

Jämställd skola

– strategier och metoder



Lärarförbundet

Jämställd skola

– strategier och metoder

Läraryrket 2002.

Andra upplagan 2006 (ny formgivning och utökad litteraturlista) 10.000 ex.

Text: Ann-Kristin Sandberg

Omslagsfoto: Megapix

Grafisk form: Åsa Nilsson, AB Grafisk Stil

Tryck: Nordisk Bokindustri Försäljnings AB

INNEHÅLL

FÖRORD	5
--------------	---

Jämställdhet i skolan	7
-----------------------------	---

Olika krav	7
Radikalare kvinnorörelse	8
Mainstreaming	8
Nationella mål	8
Mål för skolan	9
Bryta vanans makt	9
Kunskapsområde	10
Utvecklingsarbete på arbetsplatsen	10
Reflektioner	12

Hur ska vi arbeta för att uppnå jämställdhet?	13
--	----

Jämställdhetsarbete i praktiken – tre exempel....	13
Gör upp en plan	16
Systematiskt förändringsarbete	17

Olika metoder – en översikt	18
-----------------------------------	----

Ett sätt att komma igång	18
• Arbeta mot könsmobbing	18
När ni ska bestämma målen	18
• SMARTA mål	18
När ni vill kartlägga och analysera	19
• Statistik	19
• Nyckeltal	20
• 3 R-metoden	21
• Balanced score card-modellen	21
• Konsekvensanalyser utifrån kön	22

Om ni vill rannsaka ert eget arbete	22
• Checklistor	22
• Systematiska observationer	23
Modeller för hela projektarbeten	23
• LFA (Logical Framework Approach)	23
• LOTS	24
Om ni vill skaffa mer kunskaper	25
• Studiecirkel	25

Genussystemet	
– en sammanfattning av teorin	26

Litteraturförteckning	30
------------------------------------	-----------

FÖRORD

Jämställdhet är en angelägen fråga för både kvinnor och män. Vi lever i ett samhälle där en tyst överenskommelse råder mellan könen om vad vi tar ansvar för och har makten över. Denna så kallade genusordning påverkar våra liv på många sätt. Inte bara i vardagslivet utan också i arbetslivet. Också i skolan styrs vi av den ordning och det kontrakt som kvinnor och män tecknat med varandra.

Det är självklart viktigt med lagstiftning och tydliga signaler om vad samhället accepterar och vad som gäller för skolan. Men det viktigaste är ändå att förändra själva genuskontraktet och där är vi själva de viktigaste aktörerna. Genom att tillsammans ta till oss kunskap och erfarenhet startar vi den process som måste till för att upphäva genuskontraktet och därmed bidrar vi inte bara till en mer jämställd skola utan också till ett mer jämställt samhälle.

En fördjupad jämställdhetsdiskussion i skolan gör diskriminering synlig även vad gäller etnicitet, ålder, klass och sexuell läggning. Därmed blir jämställdhet en fråga om rättvisa i vid mening och – i förlängningen – en kvalitetsfråga. I en jämställd skola står individen i centrum och alla ges möjlighet att utveckla sina individuella egenskaper och talanger på lika villkor. När vi arbetar för att öka jämställdheten i skolan höjer vi därför samtidigt kvaliteten i verksamheten. Dessutom får vi ett bättre arbetsklimat. En annan fördel är att jämställdhetsarbete i skolan kan utgöra en viktig del i lärares yrkesutveckling och möjliga karriärvägar.

Statistik och forskning om jämställdhet visar att det är en bra bit kvar innan vi kan säga att skolan lever upp till ambitionen i de lagar och bestämmelser som reglerar verksamheten. Vi är medvetna om att det krävs ett målmedvetet arbete där alla som har ansvar för skolan måste bidra. För att kunna göra det behöver vi metoder och strategier och fortsatt forsknings- och utvecklingsarbete.

Läraryrket har åtagit sig att vara pådrivande för ökad jämställdhet i skolan. Det gäller både lärarnas egna villkor och arbetet med eleverna. Läraryrket har tidigare initierat skrifterna "Lika för lika" och "Genuspraktika för lärare". Med "Jämställd skola" vill vi bidra med ytterligare fakta och idéer som kan underlätta jämställdhetsarbetet.

I den här skriften finns exempel på hur lärare i såväl förskolan och grundskolan som gymnasieskolan har arbetat med jämställdhet. Vi ger också

exempel på olika strategier och metoder som kan användas. Metoderna är hämtade både från näringslivet och från den offentliga sektorn. Det finns ingen metod som är "rätt" för alla, men förhoppningsvis hittar du en metod som är "rätt" för dig.

Vill du veta mer om jämställdhet ger skriften dig tips på ytterligare litteratur i ämnet. Vår förhoppning är att du blir inspirerad att utveckla dina metoder.

Läraryrket i februari 2002

Solweig Eklund

Vice ordförande i Läraryrket

Jämställdhet i skolan



Jämställdhet i skolan är att ge flickor och pojkar likvärdiga villkor och förutsättningar att upptäcka, pröva och utveckla sin fulla potential som människa. Över- och underordning, diskriminering och andra orättvisor baserade på kön, ska synliggöras och brytas. För att vi ska nå dit måste lärare och annan personal i skolan förändra invanda beteendemönster både hos sig själva och barnen.

I de nu gällande läroplanerna betonas att jämställdhet ska märkas i undervisningen och i skolans planering. Den politiska viljeinriktningen är med andra ord klar. Med det har tagit lång tid att komma dit. Pådrivande krafter har bland annat varit liberaler, radikala socialdemokrater och feminister som reagerat mot fördomar, orättvisor och slöseriet med flickors och kvinnors begåvning.

Olika krav

En fråga som diskuterats livligt genom åren är om flickor och pojkar bör undervisas tillsammans. Principen att könen skulle hållas isär motiverades av pojkars och flickors olika behov. Successivt kom detta synsätt att ändras och i de utredningar som föregick grundskolereformen 1962 tog diskussionen om könsskillnadernas betydelse i skolan ny fart. Det ansågs att könsskillnaderna inte var så stora att de motiverade särskilda undervisningsformer anpassade för flickor respektive pojkar. Därför avskaffades flickskolorna helt

och principen om samundervisning slogs fast.

Det breda genomslaget för behovet av jämställdhet kom i och med Lgr 69. För att förändra synsätt och bryta förlegade könsroller skulle man undervisa flickor och pojkar i könsroller. I nästa läroplan för grundskolan, Lgr 80, snävades perspektivet in och jämställdhetsfrågorna kom att gälla studie- och yrkesorienteringen. Insatserna kom i huvudsak att riktas mot att förändra flickornas och pojkarnas studieval. Problemet tolkades som en attitydfråga och brist på information. Stora satsningar gjordes på informations- och rekryteringskampanjer riktade till flickorna. Men inte heller dessa ledde till några stora förändringar. Än i dag är uppdelningen i typiska flick- och pojckprogram tydlig i gymnasieskolan.

Insikten om vikten av att etablera jämställdhet tidigt har länge funnits både bland pedagoger och skolpolitiker. Därför har personalen i förskolan ålagts ett ansvar för att barnen från början ska få kunskaper och värderingar som stöder principen om jämställdhet. ”Flickor och pojkar skall i förskolan ha samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller” står det i läroplanen. Viktiga och banbrytande initiativ har också tagits av lärarna själva. Några exempel på sådant utvecklingsarbete finns längre fram i denna skrift.

I de nya läroplanerna för grund- och gymna-

sieskolan från 1994 är jämställdhet i skolan en del av skolans värdegrund och definieras som en pedagogisk fråga. Vidare sägs det att skolan *aktivt* och *medvetet* ska främja flickors och poj-kars lika möjligheter.

Radikalare kvinnorörelse

Parallellt med förändringen av skolan genomfördes en rad reformer i samhället och på arbetsmarknaden. Den ursprungliga kvinnorörelsen drev igenom medborgerliga rättigheter som rätten att rösta, förvärvsarbete och ha politiska uppdrag. En rad diskriminerande lagar och bestämmelser avskaffades också.

Den allmänna radikaleringen i samhället födde på 60-talet en ny och radikalare kvinnorörelse. Denna nya kvinnorörelse hade ett tydligare könsmaktsperspektiv och krävde oberoende genom bland annat egna jobb med en lön man kan leva på och tillgång till barnomsorg. Den kvinnliga förvärvsfrekvensen steg snabbt när sambeskattningsen avskaffande 1971. En snabb utbyggnaden av förskola och fritidshem påbörjades för att möta efterfrågan. Andra profilfrågor var rätten till abort, föräldraförsäkring och arbetstidsförkortning.

I slutet av 70-talet antogs en jämställdhetslag, som skulle förhindra könsrelaterade orättvisor i arbetslivet. På 80-talet tog debatten om representation och kvotering fart genom betänkandet "Varannan Damernas" (SOU 1987:19). Utredningen förde jämställdhetsarbetet framåt genom att föreslå specifika, mätbara mål för omfördelning i de ordinarie strukturerna.

Mainstreaming

FN: s stora kvinnokonferens i Peking i mitten av 90-talet mynnade ut i en överenskommelse om "gender mainstreaming", vilket betyder att jämställdhet ska integreras i den vanliga verksamheten. Såväl EU som den svenska

regeringen har inkluderat denna strategi i sina beslutsdokument. Skolmyndigheter och Lärarförbundet har parallellt gjort detsamma.

Samma årtionde introducerades på bred front ett annat viktigt instrument – könsuppdelad statistik. SCB: s skrift "På tal om kvinnor och män" har blivit något av en bästsäljare. Där kan man se svart på vitt att skillnaderna mellan könen är stora på de flesta områden. Ser vi till olika exempel från skolans område, framgår det tydligt att könsfördelning när det gäller studier och yrken till stor del består. Med tanke på att det går 80 procent män och 20 procent kvinnor på högskolans teknikutbildningar samt att det är precis omvänt när det gäller lärarutbildningarna inser vi att det är en obalans vi kommer att få leva länge med.

En systematisk genomgång av positioner, villkor och fördelning är en bra och nödvändig start på ett förändringsarbete. Hur det kan göras beskrivs i nästa kapitel.

Nationella mål

Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma *möjligheter*, *rättigheter* och *skyldigheter* inom alla väsentliga områden i livet.

Regeringens mål för jämställdhetspolitiken innebär bland annat:

- en jämn fördelning av makt och inflytande
- samma möjligheter till ekonomiskt oberoende
- lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet
- lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger
- delat ansvar för hem och barn
- frihet från könsrelaterat våld

För att nå dessa mål krävs ett omfattande enga-

gemang från både kvinnor och män inom alla samhällsområden. Fokus i jämställdhetsarbetet låg länge på kvinnorna. Det var de som genom intensivt påverkansarbete såg till att även kvinnor fick medborgerliga fri- och rättigheter och tillträde till utbildning och arbetsmarknad. Man talade länge om ”kvinnofrågan”, innebärande både att kvinnorna var problemet och att de hade ansvaret för att lösa det. Det största förändringstrycket har hittills också kommit från kvinnor som varit missnöjda för att de drabbats av könsrelaterade orättvisor. Först på senare år har män börjat ta en mer aktiv del i jämställdhetsarbetet.

I dag, när principen om mainstreaming, eller s.k. jämtegrering råder, måste alla som har ansvar för en verksamhet bidra till ökad jämställdhet *i själva verksamheten*. De tjänster som utförs ska med andra ord vara jämställda. Förändringstrycket flyttas därmed även uppåt i hierarkierna enligt regeln ju mer makt, desto större ansvar för att bidra. En förändring av det här slaget är emellertid en process som tar tid. Därför är det extra viktigt att det övergripande målet kan brytas ner till sektorsvisa etappmål.

Mål för skolan

I propositionen ”Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet” uttrycks den politiska viljeriktningen inom skolans område så här:

- Alla lärare bör få kunskap om genus, om jämställdhet och om hur undervisningen kan utformas så att den motsvarar båda könens förutsättningar och intressen. Fortbildning inom detta område bör prioriteras.
- Jämställdhetsarbetet måste särskilt intensifieras i lärarutbildningarna. Kunskap om jämställdhetsfrågor, könstillhörighetens betydelse i undervisningen och den sociala miljön i klassrummet måste finnas hos alla lärare.

- I den statliga rektorsutbildningen bör jämställdhetsfrågor uppmärksammas på ett sätt som kan öka rektorernas kompetens att ta ansvar för hanteringen av jämställdhet som pedagogisk fråga i skolans vardag.
- Forskning och utvecklingsarbete kring jämställdhet bör stödjas och stimuleras.
- Flickors och pojkers olika villkor bör uppmärksammas i skolornas satsningar på naturvetenskap och teknik. Alla elever bör få likvärdiga möjligheter att ta till sig den nya teknologin.

Bryta vanans makt

Som vi visat ovan och i Lärarförbundets två tidigare jämställdhetsskrifter, har de formella hindren för jämställdhet mellan könen steg för steg försvunnit och ersatts av könsneutrala lagar, regler och förordningar. Men den formella jämställdheten är bara en bra början. Verklig jämställdhet i skolan handlar om alla elevers rätt att få utrymme att utvecklas bortom diskriminerande och hämmande könsmyter och lärarnas rätt till en arbetsplats där man bemöts lika oavsett kön.

Generellt i Sverige råder stor konsensus om värdet av jämställdhet. Problemet är att vi levt så länge med vårt traditionella genuskontrakt att vi inte ser vilka problem det skapat!

Många tror nog att vi har hunnit längre än vi faktiskt har gjort. Sverige är världens mest jämställda land om man ser till kvinnorepresentationen i riksdag och regering. I näringslivet har vi dock inte så mycket att yvas över på detta område. En förkrossande majoritet av alla VD:ar och styrelseledamöter är män. Arbetsmarknaden är könsuppdelad och lönediskriminering förekommer i många yrken och branscher.

Till detta kommer en sexistisk populärkultur och könsmobbing ute på skolgårdarna. På senare år har allt fler ungdomar protesterat mot en skolmiljö där könsord och kränkande be-

handling hör till vardagen. Unga kvinnor har organiserat sig och på olika sätt demonstrerat att de vägrar att finna sig i dessa trakasserier.

Inom skolan behövs sådana förändringsagenter i form av aktiva lärare och medvetna elever för att något ska hända.

Kunskapsområde

Jämställdhet utgår utifrån en bestämd värdering – strävan efter ett samhälle där alla människor har rätt till lika möjligheter oavsett kön. För att komma dithän behöver vi kunskap – till att börja med kunskap om hur det är. Utan den kan vi ingenting förändra. Denna kunskap kan sökas på många olika håll.

Genusforskningen har bidragit med värdefulla teorier och beskrivningar. Bland de viktigaste är insikten om det *genuskontrakt* som gör det möjligt att upprätthålla en könssegregerad ordning i samhället. Genuskontraktet är ett slags tyst överenskommelse mellan könen, som består av båda skrivna och oskrivna regler för hur vi beter oss, vad vi tar ansvar för och vad vi förväntar oss av varandra. Det gör att många kvinnor betraktar hem och familj som sitt huvudansvar, medan männen förväntas stå för trygghet och försörjning. Detta genuskontrakt begränsar och stänger in – därför måste det brytas.

Ett annat viktigt begrepp är *könsmaktordningen*, som innebär att män (som grupp) är överordnade kvinnor (som grupp). Kvinnliga sysselsättningar, aktiviteter och positioner tenderar med andra ord att vara underordnade mäns. Detta kan vara svårt att smälta om man inte distanserar sig från sina direkta, privata erfarenheter och betraktar fenomenet strukturellt, dvs. uppifrån/utifrån. Först då är det möjligt att synliggöra generella mönster och system som påverkar våra liv, fast de kan vara mer eller mindre uppenbara.

Det ökade *politiska engagemanget* för jämställdhet har resulterat i utredningar som

t.ex. "Varannan damernas", "Mäns föreställningar om kvinnors chefskap" och "Kvinnomaktutredningen". Nationella mål för jämställdhet har antagits av Sveriges Riksdag och regeringskansliet fortsätter att vara pådrivande även i metodfrågor.

Även på nästa nivå, där de *myndigheter* som är viktiga för vår verksamhet finns, görs idag en hel del. Både *Skolverket* och *JämO* har inom sina respektive ansvarsområden producerat värdefulla utredningar och rapporter, kurser och utbildningsmaterial, lathundar och handböcker, se litteraturförteckningen längst bak i denna skrift. Detsamma gäller även i viss mån för de stora *arbetsgivarparterna Kommun- och Landstingsförbundet*.

Utvecklingsarbete på arbetsplatsen

Det allra viktigaste arbetet för ökad jämställdhet måste göras direkt ute på arbetsplatserna. Det är där som visionen om lika möjligheter till lärande ska omsättas till praktisk verklighet. En svårighet när vi ska ta itu med detta är att vi också växt upp i och påverkats av en traditionell könsordning. Vi har således själva utsatts för precis det traditionella könsrollsmönster som vi ska förändra! Det gör förstås arbetet svårare. En del av denna olika behandling pågår omedvetet och är svår att upptäcka. Därför behöver vi vara extra noga med analyser, observationer och metoder, för att lyckas.

Ett första nödvändigt steg är att erkänna ojämsställdheten. Vi kan inte uppnå jämställdhet, om vi inte inser att det pågår en slentrianmässig diskriminering grundad på kön. En diskriminering som bl.a består i att:

- pojkar får mer tid och uppmärksamhet, fler frågor och uppmuntran att ta för sig
- flickorna får stå för lugn och ordning medan pojkarna tillåts busa och vara aggressiva
- flickor skolas in i passiva positioner och pojkar i aktiva.

Ett annat exempel på vad bristen på jäm-

ställdhet leder till kan vi se när det gäller sammansättningen av vår egen yrkeskår. De kvinnliga lärarna ansvarar framförallt för de yngre barnen på förskolan och i de lägre årskurserna i skolan. De män som finns i skolan undervisar vanligen i de högre klasserna eller är chefer. På högstadiet och gymnasiet, där könsfördelningen bland personalen är jämnare, dominerar kvinnor och män i olika ämnen. Lärarförbundet har som mål en jämnare könsammansättning av lärarkåren, även om detta

i sig inte leder till jämställdhet. Om ansträngningarna att få fler män att vilja bli lärare, leder till ökade löneklyftor och nya hierarkier, är det ju tvärtom ett bakslag för jämställdheten.

Nästa kapitel handlar om hur man med hjälp av handfasta strategier och beprövade metoder kan lära sig att analysera och bearbeta könsbetingad diskriminering i den egna verksamheten. ●

Reflektioner

- 1 Hur märks skillnaden mellan pojkars och flickors beteende på din arbetsplats, t.ex. när det gäller utrymme, lek och val av aktiviteter?
- 2 Läroplanerna betonar att jämställdhet som värdegrund ska märkas i undervisningen och i skolans planering och verksamhet. Hur kan det ske?
- 3 En svårighet när vi ska arbeta för jämställdhet är vår egen påverkan från traditionella könsrollsmönster. På vilket sätt har de format din uppväxt och ditt liv?
- 4 Hur kan man arbeta för att få fler män till skolan utan att det leder till nya klyftor mellan könen?
- 5 Är könsmobbing ett problem på din arbetsplats? Om ja, vad gör ni för att stoppa den?

Hur ska vi arbeta för att uppnå jämställdhet?



Läraryrket har som mål att uppnå en jämställd skola där flickor och pojkar har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att lära och utvecklas. För att denna målsättning ska bli verklighet behövs både en strategi och effektiva metoder som för arbetet framåt. Lärare ansvarar enligt *Lärares yrkesetik* för vad eleverna lär sig men också för att skapa de bästa förutsättningarna för elevernas lärande. För att kunna omsätta detta i praktiken krävs medvetenhet om de hinder som traditionella normer och värderingar om kön utgör.

God hjälp kan vi också ha av den *Jämställdhetsplan* som alla arbetsplatser med mer än tio anställda ska ha. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs på arbetsplatsen och när de ska genomföras samt redovisa den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra. Nyckelord i planarbetet är:

- **Kartläggning/analys** – ta reda på jämställdhetsläget
- **Konkret åtgärd** – vad ska göras, av vem, hur och när
- **Mätbar målsättning** – de mål som åtgärderna ska leda till
- **Utvärdering** – vad uppnåddes

I JämO:s arbetsmaterial "Att arbeta fram en jämställdhetsplan" beskrivs på ett pedagogiskt och detaljerat sätt hur man kan använda plan-

arbetet för att utveckla jämställdheten på olika områden. Materialet distribueras gratis och kan laddas ner direkt från JämO:s hemsida www.jamombud.se.

"Gender mainstreaming" dvs. integrering av ett jämställdhetsperspektiv innebär att jämställdhet ska ingå som en naturlig del i skolans alla delar. Konkret betyder det att alla ansvarar för att de beslut som fattas tar hänsyn till jämställdhetsaspekten och att undervisningen är jämställd.

Att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv integrerat i all utbildningsverksamhet innebär att ta reda på var särskilda insatser behövs som mest. Det innebär att synliggöra flickors och pojkars beteende och villkor på ett mer medvetet sätt än vad som tidigare varit brukligt. Det handlar också om att kunna se de vuxnas roll och hur vi bemöter flickor och pojkar. Detta kräver nya sätt att arbeta och det finns i dag en stor efterfrågan på metoder för ett aktivt jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsarbete i praktiken – tre exempel

Vi har redan tidigare konstaterat att intresset för ett aktivt jämställdhetsarbete ökat på skolorna. Fler och fler har upptäckt hur man av gammal vana behandlar flickor och pojkar olika. Låt oss titta närmare på några sådana skolor.

Förskolan Tittmyran

Ett uppmärksammat exempel inom förskolans område är "Tittmyran" utanför Gävle. Utgångsläget 96/97 när personalen gav sig i kast med förlegade könsroller var att flickorna lekte i dockrummet och var lydiga. Pojkarna tog för sig, busade och testade gränser. På promenader gick flickorna nära lärarna och höll dem i handen medan pojkarna rusade i förväg. Vid matbordet blev flickorna små hjälpfröknar som skickade mat och servade pojkarna.

Nu sitter flickor och pojkar vid olika bord. Alla får tid för sig själva, och lär sig samtidigt visa hänsyn och hjälpa varandra. Innan man går ut sätter man tydliga gränser för hur långt barnen får gå före och gränserna gäller lika för alla.

– Det här kan låta som småsaker. Men tillsammans bildar de mönster – rollerna snävas in redan här på förskolan, säger Kajsa Wahlström, föreståndare.

– Det är till exempel inte konstigt att pojkarna får ett sämre språk om de mest får höra korta förmaningar, medan man ofta pratar längre stunder med flickorna, förklarar Eva Sundqvist, förskollärare.

Personalen började videofilma och anteckna olika situationer för att upptäcka hur de behandlade barnen. De påminde också varandra när de gjorde något "fel". Från början ville de inte dela grupperna efter kön. Men de ändrade sig och gör det nu vid vissa aktiviteter. Uppdelningen är till för att bryta könsmönstren och låta alla barn ta lika mycket plats när de väl samlas i gemensam grupp.

- Vi upplevde att vi ofta levererade dubbla budskap när pojkar och flickor var tillsammans. När grupperna är delade får vi möjlighet att mer koncentrerat träna flickor att våga mer, medan pojkarna uppmuntras att hjälpa varandra.

Dockrummet döptes om till Stugan för att pojkarna också ska vilja vara där. Flickorna

har bland annat haft egna Lego- och experimentstunder för att pröva det de är osäkra på. De får, liksom pojkarna, träna i att prata inför grupp och säga ifrån så det hörs. Personalen letar efter böcker med kvinnliga hjältar.

– Många flickor tror att de måste vara lydiga och tjänstvilliga. De har blivit vana vid att få erkännande och beröm när de är duktiga och hjälper vuxna. Men nu har tjejerna blivit lite tuffare. De vågar visa sin vilja och säga nej. De prövar också fler nya saker, som att leka med järnvägen. Pojkarna i sin tur har lärt sig mer om närhet och känslor. De har börjat leka mer med dockorna, lärt sig hur man matar och håller små barn.

Kajsa Wahlström poängterar att det tar många år att vidga könsrollerna.

– Vi vuxna för hela tiden över bilder till barnen om hur flickor och pojkar "ska" vara, utan att tänka på det. Värderingarna sitter i ryggmärken. Det tar lång tid att ändra på.

Så här sammanfattar Tittmyrans personal sina erfarenheter:

Det här behöver flickor lära sig

- ➔ Ta för sig i stora grupper.
- ➔ Prova nya saker – och våga misslyckas.
- ➔ Få bättre självförtroende.
- ➔ Säga ifrån.
- ➔ Utveckla sin experimentlusta.
- ➔ Prata inför grupp.
- ➔ Tänka mer på sig själva, inte bara på andra.

Det här behöver pojkar lära sig

- ➔ Förstå känslor
- ➔ Kunna ta emot och ge kroppskontakt
- ➔ Ett bättre språk
- ➔ Samarbete
- ➔ Visa hänsyn och ansvar mot andra
- ➔ Respektera andras viljor
- ➔ Vänta på sin tur

Drottninghögsskolan – Elfte steget

Jämställdhetsarbetet på Drottninghögsskolan i Helsingborg har som mål att stärka barnens självkänsla och ge dem en mer positiv självbild, förändra invanda mönster, motverka fördomar, synliggöra maktstrukturer och medvetandegöra personalen.

Målgrupper är 6-åringarna, 12-åringarna respektive personalen. Pedagogiken som används bygger på kompensatorisk träning. Både flickor och pojkar får träna sådant som de normalt inte uppmuntras till. Flickor övar att ta plats, göra sin röst hörd och att våga ta för sig. Pojkar tränar språklig förmåga, empati och närhet. Grundläggande är att stärka självkänslan hos alla och att skapa ett tryggt gruppklimat. Först då vågar man vara gränsöverskridande. Både könssegregerade och homogena grupper används. Målet är en blandad skola med hög tolerans för de olika individerna, där barnen deltar på lika villkor oavsett kön.

Av resursskäl läggs mest tid på 12-åringarna. Följande fyra teman integreras i undervisningen:

- ➔ Bilden i min värld – hur formas idel och könsroller
- ➔ Knoppen, kroppen och allting runtomkring
- ➔ Lika – olika, om maktförhållanden i gruppen
- ➔ Språklös – maktlös, om att kunna göra sin röst hörd

All personal har erbjudits kompetensutveckling och deltagande i regelbundna möten. Via observationer och videoinspelningar har de lärt sig att se situationerna i klassrummet ur en könsperspektiv och blivit mer medvetna om sin roll i sammanhanget. De områden som uppmärksammats är i stort sett desamma som i exemplen ovan, dvs. taltid, turordning, respekt, könsmobbing, ”hjälpfröknar” och anpassning till båda könen behov. Efter ett års

arbete konstaterar grundskollärare Charlotta John, projektledare, att det tar tid att bryta gamla mönster, men en tidig vinst är att arbetsmiljön förbättras.

– Det mest omedelbara resultatet är att alla blir sedda, bekräftade och känner sig värdefulla samt att det blivit lugnare bland sexorna. Kontrasten till hur det var på skolan när vi började är verkligen stor.

Det som en gång fick Charlotta och hennes kollega Pamela von Sabljar att börja arbeta aktivt med jämställdhet var det kaos som då rådde på skolan.

– Barnen betedde sig nästan som karikatyrer. Flickorna var osynliga skuggor som strök längs väggarna. Pojkarna tog allt utrymme, konstaterar Pamela.

– Vi har lagt ner mycket arbete på att skapa ett bra gruppklimat. När barnen blivit tryggare och grupperna mer stabila vågar de vara mer gränsöverskridande och pröva nya saker.

Nu har arbetet gått in i en ny fas och omfattar sex skolor i Helsingborg och Landskrona. Lärarna utbildas för att bli mer medvetna om könsstrukturer, så att de aktivt kan bidra till ökad jämställdhet.

Angeredsgymnasiet

– Kortedala kunskapscentrum

I gymnasiet ger undervisningen i sex och samlevnad en möjlighet att ta upp identitet, sexualitet, kärlek och annat av central betydelse för jämställdhet. På Angeredsgymnasiet bedrivs sex- och samlevnadsundervisningen inom ramen för en ”Liv- och Lust-kurs”. Kursen omfattar 20 timmar totalt och är obligatorisk. Undervisningen tar upp begrepp som:

- ➔ Adolescensen
- ➔ Etiska dilemman
- ➔ Att söka sina värderingar
- ➔ Att sätta gränser
- ➔ Kulturkonflikter
- ➔ Manligt och kvinnligt

- ➔ Relationer/konflikter
- ➔ Homosexualitet
- ➔ Sexuella problem och övergrepp
- ➔ Kroppsuppfattning
- ➔ Pornografi/prostitution

– Vi jobbar alltid två och två, en kvinna och en man tillsammans i dessa pass, berättar Håkan Schönberg, lärare på Angeredsgymnasiet. När vi känner att det finns behov av det delar vi grupperna i varsin tjej- och killhalva. På det här området finns många könsstereotyper som vi vill hjälpa till att avslöja. Det har av tradition funnits en moral för tjejer och en för killar. Genom att tala öppet om det kan vi öka elevernas medvetenhet om att det är viktigt att själv välja vad man vill säga ja respektive nej till. Det gäller både tjejer och killar.

Av en rapport som Skolverket gav ut förra året framgår det att långt ifrån alla gymnasieskolor har någon obligatorisk sex- och samlevnadsundervisning. Det förvånar Karin Stawreberg, som är lärare på Kortedala kunskapscentrum, som utsågs till ett gott nationellt exempel av Skolverket.

– Det finns ett enormt behov bland ungdomar att reflektera över könsrollerna, den egna identiteten och relationerna till det motsatta könet. I vår undervisning strävar vi efter att skapa ett forum där varje individ får möjlighet att uttrycka sina egna värderingar och möta andra som gör detsamma.

– När vi utvärderar kursen svarar 98 – 99 procent av eleverna att de skulle vilja ha mer av detta, helst skulle de vilja att detta återkom varje vecka.

En framgångsfaktor är säkert att undervisningen utgår från elevernas behov och intresse. Under första lektionen får eleverna anonymt skriva ner vilka frågor de vill ha besvarade. Inga frågor är för dumma eller konstiga. Intresset för hur det andra könet fungerar är stort. Hur killar respektive tjejer

fungerar i olika sammanhang diskuteras ofta. Annat som är viktigt för gymnasieungdomarna att diskutera är trohet/otrohet, normalt/onormalt, utseende och vänskap.

Målet för undervisningen är bl.a. att göra ungdomarna medvetna och att underlätta egna fria val.

Intresset för det här sättet att jobba med sex och samlevnad är stort. Karin och Håkan kommer därför under de närmaste tre åren att jobba som processledare i Göteborgsregionen för att sprida arbetet till arbetslag i de västsvenska kommunerna.

Gör upp en plan

Jämställdhet handlar som ovan konstaterats om ett målmedvetet och uthålligt förändringsarbete. Utgångspunkten är att bidra till att skolans mål och pedagogiska uppgift uppfylls. Inför starten av ett sådant aktivt jämställdhetsarbete vill vi peka på hur viktig förankringen på den enskilda skolan är. Ledningens aktiva stöd och involvering av alla lärare, är viktiga förutsättningar för ett lyckat förändringsarbete. Den enskildes insats är visserligen alltid viktig, men det är lätt att mattas ut om det inte finns ett gemensamt ansvar.

Innan ni startar ett konkret, praktiskt inriktat jämställdhetsarbete på just din arbetsplats, behöver ni göra en bra inledande analys där bl.a. följande frågor besvaras:

- Varför behövs förändring?
- Vad ska uppnås, mål och delmål?
- Vad behöver göras?
- För vem (elever och/eller lärare)?
- Vilka kan vara med och driva arbetet?
- Vem/vilka är ansvariga?
- Hur lång tid har vi på oss?

Sammanfatta gärna utgångspunkterna enligt följande enkla modell:

- **Kritik**; vad har vi för problem, vad behöver ändras?
- **Vision**; hur vill vi ha det?
- Vilka **åtgärder** behöver vi vidta för att komma dit?

Systematiskt förändringsarbete

Förändrings- och utvecklingsarbete tar tid och behöver bedrivas systematiskt för att ge resultat. För att lyckas behöver man en bra organisation med klara mål, roller och aktiviteter. Projekt kan indelas i följande tre faser:

1. Analys- och planeringsfasen

Projektarbetet bör inledas med att man gör en skriftlig analys av *bakgrunden* som redovisar varför det behövs ett projekt överhuvudtaget. Här beskrivs dessutom:

- Syftet och målet med projektet
- Avgränsning och ambitionsnivå
- Strategi och val av metod
- Riskanalys – vilka svårigheter finns och hur kan man förebygga misslyckanden?
- Resurser i form av tid, personal och budget
- Informationsrutiner

2. Genomförandefasen

För att kunna driva och styra projektet behöver man en bra projektplan att utgå från. Den utgör underlag för *styrning*, *arbetsfördelning*, *samordning* och *uppföljning*. I planen ska bl.a. följande punkter finnas med:

- Projektledning, bemanning och organisation
- Arbetsrutiner och aktiviteter
- Information och dokumentation
- Projektadministration

3. Avslutning

En plan för avslutning bör finnas med redan från början. Den bör omfatta bl. a följande:

- Leverans och överlämnande – Hur och till vem ska vi redovisa? Vem ska ta vid?
- Implementering – hur ska erfarenheterna användas i verksamheten?
- Projektutvärdering
- Uppföljning. ●

Olika metoder – en översikt



För att lyckas med projektarbetet behöver man en bra metodik. Nedan följer en översikt över tillvägagångssätt och etablerade metoder för systematisk förändring. Metoderna är inte specifika för skolan men passar lika bra där som på andra ställen. De är inte heller specifika för jämställdhetsarbete utan kan användas även i annat förändringsarbete, t.ex. mångkulturellt arbete eller antimobbingsarbete.

Ett sätt att komma igång

● ARBETA MOT KÖNSMOBBNING

● Syfte

- Att skapa ett gott arbetsklimat på skolan där
- ingen ska behöva bli utsatt för kränkande
- behandling eller sårande kommentarer.

Beskrivning

Arbete mot könsmobbing är egentligen ingen metod, utan snarare ett avgränsat arbetsområde som ofta är lämpligt att börja med.

Ovälkommen sexuell uppmärksamhet, könsnedsättande attityder och språkbruk förekommer både i skolan och i arbetslivet. Det kallas vanligen för sexuella trakasserier och är svårt att utrota, trots att det är förbjudet såväl i skollagen som i jämställdhetslagen. I EU-kommissionens handledning om hur man bekämpar sexuella trakasserier definieras sexuella trakasserier så här:

Sexuella trakasserier betyder ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön, som påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande.

Sexuella trakasserier är ovälkomna, nedsättande eller förnedrande för den drabbade. Ur ett rättsligt perspektiv spelar det ingen roll om den som gör sig skyldigt till sådana trakasserier är medveten om det eller ej. De skolor som tagit sig an problemet har fått ett bättre klimat överhuvudtaget.

Fördelar

Att ta itu med könsmobbing kan vara en ingång till att arbeta med jämställdhet ur ett bredare perspektiv.

Läs mer

JämOs handbok mot könsmobbing i skolan

När ni ska bestämma målen

● SMARTA MÅL

● Syfte

- SMARTA mål är en metod för att formulera
- bra mål för ett projekt. Det används i planeringsfasen.

Beskrivning

Förändringsprojekt tillkommer för att lösa ett problem eller förbättra en verksamhet. För att se till att det verkligen blir så är det nödvändigt att sätta upp mål som anger vad arbetet ska resultera i.

Väl kända och accepterade mål ökar delaktigheten och effektiviteten i projektet. Målformulering måste av naturliga skäl göras tidigt i processen, men inte alltför tidigt. Se till att ni som ska arbeta tillsammans först haft möjlighet att lära känna varandra och att alla förutsättningar är kända.

Låt målformuleringen gå några varv. Engagera kollegor och ledningen. Det är alltid effektivare att justera målen i formuleringsfasen än att rätta till i efterhand.

För att underlätta formuleringen av mål är det ofta användbart att skilja på huvudmål och delmål. Huvudmålet ska tydligt kopplas till organisationens övriga verksamhet och bidra till förståelse för det övergripande syftet med jämställdhet. Delmålen är mer handfasta och talar om vad som ska göras inom olika aktivitetsområden. För att bidra till styrning och underlätta uppföljning ska de uttryckas som SMARTA, dvs. målen ska vara:

S = Specifika och tydliga

Använd aktiva ord som innehåller en riktning, t.ex. "öka", "minska", "utveckla".

M = Mät- och bedömningsbara

Tänkbara mått, se nyckeltal på nästa sida.

A = Avgränsade

Glöm inte att ange vad som inte ingår i projektet.

R = Realistiska, möjliga att nå

Stäm av mot resurserna och fråga er gärna vad som skulle kunna hindra er och göra att ni misslyckas.

T = Tidsatta

En tidplan med avstämningpunkter är oftast nödvändig, och möjliggör justeringar.

A = Accepterade

Alla som ska bidra till resultatet, inklusive beställaren (t.ex. elever, föräldrar, politiker), bör känna entusiasm och tro på målen.

För och nackdelar

SMARTA mål är inte någon heltäckande metod, utan endast ett bra sätt att sätta mål. SMARTA mål behövs för att de insatser som görs ska kunna utvärderas.

Läs mer

Målinriktad projektstyrning

Erling S. Andersen, Studentlitteratur

1994

När ni vill kartlägga och analysera

De flesta metoderna går ut på att undersöka verkligheten. När vi blir medvetna om hur det står till med ojämställdheten leder det förhoppningsvis till att vi vill gå vidare och förändra verkligheten.

● STATISTIK

- Syfte
- Statistik kan användas för att skaffa en bild
- av läget och för att studera förändringar.

Beskrivning

I samband med att regeringen 1994 antog en handlingsplan för jämställdhet, lyftes behovet av könsuppdelad statistik fram som en förutsättning för att kunna göra analyser i ett könsperspektiv. SCB har sedan dess målet att all statistik som relaterar till individer ska vara

insamlad, analyserad och presenterad på kön. De viktigaste av dessa uppgifter finns samlad i "På tal om kvinnor och män" som ges ut varje år. SCB har därmed hjälpt till att göra arbetet för ökad jämställdhet mer effektivt. Intressant statistik när det gäller välfärd och löneutveckling tas också fram av de fackliga organisationerna.

På Lärarförbundets hemsida finns det lönestatistik som är uppdelad efter kön. Men det finns anledning att vara försiktig när man tolkar siffrorna. Om männen i en grupp tjänar mer än kvinnorna kan det ju också finnas andra faktorer än kön som har betydelse. Männen kanske är äldre eller undervisar i ämnen där det råder brist på lärare. Vi måste kräva av arbetsgivaren att han kan ge sakliga skäl för alla löneskillnader.

Andra värdefulla källor är Kommunförbundet och Socialstyrelsen samt ditt eget kommunledningskontor. Enkel statistik kan du också ta fram själv. Utgå t.ex. från central statistik och jämför hur det är på just din arbetsplats.

Fördelar och nackdelar

Mycket statistik är lättillgänglig och intressant. Men det gäller alltid att vara försiktig när man drar slutsatser. Det kan finnas faktorer som påverkar, men som inte går att utläsa ur statistiken.

● NYCKELTAL

- **Syfte**
- Att undersöka utgångsläget och följa resultat av jämställdhetsarbetet över tiden.

Beskrivning

Metoden innebär att man försöker beskriva olika förhållanden med siffror, t.ex. hur många minuter pojkar respektive flickor talar under

en lektion, hur många flickor respektive pojkar som blir underkända osv. Det viktiga är att få fram rätt nyckeltal som beskriver utvecklingen i skolan inom områden som är angelägna för att främja jämställdhet.

Nyckeltal är endast ett grovt uppföljningssystem och skall därför ses mer som indikatorer än som en absolut sanning. Utvecklingen av nyckeltal är en process där nyckeltalen måste anpassas efter de mål de avser att följa.

Exempel på möjliga nyckeltal – för elever:

- Uppmärksamhet/utrymme
- Val/indelning till grupper
- Studieresultat
- Beteende i grupp

Exempel på möjliga nyckeltal – för lärare:

- Fördelning på heltid/deltid
- Lön
- Avancemang
- Vidareutbildning
- Uttag av föräldraledighet
- Ohälsotal/sjukskrivningsfrekvens

Fördelar och nackdelar

Nyckeltal är ett enkelt sätt att fokusera på några prioriterade faktorer. Om det blir ett bra redskap eller inte beror i stor utsträckning på om man lyckas hitta rätt saker att mäta. Det är också viktigt att inte ta med för många nyckeltal så att det blir för krångligt. De ideala nyckeltalen är enkla och beskrivande samt kan hanteras av lärarna själva.

Läs mer

BAS Nyckeltal

– för bättre analys och effektivare ekonomistyrning, miniversion 2000
BAS-Gruppen

● 3 R-METODEN

● Syfte

- 3 R-metoden syftar till att synliggöra kvinnors och mäns villkor i verksamheten.
- Ytterst handlar det om att besvara frågan om
- vem som får vad och på vilka villkor.

Beskrivning

3R-metoden har utvecklats av forskaren Gertrud Åström, Stockholms universitet, tillsammans med Svenska Kommunförbundet. 3R är en icke normativ metod. De tre R:en står för Representation, Resurser och Realia. Att kartlägga och analysera sin verksamhet med hjälp av 3R-metoden utgör det första steget i jämtegreringsprocessen. Därefter tar nästa steg vid - att med utgångspunkt från den bild som framträder av kvinnors och mäns villkor i verksamheten starta ett förändringsarbete med syfte att skapa en verksamhet, där kvinnor och män, flickor och pojkar, har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. I detta läge kan normativa mål läggas in i de tre R:en, dvs att Representationen och Resursfördelningen ska se ut på ett visst sätt samt att Realia ska fungera likvärdigt för kvinnor och män och att detta ska ha sina indikatorer.

Fördelar och nackdelar

Metoden ger en grundlig analys som möjliggör en systematisk genomlysning av en verksamhet. Den kan vara en bra start på ett jämställdhetsprojekt, men kräver att man kompletterar med andra metoder (se nedan).

Läs mer

*Aktivt jämställdhetsarbete
– om jämtegrering och 3R-metoden i svenska kommuner.* Svenska Kommunförbundet

● BALANCED SCORE CARD-MODELLEN

● SYFTE:

- Att hitta nya sätt att undersöka en verksamhet.

Beskrivning

Balanced score card-modellen har utvecklats för att vidga perspektivet vid beslutsfattande i organisationer. På senare år har kritik framförts av att styrningen av företag och offentlig verksamhet har skett på enbart ekonomiska och alltför kortsiktiga grunder, vilket balanced score card-modellen skall motverka.

Modellen är inriktad på att stimulera till att hitta mått som på ett systematiskt sätt speglar olika aspekter som är betydelsefulla för organisationens måluppfyllelse. Med hjälp av dessa mått kan den interna styrningen av en organisation förbättras.

Centralt i modellen är att "det som mäts uppmärksammas", dvs. att en stor del av den interna styrningen sker med hjälp av mätning. Det är därför av stor vikt att det som mäts, och som genererar information för styrning, är relevant såtillvida att det som mäts är kopplat till det förändringsmål som satts upp. I modellen utgår man från organisationens verksamhetsidé. Denna konkretiseras i ett antal mål vilka kan uppnås om medarbetarna uppmärksammar ett visst antal aspekter. I balance score card-modellen benämns dessa aspekter fokusområden.

Modellen innehåller fyra grundläggande fokusområden; ekonomiskt fokus, innovations- och lärandefokus, internt organisationsfokus och kundfokus.

Det som nämnts ovan är en grundmodell som måste anpassas utifrån de styrförutsättningar som den specifika organisationen har. Med styrförutsättningar avses såväl interna förhållanden (t ex storlek, verksamhetsform och organisationsstruktur) som olika externa förhållanden som är av betydelse för orga-

nisationen (t.ex. lagar och regler, former för styrning och grad av konkurrens).

Metoden lämpar sig bäst vid lite mer omfattande förändringsprocesser som involverar flera skolor eller en hel förvaltning. Den förutsätter också att projektet engagerar dem som leder och styr verksamheten.

Fördelar och nackdelar

Om man kan få fram relevanta mått så får man något konkret att mäta eventuella framsteg mot. Metoden kräver att man koncentrerar sig på det centrala. Annars kan analysen svälla ut och bli alltför omfattande och därmed svårhanterlig.

Läs mer

Balanced Scorecard - i svensk praktik,
Nils-Göran Olve & Jan Roy & Magnus
Wetter
– Bättre Ledarskap/Liber 1999

● KONSEKVENSANALYSER UTIFRÅN KÖN

● Syfte

- Att undersöka vilka konsekvenser en åtgärd får för flickor/kvinnor respektive pojkar/män. Metoden har bl.a. använts av regeringen för att pröva hur olika reformförslag förväntas slå.

Beskrivning

Analysen görs enligt följande 3 steg:

- **Uppdelning** av kategorier efter kön. Vilka personer/kategorier gäller åtgärderna? Hur är de fördelade?
- **Identifiering** av behov och intressen. Är kvinnors/flickors respektive mäns/pojkar behov, intressen och prioriteringar kända respektive tillgodosedda?
- **Hur påverkas** respektive grupp? Vad finns det för kopplingar till policy, mål och handlingsplaner?

Fördelar och nackdelar

Detta är en relativt teoretisk metod som lämpar sig bäst tidigt i en beslutsprocess, när det fortfarande finns utrymme att påverka. Om den användas för kontroll i efterhand, bör den resultera i förslag till korrigeringar om det visar sig att nya orättvisor uppstått.

Om ni vill rannsaka ert eget arbete

En viktig del i förändringsarbetet är att kritiskt granska sitt eget arbete. Vi kan arbeta på olika sätt för att försöka få syn på hur vi själva agerar i olika situationer.

● CHECKLISTOR

● Syfte

- Att bli uppmärksam på vad man gör så att man inte omedvetet bidrar till ojämställdhet.

Beskrivning

Exempel på vad en checklista för lärare kan omfatta:

- Får flickor samma uppmärksamhet och utrymme?
- Utdelas uppskattning och kritik konsekvent?
- Tar vi tillräckligt mycket hänsyn till individuella skillnader?
- Uppmuntras både pojkar och flickor att ta risker?
- Vem sitter var och varför?
Finns det skillnader mellan könen?
- Är flickor och pojkar på olika ställen, gör de olika saker? Är pojkar mer aktiva än flickorna?
- Hur bestäms grupp sammansättningen och varför?
- Vilken utrusning och vilka aktiviteter står till buds på raster och fri lek? Uppmuntrar de stereotyper eller integrering?
- Gäller alla regler lika för alla? Vilka perso-

ner är det som bryter mot dem?

- Lyfts både kvinnliga och manliga förebilder fram i undervisningen?
- Förekommer könsstereotyper t.ex. i läroböcker?
- Vad görs åt könsmobbing och sexuella trakasserier?
- Uppmuntras flickor att satsa på naturvetenskap och teknik?
- Vilka föräldrar engagerar sig och vilka förväntningar finns på mammor respektive pappor?

Fördelar och nackdelar

Enkla checklistor kan vara till stor hjälp för den enskilde läraren. De kan användas i vardagen, utan att det behövs några särskilda projekt.

Checklistor i sig är oftast inte nog när det behövs stora förändringar, men är ett bra komplement till andra metoder.

● SYSTEMATISKA OBSERVATIONER

● Syfte

- Att öka medvetenheten om brister i det egna arbetet.

Beskrivning

Många lever i tron att de inte har några problem med jämställdheten. Vi är så vana vid att behandla pojkar och flickor på olika sätt att vi inte ens inser att vi gör det. Systematiska observationer inklusive videofilmning kan därför vara ett ovärderligt hjälpmedel för att öka medvetenheten i ett inledande skede. Kom ihåg att det är viktigt med regelbundenhet och systematik. Starta med att noga gå igenom vad som ska observeras. Ta inte med för mycket på en gång. Om inte någon forskare eller expert finns att tillgå kan det vara bra att använda en utomstående kollega.

Fördelar och nackdelar

Arbetsättet kräver viss undersökningsvana.

Man måste också vara överens om vad som ska studeras. Metoden används ofta av forskare, men kan också användas av aktiva lärare som satt sig in i metodiken. Om det finns tillgång till handledning i utprovningstadiet är det en fördel.

Om du vill veta mer

Mest erfarenhet av den här typen av studier finns inom högskolevärlden och på olika forsknings- och utvecklingsengheter. Kontakta närmaste lärarhögskola eller universitet för handledning och hjälp att komma igång.

Modeller för hela projektarbeten

● LFA (LOGICAL FRAMEWORK APPROACH)

● Syfte

- LFA är ett instrument för analys, bedömning, uppföljning och utvärdering av projekt. Metoden är ett hjälpmedel för logisk analys och strukturerat tänkande för målstyrd planering.

Beskrivning

LFA kan beskrivas som ett ramverk och ett planeringsinstrument, som om det används enhetligt ger en struktur åt de olika elementen i en förändringsprocess.

Målstyrd planering, såsom LFA, innebär:

- Att man utgår ifrån det mål man vill uppnå och systematiskt analyserar fram vilka aktiviteter som kan leda till detta mål.
- Att analysen sker från helheten som bryts ned i delar.

LFA-metoden bör användas flexibelt och med stor känsla för vad varje situation kräver.

Metoden bygger på tanken att det som rättfärdigar utvecklingsprojekt är att den service och de produkter som projektet levererar svarar

mot människors behov. Det är m.a.o. inte de resurser som sätts in, utan slutresultatet/målet som fokuseras.

En grundtanke i LFA metoden är att man inte börjar tala om vad man vill göra utan om vad man vill ska hända/resultat.

LFA metoden innehåller nio olika steg:

- Analys av projektets sammanhang/ omvärldsanalys
- Problemanalys
- Intressentanalys
- Målformulering
- Aktiviteter
- Resurser
- Att mäta måluppfyllelse
- Risker
- Förutsättningar

Med hjälp av *steg 1-4* (kontext, problemanalys, intressentanalys, målformulering) kan vi se om vi gör rätt sak, om projektiden är relevant.

Med hjälp av *steg 5-7* (aktiviteter, resurser, mått på måluppfyllelse) kan vi se att vi gör det på rätt sätt, om projektet är genomförbart.

Med hjälp av *steg 8 och 9* (bedömning av risker och förutsättningar) kan vi bedöma om projektet kan fortsätta av egen kraft, utan stöd utifrån, att det är långsiktigt bärbart/uthålligt.

Fördelar och nackdelar

När alla de nio stegen genomförts finns det goda förutsättningar för att projektet blir effektivt genomfört. Rätt tillämpad innebär LFA metoden:

- Förutsättning för dialog och samsyn mellan alla involverade
- Ett instrument för identifiering av problem, behov, aktörer, möjligheter och risker
- Hjälp att strukturera tankearbetet kring ett projekt
- Hjälp att tydliggöra och konkretisera målet och de aktiviteter som behövs för att förverkliga målen
- Hjälp att följa upp, rapportera och utvärdera

Läs mer

Råd och anvisningar för LFA-tillämpning i projektcykeln, gratis från Sida.

The Logical Framework Approach (LFA).

Third edition 1996. Norad, Oslo. ISBN 82-7548-160-0.

• LOTS

• Syfte

- Meningen med metoden är att skapa ett gemensamt synsätt, språk och verktyg samt
- att genomföra en process som ska ge alla en
- helhetssyn på verksamheten och göra det
- lättare att kommunicera med varandra på ett
- effektivt sätt.

Beskrivning

Namnet LOTS® är ett varumärke som funnits sedan i slutet av 70-talet. Varumärket står idag för "det gemensamma synsättet, språket och verktyget för att tänka och agera utifrån och in och inifrån och ut".

Arbetsprocessen är uppdelad i delområden så att man kan planera sin verksamhet eller sitt projekt steg för steg. Den analys och de ställningstaganden man gör i respektive delprocess styrs av processfrågor och analyserande frågor.

LOTS AB innehar exklusiv rätt att både i Sverige och i andra länder kommersiellt bedriva verksamhet med LOTS. Företaget ställer processledare till förfogande och utbildar även kundföretagens personal

Fördelar och nackdelar

En strukturerad och tydlig modell, som dock förutsätter att man har ekonomiska resurser att använda konsulter i sitt förändringsarbete.

Läs mer

Mer information finns på www.lots.se

Om ni vill skaffa mer kunskaper

● STUDIECIRKEL

● Syfte

- Att ordna en *studiecirkel* är ett bra sätt
- att skaffa en gemensam kunskapsbas.
- Studiecirkeln kan bedrivas både före under
- och efter projektet.
- Det finns många användbara böcker att
- utgå från, se litteraturlistan. Flera grupper

- kan arbeta parallellt. Se till att nå även de
- som inte är redan frälsta.
- Välj böcker noga, så att cirkeldeltagar-
- na känner att studierna är meningsfulla.
- Försök också se till att studierna sker på ar-
- betstid. Kompetensutveckling är en del av
- jobbet! ●

Här kan du läsa mer allmänt om projektledning och förändringsarbete:

- Att lyckas med processledning, Marianne Dicander-Alexandersson m. fl. – *Liber*, 2001
- Att lyckas som förändringsledare, Björn Sandström – *Industrilitteratur*, 2000
- Förändring som leder vidare – om förändringsprocesser inom företag och organisationer. Erfarenhet och tankar varvas med praktiska metoder och modeller, Kerstin Ljungström – *Uppsala Publishing House*, 1996
- Ändrad ordning – strategisk utveckling för jämställdhet, Ds 2001:064 Fritzes
- Projekt-organisation för målorientering och lärande, L Berggren och L Lindkvist, *Studentlitteratur*, 2001

Genussystemet

– en sammanfattning av teorin

Terminologi

För att kunna förstå och diskutera ämnet jämställdhet behöver vi gemensamma benämningar och begrepp. I alla omdebatterade ämnen blir orden lätt färgade och utslitna av felaktiga associationer. Inom området jämställdhet har terminologin varierat. Tidigare talade man t ex ofta om kvinnofrågan, idag är det jämställdhet som gäller och som måste kunna skiljas från jämlikhet. För att undvika definitions- och tolkningsproblemen redogör vi i denna sammanfattning för de begrepp som nu används i samband med jämställdhet.

Könsroll

Könsroll står helt enkelt för ett kön som också spelar en roll. Problemet med "roll" är att det förknippas med en löst påhängd identitet, medan könet bottnar i en biologisk medfödd identitet. Rollbegreppets oskyldighet blir tydlig om vi jämför med orden ras respektive klass. Vi talar inte om rasroll eller klassroll, utan om ras respektive klass. Genom att använda rollbegreppet kan man undvika maktperspektivet - alla kan hålla med om att kvinnorollen och mansrollen är lika värdefulla. Det positiva med begreppet, som började användas på 1960-talet, är att det blev tydligt att kvinnors och mäns samhälleliga liv inte var biologiskt givna.

Kvinnofrågan

Kvinnofrågan används ofta som ett generellt ord för att beteckna ämnesområdet jämlikhet mellan könen. Ordens makt över tanken

är tydlig i begreppet kvinnofrågan. Kvinnofrågan pekar tydligt ut kvinnorna som problemägare och antyder också att det är kvinnorna som bör lösa "sitt" problem. Ordet utesluter effektivt att det är ett systemproblem. Började användas redan i slutet av 1800-talet i samband med att kvinnor började särorganisera sig för att driva kvinnors krav.

Jämlik, jämställd

Orden jämlik och jämställd har använts som synonymer, men under 1970-talet blev ordet jämställdhet allt vanligare som beteckning på utjämning mellan könen. Det uppstod ett behov av ett begrepp för den jämlika relationen mellan könen. Ordet jämlik var upptaget som benämning på konflikten mellan klass och kapital, ordet jämställd reserverades för utjämningen mellan könen. Jämlik, antyder att det handlar om två likar medan jämställd antyder att det är två "olika" sorter som står bredvid varandra.

Genus

Vid mitten av 1980-talet började vi använda begreppet genus (eng. gender) för att beteckna kön. Ordet genus fungerar som orden klass, nationalitet och ras. Genus uppfattas som mer neutralt (än kvinna, man och kön) och avsikten med begreppet var att underlätta en fördjupad och saklig diskussion om mäns och kvinnors olika villkor i samhället. Genus definieras som det sociala könet. Genus är vad det kulturella arvet och de sociala systemet format oss till. Genus är något "betydligt mer hopsmält" än

de kvinno- respektive mansroller som bara hängs utanpå på våra biologiska kön.

Genus bör ses som resultatet av en process där människan formas till en maskulin eller feminin individ. Den genusformande processen - könsocialisationen - styrs av samhällssystem, hierarkier och kulturella attityder. Genom att göra, skapa och forma olikheter mellan könen konserverar eller förändrar man den rådande fördelningen av makt och resurser i ett samhälle.

Genuskontrakt

De skrivna och oskrivna regler som könen följer kan kallas för genuskontrakt. Detta kontrakt är en osynlig relation, en kulturellt nedärvd överenskommelse, ett slags band mellan män och kvinnor. Genuskontrakt är en lämplig term om man vill förstå och analysera beroendet mellan män och kvinnor i olika tider, i olika kulturer etc. Genuskontraktet är avgörande för mäns respektive kvinnors positioner, sysslor och funktioner i ett samhälle.

Feminism, feminister

Feminism är ideologin om kvinnors rätt till lika villkor på alla områden i samhället. Feminism inbegriper också medvetandet om att det finns vissa strukturer, mekanismer och skillnader i samhället som inte går att härleda till något annat än kön. Är man medveten om dessa samhällsstrukturer och vill förändra dem, så är man också feminist

Feminism är ett ord som många människor skyggar för. Ordet väcker starka känslor av sympati eller antipati. De som tar avstånd

förknippar förespråkarna, feministerna, med aggressivitet och manshat. Feministerna själva känner naturligtvis inte igen sig i denna niddbild, men den lever envist kvar bland dem som vill misskreditera feminismen. Det är märkligt att ordet feminist, som ursprungligen betyder kvinna (av latin femina), kan väcka så okvinnliga associationer hos vissa människor.

Genussystemet – en maktfråga

Med detta avsnitt vill vi ge ett bredare och djupare perspektiv på genusystemet - det som ligger till grund för relationen mellan könen och som varierar mellan olika samhällen och olika tider.

Det är ett välkänt faktum att jämställdhet mellan könen går långsamt. Det är fortfarande färre kvinnor än män i riksdag, regering och företagsstyrelser. Andelen kvinnor har visserligen ökat men fortfarande är det bara 40 % kvinnor i riksdagen, 8% kvinnliga professorer och 2 % kvinnor i de börsnoterade bolagens styrelserum. Ändå diskuteras inte den låga kvinnorepresentationen som en tydlig makt- eller demokratifråga. Istället väljer man ofta att se kvinnor som resurssvaga. På så sätt tenderar kvinnors bristande inflytande att uppfattas som ett socialt problem istället för ett resursfördelingsproblem.

Den bristande jämställdheten diskuteras ofta – av både kvinnor och män – som ett kvinnligt tillkortakommande. I debatten kan man ana att kvinnorna inte anses tillräckligt duktiga, framåt, effektiva etc. för att kunna hävda sig i de "rätta" (läs manliga) sammanhangen. Kvinnorna anses vara offer och detta synsätt förstärker den ojämlika fördelningen i samhället.

Genom att sätta sig in i genusystemet tydliggör man en inbyggd orättvisa i samhällssystemet. För att kunna förändra dessa orättvisor behöver vi förstå varför de uppstått

och hur det kommer sig att skillnaderna hela tiden fortplantar sig till nya generationer.

Den absolut vanligaste förekommande svaret på frågan varför kvinnorna har mindre makt är att det inte finns något svar - ingen generell förklaring. Det handlar om ett komplext problem som bottnar i tradition, livsstil, biologiska skillnader, arbetsdelning, intressen osv. Detta svar på frågan fungerar som en effektiv avslutning på alla diskussioner, men det för oss inte närmare lösningen. Genom att använda allmänna och generella förklaringar avvisar man också alla systematiska mönster som forskningen redovisar.

I stället för att konkret diskutera makt- och resursfördelning mellan kvinnor och män skyller många på ett "dunkelt systemproblem" som är ingens fel eller ansvar.

En annan vardaglig förklaring är att ojämställdheten beror på traditioner från bondesamhället. På så sätt placerar man ansvaret hos våra förfäder och inte hos nu levande politiker och beslutsfattare och problemet ter sig olösligt.

Traditionsförklaringen inbegriper i en förlängning att problemet automatiskt kommer att lösas i sinom tid och därför är det ingen idé att försöka göra något åt saken här och nu.

En på senare tid omdebatterad förklaring till mäns och kvinnors olika villkor är att hänvisa till biologin och våra olika gener. Ingen har väl t.ex. glömt debatten om att kvinnor under och efter en graviditet skulle ha sämre kognitiv förmåga än män. Frågan diskuterades livligt för ett par år sedan under beteckningen "gröt i huvudet". Det är enkelt att se vilka följer ett sådant synsätt skulle få för kvinnors uppgifter och maktfunktioner. Män och kvinnor är genetiskt olika typer. Då blir det logiskt att fråga i vilken grad det ska styra samhällsstrukturen.

Varken biologin, traditioner eller frågans komplexitet bör hindra oss från att förstå problemet och förändra den orättvisa resursfördelningen i samhället.

Principerna bakom genusystemet

Genussystemet bygger på två grundprinciper; könets isärhållande och mäns företräde framför kvinnors.

Genussystemet är en kultur, stark – ofta omedveten – ändå alltid påtaglig. Genussystemets styrka varierar mellan olika samhällstyper. I samhällen som genomsyras av sträng religion och tydliga sociala skiktningar är genusystemet djupt förankrat och sällan öppet ifrågasatt. I västerländska samhällen som Sverige är det mindre starkt och ständigt omdebatterat. Detta beror inte enbart på politiska strömningar, utan också på att marknadsekonomin blir lidande av ett alltför starkt och oföränderligt genusystem som hindrar ekonomin och arbetsmarknaden att växa och anpassa sig till nya förutsättningar.

Genussystemet handlar om till synes självklara och omedvetna regler som styr vår vardag och maktfördelningen i samhället. Ett exempel på genusystemets styrka är de oskrivna lagar som bl.a. gäller i arbetslivet. Om kvinnor börjar dominera ett tidigare manligt arbetsområde, sjunker lönerna och statusen. Om män däremot kommer in på ett traditionellt sett kvinnligt område tenderar de att klättra mot toppen.

Genuskontrakten är självklara att följa för den enskilda människan. Vi är alla en del i systemet och försöker "göra det bästa av situationen". Och just detta bidrar till att upprätthålla och cementera systemet. Att upplösa kontraktet ter sig näst intill omöjligt.

Mannens självklara sätt att ta plats (på kvinnans bekostnad) är således inte ett medvetet val utan

mer en följd av genussystemets karaktär. Obalansen mellan könen är ingen medveten strategi från vare sig män eller kvinnor.

Vad krävs för att systemet ska förändras?

För att förändra maktförhållandena mellan könen måste genussystemet luckras upp genom att de två grundprinciperna i systemet, dvs. könen isärhållande och mänes företräde, ifrågasätts.

Synen på könen som två polariserade ytterligheter måste förändras så att de närmar sig varandra. Detta handlar om en attitydförändring, där vi istället för att välja ett kvinnligt eller ett manligt synsätt, strävar efter ett mänskligt sådant.

Samtidigt måste segregeringen mellan könen minska i praktiken. Detta kan t.ex. ske genom att kvinnor väljer tekniska yrken och får större möjligheter att arbeta som företagsledare. Män bör stimuleras att arbeta inom vård, omsorg och undervisning.

Ett sätt att förstå hur genussystemet kan förändras är att se på systemet i ett historiskt perspektiv. Därför följer nedan en mycket översiktlig historisk tillbakablick.

Historik

Industrialismens genombrott på 1800-talet och utvecklingen på 1900-talet innebar att allt fler kvinnor började arbeta utanför hemmet. Den framväxande demokratiska idén, som förutsatte att människor skulle behandlas lika oavsett ras, samhällsställning och kön, medförde att nya rättigheter successivt öppnade sig. Den framväxande kvinnorörelsen kämpade till sig rösträtt och allt fler rättmätiga platser på "manliga områden".

På 30-talet fick kvinnorna alltmer samma rättigheter som männen att studera och arbeta. Välfärdssystemet byggdes ut och moderskapspenning införs. Om det var bra eller inte att kvinnorna kom

"Visioner utan åtgärder är bara drömmar.

Åtgärder utan visioner är bara tidsfördriv.

Visioner i kombination med åtgärder kan förändra världen."

Joel Baker

ut i förvärvsarbete rådde det delade meningar om. Meningarna gick isär mellan kvinnor och män, gifta och ogifta, yrkesarbetande och hemmafruar om det lämpliga i att även kvinnor med barn arbetade. Staten gjorde inte heller något för att underlätta för kvinnor att förena föräldraskap och förvärvsarbete. Tvärtom ville man uppmuntra kvinnor att föda fler barn genom att införa barnbidrag och förbättrad barnhälsovård. Det traditionella genuskontraktet med frun vid spisen och mannen på fabriken bibehölls därigenom ända in på 50-talet.

Under efterkrigstiden började dock allt fler kvinnor att arbeta utanför hemmen. Åren 1950 - 1965 ökade andelen förvärvsarbete hos kvinnor från 15% till 36%. Kvinnorna fick möjlighet att utbilda sig och göra karriär, men ansvaret för hem och barn kvarstod. Det talades om en ny valfrihet för kvinnor som både kunde ha barn och yrkesarbeta, under förutsättningen att de själva hade möjlighet att ordna barnomsorg. Kommunalt anställda hemvårdsassistenter som kunde avlösa husmodern när barnen var sjuka infördes också så småningom.

60-talet innebar fortsatt utjämning både mellan klass och kön. Behovet av kvinnlig arbetskraft

ökade. Tvåförsörjarfamiljen blev allt vanligare och hemmafrun allt sällsyntare. Allas rätt till arbete och deltagande i politik och samhällsutveckling oavsett kön blev en norm. Kravet på 6-timmars arbetsdag restes, pappans fadersansvar poängterades. Förskolor byggdes och kvinnor uppmuntrades att ta även typiskt manliga arbetsuppgifter. De flesta anställdes dock för att arbeta inom vård, skola och omsorg i den offentliga sektorn.

På 70-talet hade klasskillnaderna minskat ytterligare, men könsskillnaderna var fortfarande ett problem. Krav på åtgärder som minskade orättvisorna mellan könen restes från flera olika håll. Sambeskattningen slopades så att det lönade sig även för gifta kvinnor att lönearbete. Viktiga reformer såsom föräldraförsäkring, ny abortlag och rätt till arbetstidsförkortning för småbarnsföräldrar infördes. FN utlyste i mitten av decenniet för första gången ett kvinnoår. Kvotering prövades i mindre skala men var då liksom nu kontroversiellt. En lag om jämställdhet i arbetslivet tillkom.

Den ekonomiska krisen i slutet av 80-talet medförde nedskärningar i socialförsäkringar, sjukersättning och föräldraledighet. Efterfrågan på arbetskraft minskade också, inte minst inom den offentliga sektorn där många kvinnojobb försvann. Barnafödandet skjuts nu framåt, förstagångsmammor och -pappor blir äldre. Kraven på kompetens och utbildning ökar. Hur detta kommer att slå för kvinnor respektive män i långa loppet återstår att se.

Genussystemet idag och i morgon

Kvinnorna är nu ute på arbetsmarknaden i högre grad än tidigare, vilket betyder att både kvinnor och män har egna inkomster. Men uppdelningen i en produktiv och en reproduktiv sektor, en publik och en privat, en manlig och en kvinn-

lig är som tidigare beskrivits tydlig. Allt fler kvinnor organiserar sig också politiskt. Men om detta innebär någon verklig maktförskjutning till kvinnors förmån kan diskuteras. Kvinnorna är flest på lägre nivåer, i den lokala politiken, medan männen dominerar på nationell och internationell nivå. I takt med en allt större avreglering på 90-talet finns det också många som menar att politiken som sådan tappat i kraft och att allt mer nu bestäms av marknaden.

Genussystemet är grundmurat. Nu som förr utspelas ett triangeldrama mellan tre olika och starka krafter i vårt samhälle. Marknadsekonomin, demokratin och genussystemet tampas både om könsens integrering och segregering. Allteftersom kvinnorna får större rörelsefrihet och makt, blir könsens konflikt tydligare. Denna konflikt driver i sin tur fram förändringar av genuskontrakten.

Framtidens genuskontrakt kan vi bara spekulera kring. Trots de svårigheter och trögheter som redovisats finns det emellertid många positiva tendenser som bör lyftas fram. Bland de viktigaste är förändringarna på arbetsmarknaden. Moderna organisationer blir allt mer medvetna om behovet att ta vara på både kvinnors och mäns fulla kompetens för att hänga med i konkurrensen. En jämn könsfördelning erbjuder den mest stimulerande och kreativa arbetsmiljön. Efterfrågan på de kvalifikationer där kvinnor traditionellt har haft sina starka sidor, såsom social kompetens, flexibilitet, språk och kommunikationsförmåga, ökar också.

Tillsammans med öppnare och mer flexibla familjemönster och livsstilar kan man ana en framtid där både kvinnor och män får större möjligheter att utveckla alla sidor av sina personligheter.

Ett välorganiserat, intensivt och mångfacetterat arbete pågår slutligen för att driva fram dessa förändringar. Det handlar i stor utsträckning om en tydligare styrning av olika verksamhetsområden. Avsikten är att förändra systemet i sin helhet genom medvetna förändringar i dess delar.

Bland de områden som idag prioriteras av dem som engagerat sig för ökad jämställdhet hör:

- **Rättställning av löneorättvisor.**

Kvinnor tjänar genomsnittligt betydligt mindre än män och hittills har det varit svårt att förändra. Utbildning lönar sig ofta dåligt för kvinnor. Löneeftersläpningen är tvärtom störst i akademiska yrken såsom lärare och sjuksköterskor.

- Kvinnodominerade yrken är generellt lägre värderade än mansdominerade. Via **systematisk arbetsvärdering** hoppas många att kvinnoyrken ska kunna få en rättmätig uppvärdering.

- **Jämn könsfördelning** inom alla yrken, sektorer och nivåer är ett mål som finns med såväl i regeringens arbete som i enskilda företags och organisationers. Genom mätbara mål t ex i jämställdhetsplanerna kan man effektivt följa utvecklingen och sätta in de åtgärder som ger störst effekt.

- **Jämställdhetsmärkning** av företag och organisationer är ett sätt att låta människor i egen skap av konsumenter ta ställning för jämställdhet genom att de kan välja att anlita företag med samma villkor och utvecklingsmöjligheter för kvinnor och män.

- **Kartläggning** kan hjälpa oss att synliggöra skillnader och skevheter. Könsuppdelad statistik behövs inom alla områden. En granskning av hur kvinnor och män har det på olika områden, visar ofta att kvinnor får mindre utrymme, stöd och hjälp och färre förmåner.

- **Konsekvensanalyser** av hur politiska beslut påverkar kvinnor respektive män är ett annat sätt att skaffa nödvändiga kunskaper om hur samhällets resurser fördelas och vilka korrigeringar som är nödvändiga.

- För att åstadkomma resultat i en skola, på ett företag eller i en kommun krävs många olika åtgärder. Ett **intressant helhetsgrepp** på jämställdhetsfrågan prövas just nu av Växjö kommun där all verksamhet granskas ur könsperspektiv. ●

Litteraturförteckning



- Ambjörnsson Fanny**, *I en klass för sig – Genus. Klass och sexualitet bland gymnasietjejer*, Ordfront, 2004
- Amundsdotter Eva, Gillberg Minna**, *Den jämställda arbetsplatsen*, Bilda förlag, 2001
- Berge Britt-Marie, red.**, *Jämställdhetspedagogik på Storsjöskolan i Holmsund – ett aktionsforskningsprojekt*. Arbetsrapport från Pedagogiska institutionen, Umeå universitet. Nr 115 1996
- Birgerstam P, red.**, *Kvinnligt och manligt i förskolan*, Lund, Studentlitteratur 1997
- Blank A och Palmqvist H**, *Vilken man vill bli lärare?!*, 1998, Stockholm, HLS
- Eklund Solweig**, *Skola för jämställdhet, I Mot lika villkor? - Fackliga kvinnor om kvinnors framtid*, 1997, Rabén Prisma
- Flising Björn**, *Rekrytering av män till offentlig barnomsorg*. Lärarhögskolan i Göteborg 1998.
- Gannerud Eva**, *Genusperspektiv på lärargärning – om kvinnliga klasslärares liv och arbete*, Göteborgs universitet, 1999
- Gens Ingemar**, *Från vaggan till identitet, hur flickor blir kvinnor och pojkar blir män*, Seminarium, 1998
- Gillander Gådin Katja**, *Vi mår ganska bra men...rapport från elevenkäter i åk 3 och åk 6 om skolmiljö och hälsa*, 1997, Härnösand, Landstinget Västernorrland
- Graf-Helmadotter-Ruben**, *Visst är det skillnad! Om att arbeta utifrån både flickors och pojkars behov* 1995, Förlag: Stockholm: Liber utbildning ISBN:91-634-0902-X
- Havung Margareta**, *Anpassning till rådande ordning*, Malmö, Lärarutbildningen, 2000
- Hjälmeskog Karin**, *Democracy begins at home*, Utbildning om och för hemmet som medborgarfostran, Uppsala universitet, 2000
- Hörnell Assar**, *Män i kvinnodominerade yrken*. Projekt MIKY, rapportserie 8 LHS 1996.
- Jakobsson Ann-Katrin**, *Motivation och inläring ur genusperspektiv, en studie av gymnasieelever på teoretiska linjer/program*, Göteborgs universitet, 2000
- Kruse Anne-Mette**, *Pigepaedagogik og drengepaedagogik – Debat, praxis og perspektiver*, 1996, Köpenhamn
- Långström Sture**, *Författarröst och lärobokstradition. En historiedidaktisk studie* Umeå universitet, 1997 ISBN: 91-21-13538-X???
- Odelfors Birgitta**, *Att göra sig hörd och sedd. Om villkoren för flickors och pojkars kommunikation på daghem*. 1996, Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet
- Rithander Susanne**, *Flickor och pojkar i förskolan. Hjälpfröknar och rebeller*, 1995, Stockholm, Liber utbildning, ISBN:91-634-0220-3

Rösler/Sjöholm, *Teknologi A för både flickor och pojkar* – Ett samarbete mellan svenska och teknologi på det nya gymnasiets naturvetenskapliga program, Spyken, Lund

Stahlman Bengt, *Könsrollernas maskerad*, Studentlitteratur

Svaleryd Kajsa, *Genuspedagogik. En tanke- och handlingsbok för arbete med barn och unga*. Liber 2003

Wahl Anna, Holgersson Charlotte, Höök Pia, *Ironi och sexualitet, om ledarskap och kön*, Carlssons, 1999

Wahlström Kajsa, *Flickor, pojkar och pedagoger. Jämställdhet i praktiken. Sveriges utbildningsradio*, 2003

Weiner Gaby, Berge Britt-Marie, *Kön och kunskap*, Studentlitteratur, 2001

Westerberg, Bengt red., *Han, Hon, Den, Det, om genus och kön*, Ekerlids förlag, 1998

Media och ungdomars kroppsuppfattning, Vårhärdsbulletinen nr 5 1997

Utbildning och demokrati, Tidskrift för didaktik och utbildningspolitik nr 3 1995, Centrum för didaktik, Uppsala Universitet

Barbie på barrikaderna, Ungdomstid nr 2 97, Ungdomsstyrelsen

Jämställdheten granskad i skuggrapport, Rapport till FN:s CEDAW-kommitté, Ekblad Co, Västervik 2001

Läraryrbundet, TCO

Aktionsplan, Läraryrbundet 2001

Genuspraktika för lärare, Läraryrbundet 2000

Jämställdhet - en pedagogisk utmaning, Läraryrbundet 1995

Lika för lika, strategier för en jämställd skola, Läraryrbundet 1998

Läraryrbundets hemsida
www.lararforbundet.se

Fånge eller fri, vem har makten över kvinnolönen? TCO 1995

Kommunförbundet

Härifrån till jämställdheten. Huvudrapport från programberedningen "Kommunerna och jämställdheten"

Jämställdhetsverkstan – om jämtegrering och 3R-metoden i svenska kommuner

Sandquist Anna-Marie, *Visst görs vi olika!*

Jämställda barn – hur skulle det se ut?

Svenska Kommunförbundet 1998

Åström Gertrud, *Jämtegrering*. 3R för jämställda kommunala verksamheter – om metoder och strategier i kommunalt jämställdhetsarbete.

Skolverket

Forsberg Ulla, *Jämställdhetspedagogik* – en sammanställning av aktionsforskningsprojekt, Skolverket, 1998

Utvärdering av lokala jämställdhetsprojekt inom JÄMSAMs nätverk. Skolverket 1997, best nr 97:305

Olikheter en brist eller tillgång?

Undervisningsformer, pedagogiska metoder och innehåll i ett genusperspektiv. Ett referensmateriel. Skolverket 1997

Flickors och pojkars olika förutsättningar och villkor. En kunskapsöversikt om könsskillnader i skolan, Skolverkets rapport nr 47, 1994

Wernersson Inga, *Undervisning för flickor - undervisning för pojkar...eller...undervisning för flickor och pojkar?* Skolverket, 1995

"Jämställdhet i skolan" med en förteckning över Skolverkets nätverksskolor, Skolverket 1996, Best nr 96:207

von Wright Moira, *Genus och text, När kan man tala om jämställdhet i fysikläromedel, Skolverket, 1998*

Offentligt tryck

Jämställdhet- hur styr regeringen, Riksrevisionsverket RRV 2000:17

Jämställdhetslagen SFS 1991:43 ändr. 1998:208, 2000:77

JämOs fem handböcker
Beställ från JämO, Box 3397,
103 68 Stockholm:

JämOs handbok om arbetsvärdering

JämOs handbok om aktivt jämställdhetsarbete

JämOs handbok mot könsmobbing

JämOs handbok om lönediskriminering

JämOs handbok om sexuella trakasserier

Kvinnor och män i högskolan - från gymnasium till forskarutbildning, Högskoleverkets rapportserie 1996:13R

Viljan att veta och viljan att förstå. Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning, SOU 1995:110, Utbildningsdepartementet

*Regeringens skrivelse 1996/97:41
Jämställdhetspolitiken*

Från Sidovagn till huvudfåra, Ds 1999:64, Socialdepartementet, Ann Boman

Jämställdhet för kunskap, insikt och kvalitet. Slutrapport från JÄST-gruppen, Ds 1997:56, Utbildningsdepartementet

Ty makten är din...Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige. SOU 1998:6. Betänkande från Kvinnomaktutredningen - Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Tretton forskningsrapporter har lämnats till utredningen.

En värdegrundad skola – idéer om samverkan och möjligheter Ds 1997:57 Regeringskansliet, Utbildningsdepartementet

Skolfrågor – Om skola i en ny tid, SOU 1997:121. Slutbetänkande av Skolkommittén

Statistik

På tal om kvinnor och män. Lathund för jämställdhet 2000. SCB

Välfärd och ojämlikhet i 20-årsperspektiv 1975 – 1995, SCB 1997

Film

Var fick du luft ifrån? en film om härskartekniker, www.fritzes.se, beställningsnr. 91-38-32203-X



Lärarförbundet

Lärarförbundet är ett fackligt yrkesförbund för alla lärare och skolledare. Sammanlagt är vi cirka 228 000 medlemmar. Vi finns i alla skolformer, från förskola till högskola. Tillsammans arbetar vi för bättre villkor och för att läraryrket ska utvecklas till en starkare profession.

Som fackligt yrkesförbund är vi lika intresserade av lärarrollens innehåll som av de yttre förutsättningarna. Vi tar aktiv del i skoldebatten och arbetar hårt för att utveckla det pedagogiska arbetet. I detta arbete har jämställdhetsfrågorna en framträdande plats.



Lärarförbundet

Box 12 229, 102 26 Stockholm. Telefon 08-737 65 00. www.lararforbundet.se