete måste processen få lov att ta tid. Det är bättre att fokusera på en sak i taget än att försöka göra allting samtidigt. Det är också viktigt att det sker en parallellprocess, d v s att teoretiskt och praktiskt lärande sker samtidigt.



Ett processinriktat utvecklingsarbete kan se ut på följande sätt, hämtat från Falu kommuns jämställdhetsarbete "På lika villkor":

1. Kunskap.
2. Tid.
3. Reflektion.
4. Insikt.
5. Förhållningssätt.
6. Pedagogik.
7. En jämställd skola.

#### 6. Gemensamt arbete

- Nätverk mellan enheternas pedagoger som går utbildningen. Ansvara för att planera studiebesök, föreläsningar och diskussionsfrågor.
- Seminariedagar för de tolv pedagogerna i nätverket i sept. och okt. -05.
- Gemensam kvälls- och inspirationsföreläsning den 21/9 -05 för all personal på enheterna.
- Gemensam studiedag 31/10 -05 med föreläsning och diskussioner i tvärgrupper. Samt en halv studiedag våren 2006.

#### 7. Arbetssätt och metoder

För att nå vårt syfte kommer Forellskolan att använda olika arbetssätt och metoder.

- Litteraturstudier – vad säger styrdokumentet, forskning och annan jämställdhetslitteratur?
- Föreläsningar/utbildning – några pedagoger kommer att få utbildning genom projektet *Tjej eller kille – spelar roll?* All personal ska tillägna sig genuspedagogisk kunskap.
- Diskussioner och värderingsövningar på studiedagen och därefter på APT för att nå fram till en gemensam definition.
- Veckans fråga veckobladet.
- Medlemmarna i jämställdhetsgruppen observerar sig själva och varandra.
- Dokumentation.
- Utvärdering.

#### Vad ska observeras?

- Lagveckor, projekt, teman.
- Pedagogiska miljön i klassrummet.
- Tal- och handlingsutrymme i klassrummet.
- Matsalen.
- Läromedel – förstärker eller motverkar våra läromedel traditionella könsroller och könsmönster?
- Förekomsten av sexuella trakasserier på skolan?
- Pedagogernas förhållningssätt till eleverna.

#### Observationsmetoder

- Observationer med dokumentation.
- Enkäter och intervjuer.
- Videoinspelning så småningom.
- Attitydundersökning till olika områden (ex. toaletterna).

#### 8. Tidsplan

##### Arbetsgång

- Förankring av Jämställdhetsplan aug.-05.
- Jämställdhetsgruppen utbildas sept./okt.-05.
- Studiedag för all personal 31/10-05.
- Studiedagen som en liten kick-off med var sin bok till personalen.
- Information till föräldrar om jämställdhetsarbetet – början av vt.-06.

- Information och diskussion med eleverna i klasserna vt.-06.
- Studiedag vt.-06.

#### Jämställdhetsgruppen

- Står för alla förberedelser inför studiedagar.
- Förankrar och är pådrivande av processen.
- Beslutar om vilka utbildningar/innehåll.
- Samverkar med pedagoger från de andra enheterna.
- Planerar frågor till veckobladet.
- Förbereder APT med aktiviteter/diskussionsfrågor.
- Initierar innehållet i några pass under lagveckor vt.-06.

#### Arbetsplatsträffar

Jämställdhet blir en stående punkt på APT dagordningen.

- Vad är vårt uppdrag.
- Vad är jämställdhet, traditionella könsroller och könsmönster?
- Värderingsövningar.
- Litteraturdiskussioner.
- Reflektion.
- Vårt förhållningssätt.
- Vilka arbetsmetoder ska vi använda?
- Vad ska utvärderingen innehålla och på vilket sätt ska vi utvärdera?

#### Utvärdering

- Arbetslagvis utvärdering vid terminens slut.
- Gemensam utvärdering vid läsårets slut.
- Kvalitetsredovisning.

#### 9. Utvärdering och slutsats

I ett kvalitets- och utvecklingsarbete är uppföljning och utvärdering oerhört viktigt. Vi kommer att utvärdera enligt tidsplanen. Under denna rubrik kommer våra utvärderingar och slutsatser att presenteras.

#### 10. Hur går vi vidare?

Efter varje utvärdering ska vi diskutera hur vi ska gå vidare i processen. Det vi bestämmer kommer att presenteras under denna rubrik.



## Handlingsplan för Ekerö förskolor och skolor.

*Alla skillnader får finnas!*

*Alla människor skall ha ökade möjligheter till livsval!*

**Mål:** Jämställdhetsarbetet skall genomsyra all verksamhet i förskola och skola.

1. Tre skolledare deltog våren 2005 i Länsstyrelsens seminarier serie *Tjej eller kille – spelar roll? Tillsammans för en jämställd skola.*
2. Träff med beställarchef och produktionschef 26 maj 2005.
3. Information till kommunens övriga skolledare den 21 juni 2005.
4. Förskolorna startar under hösten 2005 nätverksträffar under rubriken "Jämlika barn leka bäst".
5. Länsstyrelsen bjuder in fyra representanter från de skolor, vars skolledare deltagit i ovan nämnda serie, till 3 eftermiddagsseminarier 14/9, 27/9 och 12/10.
6. Skolrepresentanterna träffas 20/10 kl. 14-16 för erfarenhetsutbyte och planering av ev. nätverksträffar.
7. Länsstyrelsen bjuder in till uppföljning för deltagande skolledare den 21/10 kl. 8-12.
8. Nytt möte med beställarchef och produktionschef.
9. En halv studiedag för all personal våren 2006. (Föreläsare inbjudes)





10. Läsåret 2005–2006 – kartläggning av nuläge i respektive skola-förskola avseende:
- plan mot kränkande särbehandling.
  - värdegrundsarbetet.
  - förebyggande verksamhet.
  - vilken typ av kränkningar som förekommit i de fall mobbningsteamet behandlat.
  - olika flick- och pojkgrupper som förekommer – och i vilket syfte.
  - ansvarsgrupper.
  - skolgårdsaktiviteter.
  - språkbruk.

Praktiskt arbete i den egna skolan/förskolan:

- värderingsövningar.
- diskussioner med utgångspunkt i litteraturstudier och UR:s ”Genusmaskineriet”.
- samtal om attityder och värderingar med personal, barn och föräldrar
- professionellt bemötande och handlande i enlighet med Lpo94/Lpfö 98 - oavsett personlig uppfattning.

11. Kommunens jämställdhetspolicy samt jämställdhetsplanen för 2003–2004 bör utvärderas och revideras.

Agneta Englund, Sundby förskola och skola, Maria Sparring, Drottningholm förskola och skola, Ylva Granelli Larsson Närlunda skola & fritids

## Handlingsplan för Rinkebyskolan

Handlingsplan för ökad jämställdhet i Rinkebyskolan ht 2004-vt 2006

### Läsår 2004–2005

Mål år 1: Att öka kunskapen hos personalen i jämställdhetsfrågor.

### Hur?

1. Arbetslagen skriver mål för jämställdhet i sina målbeskrivningar för läsåret. Målen utvärderas vid läsårets slut.

2. Rinkebyskolans jämställdhetsgrupp planerar årets kompetensutveckling.

3. Kompetensutveckling för personal genomförs.

a. Föreläsare delger skolans personal kunskap om jämställdhet och genus i teori och praktik:

- Kicki Scheller – Teorier kring makt, kön och genus.
- Gertrud Åström- Jämställdhetsresan.
- Projekt NORMal, eller? – Om killar, män och normer.
- Karin Kjellberg – Jämställdhetspedagogik, ett uppdrag.
- Jesper Fundberg – Kom igen nu gubbar! Om pojkfotboll och maskuliniteter.
- Iva Bohman – Monolog om ”manligt och kvinnligt”.

b. Filmvisning: Genusmaskineriet, 6x30 min. filmer visas för samtlig personal. Gruppdiskussioner genomförs efter filmvisningen.

c. Länsstyrelsens projekt *Tjej eller kille – spelar roll?*

En skolledare och en genuspedagog, samt en politiker från förvaltningen, deltar i en seminarierie som syftar till att integrera jämställdhet i skolans verksamhet.

4. Genuslitteratur och film köps in till arbetslag och bibliotek.
5. En länksamling läggs upp på intranätet. Länkarna ska leda till myndigheter och organisationer som verkar för jämställdhet.
6. Ansvarig på personalavdelningen i Rinkeby stadsdelsförvaltning bjuds in för att informera om handlingsplanen mot sexuella trakasserier.
7. Arbetslagen har möjlighet att berätta om sina mål och årets arbete under "Hänt under året".

#### Läsår 2005–2006

Mål år 2: Att tillämpa ny kunskap inom jämställdhet i vårt arbete med eleverna.

#### Hur?

1. Arbetslagen skriver nya mål för sitt jämställdhetsarbete med eleverna.
2. Tid ges till arbetslagen att:
  - kartlägga vilka behov som finns för jämställdhetsarbete i arbetslagets klasser.
  - planera en konkret arbetsuppgift inom arbetslaget som syftar till att främja jämställdhetsarbetet med eleverna.
  - dokumentera under arbetets gång.
  - utvärdera.
3. Arbetslagen har under läsåret möjlighet att delge varandra erfarenheter av sina arbeten.
4. Rinkebyskolan kommer att låta fyra personer i personalen delta i Länsstyrelsens seminarieriserie *Tjej eller kille – spelar roll?* Dessa deltagare ska sedan delge resten av arbetslaget ny kunskap och stödja arbetslagets jämställdhetsarbete.
5. Skolans elever i skolår 9 kommer att se pjäsen "Elektras bröder" (samarbete Riksteatern/Uppsala stadsteater/Fryshuset) enligt ett beslut från stadsdelens politiker.

Projektet har drivits av Länsstyrelsen i Stockholms län i samarbete med Myndigheten för skolutveckling, Barnombudsmannen, Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Operation Kvinnofrid och Stockholms stad. Projektet har varit anslutet till Sthlm Jämt och har fått stöd av Svenska ESF-rådet, Växtkraft Mål 3.



LÄNSSTYRELSEN  
I STOCKHOLMS LÄN



MYNDIGHETEN FÖR  
SKOLUTVECKLING

HomO

OMBUDSMANNEN MOT  
DISKRIMINERING PÅ GRUND  
AV SEXUELL LÄGGNING

Jäm  
O

Operation  
Kvinnofrid  
[www.operationkvinnofrid.nu](http://www.operationkvinnofrid.nu)



Växtkraft MÅL 3  
Svenska ESF-rådet



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden