



OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSSTYRELSEN

Malin Gustavsson

JÄMSTÄLLDHETSARBETE I PRAKTIKEN

Erfarenheter från andra
stadiets utbildning
på svenska

Guider och handböcker 2012:7

© Utbildningsstyrelsen, Folkhälsan och Malin Gustavsson
Guider och handböcker 2012:7

Referensgrupp: Från Utbildningsstyrelsen Bob Karlsson,
Ingelisa Wikholm, Ingeborg Rask, Sofia Svahnström och
Alexandra Nordström och från Folkhälsan Gun Andersson
och Viveca Hagmark. Jens Klitgaard har fungerat som
utomstående normkritisk textgranskare.

ISBN 978-952-13-5264-5 (hft.)

ISBN 978-952-13-5265-2 (pdf)

ISSN-L 1798-906X

ISSN 1798-906X (tryckt)

ISSN 1798-9078 (online)

Ombrytning samt grafik: Hanna Siira

www.oph.fi/publikationer

Juvenes Print – Tampereen Yliopistopaino Oy 2012

INNEHÅLL

	Förord	4
	Materialets upplägg	9
1	<i>Så här kommer ni i gång! – att sätta ihop en jämställdhetsgrupp</i>	11
2	<i>Hur ser det ut i vår skola?</i> – redogörelse av jämställdhetsläget i skolan	17
	2.1 Diskussioner om jämställdhet utgående från statistik	18
	2.2 Enkäter	23
	2.2.1 Enkätfallgropar	25
	2.3 Intervjuer och observation.....	29
3	<i>Hur kan vi förändra vår skola? – jämställdhetsarbetet genom konkreta åtgärder</i>	33
	3.1 Bemötande.....	36
	3.1.1 Lärarens och studerandes roll i arbetet	37
	3.1.2 Synliggörande av stereotyp bemötande	39
	3.1.3 Sexuella trakasserier	40
	3.1.4 Ökad kunskap om jämställdhet	44
	3.2 Skolmiljön	45
	3.3 Skolans material och innehållet i undervisningen.....	47
	3.3.1 Läroböcker	49
	3.3.2 Kurser med könsperspektiv	50
	3.4 Redan i arbetslivet under studietiden.....	52
4	<i>Hur skapar vi en hållbar förändring? – dokumentation, uppföljning och utvärdering</i>	57
	4.1 Dokumentation	57
	4.2 Uppföljning eller revidering av planen	58
	4.3 Utvärdering.....	60
	4.4 Jämställdhetsplanens plats	61
5	<i>Avslutande reflektioner</i>	63
	Källor	64
	Bilagor	66
	Bilaga 1 Läroanstaltsspecifik plan – Vasa gymnasium och Vasa svenska aftonläroverk	66
	Bilaga 2 Exempel på schema för planering av jämställdhetsarbetet.....	69
	Bilaga 3 Samlade tips på mer läsning kapitelvis.....	70
	Bilaga 4 Ordlista.....	75
	Bilaga 5 Utdrag ur jämställdhetslagen	78
	Bilaga 6 De mänskliga rättigheterna.....	80
	Bilaga 7 Barnkonventionen	86

Förord

Könsskillnader i betyg och könssegregering i olika utbildningsprogram eller i kursval har diskuterats länge. Forskningen söker orsaker till att flickor och pojkar väljer olika, klarar sig olika bra, men också till att flickor och pojkar mår olika bra i skolan. Det är uppenbart att ett främjande jämställdhetsarbete behöver vara en del av skolvardagen för att garantera en rättvis skola, där alla har samma möjligheter till lärande och trivsel.

I din hand håller du ett metodmaterial som är ett samarbete mellan Utbildningsstyrelsen och Folkhälsan. Det baserar sig på erfarenheter av jämställdhetsfrämjande arbete vid svenskspråkiga utbildningar på andra stadiet.¹ Bara hälften av de intervjuade läroanstalterna har en jämställdhetsplan i skrivandets stund. Av dem som har en plan har majoriteten engagerat studerande i arbetet. Skolornas önskemål varierar: en del vill ha ett material som liknar det du har i din hand, medan andra vill ha inspiration genom utbildningar eller föreläsarbesök i skolan.

Utbildningsstyrelsen och Folkhälsan har ett intresse att främja en mer rättvis skola för alla genom att ta tillvara de erfarenheter som redan finns, men också inspirera till mer samarbete och utvecklande av nya metoder.

Ett av Utbildningsstyrelsens uppdrag under den innevarande regeringsperioden (2012–2015) är att ta fram jämställdhetsfrämjande stödmaterial och verksamhetsmodeller². Utbildningsstyrelsen gav redan i samband med revideringen av jämställdhetslagen 2005 ut en handbok som stöd för arbetet med jämställdhetsplanerna vid andra stadiets läroanstalter.³ Den här handboken lyfter i sin tur upp exempel på praktiska tillämpningar i arbetet för jämställdhet som redan görs inom den svenskspråkiga utbildningen på andra stadiet. Läroanstalter på andra stadiet är skyldiga att tillsammans med studerande och

1 Skola används i den här handboken som ett samlingsbegrepp för svenskspråkig utbildning på andra stadiet. Utbildningen på Åland ingår också i materialet.

2 s.23 ur Regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015

3 Mot gemensam syn på jämställdhet. En handbok för utarbetande av jämställdhetsplanen (2008)

personal utarbeta en jämställdhetsplan, där man särskilt beaktar jämställdheten inom antagningen, undervisningen och bedömningen samt förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.⁴ Skyldigheten gäller i skrivande stund inte den grundläggande utbildningen, men handboken erbjuder också idéer och exempel på jämställdhetsarbete som kan användas, t.ex. i årskurserna 7–9.

Folkhälsan samarbetar med skolor genom att erbjuda olika typer av hälsofrämjande material, utbildningar och seminarier. Ur en hälsofrämjande synvinkel är jämställdhet en förutsättning för att flickor och pojkar ska ha samma möjligheter till god hälsa även i skolan. Förutsättningarna för god hälsa påverkas olika faktorer såsom livsmiljö och levnadsvanor. Arbetet med den omgivande livsmiljön handlar om den fysiska och psykosociala miljön, där Folkhälsan samarbetat kring mobbningsförebyggande och betonat vikten av att ha ett könsperspektiv i arbetet. Levnadsvanor handlar om individens egna val ur en hälsofrämjande synvinkel och där finns det tydliga könsskillnader som kan förändras med ökad kunskap i exempelvis jämställdhetsfrämjande. Folkhälsan upplever att det är viktigt att vara med och stöda skolorna att få mer konkreta verktyg för hur detta arbete, som också är hälsofrämjande, kan förverkligas.

Lycka till med arbetet!

Helsingfors oktober 2012

Bob Karlsson,
Direktör vid Utbildningsstyrelsen
Enheten för svenskspråkig utbildning

Viveca Hagmark,
Direktör för Folkhälsans förbund rf

4 Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter (232/2005, 6 b §)

Välkommen att ta del av jämställdhetsmetoder i skolan!

Ett jämställt bemötande borde vara en självklarhet, även i skolan. Ändå visar undersökning efter undersökning hur flickor och pojkar både bemöts och bedöms olika. Olika bemötande och bedömning i skolan har också konkreta effekter. PISA-undersökningen³ visar att pojkar överlag presterar sämre än flickor i skolan. Forskning visar också att under 18-åriga pojkar i högre grad än flickor råkar ut för allvarliga olyckor som kräver sjukvård, vilket också kan påverka deras närvaro i skolan och möjligheter att hänga med i undervisningen. Men pojkarna mår betydligt bättre än flickorna⁴, ett mönster som också fortsätter i vuxen ålder. Institutet för hälsa och välfärds (THL) årliga undersökning Hälsa i skolan visar på skillnader mellan flickors och pojkars hälsa beroende på vilken synvinkel på hälsa man väljer att belysa. Om man förstår var könsskillnaderna har sitt ursprung kan man också gå in och förebygga det negativa – oberoende av om det handlar om prestation eller hälsa. Under den här regeringsperioden har man valt att satsa extra på just mäns hälsa och i jämställdhetsarbetet, ett arbete man kanske kan dra nytta av vad gäller kön och hälsa i skolan⁵.

Skolsamfundet innefattar inte bara studerande, i arbetsmiljön finns många närvarande vuxna såsom lärare, assistenter, skolgångsbiträden, vaktmästare, kökspersonal, städare osv. Även de vuxnas välmående och möjligheter att påverka eller bli hörda är en viktig del i känslan av trivsel och arbetsmotivation i skolan. Jämställdhet handlar därför om att skapa en skola där alla, studerande och personal, får vara sig själva och känna sig respekterade och trygga oberoende av könsidentitet eller könsuttryck. Arbete med jämställdhet är också ett arbete med attityder; attityder kopplade till kön som finns hos alla och som till exempel påverkar hur man ser på sig själv, hur man trivs och hur motiverad man är i sitt arbete eller i studierna.

För att få med alla i arbetet krävs en förankring i den lokala skolvardagen, men också kunskap om hur *jämställdhet* och hur *ojämställdhet* kan ta sig uttryck. Att arbeta med jämställdhet handlar om att ta tag i djupt rotade föreställningar om kvinnor, män, könsidentitet och könsuttryck. Arbetet strävar efter att synliggöra *könade* föreställningar som begränsar människors möjlighet att utvecklas i skolmiljön.

3 Sulkunen & Välijärvi (red.) (2012)

4 Statistikcentralen. "Nuorten tyttöjen huostaanotot lisääntyneet". 14.9.2011

5 Klitgaard (2010)

JÄMSTÄLLDHET: Jämställdhet handlar om en process där man strävar efter att alla människor, oberoende av könsidentitet eller könsuttryck, har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden. Makt och inflytande är jämnt fördelade mellan könen. I en skolmiljö kunde det betyda att alla studerande oberoende av kön får lika mycket talutrymme i klassen. Jämställdhet handlar om rättvisa villkor att forma sitt liv.

OJÄMSTÄLLDHET: orättvisa villkor mellan könen kan beskriva ojämställdhet. I en skolmiljö kunde det betyda att olika förväntningar, krav och föreställningar kring kön placerar de studerande i olika ställning. De studerande känner krav på att vara på ett visst sätt som är kopplat till kön och könsuttryck.

KÖNA, KÖNADE ELLER KÖNAT (FR. ENG. GENDERED): i stället för att prata om att något är kvinnligt eller manligt kan man använda ordet köna. Könade styrkor betyder att kön kan spela roll för vilka styrkor en person har fått utveckla – och detsamma gäller utmaningar. Vissa utmaningar är mycket tydligare för pojkar än för flickor, t.ex. risken att bli nedslagen av en okänd på gatan, medan flickor löper större risk att utsättas för sexualbrott av en bekant.

Boken tar avstamp i det värdefulla jämställdhetsfrämjande arbete som redan görs i de finlandssvenska läroanstalterna på andra stadiet. De olika exemplen och metoderna är insamlade under våren 2012 genom 42 intervjuer i skolor som erbjuder utbildning på svenska på andra stadiet. Materialets exempel baserar sig främst på rektorernas, men även på några jämställdhetsansvariga lärares, svar om jämställdhetsarbetet i skolan.

Förändring sker sällan av sig självt och det är människor som förändrar med sina handlingar och icke-handlingar. Med hjälp av det här materialet kan skolorna dra nytta av varandras framgångar och misstag. Det är fritt fram att låna och utveckla de olika skolornas idéer, men även låta sig inspireras till att ta fram helt nya metoder och förändra strukturer i skolmiljön. Jämställdhet kan ses som ett förändringsarbete som fungerar som en motiverande och utvecklande del av skolans vardag – för både ledning, skolpersonal och studerande. Materialet följer dessutom jämställdhetslagens rekommendationer och lagen kan utnyttjas som ett verktyg för en mer jämställd skola. Modellen för arbetet följer ett likande upplägg som finns i lagen, dvs. redogörelse, åtgärder och utvärdering av jämställdhetsarbetet.



MATERIALETS UPPLÄGG

KAPITEL 1 SÅ HÄR KOMMER NI I GÅNG!

– ATT SÄTTA IHOP EN JÄMSTÄLLDHETSGRUPP

introducerar olika modeller för hur man kan ta initiativ till och organisera arbetet med jämställdhet i en grupp. Skolorna har valt olika modeller och vi har valt att presentera några av dem här.

KAPITEL 2 HUR SER DET UT I VÅR SKOLA?

– REDOGÖRELSE AV JÄMSTÄLLDHETSLÄGET I SKOLAN

lägger fokus på hur jämställdhetsarbetet förankras i skolan och den verklighet som personal och studerande arbetar i. Här beskrivs hur skolorna ställt upp mål i arbetet, och hur man kan strukturera mål och åtgärder i form av en plan. Kapitlet ger exempel på olika sätt att utföra kartläggningar, både metodmässigt och innehållsmässigt, men också på hur man kan analysera resultaten.

KAPITEL 3 HUR KAN VI FÖRÄNDRA VÅR SKOLA?

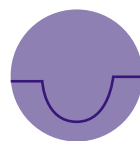
– JÄMSTÄLLDHETSARBETET GENOM KONKRETA ÅTGÄRDER

presenterar fyra olika jämställdhetsteman som det i skolan lönar sig att titta närmare på ur jämställdhetssynvinkel. Det första temat behandlar arbetet kring bemötande – inte bara studerande emellan, utan också relationen mellan studerande och lärare. Det andra temat är skolmiljön och där reflekteras hur skolans lokaliteter och miljö kan bli mer jämställda. Det tredje temat behandlar undersökningar av läromedel eller undervisningen, dvs. hur man kan synliggöra ojämställdhet i undervisningssituationer. Det fjärde och sista temat visar på hur jämställdhetsarbetet kan vara ett verktyg för de studerande i arbetslivet.

KAPITEL 4 HUR SKAPAR VI EN HÅLLBAR FÖRÄNDRING?

– DOKUMENTATION, UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

fokuserar på hur man sprider kunskap om jämställdhetsarbetet i skolan, samt hur man följer upp arbetet, dokumenterar och utvärderar det arbete man gjort.



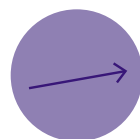
FALLGROPEN: Olika
exempel på fallgropar
att se upp för i
arbetet



SKOLEXEMPEL: Konkreta
exempel kring
jämställdhetsarbetet i
skolmiljö



LAG: Citat ur lagen



Så kan du gå vidare:
olika förslag för
jämställdhetsgruppens
arbete



TIPS: Olika förslag på
vidare läsning eller
material



1 Så här kommer ni i gång!

– att sätta ihop en jämställdhetsgrupp

En koordinerande jämställdhetsgrupp gör det lättare att skapa struktur, legitimitet och öppenhet i arbetet. Jämställdhet berör alla i skolsamfundet och ska involvera alla parter, både skolpersonal och studerande.



*"Läroanstalterna skall årligen utarbeta en jämställdhetsplan i samarbete med representanter för personalen och de studerande"*⁶.

Även föräldrar kan med fördel involveras. En välrepresenterad grupp bidrar till delaktighet, att olika synvinklar på verksamheten synliggörs och att arbetet förankras i hela skolan. Eftersom alla skolor är olika behöver varje skola hitta sitt eget sätt att arbeta med jämställdhet. Arbetet ska kännas som en naturlig del av vardagen och behöver då anpassas till skolans nuvarande strukturer. Detta utesluter inte möjligheten att jämställdhetsarbetet utmanar de självklara, men föräldrade, strukturerna och utvecklar nya sätt att arbeta även med andra teman och synvinklar. Arbetet med jämställdhet ska alltså inte bara drivas av några eldsjälar, eftersom arbetet, för att lyckas, behöver en bred förankring i hela personalen och bland de studerande. Ledningens stöd är viktigt.



Jämställdhetsdelegationen – Lovisa gymnasium

I Lovisa gymnasium sammankallas och leds jämställdhetsdelegationen av rektorn. Gruppen består av två lärare, två studerande och en från den övriga personalen i skolan. Gruppens roll är att diskutera och utveckla jämställdhetsplanen och ge förslag på konkreta ändringar. Utvärdering av arbetet och godkännande av den nya planen sker under året på de kontinuerliga skolkonferenserna. (Skolkonferenserna beskrivs närmare i kapitel 4.3 Utvärdering).



Jämställdhets- och jämlikhetsgruppen – andra stadiets utbildning i Vasa

Vasa yrkesinstitut, Vasa gymnasium och Vaasan lyseon lukio bildar tillsammans en jämställdhets- och jämlikhetsgrupp, som består av

6 ur Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter (232/2005, 6 b §)

femton personer (lärare, studeranderepresentanter och fackrepresentanter). Gruppen driver ett jämställdhets- och jämlikhetsarbete, som består både av den personalpolitiska jämställdhetsplanen och av jämställdhetsplanen för studerande. Rektorn leder gruppen, som har en sekreterare till förfogande. Gruppen träffas ungefär ca fem gånger om året för att arbeta med och utveckla planerna. En av utmaningarna har varit att få med den annars så aktiva elevkåren, för att få studerandens röst hörd. Målen med arbetet har varit noll-tolerans vid mobbning, samma valmöjligheter inom alla examen (sk studiestigar) samt då skolan informerar beaktas mans- och kvinnoaspekten. Gruppen är mycket intresserad av att införa olika metoder och var på en studieresa till en skola i Sverige (Rinkeby) för att se hur arbetet med främjande av jämställdhet och jämlikhet görs där. Rinkeby skola har under åren framgångsrikt arbetat med jämställdhet och likabehandling. Vart tredje år sänds en enkät ut åt lärare och studerande för att undersöka jämställdhetsläget, för att bättre kunna följa upp resultatet av de olika åtgärderna och metoderna som gruppen genomför.



Elevrådet som bas – Gymnasiet Grankulla samskola

Jämställdhetsarbetet drivs som en av två temagrupper inom elevrådet, där den andra är en demokratigrupp. Studerande upplevde att det inte gick att förena allt i en grupp och valde att göra två. I temagruppen för jämställdhet diskuterar studerande skolans vardag kopplat till jämställdhet såsom olägenheter i pedagogik och i bemötande. En av elevkårsstyrelsens handledare (som arbetar med elevmedverkan) handleder elevkårsstyrelsens medlemmar i förberedandet av "motioner". Motionerna delges rektor som kan inverka på deras utformning innan de läggs fram för lärarkollegiet på ett lärarmöte. Eleverna deltar själva i lärarmöten och presenterar sina motioner. Diskussion följer och ibland fattas beslut redan på samma möte, ibland bordläggs saken och beslut fattas först senare. Det är rektorns uppgift att rapportera om hur lärarkollegiet tagit emot elevrådets förslag och vilka åtgärder som kommer att vidtas. Elevkåren har genom rektor fått i uppgift att reflektera över jämställdhet till exempel när det gäller bedömning och lärarnas arbetsmetoder.

Skolledningen har ett ansvar att sammankalla eller ta initiativ till en jämställdhetsgrupp. Om det inte har skett kan initiativet till rektor, ledningen eller direktionen komma både från skolpersonalen och från de studerande. Gruppens medlemmar behöver utnämnas, mandatperioden fastslås och uppdraget tydliggöras. Rektorns stöd i arbetet är av stor vikt, inte bara för arbetsgruppen utan även för möjligheten att driva frågan i hela skolsamfundet. Rektorn kan också ha en viktig roll då det gäller ersättning eller någon typ av kompensation för olika gruppers arbete och engagemang. Det bidrar till att ge arbetet legitimitet, men stöder också motivationen.



Tips!

- Läs mer om jämställdhet ur en demokratisk synvinkel s.7–10 ur Hedlin, Maria (2010) Lilla genushäftet 2.0. Om genus och skolans jämställdhetsmål. Ladda ner.⁷
- Artikel: Hultén, Eva-Lotta (2012) Så leder rektorer skolor till jämställdhet. Nationella sekretariatet för genusforskning.⁸

En del skolor har valt att ta in sakkunniga för att konkretisera temat men också inspirera till aktivt deltagande i en jämställdhetsgrupp. Experterna har varit jämställdhetskonsulter, som t.ex. gett allmän introduktion i jämställdhet, föreläst i "Genus och media", hållit workshop eller utbildning om jämställdhet eller jämställdhetsplanering, men även fristående föreläsare från Finland och Sverige i ett specifikt tema kopplat till jämställdhet. Organisationer som Finlands svenska skolungdomsförbund rf har bjudits in för att diskutera tema och material. Jämställdhetstemat har också tagits upp på de kontinuerliga morgonsamlingarna i flera skolor t.ex. på kvinnodagen (8.3) eller på Minna Canth-dagen (19.3), även kallad jämställdhetsdagen. En skola har visat film som anknyter till temat och sedan har grupphandledarna varit ansvariga för den efterföljande diskussionen.



Så här kan man gå vidare!

- Diskutera igenom gruppens uppdrag eller definiera vid behov gruppens syfte, mål och funktion, så att arbetsordningen och därmed också förväntningarna är tydliga för alla gruppmedlemmar.
- Låt alla medlemmar i tur och ordning svara på vad de kan bidra med till gruppen och vilka behov som finns. På det sättet reder man ut om det behövs någon form av mer kunskap, men också vilka resurser det finns i gruppen.
- Behövs det mer kunskap för gruppen eller för skolsamfundet?
- Fundera på hur information om gruppen och dess funktion kan spridas i skolsamfundet. Arbetet har som vision att skapa en mer jämställd skola och då behöver man få med alla i skolsamfundet i denna förändring. Att presentera gruppen för personal och studerande skapar också en möjlighet för alla att vara med i hela processen. Dessutom kan gruppen få ytterligare tankar och idéer som kan vara till nytta då arbetet planeras.

7 http://lnu.se/polopoly_fs/1.42661!Lilla%20genush%C3%A4ftet%202.0%20pdf.pdf

8 <http://genus.se/meromgenus/teman/skola/metoder/sa-leder-rektorer-skolor-till-jamstalldhet/>

- Klargör de olika jämställdhetsbegreppen. Man kan börja med frågan: "Vad är jämställdhet och vad kan ojämställdhet betyda i vår skola?"

Nya tankegångar och nya perspektiv väcker ofta känslor i förändringsarbeten och det är bra att vara medveten om det då arbetet sätts i gång. Alla behöver utrymme att utgående från sig själv reflektera över arbetet i skol-samfundet för att sedan kunna förklara och rättfärdiga gruppens arbete ifall gruppens arbete ifrågasätts.



Tips!

- En enkel och tydlig introduktion till jämställdhet och skola Hedlin, Maria (2010) Lilla genushäftet 2.0. Om genus och skolans jämställdhetsmål. Ladda ner.⁹
- Rapport kring olika sätt att organisera arbetet med jämställdhet dess framgångar och utmaningar: Bromseth, Janne och Wildow, Hanna (2005), "Man kan ju inte läsa om bögar i någon historiebok. Skolors förändringsarbeten med fokus på jämställdhet, genus och sexualitet". Ladda ner.¹⁰
- Sveriges kommuner och landsting har samlat olika övningar för diskussion kring jämställdhet på Jämställ.nu.¹¹
- Jämställdhetslagen och mer specifik beskrivning av dess syfte bl.a. vid läroanstalter: Jämställdhetslagen 2005. Jämställdhetsbroschyrer 2005:2. Social- och hälsovårdsministeriet. Friends. Ladda ner.¹²
- Forskning och argument för varför vi behöver jämställdhet i skolan Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan, SOU 2010:99 Ladda ner.¹³

9 http://lnu.se/polopoly_fs/1.42661!Lilla%20genush%C3%A4ftet%202.0%20pdf.pdf

10 [http://www.friends.se/\\$-1/file/man-kan-ju-inte-lasa-om-bogar-i-nan-historiebok.pdf](http://www.friends.se/$-1/file/man-kan-ju-inte-lasa-om-bogar-i-nan-historiebok.pdf)

11 http://www.jamstall.nu/hur_1/verktyglada/ovningar

12 http://www.tasa-arvo.fi/c/document_library/get_file?folderId=253781&name=DLFE-8784.pdf

13 på: <http://www.regeringen.se/sb/d/14038/a/158427>

- Mer information, metoder och lärande exempel om jämställdhet och skola hittas på www.genusskolan.se och www.jamstalldskola.se.



2 Hur ser det ut i vår skola? – redogörelse av jämställdhetsläget i skolan

Ett arbete som är förankrat i skolans konkreta vardag har större möjlighet att lyckas, dels för att arbetet fokuserar på de utmaningar som finns i skolan, dels för att arbetet är utformat så att det kan integreras i de strukturer och rutiner som redan finns. För att ta reda på hur det ser ut i skolan behövs någon form av kartläggning. Kartläggningen är också en förutsättning för att man ska kunna mäta en förändring. Kartläggningen ger en bild av nuläget och då man använder samma kartläggning på nytt kan man iaktta om det skett några positiva och jämställdhetsfrämjande förändringar, men man kan också iaktta negativa trender i skolmiljön.



*"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."*¹⁴

Ett sätt att kartlägga är att använda befintlig eller skapa konsuppdelad statistik. Man kan också använda sig av enkäter, där man frågar studerande om deras upplevelser i skolan. Man kan använda sig av mer kvalitativa metoder såsom intervjuer, observation och granskning, till exempel av situationer eller material.



Så här kan man gå vidare!

- Ta reda på om gruppen har i uppdrag att använda sig av en specifik kartläggningsmetod. Om det inte finns en specifik metod kan gruppen börja med att bekanta sig med de metoder som presenteras nedan. Exempelvis kan några gruppmedlemmar välja varsin metod som de presenterar för hela gruppen på

¹⁴ ur Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, (609/1986) Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter (232/2005, 6 b §)

följande möte, eller så kan man parvis bekanta sig med en av metoderna på mötet och sedan presentera den för hela gruppen. Under genomgången av metoderna kan man fundera över på vilket sätt metoden kunde förverkligas i den egna skolan.

- Undersök vilka kartläggningsmetoder som redan används i skolan, men också vilka system som används (specifika digitala program, enkäter, pappersversioner). Undersök på vilket sätt en studerandeenkät kring jämställdhet kunde integreras i en kartläggningsmetod som redan används. Det kan handla om att lägga till frågor kopplade till jämställdhet i en trivselenkät och analysera svaren utgående från kön.
- Om gruppen upplever att det skulle vara intressant att använda sig av fler metoder kan man även undersöka intresset. Det kanske finns några lärare eller studerande utanför gruppen som skulle vara intresserade av att använda sig av observation eller granskning inom ramen för en kurs. En sådan förfrågan kan ske i samband med att gruppen presenterar sig exempelvis vid en morgonsamling. Där kan man samtidigt presentera den kartläggningsmetod gruppen tänker börja med.
- För att sätta i gång jämställdhetsarbete kan man använda dessa hjälpfrågor:
 1. Vad ska göras? – Undersök jämställdhetsläget i skolan.
 2. Hur ska det göras? – Gör en enkät, en granskning eller observationer i skolmiljön.
 3. När ska det göras? – Definiera tidtabellen, om det är olika delar som ska genomföras under en termin, ett år eller flera år. Skapa tydlighet i vad som ska göras och när.
 4. Av vem ska det göras? – Skapa klarhet kring arbetsfördelningen mellan jämställdhetsgruppen, en egen arbetsgrupp, enskilda studerande eller lärare.
 5. Hur sker uppföljning och utvärdering? – Tydliggör vem som är ansvarig för uppföljningen (en ny kartläggning) och att resultatet (eventuella skillnader mellan kartläggningarna) analyseras.

2.1 Diskussioner om jämställdhet utgående från statistik

Man kan samla in och sammanställa befintliga data om könsfördelningen i skolan, en så kallad kvantitativ kartläggning. Siffrorna i sig berättar inte varför det ser ut på ett visst sätt, men kan vara ett underlag för diskussion, inte bara i jämställdhetsgruppen utan även bland studerande och lärare. Med diskussion öppnar man upp möjligheten att många tillsammans till exempel på en

morgonsamling eller klassvis på en handledartimme funderar över varför det ser ut på ett visst sätt.



”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.”¹⁵

Med könsuppdelad statistik kan man synliggöra tydliga könsskillnader, exempelvis som att pojkar i högre grad väljer fysik eller att flickor i högre grad väljer samhällsvetenskapliga ämnen. De könsstereotypa val som studerande gör vilar ibland på föreställningar, förväntningar och krav på vad män, kvinnor, pojkar och flickor ska utbilda sig till, vilket leder till att studerande kan känna att vissa val är mer möjliga än andra. Detta stöder könsspecifika val, men kan också leda till att studerande har sämre självförtroende i ämnen där den är en könsminoritet. Genom att lyfta upp förebilder med olika könsuttryck och könsidentiteter kan man öka känslan av att ämnen inte behöver vara så könnade som de kanske just nu är. Som ett exempel kan man iakttä utvecklingen i läraryrket som tidigare varit ett mycket mer mansdominerat yrke än det är i dag. Följderna med att fler och fler kvinnor intresserat sig för läraryrket har varit att man också uppfattar det mer som ett kvinnligt yrke. Det är svårare att hitta yrken som det gått tvärtom för, som varit kvinnodominerande och blivit mansdominerade. Man kan fråga sig varför det är så? Och på vilket sätt status kopplas till det som kodas som kvinnligt eller manligt.

Könsuppdelad statistik kan också göras på författarna i läroböckerna. Man kan också se på vem som representeras i olika uppgifter och exempel och vilka roller som ges flickor, kvinnor, män och pojkar. En stark uppdelning på kön, oberoende av sammanhanget, kan i sin tur ifrågasättas och mål formuleras så att de stämmer bättre överens med hur man vill att skolan ska se ut.



Utredning av könsfördelningen i skolan – Helsinge gymnasium

I Helsinge gymnasium har man valt att inleda jämställdhets- och likabehandlingsplanen med en kvantitativ kartläggning av könsfördelningen i skolan. I planen redovisas könsfördelning i:

- lärarkollegiet och de antagna studerande till skolan
- studerandes val av kurser samt om det skett en förändring i

¹⁵ ur Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter (232/2005, 6 b §)

könsfördelningen bland dem som väljer vilka kurser mellan år 2008 och år 2011

- studerandes slutförhållanden (abiturienterna) och förhållandet till antagningsvitsord utgående från kön.

Utgående från kartläggningen blev många olika *könsmönster* tydliga. Till exempel väljer flickor i högre grad att läsa språk – språk blir alltså mer kvinnligt kodat i skolan och det håller i sig under hela den undersökta tiden. Kartläggningen visar också att intresset för franska och tyska har minskat bland flickorna och intresse för tyska har ökat bland pojkarna. Allt fler, både flickor och pojkar, väljer att läsa spanska, vilket exempelvis kan tolkas som att spanska inte är lika könskodat. En av de åtgärder skolan vidtagit för att komma åt de könssegregerade ämnesvalen är att belysa läroämnena ur ett *könsperspektiv* på studiehandledningen. Under 2012 gör skolan en enkätundersökning bland de studerande och uppdaterar då åtgärderna beroende på resultaten. En uppföljning av alla åtgärder ska göras för att undersöka om de åtgärder man vidtagit har lett till en förändring.

KÖNSMÖNSTER: Kartläggningarnas syfte är att undersöka om det finns (tidigare osynliga) mönster som är kopplade till kön. Könsmönster kan avslöja starka sociala regler, förväntningar eller begränsningar som gör att flickor och pojkar behandlas, väljer eller bemöter varandra olika.

KÖNSPERSPEKTIV/GENUSPERSPEKTIV: Att anlägga ett köns- eller genusperspektiv i undervisningen innebär att synliggöra kön i såväl kursplaner som lärandemål, lyfta fram frågeställningar eller använda kurslitteratur där kön problematiseras och teoretiseras. Könsperspektiv kan innebära en utmaning för både lärare och studerande, tillföra ny kunskap samtidigt som det bryter gamla tankemönster, ge studerande möjlighet till studier på lika villkor oberoende av kön. Könperspektivet är därigenom viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv.

Jämn könsfördelningen är inte ett bevis på jämställdhet. En jämnare könsfördelning är snarare en indikator på att en person upplever det möjligt att söka och komma in på en skola, må bra i sin kropp, få ett högre betyg, välja att läsa ett visst ämne eller utbilda sig till ett visst yrke, oberoende av sitt kön.

Förändringar mot en mer jämn könsfördelning påverkar synen på flickor och pojkar och hur de förknippas till ett visst ämne, en linje eller en skola. Det är vanligen så att man måste göra könsöverskridande val innan synen på ett ämne som kvinnligt eller manligt kodat ska förändras. För att dessa könsöverskridande val ska kunna göras behövs bland annat förebilder, stöd och

en respektfull miljö. Det betyder att vissa skolor eller utbildningsprogram har större utmaningar än andra och kanske måste anstränga sig extra för att inte kodas som en flick- eller pojkskola. Ett program eller en skola kan tvingas att profilera sig extra könsneutralt eller lyfta upp den underrepresenterade gruppen för att motbevisa, men även för att förändra bilden av skolan. Studerande förklarar ofta könssegregeringen som ett individuellt val och därför behövs det mer kunskap att se de maktstrukturer som finns och som påverkar inte bara val, utan möjligheten att känna sig kompetent eller trygg i det man är intresserad av.¹⁶

Forskning¹⁷ visar även hur de studerande bedöms olika inom samma ämne. I ett test där man undersökte vilken kunskap flickor och pojkar hade i ämnen som traditionellt kodas som kvinnliga och manliga upptäckte man att det fanns tydliga könsmonster då man jämförde svaren med de betyg som flickorna och pojkarna de facto hade fått. Flickor tenderade att ha lättare att få bättre betyg i matematik, trots att deras kunskaper var sämre än pojkarnas i samma klass och pojkar tenderade få högre betyg i modersmål, ämnen som de traditionellt uppskattas vara svagare i. Betygen visade att lärarna bedömde det kön som traditionellt sätt uppfattades som bra i ett ämne hårdare och tvärtom. Det visar att studerande inte alls alltid bemöts som individer, utan även prestationer könas i betygsättningen, vanligtvis omedvetet och utgående från olika förväntningar vi har som också kan kopplas till kön.

I intervjuerna med rektorerna lyfte flera gymnasier fram hur de var oroad över den minskade andelen pojkar som sökte in till gymnasiet, medan andra gymnasierektorer var nöjda över att könsfördelningen bland sökande var så jämn. Forskning visar att män har större tendens att drabbas av utslagning såsom långtidsarbetslöshet, missbruk eller annan typ av marginalisering redan efter grundskolan. Mäns risk för utslagning är något som lyfts fram i regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015¹⁸ och som man vill motarbeta. Skolorna har en viktig roll förebygga utslagning, men man bör samtidigt vara försiktig med att ensidigt rikta in sin uppmärksamhet på pojkarnas skolframgång. Dels klarar sig alla pojkar inte dåligt i skolan och dels finns det flickor som inte alls klarar sig bra i skolan. Den senare gruppen faller ofta utanför fortsatt utbildning. En generalisering av problemen utifrån kön är alltså sällan till hjälp när

16 Kalat (2007)

17 Gordon m.fl. (2004)

18 s.27 ur Regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015

man ska lösa enskilda flickors och pojkars problem i skolan.¹⁹ Utgångspunkten i arbetet med könsperspektiv är att undersöka vilken typ av *normer* det finns kring kön. Normerna tydliggörs genom könsmönster i kartläggningen. Mönstren visar att det finns olika möjligheter att agera, välja, göra och vara.

NORM: normer handlar om oskrivna regler i form av förväntningar, krav och önskningar. I ett skolsammanhang kan normer handla om val av utbildningsprogram, vilken skola man förväntas söka till, hur man borde bete sig på lektionen och vem som förväntas använda vissa lokaliteter. Att handla annorlunda kan ses som att bryta mot normerna och kan ha konsekvenser. Könsnormer handlar om olika förväntningar som finns på kön, som att pojkar förväntas vara intresserade av teknik eller fotboll medan flickor förväntas vara duktiga i språk eller intresserade av klädmode. Vi vet att detta enbart är generaliseringar, samtidigt som vi ändå kan förvänas både positivt och negativt av att pojkar och flickor avviker från våra förväntningar.

Skolorna har olika utmaningar i arbetet med att främja jämställdhet. Om skolan undersöker hur läget ser ut, har skolan lättare att senare identifiera vilka de jämställdhetsfrämjande metoderna kunde vara som bidrar till den förändring skolan strävar efter. En jämställdhetsvision skulle vara en situation där studerade inte längre begränsas av förlegade bilder av kön, utan utvecklar just sina specifika färdigheter och intressen och fördomsfritt får testa och misslyckas i ämnen som tidigare inte varit så bekanta.

I intervjuerna med rektorerna blev det tydligt att det i lärarrummen diskuteras jämställdhetsrelaterade frågor som: Varför uppfattas franska som flickigt ämne och varför har flickor ofta sämre självförtroende då det kommer till matematik? Frågeställningar som ofta uteblir är varför finns det så få pojkar på vårdlinjen, trots att det är ett så fysiskt tungt arbete, något som ju traditionellt sett brukar locka fler pojkar? Hur kommer det sig att homofobin är så stark på just de tekniska programmen, där det går flest pojkar? Vanligtvis tar man dessa saker som självklarheter och därför är det viktigt att ställa kritiska frågor så att vi kan komma åt de normer och stereotypa bilder som finns i skolan. Bland studerande diskuteras olika normer för vad man förväntas vara intresserad av, vilka kläder man förväntas bära, men också olika bemötande kopplat till kön i klassrummet och i bedömningen. Att diskutera dessa frågor är första steget och något som pågår även i många lärarrum. Men då man frågar rektorerna vad man konkret gjort för att förändra situationen visade det sig att man oftast fastnat i diskussionen.

19 Lahelma & Öhrn (2011)



Studerandes engagemang i olika aktiviteter – Borgå gymnasium

Borgå valde att göra en enkätundersökning och fråga om deras uppfattning kring deras uppfattning om könsrepresentationen i olika studerandeaktiviteter. De studerande som analyserat enkätundersökningen menade att deras medstuderande upplevde att skolans olika studerandeaktiviteter som tutorverksamhet, julfesten, BoGy-showen, de gamlas dans och penkis hade en jämn könsfördelning i engagemang. Av enkätundersökningen kan man inte läsa ut hur det de facto såg ut med engagemanget bland studerande vid Borgå gymnasium, eftersom forskning visar att vi ibland har uppfattningar som inte stämmer överens med verkligheten, utan snarare handlar det om våra önskningar om hur något ska vara.²⁰



Åtgärder kopplat till könsfördelning – Katedralskolan i Åbo

Skolans jämställdhetsplan innehåller olika formuleringar om åtgärder för en mer jämställd skola. Där kan man bland annat läsa: "Skolan ska genomgående följa med hur flickor och pojkar gör sina val av kurser och överväga om något bör och kan göras för att rätta till en snedfördelning. Lärarna ska, särskilt i samband med de årliga utvecklingssamtalen, diskutera med sina elever om deras specifika begåvning förblir oupptäckt eller outnyttjad på grund av könet."

Genom att ringa in frågan och tillsammans försöka utveckla olika åtgärder samt testa dem, finns det en större möjlighet att man kommer åt själva problemet. Här har jämställdhetsgruppen en viktig uppgift att tillsammans med skolpersonal och studerande formulera åtgärder. Genom en kontinuerlig utvärdering, som kapitel 4 fokuserar på, kommer man att upptäcka hur bra åtgärderna fungerade.

2.2 Enkäter

Ett sätt att komma bakom siffrorna är att göra en enkät för att undersöka de studerandes upplevelse av jämställdheten i skolan. En del skolor har valt att utveckla sina kontinuerliga trivselkartläggningar genom att tillägga nya frågor som fokuserar på jämställdhet och sedan analysera hela enkätresultatet uppdelat på kön. Andra skolor har utvecklat specifika jämställdhetsenkäter, via skolans egna digitala verktyg eller på papperskopior, digitalt via kommunens eget enkätssystem eller utgående från det digitala kvalitetssäkringssystem som skolan redan använder sig av. I jämställdhetsgruppen kan man fråga sig: vad finns det för möjligheter att bygga ut en redan existerande enkät? En del skolor

20 s. 12–14, Hedlin (2010)

har också utvecklat både enkät och jämställdhetsplaner tillsammans med andra skolor. Samarbete kanske tar extra tid, men enligt de skolor som arbetat så lönar det sig. Skolorna upplevde att de lärde sig mycket av varandra, inte bara om jämställdhet, utan det gav många andra extra dimensioner såsom bättre samarbete mellan olika skolor i regionen.

Bara hälften av de intervjuade rektorerna bekräftade att de hade utarbetat en plan, där jämställdhetsgruppen fungerat som en drivande kraft när det gällt att genomföra enkäter och utarbeta planer. I vissa skolor har både enkäten och planen främst arbetats fram av rektor eller lärare och de studerande har sedan givits möjlighet att kommentera. Idealet skulle vara att de studerande finns med i hela processen, även då frågorna tas fram, eftersom det kunde öka studerandes inflytande och engagemang i jämställdhetsarbetet.



Beredningsarbetsgrupp för gymnasiernas jämställdhetsplan – Karleby gymnasium

Från varje gymnasium i staden (5 st) deltog en lärarrepresentant och en studeranderepresentant. Tillsammans har man utarbetat en enkät, vilket skapar möjlighet att jämföra de olika skolorna med varandra. Gruppen har även arbetat fram en övergripande mall för jämställdhetsplanen och de enskilda skolorna har sedan haft i uppgift att utgående från analysen av svaren i de skolvisa enkäterna utarbeta skolspecifika åtgärder som resulterar i den enskilda skolans jämställdhetsplan. Gruppen träffas regelbundet och arvoden utbetalas för arbetet.



Läroanstaltsspecifik plan – Vasa gymnasium och Vasa svenska aftonläroverk

En gemensam mall för enkäten och jämställdhetsplanen utarbetades i Vasaregionen genom ett samarbete mellan olika skolor på andra stadiet. Alla skolor använder samma mall för jämställdhetsplanen, som en form av ett formulär, där åtgärderna fylls i skilt för varje skola. Åtgärderna baserar sig på de skolvisa resultaten, i det här fallet svaren på enkäten från både Vasa gymnasium och Vasa svenska aftonläroverk. Varje åtgärd som skolan ställt upp har specificerats och man har kommit överens om uppföljningsmetod. Hela formuläret i *bilaga 1*.



Jämställdhetsplanssamarbete mellan flera svenskspråkiga yrkesläroanstalter

Jämställdhetsombudsmannen arrangerade en utbildningsträff för de svenska yrkesläroanstalterna. Träffen blev starten till ett samarbetsprojekt yrkesläroanstalterna emellan. Parallellt utvecklades jämställdhets- och jämlikhetsplaner, både personalpolitiska och planer som berör de studerande.

Yrkesakademien i Österbotten höll i trådarna och arrangerade en gemensam utbildningsdag med utomstående föreläsare. Föreläsaren handledde läroanstalterna individuellt kring enkäter och jämställdhetsplaner. Största delen av planerna beräknas bli färdiga under 2012 och har därför inte kunnat tas med som modeller i detta material.

Enkäterna kan med fördel arbetas fram i samarbete med andra skolor, eftersom det då finns många olika synvinklar representerade och risken för fallgropar minskar. Flera av de intervjuade rektorerna berättade om och önskade få mer information om olika typer av fallgropar man kan råka ut för under arbetets gång. Här kommer några exempel på fallgropar då man sätter ihop en enkät.

2.2.1 Enkätfallgropar

A. Att använda sig av en färdig mall

Det är lätt att kopiera en mall för att spara tid, för att man upplever att temat är svårt eller för att man litar på hur någon annan tänkt. Men alla organisationer och därmed skolor ser olika ut, vilket innebär att lokal förankring är av största vikt för att man faktiskt ska ha nytta av enkäten.



Fallgropen, eller mallgropen? – Yrkesinstitutet Axxell

Jämställdhetsgruppen beslutade att använda sig av enkät både till studerande och till personalen. Frågorna till de studerande utarbetades internt av en grupp lärare och ungdomsledarstuderande. Syftet var att enkäten skulle ge så tydlig information som möjligt om olika diskriminerande situationer de studerande upplevt i skolan. Enkäten visade sig fungera bra och användes som grund i arbetet med att utveckla en jämställdhetsplan för de studerande. För personalen använde gruppen en kopia av enkäten i "Handbok i likabehandlingsplanering"²¹ som Inrikesministeriet gett ut. Frågorna visade sig vara av alltför allmän karaktär för att personalen skulle känna att det berörde deras vardag. Många upplevde att enkäten var svår att fylla i. Personalen skulle bland annat göra en bedömning av hur man upplevde jämställdheten mellan kvinnor och män i olika situationer, till exempel när det gäller att utse chefer och medlemmar i direktionen, då man anställer personal, vid lönesättning, möjligheterna att avancera i arbetslivet, möjligheterna till utbildning och studier och jämställdheten i det sociala umgänget. Yrkesläroanstalten kunde inte använda resultaten och kommer att utarbeta en mer specifik enkät som är anpassad till och förankrad i personalens konkreta vardag, på samma sätt som man arbetat fram enkäten för de studerande.

21 Handbok i likabehandlingsplanering (2010)

Låt arbetet med att utforma enkäten ta den tid det behöver. Med tid skapas kontinuitet och förankring, en enkät som kan användas många år och som kanske enbart behöver kompletteras i stället för att revideras på nytt varje gång. En bra enkät är i sig själv också jämställdhetsfrämjande, eftersom den fokuserar på och lyfter fram det som är relevant för en specifik skola och de som fyller i den känner att det är relevant att delta i enkäten.

B. Könsalternativen i kartläggningen

Alla studerande och lärare uppfattar sig inte passa in i den traditionella uppdelningen av kön (man och kvinna). Jämställdhetsgruppen kan reflektera över vilket sätt man vill öppna för andra möjligheter av *könsidentitet* och *könsuttryck*. Genom att ha ett tredje alternativ för kön (t.ex. alternativ: "annat") erbjuds studerande och lärare möjligheten att definiera sig utanför begreppen man och kvinna. Det finns erfarenheter av att alla studerande inte tar detta seriöst, men det kan vara symboliskt viktigt för de studerande som det berör. Alternativet "annat" ger dessutom kunskap om att det är möjligt att identifiera sig utanför *tvåkönsnormen* och kan därmed bidra till att bredda synen på kön.

TVÅKÖNSNORMEN: Begreppet tvåkönsnormen handlar om våra förväntningar på att det bara finns två kön. I en skolmiljö innebär det att man tar för givet att alla identifierar sig med ettdera könet, vilket kan ta sig uttryck i att man delar upp studerande enligt kön i undervisningen, toaletterna uppdelas enligt två kön eller enbart två könsalternativ ges i olika enkäter.

KÖNSIDENTITET: Människas egen förståelse och upplevelse av sin könstillhörighet kallas könsidentitet.

KÖNSUTTRYCK: En individs sätt att uttrycka sitt kön kan kallas könsuttryck är hur en individ uttrycker sitt kön. Det omfattar alla handlingar och allt beteende genom vilka man uttrycker sig som varande man eller kvinna eller något annat (uppförande, klädsel, frisyr osv.) men också hur kroppen ser ut. En individs könsuttryck kan därför vara mångsidigt eller uppfattas motsägelsefullt.



Tips!

- Öka din kunskap om könsidentitet och könsuttryck i undervisningen. Mångfald ryms i skolan. Tips för hbtisensitiv undervisning. Beställ häftet gratis från Seta – sexuell likaberättigande rf, www.seta.fi

C. Tydliggör alla begrepp

Begrepp som *jämlikhet* och jämställdhet blandas ofta ihop, och begrepp som

diskriminering och trakasserier kan vara svåra att koppla till en konkret skolvardag om de inte beskrivs närmare. Om vi använder begrepp som inte är klara för dem som fyller i enkäten, blir det svårare att tolka svaren. Vi behöver antingen förklara begreppen i enkäten eller ställa frågorna så att vi lyfter fram hur jämställdhet tar sig uttryck. Påståendet "Lärarna bemöter de studerande jämställt" kunde bytas ut mot "Jag upplever att lärarna bemöter flickor och pojkar lika i vår skola".

I den här handboken finns kontinuerligt exempel i texten på hur man kan definiera olika begrepp kopplade till jämställdhet. Alla dessa begrepp finns även samlade i bilaga 2. Det är viktigt att reda ut begrepp som *kränkande behandling*, *direkt* och *indirekt könsdiskriminering* för att ha ett gemensamt språk i arbetet.

För att skapa tydlighet i förändringsarbetet är det viktigt att vi alla tillsammans reder ut olika ord och uttryck kopplade till jämställdhet.

JÄMLIKHET: En strävan efter ett mer jämlikt samhälle är en process där alla människor oberoende av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder eller sexuell läggning har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden. Makt och inflytande är jämnt fördelade mellan människor. Flera av skolorna med flerspråkiga program lyfte upp utmaningarna med att få all information på svenska, finska och engelska. Andra skolor lyfte upp utmaningarna med rasistiska uttalanden och hur man försökt ta itu med det på olika sätt.

KRÄNKANDE BEHANDLING: Kränkningar är ett samlingsbegrepp för alla typer av nedsättande, förödmjukande beteende i ord, bilder och handlingar. Det inbegriper allt från sexualiserade skällsord till rasistiska uttalanden, sexistiska kommentarer där man pratar nedsättande om flickor, pojkar eller transpersoner, men det gäller också kontokapningar i sociala medier, bildmanipuleringar eller tafsande.

KÖNSDISKRIMINERING: Om en studerande blir behandlad sämre än en annan studerande på grund av kön kallas det könsdiskriminering, vilket naturligtvis också inbegriper skolpersonalen. Både studerande och skolpersonal kan vara den som diskriminerar. Könsdiskriminering kan delas in i direkt och indirekt könsdiskriminering.

DIREKT KÖNSDISKRIMINERING: Då en studerande missgynnas och det har en direkt koppling till dennas kön, könsidentitet eller könsuttryck kan man benämna det direkt könsdiskriminering. Ett exempel kan vara att en studerande blir rekommenderad att inte välja en viss kurs då den kommer att vara

en könsminoritet där eller att mobbning bortförklaras med att den studerande får skylla sig själv då den (provocerar) klär sig flickigt som pojke eller tvärtom.

INDIREKT KÖNSDISKRIMINERING kan ske då vi behandlar alla lika eller använder oss av ett könsneutralt förhållningssätt som sätter en studerande i en sämre position. Det kan handla om en tradition, bestämmelse eller regel som gör det "omöjligt" att bryta regeln. Det kan handla om sociala koder som att alla flickor måste ha klänning och män kostym eller frack på gammeldans (på Åland: karonka), men det kan också vara en säkerhetsfråga om skyddskläder bara är utvecklade för någotdera könet, eller om kroppslig integritet där omklädningsrum saknas eller en viss typ av kränkande språkbruk tillåts användas med förklaringen att det hör till branschen.

D. Är enkäten tydlig?

Ett av syftena med det jämställdhetsfrämjande arbetet är att "undervisningen och undervisningsmaterialet inte får skapa eller upprätthålla fördomar eller stereotyper om könsroller och könsfördelning i familjen och i arbetslivet"²². Om vi frågar: "Tycker du att undervisningsmaterialet lyfter upp kvinnor och män lika ofta?" Då kan det sättet fortsättningsvis vara könsstereotyp, men också vara neutralt eller bestå av många olika sätt att gestalta kön. Om en studerande svarar "Ja" på frågan, så vet man inte hur den studerande uppfattar undervisningsmaterialet. Vi kunde i stället fråga: "Upplever du att olika typer av könsidentitet och könsuttryck förekommer i undervisningsmaterialet?" "Framställs kvinnor och män på ett könsstereotypt sätt?" eller "Tycker du att undervisningsmaterialet bidrar till att bryta ner förlegade åsikter om kvinnor och män?" Frågan måste ställas så att de studerande förstår den och exempelvis den sista frågan kräver att de studerande har funderat på vad som kunde vara förlegade åsikter om kvinnor och män.



Frågefallgropen – Gymnasiet svenska normallyceum

Skolan hade gjort ett kort och koncist frågeformulär med åtta ja och nej-frågor och fyra öppna frågor. Efter att enkäterna samlats in blev det tydligt att de korta ja och nej-frågorna inte var konstruktiva för hur arbetet skulle formas. På frågan "Behandlar lärare studerande olika p.g.a. kön?" svarade 35 procent av de studerande ja, men eftersom frågan inte var mer specifik förblev det oklart på vilket sätt detta tog sig uttryck. På frågan "Får ni diskutera jämställdhetsfrågor i skolan?" svarade 51 procent nej, men formuläret gav inte svar på om det fanns lärare som motsatte sig detta, vilka frågor de studerande var speciellt intresserade av eller om de studerande önskade att det skulle

22 Jämställdhetsbroschyrer 2005:2

göras på ett visst sätt. Det ledde till att skolan gjorde en tilläggsenkät för att få mer information från de studerande.

En bra utformad enkät ger även mindre analysarbete och fler idéer för hur arbetet med jämställdhet kan formas. Det kan löna sig att fundera på hur vi kan gå vidare med svaren i enkäten och om vi redan genom enkäten kan få konstruktiva idéer för arbetet. Om man frågar alltför allmänt såsom: "Är flickor och pojkar jämställda i skolan?" kan det vara svårt för dem som svarar att förstå vad "i skolan" syftar på. Frågan kan ju vara av allmän karaktär, men de svarande kan också tänka på något specifikt. I stället kan man fråga: "Upplever du att flickor och pojkar överlag är jämställda i skolan?" och efter det ha mer specifika frågor. Eller så väljer man att använda bara specifika frågor som "Upplever du att flickor och pojkar har lika stor möjlighet att få svara på frågor under lektionstid?" vilket gör att man har fler möjligheter att använda sig av svaret.

2.3 Intervjuer och observation

En metod för att skapa ett större djup i hur studerande och lärare upplever jämställdheten i skolan är att göra intervjuer. Intervjupersonerna kan väljas ut slumpmässigt eller medvetet men man kan också be intresserade att ta kontakt för mer diskussioner om jämställdhet. Utmaningen med att de studerande tar kontakt är att de kanske inte är representativa för hur studerande i allmänhet tänker. Ta i beaktande att om man sätter bara studerande i en grupp pratar de kanske mer öppet om lärarnas bemötande än om lärare finns med, men med en blandad grupp kan också nya dimensioner på jämställdhet öppnas upp. Genom intervjuerna kan man få ett tydligare arbetsunderlag för jämställdhetsgruppen, speciellt om man upplever att enkäten inte gett tillräckligt mycket information kring en viss fråga. Många gånger blir det tydligt redan i en statistisk kartläggning eller genom en enkät vilka som är skolans utmaningar, men andra gånger får man kanske bara en svag känsla för vilka dessa kunde vara. Om man har enbart en känsla, kan det vara bra att göra några intervjuer för att få mer kunskap och konkreta förslag på vad som verkligen borde förändras eller hur man borde gå till väga.



Gruppintervjuer – Yrkesakademin i Österbotten

Skolan har upplevt det som utmanande att engagera studerande i jämställdhetsgruppen. Den jämställdhetsansvariga beslutade därför att sätta sig ned med några utvalda studerande för att diskutera jämställdhet närmare. Intervjuerna skapade även en bättre återkoppling och förankring till de studerande. Diskussionerna användes sedan som bas för utarbetande av jämställdhetsfrämjande åtgärder.

Vissa av rektorerna uttryckte i intervjuerna en frustration över de studerandes icke-engagemang i jämställdhetsfrågor. Det finns en inbyggd utmaning i att de studerande byts med två-tre års intervaller. I en del skolor upplever man det som frustrerande då jämställdhetsarbetet måste introduceras på nytt och på nytt, både vad gäller grundläggande kunskapshöjning och aktivering av nya studeranderepresentanter i jämställdhetsarbetet. Det finns inte någon standardlösning för hur man gör, i vissa skolor är de studerande mer aktiva än i andra. Genom att integrera jämställdhet i varje läroämne har de studerande också lättare att förstå bredden av jämställdhetsområdet och genom att koppla arbetet närmare de studerandes vardag finns det också en större möjlighet att engagera. En väl utarbetad jämställdhetsenkät kan fungera både kunskaps- höjande och intresseväckande för såväl studerande som skolpersonal. Även observationer kommer nära de studerandes vardag och kan väcka nya tankar om hur skolvardagen egentligen ser ut.



Tips!

- Inspirerande bok för flickor och pojkar med tankar kring flickigt, pojktigt och jämställdhet
Norlin, Anna (2007) Tänk (tvärt) om: tjejer, killar och makt. Rabén och Sjögren

Observation är ännu en metod att undersöka jämställdhet i skolan. I skolvardagen är det möjligt att observera hur människor förhåller sig till varandra på olika sätt, relationen studerande emellan, men också relationen mellan studerande och skolpersonal. Man kan undersöka talutrymme, var människor rör sig i skolan eller på vilka villkor studerande umgås med varandra. Man kan också observera klassrumssituationer eller analysera det material som används i undervisningen.



Observation i skolmiljön – Borgå gymnasium

Jämställdhetsarbetet i skolan har till största delar gjorts inom ramen för en kurs i hälsokunskap. De studerande delades in i olika arbetsuppgiftsgrupper. Uppdragen bestod i att göra litteraturanlys, där man undersökte hur flick- och pojknamn fördelade sig i några utvalda skolböckers uppgifter och i rollerna på bilderna. Man gjorde också observationer av lärare och studerande under ett antal 60 minuters lektioner. Rapporten, som också fungerar som en jämställdhetsplan, saknar konkreta åtgärder som är direkt kopplade till de kartläggningar och observationer som gjorts, utan de är av mera allmänna förslag tex. en närvarande skolkurator. Idag finns en skolkurator närvarande och då man utarbetades en Må Bra årsklocka för den förebyggande elevvården - ingick även jämställdhetsfrågor.



Tips!

- Läs mer om checklistor och systematiska observationer i Jämställd skola – strategier och metoder. (2006) Lärarförbundet i Sverige. Ladda ner.²³



Så här kan man gå vidare!

- Efter varje kartläggning ska resultaten analyseras och sammanfattas. Den eller de ansvariga behöver en tidtabell för att kunna reservera tid för arbetet och veta när analysen ska presenteras för jämställdhetsgruppen.
- Frågor som analysen borde ge svar på är:
 - Varför ser resultaten ut som de gör? Både de positiva och de mer utmanande resultaten?
 - Hur ska vi tolka könsskillnader i svaren? Vad är det som bidrar till skillnaderna?
 - Hur överensstämmer resultaten med skolans mål?
 - Vilka är våra styrkor och vilka är våra svagheter just nu?
 - Finns det frågor där svaren inte ger tillfredsställande information?
- Fundera på vilket sätt och i vilket forum resultaten och analysen ska presenteras för studerande och skolpersonal. Ju fler som är delaktiga i att forma åtgärderna för en förändring, desto bredare förankring och fler perspektiv finns med i jämställdhetsplanen.
- Gruppen fattar beslut om vilka jämställdhetsfrämjande åtgärder man kommer att skriva ned i planen. Då åtgärderna skrivs ned ska det också finnas svar på följande frågor: Vad ska göras? Hur ska det göras? När ska det göras? Av vem ska det göras? Se exempel i bilaga 2.
- Dokumentationen av resultaten av de olika kartläggningarna kan ingå direkt i planen som ett sammandrag och dessutom bifogas i sin helhet. Dokumentation, uppföljning och utvärdering kan man läsa mer om i kapitel 4.



3 Hur kan vi förändra vår skola? – jämställdhetsarbetet genom konkreta åtgärder

Då analysen av kartläggningen är gjord är det dags att titta närmare på den eventuella skillnaden mellan skolans allmänna mål och de eventuella resultat som visar att man ännu inte nått de målen. De kan hända att det kommer fram saker i kartläggningen som upplevs som viktiga och att man därför ställer upp helt nya mål för att konkretisera vad man ännu vill förändra och varför. Varje skola har sina egna utmaningar och möjligheter när det gäller jämställdhet. Huvudsaken är att åtgärderna känns förankrade i skolvardagen, både vad gäller metoder och angreppssätt. Det kan löna sig att prova sig fram och hitta egna rutiner eller bygga om rutiner helt, låta motivationen smitta av sig. Forskning visar att jämställdhetsfrämjande modeller fungerar olika i olika skolor just på grund av att skolorna är unika.²⁴ Flera rektorer poängterade i intervjuerna att intresset för frågorna känns krångliga och svårgripbara. Många rektorer efterlyser konkreta mål. Målen ska vara konkreta, eftersom det gör arbetet lättare att genomföra och mäta. Mätbarheten stöder möjligheten att se hur arbetet faktiskt fungerar.



Att definiera sitt mål – Gymnasiet Lärkan

Skolans jämställdhetsplan innehåller två tydliga målformuleringar för jämställdhetsarbetet

- ”- att personalen och eleverna görs medvetna om jämställdhetsfrågornas betydelse på arbetsplatsen och i undervisningen
- att vår skola av alla som arbetar här uppfattas som en jämställd arbetsplats”.

Dessa mål är mätbara och även om det andra målet kanske mer är en vision kan skolan undersöka om den lyckats med dessa två mål genom enkätfrågor. I planen finns också definierade jämställdhetsprinciper: ”Jämställdhet skall genomsyra skolans verksamhet, skall synas i klassrummet och i den vardagliga undervisningen. Elever skall bedömas och behandlas lika oavsett kön, och uppmuntras att utveckla sina intressen utan fördomar om vad som är manligt och kvinnligt. Eleverna skall uppmuntras att ta för sig lika mycket i klassrummet: våga svara på frågor, kritisera och stå för sina åsikter, oberoende av könstillhörighet.” Dessa principer kan skrivas om i frågeform i en enkät för att

24 s. 115–132, Lahelma & Öhrn (2011)

undersöka om skolan lever upp till dem. Om skolan inte gör det behöver man definiera åtgärder för att principerna faktiskt ska vara gällande.



Fallgrop: Vision eller mål?

Då vi ställer upp mål för arbetet är det bra att reflektera över de eventuella skillnader som finns mellan vision, mål och principer. Det är tydligt att flera av de aktuella jämställdhetsplaner som finns på andra stadiet benämner visioner som mål i sin plan. Det är därför bra att vara uppmärksam på hur man formulerar sig, eftersom det också har konsekvenser för hur man lyckas med jämställdhetsarbetet.

Vision är vanligen ett "drömtillstånd" som inte behöver vara mätbart, tidsbundet eller ens realistiskt. "Vi vill att alla studerande och lärare ska bemötas lika oberoende av kön" är ett exempel på en vision som är realistisk, men som inte är tidsbunden i skolans plan. Visionens funktion kan vara att visa vad vi strävar efter i arbetet.

Mål är konkretiseringar av visionen och ska i motsats till visionen vara mätbara, realistiska och tidsbundna. En skola kan ställa upp ett mål eller flera. Ett mål kan ändå betyda att det krävs flera olika åtgärder för att nå målet.



Fallgrop: Policy eller plan?

För att skapa ett dokument som stöder en förändring behöver det ha en viss struktur för att fungera som ett verktyg. Åtminstone ett av de jämställdhetsdokument som samlades in vid intervjuerna med rektorerna var inte en plan, utan en policy.

Policy är ett vägledande dokument som många gånger innehåller visioner och kanske också mål, men saknar konkreta åtgärder för hur och när man ska nå de mål som man ställt upp. I skolan finns många gånger trivselregler som är mer policyinriktade än planmässiga. Att skriva "vi bemöter varandra med respekt" är ett bra exempel på en princip i ett policydokument om det inte finns en plan för hur man ska nå målet.

Plan innebär att det inte bara finns visioner, mål eller principer utan att det också finns en plan för hur det ska gå till. Det innebär att man definierat vem, var, hur, när, varför osv. Det betyder att man kan följa upp planen och undersöka vad man borde göra när man följt planen till slut. En plan kan också utvärderas för att undersöka hur bra planen var uppbyggd för att man skulle nå de mål man ställt upp.

Åtgärderna kan beröra många olika områden i skolmiljön. Det kan vara allt från att studerande upplever att kön spelar roll vid betygsättning, att det

förekommer sexuella trakasserier i form av integritetskränkande skämt eller att könsfördelningen blir allt snävare till ett visst program eller inom ett visst ämne.



Konkreta åtgärder – Vasa övningsskolas gymnasium

I jämställdhetsplanen för Vasa övningsskolas gymnasium ingår fyra olika åtgärds punkter som tydligt visar på vilken bredd jämställdhetsfrågorna ska ha i en skola. Alla punkterna är lätta att följa upp och utvärdera:

- "Studerande och personal informeras om jämställdhetsplanen årligen. Planen finns tillgänglig på skolans hemsida".
- "Inträdesförhören till specialiseringslinjerna (konst, musik, IB) bör ge alla sökande likvärdiga möjligheter. Vi strävar till att inträdesförhören bedöms av representanter från båda könen".
- "Skolans elevvårdsteam (där ingår rektor, skolhälsovårdare, skolpsykolog, studiehandledare) jobbar med jämställdhetsbefrämjande frågor."
- "Skolan strävar till att arrangera en jämställdhetsrelaterad temadag (föreläsning) minst en gång per år."

Kommentar: Planens svaghet är att det saknas en kontinuerlig jämställdhetsgrupp som följer upp arbetet, utan det tillsätts en grupp med 2–3 års mellanrum för att utvärdera åtgärderna. Även definitionen av jämställdhet behöver ses över.

Insamlandet eller skapandet av verktyg för att konkretisera jämställdhetsarbetet i skolans vardag kan vara en uppgift för den grupp som koordinerar främjandet av jämställdhet. Gruppen kan finnas till som resurs för skolpersonalen när de utbyter metoder och tankar med varandra eller vill initiera olika teman i undervisningen. En tumregel är att hellre ta några få saker som man fokuserar på och göra dem ordentligt än att fylla planen med åtgärder som aldrig verkar ta slut. Konkretisering är ofta en förutsättning för att få saker genomförda och om arbetet görs grundligt kan man upprepa det i en annan form eller vid en annan tidpunkt för att undersöka eventuella skillnader.



Så här kan man gå vidare!

- Utgående från resultaten och analysen av kartläggningen vidtar man åtgärder för att skapa en mer jämställdhetsfrämjande skola. För att åtgärderna ska bli så konkreta som möjligt kan det vara bra att man vid formulerandet också har svar på följande frågor: Vad är målet? – Ställ upp ett mätbart mål för verksamheten.

Vad är utgångsläget? – Beskriv kort varifrån man börjar.

Vilken är åtgärden? – En åtgärd är själva arbetet och ska vara konkret så att man kan följa upp om den genomförts.

När ska det göras? – Tidtabellen ska vara realistisk och anpassad till de resurser som finns till förfogande. Tidsmässigt kan det handla om olika delar som ska genomföras under en termin, ett år eller flera år.

Av vem ska det göras? – Skapa klarhet kring arbetsfördelningen mellan jämställdhetsgruppen, en egen arbetsgrupp, rektor, enskilda studerande eller lärare.

Hur sker uppföljningen och utvärderingen? – Dokumentation av det som händer och vad man kommer fram till underlättar möjligheten att följa upp arbetet och utvärdera det. Schema i bilaga 2.

- Gruppen avgör avgör vilka åtgärder man arbetar med under sin mandatperiod. Det är bättre att fokusera på färre åtgärder som faktiskt blir genomförda. Beroende på hur länge jämställdhetsplanen gäller planerar man in möten kontinuerligt och bestämmer redan på förhand ungefär vad som borde göras när. Det ska kännas motiverande och arbetet ska löpa.
- Jämställdhetsgruppen kan fungera som en resurs genom att till exempel samla de jämställdhetsfrämjande metoder som används i den egna skolan. Men kan också organisera fortbildningar och föreläsningar för att inspirera skolpersonal och studerande att använda sig av ett könsperspektiv i det dagliga arbetet.



Tips!

- Att bygga in värdegrundsfrågor i planen
Nordenmark, Love och Rosén, Maria (2008) Lika värde lika villkor? Arbete mot diskriminering i förskola och skola. Stockholm: Liber AB.

3.1 Bemötande

Jämställdhet handlar om respektfulla möten mellan människor. Det innebär att alla har rätt att bli bemötta på ett respektfullt sätt och att inte behandlas utgående från stereotypa uppfattningar om kön. Flickor och pojkar möter olika krav, förväntningar och önsknings i sin omgivning, ibland är det mer direkt och

andra gånger mer indirekt.²⁵ Det innebär att vi kan iaktta könsmönster i skolan vad gäller resultat, frånvaro, prestation, engagemang, intressen osv. Forskning visar att studerande bemöts olika beroende på kön i undervisning, vilket resulterar i olika bedömning, varierande talutrymme och därmed olika villkor.²⁶ Studerande bemöter också varandra utgående från kön och sexuella trakasserier och könsmobbing hör till de grövre uttrycken för ojämställt bemötande. Återigen kan man påminna sig om att alla skolor är unika, de har sina egna utmaningar och i detta kapitel om bemötande lyfter vi bara upp några exempel. Vissa skolor kommer att känna igen sig medan andra kanske har en omvänd situation eller andra utmaningar då det kommer till jämställt bemötande.

”Vi ser i vår skola att flickorna ska vara duktiga och snälla och visst höjer vi på ögonbrynen om en flicka avviker – det är vi medvetna om och jobbar med för att skapa ett mer jämställt bemötande”, berättar en rektor i intervjun. Samma rektor försöker aktivt upprätthålla en diskussion kring detta i kollegiet. Fler av rektorerna hänvisar till olika typer av diskussioner om jämställt bemötande. Men på frågan om det är något man sedan gått vidare med från diskussionsnivå till att testa eller utveckla olika metoder att komma åt problematiken är det få som har konkreta åtgärder att dela med sig av.

Skolorna har olika utmaningar – allt från motiverade pojkar och svaga flickor till en omvänd situation. Arbetet måste alltid ta ansats i skolans egen unika miljö och de utmaningar som hittas där. Genom att se och erkänna de könsmönster som finns har man också en möjlighet att gå in och skapa en positiv förändring.



Tips!

- Korta artiklar om vad könsskillnader i skolresultat kan bero på från den nationella konferensen Gender Differences in Educational Achievement 2009 på Skolverket se.²⁷

3.1.1 Lärarens och studerandes roll i arbetet

Lärarens och handledarnas roll i arbetet med studerande är självklart viktig. En del skolor har lagt in den lokala ojämställdhetsutmaningen som ett kontinuerligt tema i de årliga utvecklingssamtalen – både för att uppmärksamma och söka kunskap om varför vissa könsmönster finns, men också

25 Att bli medveten och förändra sitt förhållningssätt – Jämställdhetsarbete i skolan, SOU 2010:83

26 se exempelvis: Gordon m.fl. (2004)

27 http://www.skolverket.se/polopoly_fs/1.92806!/Menu/article/attachment/Genderdokumentation_webb.pdf

för att skapa förändring i dem. De studerande är inte bara föremål för jämställdhetsfrämjande åtgärder utan även aktiva aktörer i förändringsarbetet. Vi kan stöda studerandes olika sätt att leva sina liv genom att undersöka, iakttä och vara medvetna om vilka olika typer av normer och begränsningar de möter redan i skolan.



"Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om [...] 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 direkt och indirekt diskriminerande sätt]"²⁸



Beskrivningar av utmaningar för att nå jämställdhet
– Katedralskolan i Åbo

Jämställdhetsplanen för Katedralskolan i Åbo är ett dokument fyllt med reflektioner för lärare och studerande att förhålla sig till i skolvardagen. Där hittas formuleringar som delvis lyfter upp eventuella utmaningar, hur målet inte bara är kopplat till skolvardagen utan även samhälleligt samt exempel på vilka synvinklar lärare kunde ta upp i undervisningen:

"Lärarna bör lägga märke till sitt undervisningsbeteende och den formella och informella verksamhetskulturen. Det kan i den dolda läroplanen finnas verksamhetsformer som inte är förenliga med jämställdhet. I undervisningen ska man försöka synliggöra mekanismer för ojämställdhet mellan könen och tillämpa metoder för att förändra förhållandena till det bättre både i skolan och i samhället"

I planen finns också frågor att ta ställning till eller föra en diskussion kring såsom: "Finns det läroämnen som väljs övervägande av flickor och läroämnen som väljs främst av pojkar? Är det önskvärt? Kan flickor uppleva element i undervisningen som förråande, grova eller kränkande och kan pojkar uppleva att de får meningslösa, sentimentalt präglade arbetsuppgifter? Kan det också vara helt omvänt?"

Planen innehåller inte uppgifter om när en uppföljning av dessa frågeställningar sker så att lärarna kunde byta erfarenheter sinsemellan. Genom att lägga in en tidtabell och ansvarspersoner skapar det bättre struktur i arbetet.

28 ur Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, (609/1986) Diskriminering vid läroanstalter (232/2005, 8 b §)



Möjlighet till handledning –

Björneborgs svenska samskolas gymnasium

Skolan har gjort upp två planer, en för jämlikhetsfrämjande för personalgruppen och en jämställdhetsfrämjande plan för de studerande. Den jämlikhetsfrämjande planen för personalen innehåller en punkt som berör jämlikhet i undervisningen och jämlikt bemötande av de studerande. "För att befrämja jämställdheten i undervisningen samt för att ge undervisningspersonalen möjlighet att lära sig känna igen och korrigera sitt eget diskriminerande beteende, bör personalen ges möjlighet till handledning." Denna punkt berör alltså också jämställdheten mellan flickor och pojkar. Det betyder att skolan ställer resurser till förfogande för att främja jämställt bemötande.

Olika skolor har olika utmaningar. En del kanske inte ens kommer fram i enkätundersökningen utan via andra kanaler. Det hindrar inte att man skriver in utmaningarna och målen i jämställdhetsplanen då man konstaterat att det är en åtgärd som är könsrelaterad.

3.1.2 Synliggörande av stereotyp bemötande

I en av skolorna kom det i samband med att lärarna höll de årliga utvecklingsamtalen med studerande fram att det var många flickor som inte vågade svara i klassen. Orsaken till tystnaden var rädsla för att svara fel. Detta uppmärksammades och ledde till mycket diskussioner i lärarkollegiet där man var överens om att målet ska vara en skola där alla känner sig trygga att svara fel. Olika typer av åtgärder diskuterades och arbetet följs upp i de årliga utvecklingsamtalen med grupphandledare och studiehandledare. Arbetet finns beskrivet i jämställdhetsplanen.



Talutrymme i klassen – Borgå gymnasium

En av de metoder Borgå gymnasium använde i sin jämställdhets-

kartläggning var att mäta utrymme för flickor och pojkar under lektionstid (samhällslära, engelska, modersmål och filosofi). De undersökte vem som fick höra sitt namn i tilltal, antal tilltal eller frågor från lärare, men även vem som tog ordet spontant och antalet beröm. De studerande som observerade lektionerna undersökte sedan om det kunde se några könsskillnader i materialet. Resultatet stämde överens med den forskning de bekantat sig med, nämligen att pojkar fick lite mer uppmärksamhet än flickorna. I planen hittas däremot ingen konkret åtgärd för att förändra situationen.

En skola berättade att den varit extra aktiv i att arbeta bort inställningen att pojkar inte skulle vara intresserade av att läsa. Det har inneburit att lärarna reflekterat över dessa stereotyper då de planerat undervisningen och på vilket sätt de kan motverka den negativa bilden. Diskussionerna eller metoderna

finns inte nämnda i jämställdhetsplanen, vilket innebär att arbetet är en av de osynliga jämställdhetsfrämjande åtgärder som skolor vidtar, men som inte syns. Det skulle vara viktigt att skriva ner allt det värdefulla arbete som görs, för att på så sätt kunna dra nytta av den kunskap som finns i ett lärarlag – inte bara för nya lärare och studerande utan även för andra skolor att inspireras av.



Tips!

- Formulär att ladda ner kring hur studerande upplever talutrymme i klassen från Jämställt.se.²⁹
- Läs mer om arbete med tysta studerande i en rikssvensk skola på Skolverket.se.³⁰
- Ungdomsroman om att ta plats i klassen
Herrström, Christina (2006) Tusen gånger starkare. Bonnier Carlsen.
- Läs mer om yrkespraktik, yrkesetik och pedagogiskt jämställdhetsarbete.³¹

3.1.3 Sexuella trakasserier

Studerande som upplevt sexuella trakasserier eller sexualiserat våld enligt undersökningen Hälsan i skolan³² från 2012.

	Upplevelser av sexuella trakasserier	Upplevelse av sexualiserat våld
Yrkesläroanstalt		
Flickor	55 %	30 %
Pojkar	30 %	8%
Gymnasium		
Flickor	43 %	20%
Pojkar	32 %	12%

Frågor kring sexuella trakasserier och sexualiserat våld har bara funnits med i enkäten Hälsa i skolan i två år, vilket innebär att man ännu inte kan säga om

29 <http://www.jamstallt.se/docs/Elevenkat%20talutrymme.pdf>

30 <http://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/jamstalldhet/larande-exempel/vagata-tala-och-bryt-konsmonstret-1.120822>

31 s. 22–29 ur Genuspraktika för lärare (2006) Lärarförbundet. www.lararforbundet.se

32 <http://info.stakes.fi/kouluterveyskysely/FI/tulokset/index.htm>

situationen har förvärrats eller förbättrats under de senaste åren. Om man till exempel jämför med mobbning och det arbete som i dag görs för att motarbeta mobbning så ligger antalet utsatta för mobbning på ca 5 procent. Siffrorna i tabellen ovan är höga, vilket lett till att flera skolor inkluderat sexuella trakasserier och könsmobbing som en del av det mobbningsförebyggande arbetet. Eftersom förebyggande av sexuella trakasserier och könsmobbing borde ingå i jämställdhetsplanen kan skolan hänvisa till det mobbningsförebyggande arbetet eller låta det ingå i jämställdhetsplanen. För att få reda på hur det ligger till med sexuella trakasserier i skolan, på årskursen eller i klassen, kan man ställa frågor om det i kartläggningen. Siffrorna från undersökningen Hälsa i skolan kan också beställas skolvis.

Det är inte en slump att de vanligast förekommande skällsorden i skolorna i dag är kopplade till kön och sexualitet, utan det visar på att vi har mycket arbete att göra i vårt samhälle där kön och sexualitet används som maktmedel för att trycka ned individer. Flickor och pojkar utsätts dessutom för olika typer av kränkningar och speciellt de höga siffrorna för sexualiserat våld som riktas mot flickor måste tas på allvar, eftersom det är grova brott. Aktiviteter utanför ordinarie skoltid eller internatverksamhet där skolan har det övergripande ansvaret är platser där denna typ av brott kan ske. Att ställa frågor om sexuella trakasserier i kartläggningen är ett sätt att undersöka läget i skolan. Möjligheten att diskutera respektfullt bemötande och jargong i skolan, inom årskursen eller i klassen kan vara viktigt.

Skolornas inställning till sexualiserade skällsord varierar eftersom vissa skällsord blivit en sådan normaliserad del av vardagen att studerande argumenterar för att skällsorden inte egentligen betyder något och att man därför inte heller tar det så personligt. Detta gäller framför allt "vittu", "fitta", "homo", "bög", "gay", "transa" och "transu", ord som också förekommer bland vuxna i vissa situationer och sammanhang. Då gränser för vad som är allmänt förekommande och respektfullt sammanblandas, blir det extra viktigt att det finns utrymmen som skolan, där kränkande skällsord inte accepteras trots att de är allmänt förekommande på andra platser där studerande rör sig. Sexuella trakasserier är ett brott, eftersom de kränker den kroppsliga och sexuella integriteten och det måste både studerande, skolpersonal och föräldrar vara medvetna om och ta allvarligt på.

I en av skolornas jämställdhetsenkät visade det sig att de studerande sällan kontaktar en vuxen i skolan ifall de själva eller en kompis blivit utsatta för mobbning, sexuella trakasserier eller osakliga kommentarer. Därför är det viktigt att tröskeln för att berätta om kränkningar i skolmiljön är låg och att det finns tydliga ansvarspersoner att vända sig till. Skam och skuld kan vara

saker som hindrar studerande från att berätta om sina upplevelser i skolmiljön.

Vad säger lagen?³³



Sexuellt intresse övergår i trakasserier om det upprepas fastän den som blivit föremål för trakasserier ger uttryck för att dessa upplevs som kränkande eller motbjudande.

Trakasserier på grund av kön är ett ovälkommet uppträdande grundat på kön men som till sin natur inte är sexuellt. Detta kan komma till uttryck t.ex. på följande sätt:

- nedsättande uppträdande i ord mot det motsatta könet
- förnedrande beteende mot det motsatta könet
- mobbning på arbetsplats eller i skola om mobbningen baserar sig på den mobbades kön.

Sexuella trakasserier kan komma till uttryck åtminstone på följande sätt:

- sexuellt insinuerande gester eller miner
- slipprigheter, oanständiga skämt samt påpekanden eller frågor som gäller figuren, klädseln eller privatlivet
- pornografiskt material, brev eller telefonsamtal med sexuell underton
- fysisk beröring
- förslag eller krav på könsumgänge eller annat sexuellt umgänge
- våldtäkt eller försök till våldtäkt.

Skolsamfundet har en viktig uppgift när det gäller att skapa förutsättningar för att de studerande ska ha verktyg att ifrågasätta denna typ av beteende samt få kunskapshöjning i temat. Även om man själv inte använder sig av kränkande ord eller att man upplever att de inte förekommer i ens egen skola kan det finnas behov att bland de studerande hitta egna strategier för hur man kan agera i situationer då någonting händer. I skolan finns det studerande som i arbetslivet på olika sätt kommer att möta kränkande behandling av kolleger, kunder eller klienter. De studerande är då bättre rustade för att förebygga och stoppa kränkande handlingar och kan fungera som förebilder på sin arbetsplats. Mer om jämställdhet på arbetsplatsen beskrivs i kapitel 3.4, Redan i arbetslivet under studietiden.

33 s. 19, Jämställdhetsbroschyrer 2005:2



Fallgrop: Här känner alla varandra och kan berätta om det finns problem

En skola som saknar jämställdhetsplan och inte heller arbetat med sexuella trakasserier och könsmobbing tvingades efter flera tråkiga incidenter i skolan att tillkalla experthjälp utifrån. Stora delar av personalen var inte alls medvetna om vad som pågick bland de studerande, eftersom de upplevde att de kände till hur deras studerande har det. Åtgärderna var kunskapshöjning bland de studerande och vidtagande av åtgärder för att skapa trygghet i skolan. Kunskapshöjningen mötte till en början på motstånd speciellt bland de manliga studerandena. De menade att de inte alls ser det som lagen definierar som kränkningar och att de olika skällsorden inte har någon betydelse och därmed inte kan klassificeras som kränkande. Skolan valde också att utbilda personalen och det blev tydligt att det också bland de anställda fanns olika definitioner för vad som uppfattas som sexuella trakasserier. Kunskapshöjning gav utrymme för en mer faktabaserad definition av sexuella trakasserier och könsmobbing, vilket ger förutsättningar att diskutera tematiken mer professionellt i framtiden. Ledningen har tagit allvarligt på situationen i skolan och stått enig bakom varje beslut. En trivselkartläggning och jämställdhetsplan finns nu under planering för att skolan i framtiden ska kunna arbeta förebyggande. Om man tar upp en fråga just efter att någonting hänt kommer det alltid att finnas studerande som känner sig utpekade och indirekt kommer att försvara sitt beteende. Därför är det viktigt att arbeta kontinuerligt.



Tips!

- En undervisningsfilm med handledningsmaterial om våldtäkt som ifrågasätter könsstereotyper
Bye bye pornstar. Produktionsbolaget Rum.
- Att granska sin undervisning utgående från olika läroämnen
Mångfald ryms i skolan. Tips för hbt-sensitiv undervisning. SETA.
- Olika konkreta exempel på hur man kan föra in mer genusperspektiv i undervisningen, Genusskolan.se.³⁴
- Ett metodhäfte om hur man tar upp frågan om sexuella trakasserier och könsmobbing i skolan
Sexuella trakasserier och könsmobbing (2012). Tilläggsmaterial till dvd:n "... så ingen blir ensam". Folkhälsan. Ladda ner.³⁵
- Ett rikssvenskt metodmaterial om hur man tar upp sexuella trakasserier i skolan

34 www.genus.se/meromgenus/teman/skola/amnesdidaktik/kunskapsöversikt--genusperspektiv-pa-undervisningen/

35 www.folkhalsan.fi

Att jobba med sexuella trakasserier i skolan (2010). RFSU Ladda ned.³⁶

- Olika konkreta övningar och metoder för att förebygga sexualiserat våld Aaltonen, Jussi (2012) Turvataitoja nuorille. Institutet för hälsa och välfärd. Ladda ner.³⁷

3.1.4 Ökad kunskap om jämställdhet

Arbetet med jämställdhet kräver också olika typer av kunskapsinhämtning. Flera skolor uppskattar att det kommer någon utifrån och öppnar upp tematiken, medan andra använder sig av material som diskuteras och reflekteras över.



Jämställdhetsplan för gymnasierna i Karleby

Gymnasierna i Karleby har en gemensam övergripande jämställdhetsplan. I den finns det sju olika sektioner av gemensamma åtgärder. Ett exempel på de gemensamma åtgärderna är punkt "F. Jämställdhetsutbildning för lärare. Arbetsgruppen föreslår att det ordnas utbildning om jämställdhetsfrågor för gymnasielärare. Ett tema kunde vara könssensitivitet i undervisning och handledning av studerande vid gymnasiet. Jämställdhetsutbildningen skulle kunna genomföras t.ex. under gymnasielärarnas gemensamma FbA – utbildningsdag eller som en del av en sådan." De enskilda skolorna har sedan i uppdrag att bearbeta och anpassa den här typen av punkter i sin egen jämställdhetsplan. Det finns även skolspecifika åtgärder för respektive skola.



Attitydgymnastik – Yrkesinstitutet Praktikum

I en bilaga till jämställdhets- och likabehandlingsplanen hittas attitydgymnastik som lyfter upp frågeställningar att fundera över både ur personalpolitisk synvinkel och ur studerandeperspektiv. "- Alla avdelningschefer är kvinnor, vad föreslår du? – Du ansöker om en deltidstjänst men får avslag, vad gör du? – Du upplever att en medstuderande närmar sig dig med sexuella anspelningar, vad gör du?" Frågorna är inspirerade av attitydgymnastiken från Yrkesakademin Österbotten: Jämställdhets- och likabehandlingsplan och Helsingfors universitets studentkårs Handlingsplan för jämlikhet.

36 www.rsfu.se

37 <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/b953f441-755e-4daa-a3c8-6994b16fb718>



Så här kan man gå vidare!

- Fundera på vilka resurser skolan redan har, kanske en engagerad lärare eller studerande kunde hålla en introduktion i temat bemötande
- Finns det i enkäten frågor om de studerandes upplevelser av jämställt bemötande?
- Observation kan beröra talutrymme i klassen eller insamling av för skolan typiska skällsord och diskussion kring detta i lärar-kollegiet.
- Kunde kunskapshöjningen i sexuella trakasserier och könsmobbing ingå i tutorutbildningen?

3.2 Skolmiljön

Skolbyggnaden är inte alla gånger en fysiskt könsneutral plats, utan faktorer som planering och placering av utrymmen, tillgången till skyddskläder eller arbetsverktyg kan bidra till könsskillnader i upplevelsen av miljön. Forskning i Sverige visar ett återkommande mönster i de trygghets- och jämställdhetsundersökningar som också lägger utrymmen i fokus. Det finns vissa platser som ständigt återkommer som exempel på otrygga platser, t.ex. toaletter, omklädningsrum och smala korridorer, därför kan det vara intressant att undersöka hur den egna skolmiljön upplevs.



Tematräffar kopplat till planen – Vasa övningsskolas gymnasium

I Vasa övningsskolas gymnasium förverkligas vissa av åtgärderna i skolans olika handlingsplaner genom tematräffar med de studerande. Ett exempel är den trygghetsvandring som gjordes i skolan för att samla tankar kring vad som upplevs som utmanande och vad man kunde göra för att skapa större trygghet i skolan. Tematräffarna används som underlag för revideringen av planen och även om den gjordes som en del av det mobbningsförebyggande arbetet kunde man ha undersökt om det fanns könsskillnader i upplevelserna.

Ingen av de enkäter som samlades in vid intervjuerna med rektorerna innehöll specifika frågor om just (arbets)utrymmena i skolorna. En rektor berättade att man efter flickornas önskning renoverat just flicktoaletterna, men att man inte då sett det som en jämställdhetsfråga och att det inte heller ingick som en åtgärd som gjorts i jämställdhetsplanen. Frågor om utrymmen, arbetsverktyg och skyddskläder förekommer ofta i de personalpolitiska jämställdhetsenkäterna och är något som även kunde införlivas i enkäter riktade till studerande.

Fungerande lokaliteter för alla är viktiga symboliska gester då en ny typ av

studerande antas till ett program, oberoende av om det handlar om exempelvis kön, längd eller funktionsnedsättning. Därför kan det löna sig att på förhand reflektera över för vem skolan är utformad och vilka konsekvenser det har om det kommer studerande som inte har tagits i beaktande vid planeringen. Det handlar om att granska studerandenormen i skolan. Man kan t.ex. reflektera över vilka förväntningar det finns på kön, storlek, längd eller funktionell förmåga, men också vilken typ av stämning den studerande förväntas trivas i. Målet är en skola där alla känner sig välkomna och där lokaliteterna passar för alla.

Genom att föra en diskussion om vad de studerande känner att de borde prestera, tycka, göra och tänka t.ex. på lektioner, bland de andra studerandena eller i dialog med lärare, kan man synliggöra outtalade normer i en grupp, inom ett utbildningsprogram eller i en skola. Studerande som bryter mot normen känner sig inte alltid lika inkluderade och välkomna och därför kan det vara viktigt att reflektera över normer innan studerande i värsta fall hoppar av skolan.



Fallgrop: Olika villkor för att vara normbrytande?– Ålands yrkesskola nuvarande Ålands yrkesgymnasium

På Ålands yrkesskola finns det, som i de flesta andra skolor som erbjuder yrkesutbildning, traditionellt kodade manliga och kvinnliga utbildningsprogram. På dessa linjer finns det kontinuerligt en minoritet av flickor och pojkar, som väljer icke-traditionellt. Två lärare undersökte som en del av sina kompletteringsstudier på vilket sätt dessa normbrytande studerande upplever skolmiljön. Resultatet visade att en del av flickorna var kritiska till hur skolan och de andra studerande, men också hur personal på praktikantplatserna, bemötte dem. Deras exempel handlade om allt från möjlighet att få lämpliga skyddskläder och en konkret plats att byta om på till att bli korrekt bemött och ha möjlighet att vistas i en sexistfri miljö. Pojkarnas erfarenheter på en kvinnodominerad linje i skolan var uteslutande positiva och de upplevde sig trivas och mötas med respekt. Läs mer om de studerandes upplevelser i publikationen *Genus i skola och utbildning*³⁸.

Skolornas olikhet både vad gäller skolhus, strukturell och innehållsmässig vardag öppnar upp för många olika sätt att undersöka och jobba jämställdhetsfrämjande med skolmiljön. Diskussioner om vad som uppfattas som det förväntade, normen, kan öppna nya möjligheter att skapa en mer inkluderande skolmiljö.

38 s. 82-95, Bäck m.fl. (2011)



Tips!

- Läs mer om arbetet med att integrera studerande som gör könsöverskridande val i rikssvenska skolor på Skolverket.se. Artiklarna "Tjejer på bygg bryter mönstret", "Spräcker fördomar om gymnasieprogram" och "Hej mannen! gav BF-killarna trygghet"
- Artikel om att göra könsöverskridande yrkesval (Nationella sekretariatet för genusforskning).³⁹



Så här kan man gå vidare!

- Titta över enkätfrågorna och lägg vid behov till en eller några frågor i enkäten kring utrymmena i skolan. Exempelvis "Upplever du att skolans utrymmen är lika väl anpassade för alla oberoende av kön?" Om man använder sig av en övergripande fråga ska man också lägga in möjlighet till att motivera varför man inte upplever det i ett öppet svar. Annars kan man ställa specifika frågor för att få veta var eller hur en förändring till det bättre kan göras, exempelvis "Finns det skyddsutrustning i teknikhallen som passar alla oberoende av kön?"
- Organisera en granskande rundvandring i de fysiska utrymmena exempelvis som en del av grupphandledarträffarna.
- Föreslå att lärarkollegiet integrerar frågan om skolmiljö i till exempel studerandearbeten eller som en del av undervisningen såsom i en argumentationsövning.
- Utgående från resultaten och analysen av kartläggningen ställer man upp åtgärder för att skapa en mer jämställdhetsfrämjande skola. För att åtgärderna ska bli så konkreta som möjligt kan det vara bra att man redan vid formulerandet funderar på hur man ska gå till väga för att undersöka om åtgärderna gett resultat och vems uppgift det är att göra denna uppföljning.

3.3 Skolans material och innehållet i undervisningen

Kunskap om världen finns samlad i skolan genom människorna, i form av text i böcker, i bilder, föreläsningssanteckningar, presentationer eller skolhäftet. Denna massiva kunskapsmassa förmedlar värderingar och idéer inte bara om världen som sådan, utan även om kvinnor och män, flickor och pojkar. Temadagar och externa föreläsare kan fungera som en sorts start för arbetet,

³⁹ www.genusskolan.se

som inspirationsskällor för nya perspektiv och angreppssätt under arbetets gång eller för att belysa ett aktuellt tema som kanske kommit fram i enkäten.



Temadag för gymnasielärare – Gymnasier i huvudstadsregionen

Varje år träffas fyra gymnasiers pedagoger kring en gemensam temadag, antingen i den skola som arrangerar träffen eller då skolans utrymmen är för små i en annan lokal. Under våren 2012 var temat jämställdhet och man bjöd in en utomstående föreläsare för fyra timmar. Dagen bestod av en kunskapshöjande föreläsning kring jämställdhet, gruppvisa arbetsverkstäder där deltagarna reflekterade kring könsperspektiv i sitt läroämne, bemötande av studerande, kränkningar mellan studerande eller normer kring kön. Flera av skolorna har jämställdhetsplaner och flera lärare var bekanta med jämställdhetsdiskussioner sedan tidigare. Lärarna hade möjlighet att dela konkreta metoder skolorna sinsemellan.

Värderingar hittas också i olika former av presentationer och diskussioner under lektionstid såsom vilka teman och vinklingar de studerande skriver uppsatser om eller på annat sätt aktivt skapar kunskap i skolan. Lärare kan uppmärksamma studerande på att reflektera över vilken värdegrund de är med om att skapa.



En kurs om kön – Karis-Billnäs gymnasium

En kurs "Kön spelar roll" arrangerades som en frivillig kurs och de studerande hade som uppgift att undersöka kön ur många olika synvinklar. Kursen bjöd på externa föreläsare, teaterbesök kring temat, diskussioner och studerandearbeten. Kursen arrangerades bara en gång av lärare som redan tidigare integrerat köns- och jämställdhetsperspektivet i sina kurser.



Kön över tid och rum – Katedralskolan i Åbo

I jämställdhetsplanen har skolan valt att lyfta upp vad som kan vara de olika utmaningarna i arbetet med jämställdhet. Man kan bland annat läsa följande: "En jämförelse mellan hur barn och unga växer till män och kvinnor i vårt land i dag och hur det var förr i tiden eller är i andra delar av världen i dag där man ser annorlunda på könsrollerna och arbetsfördelningen kan vara insiktsfull."

Kunskap om jämställdhet borde inte vara något som bara utöver den ordinarie undervisningen, i form av en specialkurs, temadagar och externa föreläsningar, utan borde finnas integrerat i en eller flera kurser i det kontinuerliga kursutbudet.

3.3.1 Läroböcker

Läroböckerna, innehåller uppgiftsexempel men också formuleringar som kan vara könsstereotypa inte bara i innehåll, utan även i fördelning av vilket kön, vilken könsidentitet eller vilket könsuttryck som representeras och i vilken form. Forskning visar att läroböckerna fortfarande innehåller stereotyper⁴⁰. Därför kan det löna sig att granska det arbetsmaterial som man använder för att skapa sig en bild av vilka värderingar skolan indirekt förmedlar. På nätet finns uppsatser, rapporter och forskning kopplat till skolans alla ämnen som man hittar enkelt genom att t.ex. söka på "genus" + läroämnet.



Kön i läromedel – Borgå gymnasium

Som en del av skolans jämställdhetsrapport undersökte de studerande fem olika undervisningsböcker och hur kön framställdes. De tittade närmare på hur ofta flick- och pojksnamn förekom, vilka roller författarna gav flickor och pojkar och gjorde också en bildanalys av hur flickor och pojkar, kvinnor och män framställdes på bilderna. Analysen gjordes utgående från forskning som visat på könsskillnader i läromedel. De studerande kom, till skillnad från forskningen, inte fram till några relevanta skillnader i hur kön framställdes i de granskade läroböckerna.



Åtgärder i jämställdhetsplanen – Yrkesinstitutet Praktikum

Prakticums jämställdhetsplan lägger olika teman och därmed olika åtgärder i fokus under den treårsperiod som planen gäller. För perioden 2013–2014 formuleras åtgärden enligt följande "undervisningsmaterialet väljs så att det inte skapar eller upprätthåller fördomar eller stereotypa åsikter om könsroller och könsfördelning". Genom att följa upp det här kan man också ta tillvara modeller som de olika lärarna utvecklat för att garantera ett jämställdhetsfrämjande material.



Tips!

- Artikel om behovet av att kritiskt granska läromedel. (Nationella sekretariatet för genusforskning) ⁴¹
- Rapport om jämställdhet i läromedel i historia. Ohlander, Ann-Sofie (2010) Kvinnor, män och jämställdhet i läromedel i historia. SOU 2010:10 Ladda ner. ⁴²

⁴⁰ Hultén (2011) <http://genus.se/meromgenus/teman/skola/amnesdidaktik/granska-laromedel-kritiskt/>

⁴¹ <http://genus.se/meromgenus/teman/skola/amnesdidaktik/granska-laromedel-kritiskt/>

⁴² <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/139833>

3.3.2 Kurser med könsperspektiv

I skolorna hittas många slags kurser med könsperspektiv såsom den kontinuerliga kursen i kvinnohistoria (Ålands Lyceum), en engångs temakurs Kön spelar roll (Karis-Billnäs gymnasium) och en engångs hälokunskapskurs på temat jämställdhet (Borgå gymnasium). I intervjuerna med rektorerna var det inte många kurser som nämndes som specifikt lyfter upp ett könsperspektiv. Det beror på att rektorerna inte alltid känner till hur lärarna olika aktivt integrerar könsperspektivet i undervisningen. Läraren kan anlägga ett könsperspektiv i undervisningen genom att synliggöra kön i kursplanen, lyfta fram frågeställningar eller använda kurslitteratur där kön problematiseras och teoretiseras. Kunskap om *jämställdhetsintegrering* i undervisning skulle vara värdefull att sprida och delas mellan de olika skolorna. Om man samlade goda exempel i jämställdhetsplanerna skulle flera lärare kunna ta del av dem. Det finns rätt mycket material som konkretiserar hur man kan gå till väga om man vill behandla jämställdhet ur olika synvinklar.

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING: Arbetet för att främja lika villkor oberoende av kön, jämställdhet, kallas för jämställdhetsintegrering. Enligt Europarådet innebär jämställdhetsintegrering "(om-) organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattande".



Tips!

- Tankeväckande och praktisk genomgång av alla läroämnena ur kön- och sexualitetssynvinkel för åk 7–9 i skolan i Sverige som med fördel kan inspirera andra stadier.
Brande, Lovise & Engström, Carolina & Sörensdotter, Renita & Wiktorsson, Per (2008) I normens öga – metoder för normbrytande undervisning. Friends.
- En bra introduktion om hur vi kan skapa mer könsmedvetenhet ur lärarsynvinkel
Bodenstam, Fredrik (2007) Könsmedveten pedagogik för universitets- och högskolelärare. Liber.
- Presentationen av könsskillnader i skolan av Inga Wernersson, professor i pedagogik vid Göteborgs universitet, (34 min).⁴³

43 <http://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/jamstallldhet/genusdidaktik/konsskillnader-skolprestation-1.165716>

- Finskspråkigt material som fokuserar på jämställdhet och pojkar. Materialet behandlar frågor som medier, välmående, maktutövning och integritet. Fredi – pojat, tasa-arvo ja ihmisoikeudet -opetusmateriaali. Ihimisoikeusliitto.⁴⁴
- Metoder för att kritiskt reflektera kring sexualitet och kön RSFL (2010) BRYT – ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet.
- Metodmaterial riktat till pojkar kring jämställdhet och förebyggande av våld, (17 korta filmer och tillhörande övningar) www.machofabriken.se
- Idéer för kritisk mediegranskning www.alltarmojligt.se/



Så här kan man gå vidare!

- Efterlys jämställdhetsintegrering i undervisningen bland lärarna i kollegiet. Be dem skriftligt kort beskriva sitt arbete eller intervjua dem kort och sammanställ materialet.
- Planera ett diskussionsmöte i lärarkollegiet om jämställdhetsperspektiv i undervisningen utgående från det eventuellt insamlade materialet, exemplen från detta metodmaterial och eventuella andra källor. Låt gärna några lärare presentera hur de arbetar och diskutera tillsammans. Ni kan diskutera frågor som: Vilka tankar väckte presentationen? Hur vill vi att undervisningen ska se ut och hur kan vi garantera att den ser ut så? Hur kunde vi enskilt och tillsammans gå vidare i dessa frågor? Är någon intresserad av att bekanta sig med, testa och presentera ett metodmaterial? Bestäm också datum för uppföljning, till exempel en gång per termin, och hur arbetet ska dokumenteras och utvärderas.
- Fundera på hur studerande kan bli en del av processen, även som aktiva aktörer såsom i Borgå gymnasiums läromedelsgranskning.
- Bestäm hur detta ska formuleras i mål och åtgärder i jämställdhetsplanen.

⁴⁴ <http://www.setlementtinuoret.fi/index.phtml?s=66>

3.4 Redan i arbetslivet under studietiden

Många av våra unga är ute i arbetslivet under studietiden genom sommarjobb, inlärnin g i arbetet eller timanställningar under skollåret. Vid inlärnin g i arbetet gäller rätten till trygg studiemiljö och det är skolans uppgift att informera både de studerande och arbetsplatsen om detta⁴⁵. Skolan kan därför vara en plats där det är möjligt att reflektera över sina rättigheter, men också skyldigheter i arbetslivet.

Jämställdhetsarbetet ska därför inte presenteras som något som handlar enbart om den konkreta skolvardagen, utan arbetet kan med fördel lyftas upp som en färdighet att ta med sig till sina kommande arbetsplatser. Jämställdhetsfrämjande på arbetsplatsen och vid läroanstalter ser planmässigt rätt likadant ut, men innehållet skiljer sig åt. Det personalpolitiska arbetet vid en arbetsplats handlar också om att skapa ett kritiskt förhållningssätt till kön, genomföra en nulägeskartläggning, grunda en jämställdhetsgrupp, uppställa mål och åtgärder samt uppföljning och utvärdering. Fokus ligger då på frågor som lika lön, främjande av jämställd karriärutveckling, förenande av familj och arbetsliv och är lagstadgat för alla arbetsplatser med fler än 30 anställda. Denna lag om personalpolitiskt program omfattar de skolor som har fler än 30 anställda.



Tips!

- De olika fackförbunden har samlat kunskap om jämställdhet i arbetslivet på www.tasa-arvoklinikka.fi. Portalen, som tyvärr bara finns på finska, ger mer kunskap också om hur de olika förbunden definierar och arbetar med jämställdhet.
- Centret för jämställdhetsinformation har också listat olika jämställdhetsaktiva fack- och intresseföreningar i arbetslivet.⁴⁶

En arbetsplats kan också arbeta med den innehållsmässiga jämställdheten till exempel i den utåtriktade verksamheten (kund-, klient- eller medlemsarbete) på motsvarande sätt som skolan arbetar med studerande. Det betyder att om de studerande i framtiden arbetar på en arbetsplats där det finns ett arbete eller ett intresse för exempelvis jämställt bemötande i möte med kunder, klienter eller medlemmar så kan de studerande ha flera metoder och idéer i bagaget från skoltiden. De studerande kan ha en förförståelse för att en verksamhet indirekt kan diskriminera och att innehållet i verksamheten kan upplevas som uteslutande eller att det kan finnas en könsstereotyp bild av dem som

45 Handbok för inlärnin g i arbetet (2007)

46 <http://minna.fi/web/guest/ammatilliset>

verksamheten vänder sig till. Ett jämställdhetsfrämjande arbete som har en bred förankring i skolan ger därmed automatiskt de studerande verktyg att förstå, ifrågasätta och konstruktivt hantera olika typer av könsdiskriminering, inte bara i skolan utan även i arbetslivet. Kunskapen om jämställdhet kan stärka och skydda de unga då de nästa gång kliver in i en ny skola eller på en ny arbetsplats. Kunskap om ojämställdhet i arbetslivet kan ge perspektiv på tidigare utmanande arbetsrelaterade situationer och en säkerhet i hur man kan gå tillväga om man själv eller en kollega blir utsatt. Erfarenheterna kan handla om diskriminerande bemötande, lönesättning eller uppgiftsfördelning och kan vara allmänt kända, men nya för de studerande. Ny kunskap i temat kan ge de studerande insikt om att det inte nödvändigtvis är en själv det är fel på, utan att det som den studerande stött på kan vara diskriminerande beteende. Skolan kan ta hjälp av den lokala arbeidskraftsbyrån, facket eller arbetarskyddet i dessa frågor. De studerande kan få i uppgift att göra en konkret presentation om studerandes rättigheter i arbetslivet som sedan hängs upp i skolan inför sommarjobbssäsongen.



Tips!

- Lyssna på reportaget om svenska Louise Agnesdotter som flyttade till Finland och senare utbildade sig till rörmokare, eller rörmokarinna.⁴⁷

Den könssegregerade arbetsmarknaden bidrar till att kvinnor och män möter olika utmaningar i arbetslivet som blir direkt, men även indirekt, könade erfarenheter. Forskning visar t.ex. att våldet ökar främst i kvinnodominerade branscher, bland annat för att de är servicebranscher i förhållande till branscher som produktion, transport eller tjänstemannasektorn. Då man i andra branscher kan öka säkerheten med t.ex. bättre skyddsutrustning, skärpta regler eller rutiner för att minska personskador, är den mänskliga faktorn i service-, vård- och hälsovårdsbranschen svårare att reglera. En utmaning är att de som arbetar inom vård- eller socialsektorn (t.ex. socialbyrån eller FPA) inte alltid har någon utbildning kring hur de ska hantera det ökade antalet våldsamma kunder eller klienter i jämförelse med polis och väktare som kontinuerligt får specialutbildning för denna typ av situationer. Förutom i de yrkesinriktade examensdelarna kan man också i mer allmänbildande ämnen som samhällskunskap, hälsokunskap och kemi enkelt lyfta fram aktuell forskning och skapa en dialog kring hälsa, samhälleliga fenomen, hantering av farliga ämnen och den könssegregerade arbetsmarknadens effekter. Det handlar sist och slutligen om att känna till sina rättigheter i arbetslivet och ett fungerande arbetarskydd,

⁴⁷ <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=3381&artikel=5018129#srcomments>

som kan vara mycket aktuellt redan under studietiden.



Sexuella trakasserier på arbetsplatsen – Hotell- och restaurangskolan på Åland nuvarande Ålands yrkesgymnasium

Hotell- och restaurangbranschen hör till en av de mest utsatta när det gäller sexuella trakasserier och det är främst kvinnor som blir trakasserade, men även män. Vid en lärarfortbildning kring sexuella trakasserier och könsmobbing på andra stadiet, inspirerades en lärare att ta upp frågan i relation till arbetslivet. Läraren bjöd in sakkunniga för att diskutera med studerande om deras egna erfarenheter av sexuella trakasserier i branschen, men också om skyldigheter och rättigheter i arbetet.

För att ta upp olika jämställdhetsrelaterade frågor i arbetslivet, t.ex. hur man kan stoppa sexuella trakasserier i arbetslivet,⁴⁸ finns det mycket tips på nätet som de studerande kan bekanta sig med eller som kan tas upp i undervisningen. Att införliva könsperspektivet i olika skoluppgifter är ett sätt att jobba med frågan.⁴⁹



Så här kan man gå vidare!

- Reflektera över på vilket sätt åtgärderna i jämställdhetsplanen kan kopplas samman med de studerandes arbetslivserfarenheter. "I vilken form genom den ordinarie undervisningen informeras studerande om sina rättigheter i arbetslivet?" "På vilket sätt kan skolan öka kunskapen om de studerandes rättigheter i arbetslivet överlag?" "Finns det specifika utbildningar eller program där de studerande skulle behöva specifik information och utvärdering före och/eller efter inläring i arbetet?"

48 Hyvä käytös sallittu – häirintä kielletty! (2002)

49 Soikkeli (2012)





4 Hur skapar vi en hållbar förändring? – dokumentation, uppföljning och utvärdering

Resultaten från kartläggningen, ligger till grund inte bara för arbetet utan också för dokumentationen. Jämställdhetsplanen kan fungera som ett samlingsdokument för allt arbete. I den dokumenteras analysen av kartläggningen, de mål som skolan ställt upp för det jämställdhetsfrämjande arbetet och åtgärderna, dvs. vad man konkret tänkt göra för att uppnå målen. Utgående från denna typ av dokumentation är det sedan möjligt att följa upp hur arbetet framskrider, men också att utvärdera det. Utvärdering görs för att undersöka om arbetet skapat någon typ av förändring, om skolan kommit närmare de mål som man formulerat. Jämställdhetsarbetet är inte heller något som bara berör skolsamfundet, utan den kan vara föremål för behandling i t.ex. direktionen eller skolnämnden. I detta kapitel beskrivs dokumentation, uppföljning och utvärdering närmare.

4.1 Dokumentation

Dokumentation kan göras i form av enkla mötesprotokoll eller PM från diskussioner under träffar i lärarkollegiet, jämställdhetsgruppen eller i studeranderådet. Jämställdhetsgruppens ansvar är att koordinera, stötta och hålla riktningen på arbetet. Därför blir dokumentationen från olika skeden i processen ett viktigt instrument för att hålla samman det jämställdhetsfrämjande arbetet.

Genom att skriva in en punkt i jämställdhetsplanen som berör dokumentation, finns det automatiskt en påminnelse om att man ska dokumentera. Det lönar sig att nämna formen (mötesprotokoll, rapport, analys osv.) men också vem eller vilka som ansvarar för att dokumentera och sammanfatta de olika delarna under arbetets gång. En del skolor har dokumenterat arbetet som en del av skolans årsberättelse, men man kan också skriva en sammanfattning av gruppens mötesprotokoll och infoga det som en del av den uppdaterade versionen av jämställdhetsplanen. Dokumentationen stöder möjligheten att göra en uppföljning av arbetet så att man vet var man befinner sig i processen och kan redovisa för det. Det handlar om enkla processer såsom vilka beslut som tagits och vem som lovat göra vad till nästa träff, men det synliggör också vilka åtgärds punkter man betat av i jämställdhetsplanen.



Årsredovisning – Ålands Lyceum

Jämställdhetsgruppen i skolan för protokoll över sina möten och skriver årligen en sammanfattning av gruppens arbete (ca en halv A4) som bifogas till skolans årsberättelse. Av sammanfattningen framgår det vilka som suttit i gruppen och vilken typ av verksamhet man haft eller vilket teman man valt att lyfta upp under året.

Dokumentationen fyller olika funktioner. Dels ger den möjlighet för skolpersonal och studerande att till exempel återkoppla till kartläggningar de deltagit i, dels ger dokumentationen en överblick över allt som hänt och händer inom jämställdhetsområdet i skolan. Man ska inte underskatta vikten av återkoppling efter att man gjort enkäter eller andra kartläggningar. De som varit involverade behöver känna att processen inte stannar vid en kartläggning, utan att resultaten tas på allvar, analyseras och att förändringsarbetet inleds. Man kan kontinuerligt uppdatera det övriga skolsamfundet om arbetet genom att ha korta presentationer och därmed inkludera alla i processen. Dokumentationen skapar också möjlighet till kontinuerlig uppföljning av arbetet. Eftersom andra stadiet lyder under jämställdhetslagen innebär det att skolan kan behöva visa på vilket sätt man arbetat med jämställdhetsfrämjande ifall en studerande känner sig diskriminerad.



Fallgrop: Att glömma att lyfta sig själv

De flesta skolor har inte dokumenterat sitt arbete eller de diskussioner som förts kring jämställdhet. Det innebär att kunskapen samlas enbart hos de personer som varit närvarande och det finns en risk att samma diskussioner uppstår på nytt och på nytt. Många gånger blir själva arbetet och planen två helt skilda processer, som inte kan dra nytta av varandras kraft. Om man vid revideringen av jämställdhetsplanen också kopplar in vardagsarbetet, diskussioner som förts, metoder som testats, så synliggörs och konkretiseras även det arbete som kanske inte alltid syns. I annat fall – vilket också blev tydligt i intervjuerna med rektorerna – förblir det som görs, vem som gör det och hur det görs tyst kunskap som oftast inte ens når rektorn.

4.2 Uppföljning eller revidering av planen

Uppföljning kan ses som en kontinuerlig granskning av arbetet, där man frågar sig var man är just nu i arbetet och vad som ännu måste göras inom planens giltighetstid. En **revidering** av planen igen är detsamma som att uppdatera planen.

Uppföljningen görs kontinuerligt om jämställdhetsgruppen träffas regelbundet och om gruppen använder jämställdhetsplanen som ett verktyg för vad man

ska göra och när i processen. En årlig uppföljning kan ändå vara på sin plats, då man tillsammans diskuterar igenom det arbete som hittills gjorts. Annars finns det risk för att arbetet glöms bort eller att jämställdhetsarbetet förblir en kosmetisk uppsnyggning av planen. Målet med uppföljningen är att skapa klarhet i om det riktade arbetet fungerar eller om man måste utveckla andra metoder och fokusera på andra områden för att närma sig de jämställdhetsmål man ställt upp.



Tidtabell i jämställdhetsplanen – Yrkesinstitutet Praktikum

I skolans jämställdhetsplan, som gäller i tre år, finns en tidtabell där treårsperioden är uppdelad årsvis. Varje tidsperiod innehåller specifika åtgärder såsom "i utvecklingssamtal tas jämställdhets- och likabehandlingsfrågor upp", "under kollegiemöten och personaldagar behandlas jämställdhets- och likabehandlingsfrågor" eller "undervisningsmaterialet väljs så att det inte skapar eller upprätthåller fördomar eller stereotypa åsikter om könsroller och könsfördelning". Jämställdhetsplanen är ny så ännu finns ingen dokumentation för hur uppföljningen gjorts eller hur de uppställda åtgärderna lyckats.



Så här kan man gå vidare!

Frågor som jämställdhetsgruppen kan ställa årligen angående jämställdhetsarbetet kan vara:

- Håller vi fast vid målsättningarna? Eller har andra mål plötsligt blivit mer viktiga?
- Genomförs det vi planerat och sker det enligt planen?
- Har vi upptäckt andra och kanske bättre åtgärder?
- När ska jämställdhetsplanen vara färdig och hur kan vi förbereda oss för skrivandet av den?
- Behövs det något stöd (t.ex. kunskap, pengar) i processen?

Om man är i det skede att man redan har en plan och står inför uppdraget att revidera planen behöver man titta över det arbete som gjorts. Analys av arbetet görs i form av t.ex. en ny enkät där man tittar närmare på skillnader skillnader i förhållande till föregående år, men också samband eller orsaker till olika förändringar. Med jämställdhetsgruppens egen utvärdering och resultatet av enkäterna görs en helhetsbedömning i förhållande till målen. Man kan titta på framgångsfaktorer respektive orsaker till varför man inte nått målen och utgående från det utarbeta nya åtgärder i den reviderade planen. Denna arbetsprocess kan man med fördel kort beskriva i den reviderade planen, så har man allt samlat på ett och samma ställe.

4.3 Utvärdering

Utvärdering av arbetet handlar om att noggrant titta på arbetet efter en viss tid, för att kunna göra en mer omfattande revidering av planen.



"Jämställdhetsplanen skall innefatta en utvärdering av hur åtgärder som ingått i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av deras resultat." ... I stället för en årlig genomgång kan man inom läroanstalten komma överens om att en jämställdhetsplan utarbetas minst vart tredje år."⁵⁰

Utvärdering innebär att man på nytt gör samma kartläggning som arbetet baserat sig på för att sedan kunna göra en jämförelse med tidigare års resultat. Då man jämför och analyserar resultatet ska man också ställa de mer omfattande frågorna såsom:

- Vad är målet med arbetet i vår skola?
- I vilken utsträckning har detta mål uppnåtts?
- Hur vet vi att målen uppnåtts?

Jämställdhetsgruppen kan med fördel göra den kontinuerliga uppföljningen av arbetet under skolåret, medan utvärderingen kan involvera mycket fler människor. Olika skolor har utvecklat egna modeller som passar just dem bäst, eftersom de märkt av att det finns en risk för att alla planer bara blir liggande i stället för att faktiskt vara ett arbetsverktyg för förändring.



Utvärdering via gruppleddare och klassrepresentanter – Vasa övningsskolas gymnasium

I Vasa övningsskolas gymnasium aktiverar man alla strategier och obligatoriska planer (såsom jämställdhet, antimobbning, studerandevård osv.) vid skolstart. Det innebär att alla planer plockas ihop med grupphandledarna för att utvärderas och uppdateras tillsammans med de studerande via grupphandledarna och klassrepresentanterna. Skolstartens plangenomgång skapar utrymme för många åsikter för hur man vill jobba tillsammans för mer välmående i skolan, där jämställdhetsplanen är en av flera som diskuteras och revideras.

⁵⁰ ur Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter (232/2005, 6 b §)



Skolkonferens – Lovisa gymnasium

Istället för lärarkonferens organiseras skolkonferenser (16–19 ggr i året), ett forum där både studerande och lärare möts för att tillsammans planera skolarbetet. Skolkonferensen är även platsen där alla skolans olika planer uppdateras. Skolan har valt att hålla planerna korta och koncisa så att det är lätt att komma ihåg vad de innehåller och att följa upp i det kontinuerliga arbetet. Skolans jämställdhetsplan koordineras av jämställdhetsdelegationen.

4.4 Jämställdhetsplanens plats

Vanligen hittas planerna enbart i en mapp i lärarrummet, men det är inte att rekommendera. Planen ska finnas tillgänglig för hela skolsamfundet, eftersom den berör alla. Intranätet är en plats som når även de studerande. En del skolor har valt att lägga jämställdhetsplanen på sin webbplats. På webben kan föräldrar och eventuella blivande studerande bekanta sig med arbetet, samtidigt som också andra skolor kan hitta inspiration till konkretiseringen av sitt jämställdhetsarbete om det är offentligt. En del skolor har kombinerade jämställdhets- och jämlikhetsplaner och vid en del skolor ingår jämställdhetsmoment även i andra planer (t.ex. sexuella trakasserier som en del av den mobbningsförebyggande planen). Några skolors jämställdhetsplaner ingår som en del av läroplansdokumentet.



Att samla allt på ett ställe – Pargas svenska gymnasium

Läroplanen revideras med några års mellanrum och delas ut till alla studerande vid Pargas svenska gymnasium. I läroplanen finns all typ av information som en studerande kan tänkas behöva under sin studietid, därför hittas även planen för jämställdhet och likabehandling där. Läroplanen kan också laddas ned från skolans webbplats. De studerande får dessutom årligen informationsblad med information om sina rättigheter och skyldigheter i skolan.

I flera skolor finns jämställdhetsplanen inte tillgänglig för de studerande. Alla har inte informerats om att den finns och man har inte heller alltid gått igenom den tillsammans med de studerande. Genom att skapa rutiner för alla skolans planer, inte bara jämställdhetsplanen, kan man skapa större delaktighet och bättre möjligheter att lyckas i förändringsarbetet. Morgonsamlingar, handledarträffar, de kontinuerliga utvecklingssamtalen, studerandevårdsteamet eller temadagar är olika exempel på var skolorna valt att lägga in jämställdhetstemat, men det behövs även som en integrerad del av undervisningen.



Så här kan man gå vidare!

- Skriv in när och av vem planen ska uppdateras/revideras. Lista allt som det innebär (ny kartläggning och jämförelseanalys innan den nya uppdaterade planen formuleras)
- Gör också upp en tidsplan och en plan för vem som ska dokumentera under vilka processer (kartläggningen, analys, målformuleringar, åtgärdsförslag, uppföljningen av arbetet). Planera hur den kontinuerliga dokumentationen sköts vid möten och diskussioner, men också vid temadagar, inbjudna gästföreläsare eller genomförande av kurser.
- Fundera på var er plan finns eller kommer att finnas och varför. Planen ska bli en del av det vardagliga arbetet och borde därför utgöra en del av den struktur som stöder organiseringen av vardagen i skolan.

5 Avslutande reflektioner

I de svenskspråkiga skolorna pågår sedan många år tillbaka arbetet med att utveckla metoder, checklistor, olika angreppssätt att lyfta upp, problematisera eller undersöka kön i undervisningen. Mycket av den kunskapen, misstagen och framgångarna finns inte med i handboken eftersom de inte nått rektorerna, som varit målgruppen i den här kartläggningen. Samtidigt är det just detta arbete som efterfrågas mest. Det råder brist på kunskap och metoder om det dagliga jämställdhetsarbetet som handlar om konkretiseringen i undervisningen enligt rektorerna som intervjuades. Det behövs därför mer dokumentation för att inspirera, men också för att lyfta fram de personer och de metoder som används. Ett sätt kunde vara att jämställdhetsgruppen konkret frågar efter kunskapen bland sina kolleger och medstudenter. I intervjuerna med rektorerna visade det sig att skolorna främst hämtat inspiration av andra skolors tidigare jämställdhetsarbete, speciell via nätet, för att skapa mer konkretion i arbetet. Ett bättre utbyte mellan skolorna runt om i Finland skulle gynna alla, men förutsätter att dokumentationen finns tillgänglig via skolorna, t.ex. via nätet. Om jämställdhetsplanen skulle finnas på skolans webbplats, kunde även lärare från andra skolor ta del av erfarenheterna och utveckla egna versioner och metoder som stöder jämställdhetsfrämjandet i skolan. Majoriteten av rektorerna i intervjuerna har en engagerad inställning till jämställdhet och menar att arbetet behövs. Förhoppningsvis kan detta metodmaterial bidra till att skapa mer konkretisering så att de skolvisa arbetet kan fördjupas och utvecklas till att bli mer kontinuerligt och hållbart. Alla har att vinna på att begränsande och uteslutande könsnormer i skolan ifrågasätts och öppnas upp, så att fler människor får plats att bygga sina framtidsdrömmar.

Källor

Att bli medveten och förändra sitt förhållningssätt - Jämställdhetsarbete i skolan. SOU 2010:83.
<http://www.regeringen.se/sb/d/12492/a/155965>

Bäck, Viveca (mfl.) (red.) (2011) Genus i skola och utbildning. Publikationer 23.2011. Åbo Akademi.

Gordon, Tuula, Lahelma, Elina, Lyytinen, Heikki, Niemivirta, Markku, Scheinin, Patrik, Siimes, Martti A (2004) Skola – kön – inlärningsresultat. Utbildningsstyrelsen. Duplikat 16/2004.
http://www.oph.fi/download/49216_skola_kon_inlarningsresultat.pdf

Handbok för inlärnin g i arbetet (2007) Utbildningsstyrelsen.

Handbok i likabehandlingplanering. Inrikesministeriets publikationer 10/2010.
http://www.yhdenvertaisuus.fi/vad_da_equality_fi/likabehandlingsplanering/

Hedlin, Maria (2010) Lilla genushäftet 2.0. Om genus och skolans jämställdhetsmål. Rapport från institutionen för pedagogik, psykologi och idrottsvetenskap. Linneuniversitetet

Hultén, Eva-Lotta (2011) Granska läromedel kritiskt. Nationella sekretariatet för genusforskning. Nätartikel 7.10.2011.
<http://genus.se/meromgenus/teman/skola/amnesdidaktik/granska-laromedel-kritiskt/>

Hyvä käytös sallittu – häirintä kielletty! Ohjeita työpaikoille sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun varalta (2002)
<http://www.tasa-arvoklinikka.fi/tasa/images/stories/pdf/hairinta.pdf>

Hälsa i skolan. Tulokset 2011. Institutet för hälsa och välfärd.
<http://info.stakes.fi/kouluterveyskysely/FI/tulokset/index.htm>

Jämställdhetslagen (2005). Jämställdhetsbroschyrer 2005:2. Social- och hälsovårdsministeriet.
http://www.tasa-arvo.fi/c/document_library/get_file?folderId=253781&name=DLFE-8784.pdf

Kalat, Anne-Sofie (2007) "Har kunskap något genus?" s.48–59 ur I kunskapens namn. En antologi om kunskap, makt och kreativitet. Lärarförbundet. 2007–10.
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-13496>

Klitgaard, Jens (2010) Manlighet – en folksjukdom? repotage ur Ottar 17.9.2010.
<http://www.ottar.se/artiklar/manlighet-en-folksjukdom>

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 8.8.1986/609.
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>

Lahelma, Elina & Öhrn, Elisabet (2011). Skola och kön. s. 115–132 ur Hansén Sven-Erik & Forsman, Liselott (red.) Allmändidaktik – vetenskap för lärare. Lund: Studentlitteratur.

Mot gemensam syn på jämställdhet. En handbok för utarbetande av jämställdhetsplanen (2008) Utbildningsstyrelsen.

Regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2012:10 Helsingfors 2012.
http://www.stm.fi/sv/publikationer/publikation/-/_julkaisu/1821444#sv

Soikkeli, Heidi (2012) Esimiehen vastuu seksuaalisesta häirinnästä ravintoloissa. Rovaniemen ammattikorkeakoulu. Opintonäyte.
<https://publications.theseus.fi/handle/10024/44939>

Statistikcentralen (2011). "Nuorten tyttöjen huostaanotot lisääntyneet". Nätartikel 14.9.2011.
http://www.stat.fi/ajk/tiedotteet/2011/tiedote_009_2011-09-14.html

Statsrådets principbeslut om regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=4987634&name=DLFE-20727.pdf

Sulkunen, Sari & Välijärvi, Jouni (red.) PISA09. Kestääkö osaamisen pohja?
Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:12.
<http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2012/PISA09.html>

Bilaga 1 Läroanstaltsspecifik plan

– Vasa gymnasium och Vasa svenska aftonläroverk

PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING	
1 Läroanstaltsspecifik	
Läroanstalt	Vasa Gymnasium / Vasa svenska aftonläroverk
	Behandlats i arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling 22/2 2011. Godkänd i andra stadiets utbildningsnämnd ____/____ 20 ____ ____ (sekreterare)
UTARBETANDE AV PLANEN	
Ansvarsperson	Rektor/Kontaktperson för jämställdhets- och likabehandlingsarbetgruppen
Hur utarbetas	I arbetsgruppen för jämlikhet och likabehandling utarbetas gemensamma linjedragningar åt alla läroanstalter på andra stadiet samt en plan vilken godkänns av utbildningsnämnden för andra stadiet. En läroanstaltsspecifik plan utarbetas på basen av den gemensamma planen i arbetsgruppen för jämlikhet och likabehandling. Planen godkänns av utbildningsnämnden för andra stadiet.
När utarbetas	En gemensam plan har utarbetats 2010 och uppdaterats 2011. Den uppdateras alltid vid behov. En läroanstaltsspecifik plan utarbetas och godkänns av utbildningsnämnden för andra stadiet vart tredje år. Planen följs årligen upp vid läroanstalten och uppdateras vid behov.
GRUNDANDE AV ARBETSGRUPP	
	Rektor/Sammankallare för gruppen
Ansvarsperson	
Hur grundas	Medlemmarna vidtalas av rektor och en sammankallare utses. Gruppen kan bestå av två lärare, två studerande från VG och en studerande från Aftis. Vid valet tas hänsyn till att både kvinnor och män är representerade.
När grundas	I början av varje läsår. Första gruppen bildades våren 2010.
Granskning av arbetsgrupps sammansättning	Sammansättningen granskas i början av varje läsår av rektor.

INTRODUKTION AV ARBETSGRUPPEN	
Ansvarsperson	Gruppens sammankallare
Hur introduceras	Genomgång av senaste års arbete och planering
När introduceras	I början av läsåret, efter att grupp sammansättningen är klar.
HUR ÄR STUDERANDE MED I UTARBETANDET AV PLANEN	
Ansvarsperson	Gruppens sammankallare
Hur är studerande med	I gruppen deltar 2 stud. från VG och 1 stud. från Aftis
När är studerande med	I gruppens möten
INSAMLING AV FAKTAUNDERLAG	
Ansvarsperson	Gruppens sammankallare
Hur insamlas ett faktaunderlag	Enkät, upplysning från lärarkåren
När insamlas ett faktaunderlag	Under vårterminen varje år
Hur genomförs förfrågan	Datorenkät
När genomförs förfrågan	Då det stipuleras enligt planen nedan
VAL AV ÅTGÄRDER	
Ansvarsperson	Gruppen
Hur väljs åtgärder	Enligt faktaunderlag från enkät och andra källor
När väljs åtgärder	Efter att enkätsvaren är färdiga (våren).

Åtgärder	Tidpunkt	An-svars-person	Parameter	Mätta resultat	Målvärde	Mätning
Information om att tvetydigheter och fräcka kommentarer kan vara sårande. Det som en del tar som skoj kan av andra uppfattas som kränkande. Ämnet kan diskuteras på temadagar och integrerat i ämnesundervisningen.	våren 2011 hösten 2011	Gruppen	Enkät fråga 10: Tvetydiga och fräcka kommentarer	2011: 8,8% tyckte att fräcka kommentarer förekommer.	2012: 6 % 2013: 2 % 2014: 0%	M.h.a. enkät
Ojämliga vitsord Diskussion i lärarkåren huruvida subjektiv bedömning kan färgas av könstillhörighet	Våren 2012	Gruppen	Enkät fråga 5: Ojämliga vitsord	2010: medelvärde 3,7. Främst skall vi jobba för att få mindre andel som svarat med 2:a på en 5 gradig skala (11,7%) som alltså tycker att bedömningen inte är könsneutral.	2013: förbättra 2014: förbättra ytterligare	M.h.a. enkät

INFORMERING AV PLANEN

Ansvarsperson	Gruppen
Hur informeras	På skolans www sidor, centralradion och lärarmöten.
När informeras	Efter att enkät och handlingsplan gjorts

GENOMFÖRANDET AV PLANEN

Ansvarsperson	Gruppen
Hur genomförs planen	Gruppen ger förslag på åtgärder åt skolans ledningsgrupp som beslutar om åtgärderna.
När genomförs planen	Kontinuerligt till nästa års granskning

UPPFÖLJNING AV PLANENS GENOMFÖRANDE

Ansvarsperson	Gruppen
Hur uppföljs genomförandet	Följa med att parametrarna förbättras
När uppföljs genomförandet	Vid varje ny enkät

Bilaga 2 Exempel på schema för planering av jämställdhetsarbetet

Inspirerad av: Nordenmark, Love & Rosén, Maria "Lika värde, lika villkor?"					
Nuläge	Mål	Åtgärd	Tidsplan	Ansvar: 1. Ytterst ansvarig 2. Operativ ansvarig	Uppföljning
Enkätundersökningen visade att de studerande upplever att de inte har tillräckliga möjligheter att diskutera jämställdhet.	Studerande ska känna att det finns möjlighet att diskutera jämställdhet och kunskapen om jämställdhet är tillfredsställande hos de studerande.	Fortbildning av skolpersonalen för att öka ledd diskussion bland studerande (åtgärd inom den kontinuerliga verksamheten). Bjudas in två externa föreläsare till inspiration i temat (åtgärd utöver den kontinuerliga verksamheten). Kort utvärdering till studerande och skolpersonal vid båda tillfällena.	Våren: Fortbildningen sker som ett utbyte lärarna emellan under våren där diskussion om vilka metoder som redan används inom undervisningen kartläggs och dokumenteras. Slutdiskussion om behovet att externt stöd i arbetet (material eller föreläsning) Hösten: Jämställdhetsportalen Minna.fi bjuds in för att informera både lärare och studerande om hur portalen kan användas i undervisningen och studerande arbeten. Detta görs som ett samarbete med andra skolor i regionen. Följande vår: bjuda in inspirationsföreläsare för studerande och personal.	1: Rektorn. 2: Rektorn ansvarar för lärarkollegieutbytet, två ansvarig ur jämställdhetsgruppen bokar de två föreläsarna och temat för inspirationsföreläsningen.	Jämställdhetsgruppen utser tre personer som skriver sammanfattande anteckningar från de olika åtgärdsplanerna. Dessa presenteras och diskuteras på jämställdhetsgruppens möten och införs sedan som en del i jämställdhetsplanen.

Bilaga 3 Samlade tips på mer läsning kapitelvis

Kapitel 1 Så här kommer ni i gång! – att sätta ihop en jämställdhetsgrupp

- Läs mer om jämställdhet ur en demokratisk synvinkel.
s. 7–10 ur Hedlin, Maria (2010) Lilla genushäftet 2.0. Om genus och skolans jämställdhetsmål. Rapport från institutionen för pedagogik, psykologi och idrottsvetenskap. Linneuniversitetet. Ladda ner på:
http://lnu.se/polopoly_fs/1.42661!Lilla%20genush%C3%A4ftet%202.0%20pdf.pdf
- Artikel Hultén, Eva-Lotta (2012) Så leder rektorer skolor till jämställdhet. Nationella sekretariatet för genusforskning.
<http://genus.se/meromgenus/teman/skola/metoder/sa-leder-rektorer-skolor-till-jamstallldhet/>
- En enkel och tydlig introduktion till jämställdhet och skola
Hedlin, Maria (2010) Lilla genushäftet 2.0. Om genus och skolans jämställdhetsmål. Rapport från institutionen för pedagogik, psykologi och idrottsvetenskap. Linneuniversitetet. Ladda ner på:
http://lnu.se/polopoly_fs/1.42661!Lilla%20genush%C3%A4ftet%202.0%20pdf.pdf
- Rapport kring olika sätt att organisera arbetet med jämställdhet dess framgångar och utmaningar:
Bromseth, Janne och Wildow, Hanna (2008), "Man kan ju inte läsa om bögar i någon historiebok. Skolors förändringsarbeten med fokus på jämställdhet, genus och sexualitet". Friends. Ladda ner på:
[http://www.friends.se/\\$-1/file/man-kan-ju-inte-lasa-om-bogar-i-nan-historiebok.pdf](http://www.friends.se/$-1/file/man-kan-ju-inte-lasa-om-bogar-i-nan-historiebok.pdf)
- Sveriges kommuner och landsting har samlat olika övningar för diskussion kring jämställdhet på Jämställ.nu.
http://www.jamstall.nu/hur_1/verkttyglada/ovningar
- Jämställdhetslagen och mer specifik beskrivning av dess syfte bl.a. vid läroanstalter:
Jämställdhetslagen 2005. Jämställdhetsbroschyrer 2005:2. Social och

hälsovårdsministeriet. Ladda ner på: <http://www.tasa-arvo.fi>

- Forskning kring och argument för varför vi behöver jämställdhet i skolan
Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan. SOU 2010:99.

Ladda ner på: <http://www.regeringen.se/sb/d/14038/a/158427>

- Mer information, metoder och lärande exempel om jämställdhet och skola
hittas på www.genusskolan.se och www.jamstalldskola.se

Kapitel 2 Hur ser det ut i vår skola?

– redogörelse av jämställdhetsläget i skolan

- Öka din kunskap om könsidentiteter och uttryck i undervisningen
Mångfald rymts i skolan. Tips för hbt-sensitiv undervisning.
Beställ gratis från SETA Seta – sexuellt likaberättigande rf www.seta.fi
- Inspirerande bok för flickor och pojkar med tankar kring flickigt, pojkigt och jämställdhet
Norlin, Anna (2007) Tänk (tvärt) om: tjejer, killar och makt. Rabén och Sjögren.
- Läs mer om checklistor och systematiska observationer i Jämställd skola – strategier och metoder. Lärarförbundet i Sverige.
Ladda ner: www.lararforbundet.se

Kapitel 3 Hur kan vi förändra vår skola?

– jämställdhetsarbetet genom konkreta åtgärder

- Att bygga in värdegrundsfrågor i planen
Nordenmark, Love och Rosén, Maria (2008) Lika värde lika villkor? Arbete mot diskriminering i förskola och skola. Stockholm: Liber AB.
- Korta artiklar om vad könsskillnader i skolresultat kan bero på från den nationella konferensen Gender Differences in Educational Achievement 2009 på Skolverket.se. http://www.skolverket.se/polopoly_fs/1.92806!/Menu/article/attachment/Genderdokumentation_webb.pdf
- Läs mer om yrkespraktik, yrkesetik och pedagogiskt jämställdhetsarbete.
s. 22–29 ur Genuspraktika för lärare (2006) Lärarförbundet.
www.lararforbundet.se

- Formulär att ladda ner kring hur studerande upplever talutrymme i klassen
<http://www.jamstallt.se/docs/Elevenkat%20talutrymme.pdf>
- Läs mer om arbete med tysta studerande i en rikssvensk skola:
<http://www.skolverket.se>
- Ungdomsroman om att ta plats i klassen
Herrström, Christina (2006) Tusen gånger starkare. Bonnier Carlsen.
- En undervisningsfilm med handledningsmaterial om våldtäkt som ifrågasätter könsstereotyper
Bye bye pornstar. Produktionsbolaget Rum.
- Att granska sin undervisning utgående från olika läroämnen
Mångfald ryms i skolan. Tips för hbt-sensitiv undervisning. Beställ häftet gratis från SETA Seta – sexuellt likaberättigande rf www.seta.fi
- Olika konkreta exempel på hur man kan föra in mer genusperspektiv i undervisningen
Genusskolan.se, www.genus.se/meromgenus/teman/skola/amnesdidaktik/kunskapsöversikt--genusperspektiv-pa-undervisningen/
- Ett metodhäfte om hur man kan ta upp frågan om sexuella trakasserier och könsmobbing i skolan
Sexuella trakasserier och könsmobbing (2012). Tilläggsmaterial till dvd:n "så ingen bli ensam". Folkhälsan.
Ladda ner: <http://www.folkhalsan.fi>
- Ett rikssvenskt metodmaterial om hur man kan ta upp sexuella trakasserier i skolan
Att jobba med sexuella trakasserier i skolan (2010). RFSU.
Ladda ned: <http://www.rfsu.se>
- Olika konkreta övningar och metoder för att förebygga sexualiserat våld
Aaltonen, Jussi (2012) Turvataitoja nuorille. THL. Ladda ner på:
<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/b953f441-755e-4daa-a3c8-6994b16fb718>
- Läs mer om arbetet med att integrera studerande som gör könsöverskridande val i rikssvenska skolor på www.skolverket.se.
Artiklarna "Tjejer på bygg bryter mönstret", "Spräcker fördomar om gymnasieprogram" och "Hej mannen! gav BF-killarna trygghet"
<http://www.skolverket.se>

- Att göra könsöverskridande yrkesval (Nationella sekretariatet för genusforskning)
<http://genus.se/meromgenus/teman/skola/utbildningsval/>

- Artikel om behovet av att kritiskt granska läromedel (Nationella sekretariatet för genusforskning):
<http://genus.se/meromgenus/teman/skola/amnesdidaktik/granska-laromedel-kritiskt/>

- Rapport om jämställdhet i läromedel i historia. Ohlander, Ann-Sofie (2010) Kvinnor, män och jämställdhet i läromedel i historia. SOU 2010:10.
<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/139833>

- Tankeväckande och praktisk genomgång av alla läroämnena ur köns- och sexualitetssynvinkel för åk 7–9 i skolan i Sverige som med fördel kan inspirera andra stadier.

Brande, Lovise & Engström, Carolina & Sörensdotter, Renita & Wiktorsson, Per (2008) I normens öga – metoder för normbrytande undervisning. Friends.

- En bra introduktion om hur vi skapa mer könsmedvetenhet ur lärarsynvinkel Bodenstam, Fredrik (2007) Könsmedveten pedagogik för universitets- och högskolelärare. Liber.

- Presentationen av könsskillnader i skolan av Inga Wernersson, professor i pedagogik vid Göteborgs universitet, (34 min): www.skolverket.se

- Finskspråkigt material som fokuserar på jämställdhet och pojkar. Materialet behandlar frågor som media, välmående, maktutövning och integritet. Fredi – pojat, tasa-arvo ja ihmisoikeudet -opetusmateriaali. Ihimisoikeusliitto. Ladda ner: <http://www.setlementtinuoret.fi/index.phtml?s=66>

- Metoder för att kritiskt reflektera kring sexualitet och kön RSFL (2010) BRYT– ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet.

- Metodmaterial riktat till pojkar kring jämställdhet och förebyggande av våld, (17 korta filmer och tillhörande övningar) www.machofabriken.se.

- Idéer för kritisk mediegranskning www.alltarmojligt.se/.

- De olika fackförbunden har samlat kunskap om jämställdhet i arbetslivet på www.tasa-arvoklinikka.fi. Portalen, som tyvärr bara finns på finska, ger mer kunskap om hur de olika

förbunden definierar och arbetar med jämställdhet.

- Centret för jämställdhetsinformation har listat olika jämställdhetsaktiva fack- och intresseföreningar i arbetslivet:

<http://minna.fi/web/guest/ammatilliset>

- Lyssna på reportaget om svenska Louise Agnesdotter som flyttade till Finland och senare utbildade sig till rörmokare, eller rörmokarinna.

<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=3381&artikel=5018129#src>
omments

Bilaga 4 Ordlista

Diskriminering:

Könsdiskriminering: Om en studerande blir behandlad sämre än en annan studerande på grund av kön kallas det könsdiskriminering, vilket naturligtvis också inbegriper skolpersonalen. Både studerande och skolpersonal kan vara den som diskriminerar. Könsdiskriminering kan delas in i direkt och indirekt könsdiskriminering.

Direkt diskriminering: Då en studerande missgynnas och det har en direkt koppling till dennas kön, könsidentitet eller könsuttryck kan man benämna det direkt könsdiskriminering. Ett exempel kan vara att en studerande blir rekommenderad att inte välja en viss kurs då den kommer att vara en könsminoritet där eller att mobbning bortförklaras med att den studerande får skylla sig själv då den (provocerar) klär sig flickigt som pojke eller tvärtom.

Indirekt diskriminering: Då man behandlar alla lika eller använder sig av ett könsneutralt förhållningssätt som sätter en studerande i en sämre position kallas det för indirekt diskriminering. Det kan handla om en tradition, bestämmelse eller regel som gör det "omöjligt" att bryta regeln. Det kan handla om sociala koder som att alla flickor måste ha klänning och män kostym eller frack på gammeldans, (Åland: karonka), men det kan också vara en säkerhetsfråga om skyddskläder bara är utvecklade för någotdera könet, eller om kroppslig integritet där omklädningsrum saknas eller en viss typ av kränkande språkbruk tillåts användas med förklaringen att det hör till branschen.

Jämlikhet: En strävan efter ett mer jämlikt samhälle är en process där alla människor oberoende av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder eller sexuell läggning har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden. Makt och inflytande är jämnt fördelade mellan människor. Flera av skolorna med flerspråkiga program lyfte upp utmaningarna med att få all information på svenska, finska och engelska. Andra skolor lyfte upp utmaningarna med rasistiska uttalanden och hur man försökt ta itu med det på olika sätt.

Jämställdhet: Jämställdhet handlar om en process där man strävar efter att alla människor, oberoende av könsidentitet eller könsuttryck, har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden. Makt och inflytande är jämnt fördelade mellan könen. I en skolmiljö kunde det betyda att alla studerande oberoende av kön får lika mycket talutrymme i klassen. Jämställdhet handlar om rättvisa villkor att forma sitt liv.

Jämställdhetsintegrering: Arbetet för att främja lika villkor oberoende av kön, jämställdhet, kallas för jämställdhetsintegrering. Enligt Europarådet innebär jämställdhetsintegrering "(om-) organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattande".

Kränkande behandling: Kränkningar är ett samlingsbegrepp för alla typer av nedsättande, förödmjukande beteende i ord, bilder och handlingar. Det inbegriper allt från sexualiserade skällsord till rasistiska uttalanden, sexistiska kommentarer där man pratar nedsättande om flickor, pojkar eller transpersoner, men också kontokapningar i sociala medier, bildmanipuleringar eller tafsande.

Köna, könade eller könat (fr. eng. gendered): i stället för att prata om att något är kvinnligt eller manligt kan man använda ordet köna. Könade styrkor betyder att kön kan spela roll för vilka styrkor en person har fått utveckla – och detsamma gäller utmaningar. Vissa utmaningar är mycket tydligare för pojkar än för flickor, t.ex. risken att bli nedslagen av en okänd på gatan, medan flickor löper större risk att utsättas för sexualbrott av någon hon känner till.

Könsidentitet: Människas egen förståelse och upplevelse av sin könstillhörighet kallas könsidentitet.

Könsnormer: Olika förväntningar som finns på kön, som att pojkar förväntas vara intresserade av teknik eller fotboll medan flickor förväntas vara duktiga i språk eller intresserade av klädmode kallas för könsnormer. Vi vet att detta enbart är generaliseringar, samtidigt som vi ändå kan förvånas både positivt och negativt av att pojkar och flickor avviker från våra förväntningar.

Könsmönster: Kartläggningarnas syfte är att undersöka om det finns några (tidigare osynliga) mönster som är kopplade till kön. Könsmönster kan avslöja starka sociala regler, förväntningar eller begränsningar som gör att flickor och pojkar behandlas, väljer eller bemöter varandra olika.

Könsperspektiv/Genusperspektiv: Att anlägga ett köns- eller genusperspektiv i undervisningen innebär att synliggöra kön i såväl kursplaner som lärandemål, lyfta fram frågeställningar eller använda kurslitteratur där kön problematiseras och teoretiseras. Könsperspektiv kan innebära en utmaning för både lärare och studerande, tillföra ny kunskap samtidigt som det bryter gamla tankemönster, ge studerande möjlighet till studier på lika villkor oberoende av kön, könperspektivet är därigenom viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv.

Könsuttryck: En individs sätt att uttrycka sitt kön kan kallas könsuttryck. Det omfattar alla handlingar och allt beteende genom vilka man uttrycker sig som varande man eller kvinna eller något annat (uppförande, klädsel, frisyr osv.) men också hur kroppen ser ut. En individs könsuttryck kan därför vara mångsidigt eller uppfattas motsägelsefullt.

Norm: Normer handlar om oskrivna regler i form av förväntningar, krav och önskningar. I ett skolsammanhang kan normer handla om val av utbildningsprogram, vilken skola man förväntas söka till, hur man borde bete sig på lektionen och vem som förväntas använda vissa lokaliteter. Att handla annorlunda kan ses som att bryta mot normerna och kan ha konsekvenser.

Ojämslälldhet: Orättvisa villkor mellan könen kan beskriva ojämslälldhet. I en skolmiljö kunde det betyda att olika förväntningar, krav och föreställningar kring kön placerar de studerande i olika ställning. De studerande känner krav på att vara på ett visst sätt som är kopplat till kön och könsuttryck.

Tvåkönsnormen: Begreppet tvåkönsnormen handlar om våra förväntningar på att det bara finns två kön. I en skolmiljö innebär det att man tar för givet att alla identifierar sig med ettdera könet, vilket kan ta sig uttryck i att man delar upp studerande enligt kön i undervisningen, toaletterna uppdelas enligt två kön eller enbart två könsalternativ ges i olika enkäter.

Bilaga 5 Utdrag ur jämställdhetslagen

Nedan hittas ett utdrag ur Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609) som berör utbildning på andra stadiet.

5 § Jämställdhet vid utbildning och undervisning (17.2.1995/206)

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 b § Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter (15.4.2005/232)

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).

8 b § *Diskriminering vid läroanstalter (15.4.2005/232)*

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

10 a § *Läroanstalters skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande (15.4.2005/232)*

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. 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.

Bilaga 6 De mänskliga rättigheterna

Läs mer om mänskliga rättigheterna i Finland på utrikesministeriets webbplats¹.

Deklarationen om de mänskliga rättigheterna²

Artikel 1.

Alla människor äro födda fria och lika i värde och rättigheter. De äro utrustade med förnuft och samvete och böra handla gentemot varandra i en anda av broderskap.

Artikel 2.

Envar är berättigad till alla de fri- och rättigheter, som uttalas i denna förklaring, utan åtskillnad av något slag, såsom ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt.

Ingen åtskillnad må vidare göras på grund av den politiska, juridiska eller internationella ställning, som intages av det land eller område, till vilket en person hör, vare sig detta land eller område är oberoende, står under förvaltare, är icke-självstyrande eller är underkastat någon annan begränsning av sin suveränitet.

Artikel 3.

Envar har rätt till liv, frihet och personlig säkerhet.

Artikel 4.

Ingen må hållas i slaveri eller trälldom; slaveri och slavhandel i alla dess former äro förbjudna.

Artikel 5.

Ingen må utsättas för tortyr eller grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning.

1 <http://formin.finland.fi/Public/default.aspx?nodeid=42533&contentlan=3&culture=sv-FI>

2 <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=swd>

Artikel 6.

Envar har rätt att allestädes erkännas som person i lagens mening.

Artikel 7.

Alla äro lika inför lagen och äro utan åtskillnad berättigade till lika skydd från lagens sida. Alla äro berättigade till lika skydd mot varje åtskillnad i strid med denna förklaring och mot varje framkallande av sådan åtskillnad.

Artikel 8.

Envar har rätt till verksam hjälp från sitt lands behöriga domstolar mot handlingar, som kränka de grundläggande rättigheter, vilka tillkomma honom genom lag eller författning.

Artikel 9.

Ingen må godtyckligt anhållas, fängslas eller landsförvisas.

Artikel 10.

Envar är under full likställdhet berättigad till rättvis och offentlig rannsaking inför oavhängig och opartisk domstol vid fastställandet av såväl hans rättigheter och skyldigheter som varje anklagelse mot honom för brott.

Artikel 11.

Envar, som blivit anklagad för straffbar gärning, har rätt att betraktas som oskyldig, till dess hans skuld blivit lagligen fastställd vid offentlig rättegång, under vilken han åtnjutit alla för sitt försvar nödiga garantier.

Ingen må dömas för handling eller underlåtenhet, som vid tidpunkten för dess begående icke var straffbar enligt inhemsk eller internationell rätt. Ej heller må högre straff utmätas än vad som var tillämpligt vid tidpunkten för den straffbara gärningens begående.

Artikel 12.

Ingen må utsättas för godtyckliga ingripanden i fråga om privatliv, familj, hem eller korrespondens, ej heller angrepp på heder och anseende. Envar har rätt till lagens skydd mot sådana ingripanden eller angrepp.

Artikel 13.

Envar har rätt att inom varje stats gränser fritt förflytta sig och välja sin vistelseort.

Envar har rätt att lämna varje land, inbegripet sitt eget, och att återvända till sitt eget land.

Artikel 14.

Envar har rätt att i andra länder söka och åtnjuta fristad från förföljelse.

Denna rätt må icke åberopas vid laga åtgärder, reellt grundade på icke-politiska brott eller på handlingar, som strida mot Förenta Nationernas ändamål och grundsatser.

Artikel 15.

Envar har rätt till en nationalitet.

Ingen må godtyckligt berövas sin nationalitet eller förmenas rätten att ändra nationalitet.

Artikel 16.

Fullvuxna män och kvinnor har rätt att utan någon inskränkning på grund av sin ras, nationalitet eller religion ingå äktenskap och bilda familj. De äga lika rättigheter vid giftermål, under äktenskap och vid äktenskaps upplösning.

Äktenskap må ingås endast med de blivande makarnas fria och fullständiga samtycke.

Familjen är den naturliga och grundläggande enheten i samhället och äger rätt till skydd från samhället och staten.

Artikel 17.

Envar har rätt att äga egendom såväl ensam som i förening med andra.

Ingen må godtyckligt berövas sin egendom.

Artikel 18.

Envar har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Denna rätt innefattar frihet att byta religion eller tro och att ensam eller i gemenskap med andra offentligt eller enskilt utöva sin religion eller tro genom undervisning, andaktsövningar, gudstjänst och iakttagande av religiösa sedvänjor.

Artikel 19.

Envar har rätt till åsiktsfrihet och yttrandefrihet. Denna rätt innefattar frihet för envar att utan ingripanden hysa åsikter och frihet att söka, mottaga och sprida upplysningar och tankar genom varje slags uttrycksmedel och utan hänsyn till gränser.

Artikel 20.

Envar har rätt till frihet i fråga om fredliga möten och sammanslutningar. Ingen må tvingas att tillhöra en sammanslutning.

Artikel 21.

Envar har rätt att taga del i sitt lands styrelse direkt eller genom fritt valda ombud.

Envar har rätt till lika tillträde till allmän tjänst i sitt land.

Folkets vilja skall utgöra grundvalen för statsmakternas myndighet. Denna vilja skall uttryckas i periodiska och verkliga val, vilka skola äga rum med tillämpning av allmän och lika rösträtt samt hemlig röstning eller likvärdiga fria rösningsförfaranden.

Artikel 22.

Envar äger i sin egenskap av samhällsmedlem rätt till social trygghet och är berättigad till att de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, som äro oundgängliga för hans värdighet och för en fri utveckling av hans personlighet, förverkligas genom nationella åtgärder och mellanfolkligt samarbete med hänsyn tagen till varje stats organisation och resurser.

Artikel 23.

Envar har rätt till arbete, till fritt val av sysselsättning, till rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden och till skydd mot arbetslöshet.

Envar har utan åtskillnad rätt till lika lön för lika arbete.

Envar, som arbetar, har rätt till rättvis och tillfredsställande ersättning, som tillförsäkrar honom själv och hans familj en människovärdig tillvaro och som, där så är nödvändigt, kompletteras med andra medel för socialt skydd.

Envar har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar till skydd för sina intressen.

Artikel 24.

Envar har rätt till vila och fritid, innefattande rimlig begränsning av arbetstiden och regelbunden semester med bibehållen lön.

Artikel 25.

Envar har rätt till en levnadsstandard, som är tillräcklig för hans egen och hans familjs hälsa och välbefinnande, däri inbegripet föda, kläder, bostad, hälsovård och nödvändiga sociala förmåner, vidare rätt till trygghet i händelse av arbetslöshet, sjukdom, invaliditet, makes död, ålderdom eller annan förlust av försörjning under omständigheter, över vilka han icke kunnat råda.

Mödrar och barn äro berättigade till särskild omvårdnad och hjälp. Alla barn, vare sig födda inom eller utom äktenskap, skola åtnjuta samma sociala skydd.

Artikel 26.

Envar har rätt till undervisning. Undervisningen skall vara kostnadsfri, åtminstone på de elementära och grundläggande stadierna. Den elementära undervisningen skall vara obligatorisk. Yrkesundervisning och teknisk undervisning skall vara allmänt tillgänglig. Den högre undervisningen skall stå öppen i lika mån för alla på grundval av deras duglighet.

Undervisningen skall syfta till personlighetens fulla utveckling och till att stärka respekten för människans grundläggande fri- och rättigheter. Undervisningen skall främja förståelse, tolerans och vänskap mellan alla nationer, rasgrupper och religiösa grupper samt befordra Förenta Nationernas verksamhet för fredens bevarande.

Rätten att välja den undervisning, som skall ges åt barnen, tillkommer i främsta rummet deras föräldrar.

Artikel 27.

Envar har rätt att fritt taga del i samhällets kulturella liv, att njuta av konsten samt att bli delaktig av vetenskapens framsteg och dess förmåner.

Envar har rätt till skydd för de moraliska och materiella intressen, som häröra från varje vetenskapligt, litterärt eller konstnärligt verk, till vilket han är upphovsman.

Artikel 28.

Envar har rätt till en social och internationell ordning, i vilken de fri- och rättigheter, som uttalas i denna förklaring, till fullo kunna förverkligas.

Artikel 29.

Envar har plikter mot samhället, i vilket den fria och fullständiga utvecklingen av hans personlighet ensamt är möjlig.

Vid utövandet av sina fri- och rättigheter må envar underkastas endast sådana inskränkningar, som blivit fastställda i lag i uteslutande syfte att trygga tillbörlig hänsyn till och respekt för andras fri- och rättigheter samt för att tillgodose det demokratiska samhällets rättmätiga krav på moral, allmän ordning och allmän välfärd.

Dessa fri- och rättigheter må i intet fall utövas i strid med Förenta Nationernas ändamål och grundsatser.

Artikel 30.

Intet i denna förklaring må tolkas såsom innebärande rättighet för någon stat, grupp eller person att ägna sig åt verksamhet eller utföra handling, som syftar till att omintetgöra någon av häri uttalade fri- och rättigheter.

Bilaga 7 Barnkonventionen

Barnets rättigheter finns beskrivna i FN:s konvention om barnets rättigheter (Barnkonventionen). Dessa **rättigheter gäller för alla barn i alla länder**, även barn från andra länder i vårt eget land. Barnkonventionen presenteras här i korthet, där varje siffra representerar en artikel ur konventionen. Samma text kan beställas som broschyr eller laddas ned från Barnombudsmannens webbplats¹.

Barnkonventionen²

1. Varje människa under 18 år räknas som barn.
2. Barnets rättigheter gäller alla barn. Inget barn får diskrimineras på grund av barnets eller dess föräldrars egenskaper, åsikter eller ursprung.
3. Vid alla beslut som rör ett barn ska barnets bästa prioriteras.
4. Staterna ska förverkliga de rättigheter som fastställs i barnkonventionen.
5. Staterna ska respektera föräldrars och andra vårdnadshavares ansvar, rättigheter och skyldigheter i anslutning till barnets fostran.
6. Varje barn har rätt till livet. Staterna ska trygga bästa möjliga förutsättningar för att barnet ska överleva och utvecklas i egen takt.
7. Barnet ska registreras omedelbart efter födseln. Barnet har från födseln rätt till ett namn och ett medborgarskap. Barnet har rätt att veta vilka föräldrarna är och att i första hand bli vårdat av dem.
8. Ett barn har rätt att behålla sin identitet, sitt medborgarskap, sitt namn och sina släkterelationer.

1 www.lapsiasia.fi/c/document_library/get_file?folderId=97173&name=DLFE-8314.pdf

2 <http://www.unicef.fi/kortbarnkonventionen>

9. Ett barn har grundläggande rätt att leva tillsammans med sina föräldrar, förutsatt att han/ hon har det bra och tryggt med dem. Ett barn som inte bor med sina föräldrar har rätt att träffa och hålla regelbunden kontakt med båda föräldrarna. Ifall det inte är bra för barnet att träffa föräldrarna kan man hindra umgänge.
10. Om barnet och dess föräldrar har kommit att bo i olika länder, är det statens plikt att i positiv anda och utan dröjsmål behandla en ansökan om familjeåterförening.
11. Staten ska hindra olovligt bortförande av ett barn från ett land till ett annat.
12. Barnet har rätt att fritt uttrycka egna åsikter i alla frågor som rör honom/henne. Barnets åsikter ska beaktas med hänsyn till dess ålder och mognadsgrad.
13. För att uttrycka sina åsikter har barnet rätt att fritt söka, ta emot och sprida information och tankar, förutsatt att detta inte kränker andras rättigheter.
14. Barnet har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Den vägledning föräldrarna ger barnet i detta sammanhang ska respekteras.
15. Barnet har rätt att bli medlem i föreningar och verka i dem.
16. Barnet har rätt till privatliv, hemfrid och brevhemlighet. Barnets heder eller anseende får inte kränkas.
17. Barnet har rätt att via massmedier få tillgång till sådan information som är viktigt för dess utveckling och välfärd. Barn ska skyddas mot information och material som kan ha skadlig inverkan.
18. Föräldrarna har det primära och gemensamma ansvaret för barnets fostran. De har rätt att få stöd i sin uppgift. Föräldrarna ska fungera i enlighet med barnets bästa. Staten bör se till att dagvårds- och barnskyddstjänster står till buds.
19. Barnet ska skyddas mot alla former av våld, försummelse och utnyttjande.

20. Ett barn som inte kan bo med sin familj har rätt till särskilt skydd och stöd. I sådana fall ska man beakta kontinuiteten i barnets fostran, och ta hänsyn till barnets etniska, religiösa och språkliga bakgrund.
21. Adoption kan komma i fråga om det ur barnets synvinkel är det bästa alternativet.
22. Ett flyktingbarn har rätt att få den särskilda omsorg han/hon behöver.
23. Ett handikappat barn ska ges bästa tänkbara vård och hjälp som främjar dess självförtroende och delaktighet.
24. Ett barn har rätt till bästa möjliga hälsa och till den hälso- och sjukvård han/hon behöver. Gravida kvinnor ska garanteras lämplig hälso- och sjukvård.
25. Ett barn som placerats utanför sitt födelsehem har rätt till regelbunden översyn av grunderna för sin omvårdnad och placering.
26. Ett barn har rätt till social trygghet.
27. Ett barn har rätt till den levnadsstandard som behövs för dess utveckling.
28. Ett barn har rätt till kostnadsfri grundläggande utbildning. Staten ska främja utbildning och studiehundledning på andra stadiet samt förebygga avbrott i studierna.
29. Utbildningen ska utveckla barnets individuella färdigheter, respekt för de mänskliga rättigheterna och för barnets eget språk och egna kultur, ansvarsfullt medborgarskap, tolerans och hänsyn till miljön.
30. Ett barn som tillhör en minoritet eller urbefolkning har rätt till sin egen kultur, religion och sitt eget språk.
31. Ett barn har rätt till vila, lek och fritid, och till att delta i konst- och kulturaktiviteter.
32. Ett barn får inte utföra arbete som kan hindra dess utbildning eller äventyra dess hälsa och utveckling.
33. Ett barn ska skyddas från narkotika och olaglig narkotikahandel.

34. Ett barn ska skyddas mot alla former av sexuellt utnyttjande.
35. Staterna ska förhindra handel med barn.
36. Ett barn ska skyddas mot alla former av utnyttjande som kan skada dess hälsa och utveckling.
37. Inget barn får utsättas för tortyr eller annan grym eller förnedrande bestraffning. Att fängsla ett barn får endast användas som en sista utväg, och även då ska man beakta barnets åldersrelaterade behov.
38. En person under 18 år får inte värvas till armén och inte heller delta i krigföring. Vid väpnade konflikter ska barn skyddas.*
39. Ett barn som utsatts för någon form av utnyttjande bör få hjälp till rehabilitering och social återanpassning.
40. Ett barn som brutit mot lagen ska skyddas och barnets rättigheter respekteras.
41. Ifall en stats nationella lagstiftning garanterar ett barn större rättigheter än vad barnkonventionen gör, ska de nationella lagarna följas.
42. Staten bör se till att alla medborgare är medvetna om barnets rättigheter.
43. FN:s kommitté för barnets rättigheter övervakar att denna konvention följs.
- 44.–54. Dessa artiklar behandlar beslut om ratificering av och ändringar i konventionen, rapportering om detta samt konventionens övriga giltighet.

* Åldersgränsen i tilläggsprotokollet har höjts från 15 till 18 år.

Tryckt
ISBN 978-952-13-5264-5
ISSN 1798-906X

Online
ISBN 978-952-13-5265-2
ISSN 1798-9078

I samarbete:

 **folkhälsan**

Utbildningsstyrelsen
www.oph.fi/publikationer