

# För en jämställd skola

Att formulera åtaganden för en jämställd skola



UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN

## Vad är detta?

Ett stödmaterial för att lättare kunna utforma åtaganden för jämställdhet och motverkande av traditionella könsroller i din skolas arbetsplan.

I arbetsplanen ska skolan konkretisera nämndmål och nationella mål till åtaganden för skolan. Det finns inte något särskilt nämndmål avseende jämställdhet men både i nationella och lokala styrdokument klargörs att jämställdhet ska genomsyra hela skolans verksamhet. Arbetsplanen är ett lämpligt dokument att använda för att både integrera och synliggöra jämställdhetsarbete.

Att formulera åtaganden för jämställdhet kan innebära att ni kommer överens om ett nytt åtagande i arbetsplanen. Det kan också handla om att justera skolans befintliga åtaganden så att de inbegriper ett jämställdhetsperspektiv.

Materialet är ett komplement till Utbildningsförvaltningens Anvisningar för arbetsplan och syftet är att de åtaganden som formuleras med hjälp av detta stödmaterial överensstämmer med strukturen för redovisning i stadens integrerade styrsystem (ILS).

I den inledande delen ger vi en bakgrund till varför jämställdhetsarbete behövs i skolan och vilka jämställdhetsproblem som forskning har identifierat. Sedan beskriver vi hur man kan kartlägga, analysera och formulera åtaganden och aktiviteter för jämställdhetsarbete i er skola. För stöd i analysen och för forskningsbakgrund hänvisar vi via länkar till vår webbplats på Pedagog Stockholm.

Materialet är framtaget av Hållbar Jämställdhet, ett projekt på FoU-enheten, Stockholms stads utbildningsförvaltning, i samarbete med rektorer och arbetslag på Mariaskolan, Brotorpsskolan, Gubbängsskolan och Farsta gymnasium.

# Innehåll

Jämställdhetsproblem i skolan .....	3
1 Kartläggning.....	4
2 Analys .....	4
3 Formulera åtagande.....	6
4 Följa upp.....	7
Exempel ur arbetsplaner.....	8
Stöd i arbetet .....	14

## Jämställdhetsproblem i skolan

Regeringen tillsatte 2008 en delegation för jämställdhet i skolan (DEJA) med uppgift att utifrån skolans värdegrundsuppdrag lyfta fram och utveckla kunskap om jämställdhet i skolan.

DEJA framhåller i sitt slutbetänkande *Flickor, pojkar, individer - om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan* (SOU 2010:99) att pojkar och flickor inte får samma förutsättningar att lära sig och trivas i skolan och att flickor och pojkar behandlas på olika sätt i skolan på grund av sitt kön.

Detta innebär bland annat att man i skolan förväntar sig olika beteenden och prestationsnivåer av flickor respektive pojkar. Flickor och pojkar får inte heller lika tillgång till lärarens tid, till klassrummet, till särskilt stöd och blir utsatta för kränkningar på olika sätt.

Programvalen till gymnasieskolan är fortsatt mycket könsstereotypa. Många satsningar har gjorts, och görs fortfarande, med delvis gott resultat, för att få flickor att välja tekniska och naturvetenskapliga utbildningar, men satsningar på att få pojkar att välja traditionellt kvinnligt kodade utbildningar och yrken har inte haft samma genomslagskraft.

### Kunskap och hälsa

Att flickor och pojkar får olika förutsättningar och möjligheter i livet blir särskilt tydligt när man ser till kunskapsresultat i skola och hälsa, två områden som DEJA lyfter fram som viktiga områden att

arbeta med. Här är könsskillnaderna mellan pojkar och flickor ofta stora. Generellt sett presterar flickor bättre än pojkar i skolan. Många olika undersökningar visar samtidigt att flickor på gruppnivå känner sig mer stressade, är mer utsatta för kränkande behandling och mår sämre än pojkar.

### Skillnad i villkor

DEJA framhåller att skolans jämställdhetsproblem är symtom på de ojämställda villkor som råder i det omgivande samhället. Flickors ohälsotal i skolan speglas i statistiken över kvinnors arbetslivsrelaterade ohälsa. Män, å andra sidan, leder fortfarande löneligan trots sina generellt lägre studieresultat i skolan. Jämställdheten är en rättvisefråga.

Ett syfte med skolans jämställdhetsuppdrag är att hitta och förändra de strukturer i skolans verksamhet och organisation som är medskapare till dessa ojämställda villkor. Ojämställda villkor kan vara svåra att identifiera, men kan handla om att fråga sig om vi har olika förväntningar på pojkar och flickor. Uppvärderar vi vissa prestationer hos flickor respektive pojkar?

Vilken förförståelse lägger vi i de olika ämnena och kan vi förändra undervisningen för att i högre grad tilltala både flickor och pojkar? Kan det vara så att vi reagerar olika på ett beteende om det är en flicka eller en pojke som agerar?

### Hur jobbar ni på er skola?

Ett åtagande för jämställdhet ska inom något område förbättra er verksamhet. Vad det innehåller beror på vad ni planerar att arbeta med, vilket i sin tur är beroende av vilka behov ni har.

Om ni just inlett jämställdhetsarbetet kan behoven vara oklara, vilket i sig kan bli ett bra åtagande: att kartlägga och utreda behoven i verksamheten. Har ni redan en klar bild av läget så kan ni vara betydligt mer precisa och målen kan handla om att till exempel rikta resurser till vissa grupper, förändra arbetssätt eller kompetensutveckla personal.

## I Kartläggning

Att kartlägga jämställdhet är att synliggöra vad kön har för betydelse i er verksamhet, i synnerhet hur det påverkar flickors och pojkars ”lika makt möjligheter att påverka samhället och sina egna liv”, som det står i regeringens jämställdhetsmål.

Olika makt och möjligheter tar sig ofta uttryck i skillnader mellan könen i stort och smått. Därför är sökandet efter skillnader i pojkars och flickors resultat, upplevelser med mera centralt när ni kartlägger jämställdhet.

### a) Identifiera könsskillnader

Börja kartläggningen i det underlag som redan finns: vad finns för könsskillnader där? Titta till exempel på den statistik som finns tillgänglig, vad lyfter den upp för könsskillnader? Det kan vara betygsstatistik, brukarundersökningen, Stockholmsenkäten. Ni kan också utgå från egna undersökningar eller observationer på skolan. Som DEJA visar finns det två områden där könsskillnaderna är särskilt tydliga: elevernas kunskapsresultat och elevernas hälsa. Detta kan vara bra ställen att börja på.

Kön är en av sju diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen som gäller all skolverksamhet. Övriga diskrimineringsgrunder är könsidentitet eller uttryck, sexuell läggning, etnicitet, funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning och ålder. Att studera hur normer kring dessa diskrimineringsgrunder påverkar pojkars och flickors villkor kallas att ha ett intersektionellt perspektiv. Detta perspektiv kan ge viktiga nycklar till utvecklingsområden på skolan.

### b) Prioritera

När ni fått en bild av läget behöver ni välja väg. Ni kan inte angripa alla jämställdhetsproblem samtidigt utan behöver koncentrera er på några till en början. Kanske är er verksamhet inte redo att ta sig an konkreta problem än, utan behöver mer generella insatser som kompetensutveckling och mer utredning. Det är också ett möjligt vägval, men se då till att också ha en plan för att sedan komma vidare till konkreta verksamhetsförbättringar. Ställ frågorna:

**Var finns de största behoven?**

**Var kan vi göra mest skillnad?**

**Vad har vi i verksamheten lust att jobba med?**

## 2 Analys

### a) Fördjupa er i situationen

Efter att först ha identifierat könsskillnad ska ni nu, när ni gör er analys, försöka skaffa så detaljerad information som möjligt för att förklara och förstå vad som pågår. Efter att ha kartlagt *hur* det ser ut är ni ute efter *varför* det ser ut som det gör. Tänk utifrån de vanligaste frågeorden: vad, hur, var, när, vem och varför? Ju bättre ni lyckas ringa in situationen desto större chans att hitta rätt åtgärd.

### Exempel

*Flickor känner sig i genomsnitt mindre trygga än pojkar i verksamheten (Resultat från brukarundersökningen).*

Försök att ringa in:

**Vad:** Vad menar flickorna med otrygghet?

**Hur:** Vad innebär otryggheten för flickorna? Vilka konsekvenser får den?

**När:** Finns det specifika tillfällen när de känner sig mer otrygga?

**Vem:** Vilka flickor känner sig otrygga? Vilka inte? Finns det pojkar som också känner sig otrygga?

**Var:** Är otryggheten större på vissa platser?

**Varför:** Varför känner de sig otrygga? Vilka orsaker har otryggheten? Finns det specifika grupper eller individer som skapar otrygghet för dem?

Många sådana frågor kan ni bara få svar på genom kvalitativa undersökningar: att prata med personal och barn (intervjuer) och genom att själva vara ute och studera vad som händer (observationer). Genom att till exempel observera något som händer och sedan fråga de inblandade hur de upplevde situationen får ni en god överblick och en djupare insikt än genom statistik. Ofta har de som lever med en situation varje dag en insikt som är svåra att få för den som står vid sidan om.

Kvalitativ kartläggning är mer tidskrävande och ibland kan de vara svårt att veta vad som är speciella situationer och vad som är vanligt

förekommande. Bäst är om ni får förslag på information genom kvalitativa metoder som ni sedan kan styrka med hjälp av statistik. Här kan det vara en idé att utnyttja skolans befintliga forum, till exempel elevråd. Om ni använder kvalitativa metoder, kom ihåg att också dokumentera informationen för att kunna följa upp i ett senare skede.

## b) Vetenskap och beprövad erfarenhet

### Exempel på observationer

**Litteraturgenomgång:** Hur skildras flickor respektive pojkar i era böcker?

**Materialtillgång:** Vem använder vad och när?

**Taltid:** Hur mycket pratar pojkar respektive flickor?

**Utrymme:** Vem befinner sig var?

**Inredning:** Hur ser olika rum ut?

**Uppmärksamhet:** Vem får positiv respektive negativ uppmärksamhet av personalen?

**Umgänge:** Vem pratar med vem?

**Jargong:** Hur används vissa ord (sexualiserande eller rasifierande) mellan barnen? Och mycket mer...

För att kunna tolka situationen rätt och för att kunna hitta rätt åtgärder behöver ni förmodligen läsa på om det område ni valt att jobba med. På Pedagog Stockholm har vi samlat tips och information om jämställdhetsarbete:

<http://pedagogstockholm.se/jamstallldhet>

Kanske någon i arbetslaget har utbildning eller annan erfarenhet av jämställdhetsarbete. Titta på genusrelaterad forskning, leta efter information om andra verksamheter som intresserat sig för samma område.

- **Vad vet vi om skillnader mellan könen inom dessa områden?**
- **Vilka förklaringar finns?**
- **Hur kan de tolkas?**
- **Vad kan skillnaderna innebära för flickors och pojkars villkor i framtiden?**

Kön är inte två enkla poler. Det finns många pojkar som delar flickors levnadsvillkor och tvärt om och det finns en, visserligen liten, men väldigt utsatt grupp som inte självklart kan identifiera sig som varken flickor eller pojkar. Ni bör därför undvika att tänka och tala i termer av att ”pojkar gör så, flickor gör så”, utan istället tänka ”pojkar gör oftare än flickor...” eller ”flickor tenderar vara mer... än pojkar”. Att redan på ett tidigt stadium tänka så hjälper till att i ett senare skede formulera åtaganden som riktas mot de som faktiskt behöver åtgärderna, snarare än mot en slentrianmässigt identifierad grupp.

#### Fundera över

Är orsaken till könsskillnad en skillnad i makt och möjligheter för olika kön? Om ja, på vilket sätt?

Vad får skillnaden för konsekvenser för olika köns makt och möjligheter i skolan och i deras liv utanför skolan idag?

Vad får skillnaden för konsekvenser för olika köns makt och möjligheter i framtiden, vad gäller samhällsutvecklingen och deras egna liv.

### c) Hitta arbetsätt

Med hjälp av en ordentlig kartläggning och en jämställdhetsanalys av den bör det nu vara ganska klart vad som behöver åtgärdas. Kanske har ni också redan förslag på hur? Ibland räcker det med att justera ett befintligt arbetsätt som redan finns i skolans åtaganden och andra gånger kanske det krävs ett helt nytt arbetsätt för att nå förbättringar.

## 3 Formulera åtagande

Själva åtagandet bör vara kort formulerat och det bör framgå tydligt vad som ska göras och i vilket syfte. Akta er för att skriva in flera åtgärder i ett åtagande; om ni har fler åtgärder är det bättre att göra fler åtaganden. Utifrån åtagandet bör framgå *vem* som ska göra *vad*, *när* och *med vilka resurser*.

#### Ställ frågorna

Vilka redskap har vi som kan påverka situationen?

Kan/behöver vi söka samarbeten med andra för att göra ännu mer?

Vilka resurser behövs och hur frigör vi dem?

Vilken personal bör vara inblandad i arbetet? Vad säger de om våra förslag?

Vad är rimligt att uppnå?

Vilken effekt tror/hoppas vi att förändringarna får?

Åtaganden för jämställdhet kan formuleras utifrån vad verksamheten ska uppnå eller utifrån vad eleverna/brukarna ska uppnå. Ett åtagande för verksamheten kan till exempel röra sig om att integrera jämställdhet i lektionsplaneringar, medan ett åtagande på brukarnivå skulle kunna handla om att minska könsskillnader i brukarundersökningens resultat.

En möjlighet är att använda samma åtaganden/mål i skolans arbetsplan som i likabehandlingsplanen. Båda planerna löper årsvis och att ett och samma mål och arbetssätt syns i båda dokumentet ökar chanserna för ett lyckat genomförande.

Formulera er så att vem som helst om ett år lätt kan förstå vad ni vill göra och så att det går lätt att svara ja eller nej på frågan: har vi gjort detta?

Somliga åtaganden kanske innehåller kortsiktiga såväl som långsiktiga målsättningar, fundera över vad ni vill uppnå inom ett år och hur ni vill utveckla verksamheten på sikt.

Tydliga målkriterier underlättar uppföljningen och utvärderingen av arbetet. Vilka kriterier ska vara uppfyllda för att åtagandet ska anses vara uppnått? Ju tydligare ni specificerar målkriterierna, ju lättare blir det att följa upp och utvärdera vad som fungerat bra och vad som fungerat mindre bra. Målkriterierna kan även ge en fingervisning om vilka resurser som behövs för att uppfylla åtagandet.

## 4 Följa upp

Om åtagandet är väl formulerat, med tydliga målkriterier, är det också lätt att följa upp. När ni går tillbaka och tittar på de utvecklingsområden ni identifierade i kartläggningen, vilka effekter

har åtgärderna haft? Vilka erfarenheter tar ni med er till nästa års plan? Fundera över vad ni kan göra för att förbättringarna ska bli långsiktigt hållbara och inte rinna ut i sanden när ni flyttar fokus åt andra håll.

Om arbetssätten inte haft önskad effekt, ge inte upp! Jämställdhetsarbete är alltid långsiktigt, det går sällan att se särskilt stora effekter på kort tid. Prata därför igenom resultatet ordentligt innan ni drar förhastade slutsatser. Kanske behöver ni arbeta vidare även nästa år för att kunna se effekter av arbetssättet, kanske behöver det modifieras något. Tänk på att hitta former för att ta med både personal och elever i analysarbetet.

### Analys av uteblivna förändringar

Fundera över:

Är det rimligt att se resultat redan nu eller behövs mer tid?

Genomfördes åtagandet enligt vad vi tänkt eller blev det på något annat sätt? Varför?

Gjorde vi rätt analys av situationen?

Valde vi rätt åtagande för att komma åt problemet?

Var de resurser vi tilldelade rätt och tillräckliga?

Kan vi ha nått andra resultat som vi inte väntade oss?

Vilka erfarenheter tar vi med oss till nästa år?



# Exempel ur arbetsplaner

## Exempel I: Fritidshem

### NÄMNDMÅL:

**2.2.3 Samtliga elever i stadens kommunala skolor ska ha ett reellt inflytande över, ansvar för och förståelse för sitt eget lärande (Ansvar och inflytande)**

Indikator	Årsmål	Period
Andel vårdnadshavare som enligt skolundersökningen F-klass är nöjda med – det inflytande mitt barn har över fritidshemmets aktiviteter	95 %	2012

### ÅTAGANDE:

**Pojkar och flickor har lika stort inflytande över planeringen av verksamheten i fritidshemmet och flickors och pojkars inflytande har ökat.**

### Förväntat resultat

Fritidshemmets personal etablerar processer där samtliga pojkars och flickors synpunkter och önskemål beaktas i planeringen av verksamheten. Personalen utmanar sina egna och barnens normer och föreställningar om kön vid planering och genomförande av aktiviteter.

### Arbetsätt

Introduktion av utvecklingsarbetet om inflytande för barn och föräldrar. Personalen diskuterar med barnen om vad inflytande är och vilka önskemål som är möjliga att uppfylla.

Idélåda på varje avdelning där barnen kan lägga förslag och önskemål.

Samling en gång i månaden där barnen fyller i önskemål på lappar och lägger i lådan. Personalen gör en sammanställning och ser till att alla barn fått igenom ett önskemål. Personalen behöver tydliggöra för barnen att aktiviteten är just en önskeaktivitet.

För att introducera barnen till varandra och till nytt material, och i förlängningen för att öka barnens möjligheter att göra icke könstereotypa val, används metoden ”leklotteriet”.

**Resursanvändning**

Personal, planeringstid, material för att genomföra metoden ”leklotteriet”.

**Uppföljning**

I brukarundersökningen syns resultaten för barns upplevelse av inflytande i fritidshemmet. Utvärdering i samband med personalmöte och ev. medarbetarsamtal. Uppföljning i samtal med barnen.

**Utveckling**

Process där pojkar och flickor utvecklar intressen, förmågor och färdigheter i fritidshemmet oberoende av normer för vad flickor och pojkar förväntas intressera sig för.

## Exempel 2: Grundskola (Kunskap)

### **NÄMNDMÅL:**

**I. Skolan ska ge samtliga elever förutsättningar att utvecklas så långt som möjligt utifrån läroplansmålen (Kunskap och Lärande/Bedömning och betyg)**

### **ATAGANDE:**

**I undervisningen ska vi utmana och stimulera pojkar och flickor att göra könsneutrala val i sitt kunskapande, dvs. att eleverna gör individuella val i sin inläring istället för att tradition och grupstryck ska styra det egna valet.**

### **Förväntat resultat**

Lärarna etablerar processer som på sikt leder till att flickors och pojkars meritvärden ökar och att skillnaderna dem emellan minskar.

### **Arbetsätt**

Vi kommer att arbeta i ämneslagen med att jämställdhetsintegrera planeringen av undervisningen, i de lokala pedagogiska planeringarna (LPP). I ämneslagen kommer vi att utgå från de didaktiska huvudfrågorna (För vem, hur, vad, varför och när) för att synliggöra de problem som kan uppstå. Vi väljer en LPP per ämne och termin under kommande läsår. Processen med att skapa en jämställdhetsintegrerad LPP dokumenteras i ämneslagens protokoll.

### **Resursanvändning**

Personalens planeringstid, t.ex. ämneslagstid och en halv planeringsdag.

### **Uppföljning**

Kvantitativ uppföljning genom att alla ämneslag kan redovisa en LPP med en dokumenterad bakomliggande diskussion. (I ämneslagets protokoll.) Uppföljning terminsvis i ämneslagen 1-9, december och juni. Ansvarig:

### **Utveckling**

Diskussionerna i ämneslagen leder till ett ökat och medvetet fokus på didaktiska frågor i skolvardagen.

## Exempel 3: Grundskola (Hälsa)

### NÄMNDMÅL:

**2.2.3 Samtliga elever i stadens kommunala skolor möter dagligen en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö**

**2.2.2 Samtliga elever i stadens kommunala skolor ska ges förutsättningar att utvecklas så långt som möjligt utifrån läroplansmålen**

### ATAGANDE:

**Vi synliggör och motverkar aktivt traditionella könsmönster**

### Förväntat resultat

Samtliga pedagoger kan svara på frågan: ”Hur motverkar du traditionella könsmönster i ditt dagliga arbete” under medarbetarsamtalen samt kan motivera vilken betydelse detta kan ha för undervisningen.

### Arbetsätt

Fortbildning i tvärgrupper av personalen (årskurser, ämnen, befattningar) i genusvetenskapliga perspektiv på verksamheten, delvis med stöd av genuspedagoger utifrån. En gemensam föreläsning på temat genusperspektiv på skola. Fortbildning också av elevråd/elevstödjare och elevskyddsombud i genusperspektiv på skola. Utveckla en trivselenkät som också kan användas förebyggande för att möjliggöra kartläggning för förebyggande åtgärder för främjande behandling.

### Resursanvändning

Tid under medarbetarsamtal samt för 1-2 konferenser per termin samt för utvecklande av trivselenkät. Kostnad för föreläsare, genuspedagoger samt för litteratur.

### Uppföljning

Samtliga pedagoger kan svara på frågan: ”Hur motverkar du traditionella könsmönster i ditt dagliga arbete” under medarbetarsamtalen vilket följs upp under minst 3 år. Eleverna utvärderar verksamheten i en fokusgrupp vid minst 1 tillfälle per termin. Förbättrade resultat i form av ökad psykosocial hälsa och trygghet samt minskade skillnader mellan flickor och pojkar i såväl Brukarundersökning, Stockholmsenkäten. Omarbetande av trivselenkät, klart december 2012.

### Utveckling

Åtagandet kommer att följas upp under en 3-årsperiod. Nästkommande år med fokus på att förankra och följa upp konkreta förändringar av kärnverksamheten samt året därpå med fokus på att lyfta in och utveckla arbetet i relation till begreppet inkludering.

## Exempel 4: Gymnasieskola (Hälsa)

### NÄMNDMÅL:

#### 2.2.3 Samtliga elever i stadens kommunala skolor möter dagligen en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö

Indikator	Årsmål	Period
Andel nöjda elever i gymnasieundersökningen år 2 avseende möjlighet att känna sig trygg i skolan	95 %	2013

### ÅTAGANDE:

#### Flickors och pojkars hälsa skall förbättras och skillnaderna i ohälsa minska.

#### Förväntat resultat

Både pojkar och flickor uppfattar att de mår bättre och hos flickorna sjunker stressnivån tydligt. Flickors deltagande och delaktighet på idrottslektionerna ökar. Hälsotvåringande insatser blir tydligt förankrade i skolans kärnverksamhet.

#### Arbetsätt

Skolans arbetsätt genomsyras av struktur och tydlighet för att öka tryggheten och minska stressen för elever och medarbetare. Samtliga processer är delar av arbetsätt som redan finns på skolan och som nu kommer att genomlysas ur ett genusperspektiv samt förankras.

- Alla på skolan strävar efter god framförhållning vid planering för att minska stressen för alla. Det gäller till exempel läsårsplanering med kalendarium och schema samt provschema för eleverna. Lärare samplanerar mer vilket leder till att eleverna kan redovisa kunskaper i flera kurser på samma gång. Lärare följer samma ram för lektionsupplägg vilket bidrar till struktur och tydlighet för eleverna. Informationen till eleverna i Fronter görs mer lättillgänglig genom att klassens lärare använder ett gemensamt "rum".
- Föreläsningar för personal om hälsotvåringande skolutveckling och likabehandling genomförs under läsåret 2012-2013.
- Utvecklingsgruppen arbetar fram en gemensam mall för att användas av kolleger och rektorer vid lektionsbesök med genusfokus.
- Arbetslagen ansvarar för att under höstterminen i åk 1 prioritera gemensamma aktiviteter för att stärka identitet och gruppkänsla i klasserna.
- Skolsköterskan genomför hälsosamtal med alla elever i åk 1 och därigenom framträder en hälsoprofil för varje elev.
- Analysera kurserna i Idrott och hälsa ur ett genusperspektiv.

## **Resursanvändning**

Arbetet görs inom befintliga ramar för att det hälsofrämjande arbetet med att minska stress ska genomsyra verksamheten. Hälsoperspektivet tas upp i medarbetarsamtal och i utvecklingssamtal med eleverna. Kollegiala klassrumsbesök planeras in. Pengar till kompetensutveckling satsas under läsåret 2012-2013 på föreläsningar om hälsofrämjande skolutveckling.

## **Uppföljning**

- Rektorerne ansvarar för att följa upp att arbetet med skolövergripande planering görs med framförhållning, att lärarna samverkar mellan ämnen och kurser, lektionsupplägg, användningen av Fronter samt hur lektionerna genomförs (regelbundet och i juni 2013).
- Föreläsningarna utvärderas och rektorerne ansvarar för kontinuerlig uppföljning av skolutvecklingsarbetet.
- Arbetslagen utvärderar sina aktiviteter (i samband med aktiviteterna och i juni 2013).
- Elevernas hälsa följs upp kvantitativt – genom frågorna ”Känner du dig ofta stressad?”, ”Deltar du aktivt på idrottslektionerna?” och ”Huvudvärk en gång i veckan eller oftare” i hälsosamtalen med skolsköterskan samt frågorna ”Tycker du det är riktigt härligt att leva?” ”God Psykisk Hälsa (index)” ur Stockholmsenkäten (juni 2013).
- Kollegiebesök följs upp genom samtal mellan berörda lärare (i samband med lektionsbesöket).
- I medarbetarsamtalen ställs frågor om hälsa och jämställdhet och hur medarbetaren bidrar till att skolan lever upp till sitt åtagande (höstterminen 2012).

## **Utveckling**

Åtagandet och arbetssätten revideras årligen men återkommer i ett treårsperspektiv för att säkerställa kontinuitet, för att fortsätta utveckla insatserna samt för att möjliggöra uppföljning mer långsiktigt. Skolan ska vara en hälsofrämjande skola som uppfyller både kunskapsmål och sociala mål.

# Stöd i arbetet

## Länktips

[Pedagog Stockholm](http://www.pedagogstockholm.se/jamstalldhet): Utbildningsförvaltningens webbplats för Stockholms alla lärare. Här har vi samlat information, tips och länkar för jämställdhetsarbete i skolan.

([www.pedagogstockholm.se/jamstalldhet](http://www.pedagogstockholm.se/jamstalldhet))

[Jämställ.nu](http://www.jamstall.nu): Samverkansprojekt mellan Tema Likabehandling, Nationella Sekretariatet för Genusforskning, Sveriges Kommuner och Landsting samt Vinnova. Webbplats som samlar information och metoder för att jämställdhetsintegrera arbetsplatser och verksamheter. (<http://www.jamstall.nu>)

[Genusskolan.se](http://genus.se/meromgenus/teman/skola/): Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet har en webbplats där det bland annat finns kunskapsöversikter och metoder för jämställdhetsarbete i skolverksamhet och genusperspektiv på didaktik.

(<http://genus.se/meromgenus/teman/skola/>)

[Skolverket.se](http://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/jamstalldhet): Presenterar riktlinjer, forskning och slutrapporter och bedriver jämställdhetsarbete på uppdrag av regeringen.

(<http://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/jamstalldhet>)

Delegationen för jämställdhet i skolans (DEJA) slutbetänkande: Flickor, pojkar, individer - om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan (SOU 2010:99).

(<http://www.regeringen.se/sb/d/14038/a/158427>)

## Kontakta Hållbar Jämställdhet

[Pernilla Sundström](mailto:pernilla.sundstrom@stockholm.se), pernilla.sundstrom@stockholm.se

[Mikael Persson](mailto:mikael.l.persson@stockholm.se), mikael.l.persson@stockholm.se

[Emma Johnson](mailto:emma.johnson@stockholm.se), emma.johnson@stockholm.se