



# Strategi för hållbar jämsställhetsintegrering

**Bildningsförvaltningen**

**Dokumentet har bearbetats och sammanställts av:**

Maria Evald, bildningsförvaltningen, Maria.Evald@katrineholm.se

Ledningsgruppen, bildningsförvaltningen, bildningsforvaltningen@katrineholm.se

Datum: 2017-05-16

Strategin är fastställd 2017-06-13 av förvaltningschef Helene Björkqvist

Reviderad 2019-04-16 (Maria Evald)

Bild: FreImages.com/artM

”Strategin visar hur bildningsförvaltningen arbetar konkret; den innehåller information om hur verksamheterna kvalitetssäkrar jämställdhetsintegreringen i sitt ordinarie arbete.”

s. 5

## Innehåll

Inledning .....	4
Syfte.....	4
Bakgrund.....	4
Forskningen och tidigare erfarenheter säger.....	4
Så här fungerar det i bildningsförvaltningen .....	5
Lagar, läroplaner och andra planer .....	5
Strategier i Bildningsförvaltningen för hållbar jämställdhetsintegrering.....	6
Trappan steg 1 (Grundläggande förståelse):.....	6
Kunskapshöjning och kunskapssäkring .....	6
Trappan steg 2 och 4 (Undersök förutsättningarna, Inventera verksamheten) .....	7
Statistik .....	7
Trappan steg 3 (Planera och organisera).....	7
Jämställdhetsintegrering .....	7
Trappan steg 5 (Kartlägg och analysera) .....	8
Kvalitetsarbete .....	8
Likabehandlingsplaner.....	8
Barn- och elevhälsan.....	8
Trappan steg 6, 7 och 8 (Formulera mål och åtgärder, Genomför åtgärderna, Följ upp resultaten).....	9
Bilaga 1    Om Katrineholms styrsystem – en sammanfattning .....	10
Bilaga 2    Praktiska tips för jämställdhets/-stöd, -kunskap och -kompetens.....	13
Bilaga 3    Kvalitetsdialoger 2018 och framåt.....	14
Bilaga 4a    Årshjul - Kvalitetsarbete.....	16
Bilaga 4b    Årshjul för processledarens arbete i BIF .....	17
Bilaga 5    Skolverkets kvalitetshjul.....	19
Bilaga 6    Litteratur och webbplatser .....	20

## Inledning

Den här strategin är framtagen för att visa på hur bildningsförvaltningen ser på samt genomför jämställdhetsintegrering på ett hållbart sätt. I dokumentet hittar du vad som ligger till grund för strategin samt i slutet praktiska exempel på hur vi idag, 2019, gör för att integrera jämställdhetsarbetet.

### Syfte

Strategin är tänkt att vara ett levande dokument för alla verksamheter inom förvaltningen. Det innebär att detaljer kan och måste ändras för att spegla den aktuella situationen. Strategin behöver därmed årligen ses över och revideras för att skolledare, lärare och andra ska ha praktisk nytta av den i den egna verksamheten – där jämställdhetsintegreringen enligt kommunens styrsystem ska synas och märkas.

Vi har också avsikten att den ska fungera som en marknadsförare för vårt värdegrundsarbete – på kommunens webbplats samt i möten med andra jämställdhetsaktörer.

## Bakgrund

**I Katrineholm finns det sedan 2010 ett politiskt beslut att all verksamhet ska jämställdhetsintegreras (Bilaga 1). Tillsammans med skollagen och läroplanernas texter om värdegrundsarbetet ligger detta till grund för bildningsförvaltningens strategi för jämställdhetsintegrering.**

Bildningsförvaltningen har sedan 2013 haft handlingsplan för jämställdhetsintegrering (utvärderades 2016) där framgångsfaktorer har utkristalliserats. Där har det också blivit tydligt att jämställdhet och andra värdegrunder måste integreras i det ordinarie kunskaps- och kvalitetsarbetet. Dessa erfarenheter ligger till grund för hur strategin är utformad.

### Andra bakgrundsfaktorer

Vi arbetar i Katrineholms kommun med att införliva alla diskrimineringsgrunderna i det förebyggande arbetet och har under 2016 – 2018 haft ett särskilt fokus på hbtq-frågor och tillgänglighet.

De nya nationella jämställdhetspolitiska målen (2017) pekar ut utbildningsområdet och hälsan som viktiga områden för alla – något vi redan sedan 2014 har arbetat med. Bildningsförvaltningen förklarar med den här strategin att detta gäller oavsett kön, könstillhörighet eller könsuttryck. Vi har jämställdhetsintegrering med ett intersektionellt perspektiv.

Den nya diskrimineringslagen (2017) har för bildningsförvaltningen inneburit att samtliga skyddade diskrimineringsgrunder med nödvändighet måste samverka med jämställdhetsperspektivet. I det förebyggande och främjande arbetet ska vi alltid undersöka hur vi aktivt ska motverka diskriminering och trakasserier – och alltid ha med kön i dessa analyser.

Här är de nytillagda jämställdhetspolitiska målen beträffande utbildning och hälsa:

- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

(<http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>)

### Forskningen och tidigare erfarenheter säger

Ett hållbart och integrerat jämställdhetsarbete innebär en kvalitetssäkring i verksamheterna.

Forskningen idag (*Kristina Lindholm (Red.) Jämställdhet i verksamhetsutveckling, 2011*) visar på att följande åtgärder/arbetssätt är **framgångsfaktorer** för jämställdhetsintegrering, framför allt den första punkten:

- Att kunskap om jämställdhet och normer finns hos alla chefer samt att det är cheferna som aktivt leder arbetet.
- Att det finns inrättade formella tjänster kopplade till unga och jämställdhet
- Att det finns och används checklistor som är jämställdhetsintegrerade för
  - ärendeberedning
  - kvalitetsredovisning
  - tillgänglighet
- Att det finns fungerande nätverk för jämställdhets-/likabehandlingsfrågor
- Att det finns informationskanaler/-mötesplatser
- Att det finns könsuppdelade analyser och utvärderingar med mätbara mål

### Så här fungerar det i bildningsförvaltningen

Ansvarsfördelningen för jämställdhetsintegreringen i kommunen finns reglerad i kommunens styrsystem (bilaga 1) och i kommunen finns det ett förvaltningsövergripande nätverk bestående av en central jämställdhetsstrateg och av processledare från varje förvaltning.

I Katrineholms Bildningsförvaltning har man valt modellen att ha en processledare i jämställdhet på 50 %, alltså en formellt inrättad tjänst kopplad till unga och jämställdhet. Det stöds av aktuell forskning och är i linje med vad SKL förordar (se ex. *Lindholm, K. (2011)* och *Heikkilä, M. (2015)*).

En annan tänkbar modell kan förslagsvis vara att en chef i förvaltningens ledning är processledare. Som stöd för denne kan det finnas en handläggare som är sakkunnig i frågorna, alternativt kan det vara en förstelärare/utvecklingsledare i likabehandling/jämställdhet med ett förvaltningsövergripande uppdrag. I Kristina Lindholms bok kan vi hitta flera exempel på att sådana organisationsmodeller kvalitetssäkrar en hållbar jämställdhetsintegrering.

Strategin visar hur bildningsförvaltningen arbetar konkret; den innehåller information om hur verksamheterna kvalitetssäkrar jämställdhetsintegreringen i sitt ordinarie arbete.

### Lagar, läroplaner och andra planer

Bildningsförvaltningens verksamhet styrs av både specifika lagar och politiska styrdokument – både övergripande och kommunala – till exempel:

#### Lagar

Skollagen

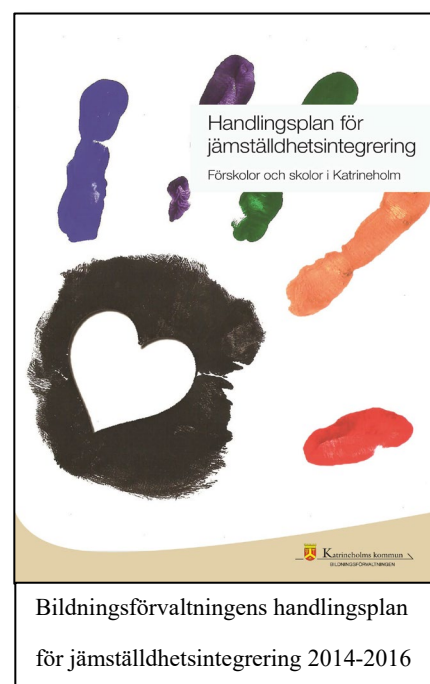
Diskrimineringslagen

FNs barnkonvention

#### Politiska styrdokument

De jämställdhetspolitiska målen (nya mål om undervisning och hälsa)

Läroplaner för förskolan, grundskolan, fritidshemmen och gymnasieskolan



Styrsystemet i Katrineholms kommun (Kommunstyrelsens handling nr 8/2014)

Handlingsplan för jämställdhet enligt CEMR, 2018-2019 (CEMR – Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå)

Skolplan. Förskolor och skolor 2016-2019

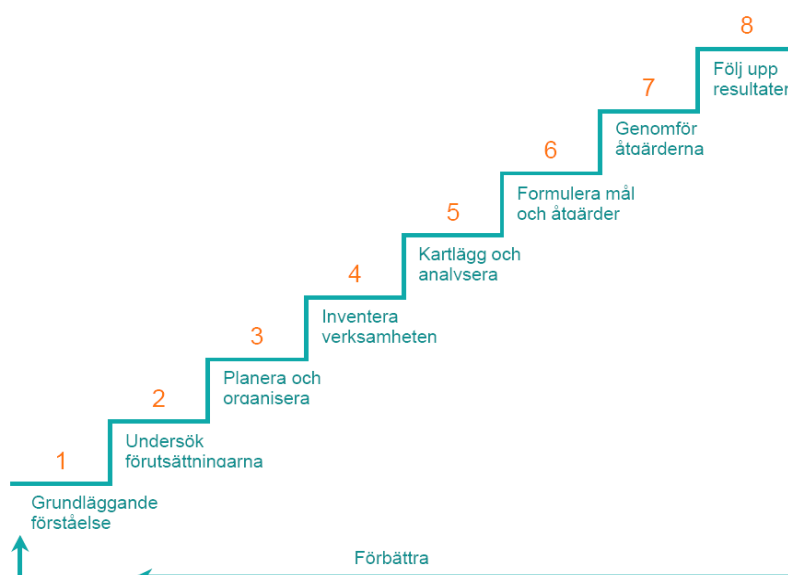
## Strategier i Bildningsförvaltningen för hållbar jämställdhetsintegrering

Kommunens grundsyn är att jämställdhetsintegreringen ska ske hela tiden – i det ordinarie arbetet. Idag arbetar bildningsförvaltningen på flera sätt för att synliggöra eventuella ojämställdheter i verksamheterna. Utifrån jämställdhetsanalysen beslutar vi om åtgärder för att öka jämställdheten. Vi använder oss av Trappan (Jämstöds modell, bilaga 1) för att strukturera och kvalitetssäkra arbetet – både i kommunens övergripande arbete och i bildningsförvaltningens.

Trappan är en utvecklingstrappa, innehållande åtta steg som ska säkerställa att jämställdhetsperspektivet/genusperspektivet medvetet beaktas i styrsystemets alla delar.

### Trappan

För att arbetet med genusmedveten styrning ska bli långsiktigt hållbart krävs att vi har en systematik för hur jämställdhet ska bli en naturlig del av styrningen. Den modell som Katrineholms kommun har beslutat använda för jämställdhetsintegreringsarbetet är JämStöds modell Trappan (SOU 2007:15)



### Trappan steg1 (Grundläggande förståelse):

#### Kunskapshöjning och kunskapssäkring

Kvalitetssäkringen är en ständigt pågående process som kräver ett kontinuerligt kunskapssökande och kompetenshöjande i alla de befintliga verksamheterna och på alla nivåer.

Här nedan följer en förteckning på **hur** vi kan göra detta. Med ”vi” menar vi på både övergripande och enskild nivå.

Vi skaffar oss jämställdhetskompetens och stöd genom **externa** kanaler (det vill säga – utanför vår kommun), exempelvis genom:

- Regionerna/länsstyrelserna
- Myndigheten för delaktighet, MFD
- Diskrimineringsombudsmannen, DO

- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor, MUCF
- RFSL
- SKL, Sveriges kommuner och landsting
- Nationella sekretariatet för genusforskning, Genus.se
- Jämställdhetsnätverk på regional och nationell nivå
- Högskestudier



Vi får stöd och kunskap i jämställdhetsintegreringen genom **interna** kanaler, till exempel:

- Jämställdhetsstrateg (en kommunövergripande tjänst)
- Processledare i jämställdhet (minst en processledare i varje förvaltning, i Bildningsförvaltningen en tjänst på 50 %)
- Kompetensutvecklingsplan för jämställdhet enligt CEMR
- Jämställdhetsnätverk under ledning av processledaren
- Kunskapssidor på Communis
- Kunskapssidor på Ping Pong
- Information på kommunwebben
- Föreläsningar genom ViaCompetence, kommunens utbildningsanordnare
- Handledning (processledaren)

*Mer information i Bilaga 2*

## Trappan steg 2 och 4 (Undersök förutsättningarna, Inventera verksamheten)

### Statistik

Vi använder elevenkäter som en bas för kunskapsinhämtning om ojämställdheter.

- i Liv & Hälsa ung
- i pågående ungdomsprojekt, till exempel #jagmed
- i kvalitetssäkrings-/självvärderingssystem, till exempel ViSKA, Bildningsförvaltningens egna systematiska kvalitetssystem
- verksamheternas egna trygghetsenkäter

Vi könsuppdelar all statistik som en grund för att göra en analys. Där det går har vi ett tredje alternativ för kön ("annat")

- i enkäter
- i årsredovisningar
- i den övergripande incidentrapporteringen
- i betygsredovisningar, etc.

Vi jämställdhetsgranskar kontinuerligt alla texter i styrdokument och instruktioner. Bra checklistor finns att hämta på Jämställ.nu samt Myndigheten för delaktighet, mfd.se.

## Trappan steg 3 (Planera och organisera)

### Jämställdhetsintegrering

Förvaltningen har inrättat en tjänst som processledare för jämställdhet som har följande uppgifter (enligt kommunens styrsystem):

1. Stötta förvaltningen i arbetet med jämställdhetsintegrering
2. Tillsammans med kommunens jämställdhetsstrateg driva utvecklingen för jämställdhetsintegrering framåt på förvaltningen
3. Samtliga förvaltningar har uppdraget att ta fram en handlingsplan för jämställdhetsintegrering. Processledarens roll är att se till att handlingsplanen efterlevs samt följa upp handlingsplanerna årligen.
4. Att bidra till att skapa förutsättningar för nätverk och lärande

Bildningsförvaltningen har skapat ett nätverk för jämställdhetsombud och andra intresserade.

Målsättningen är att det ska finnas minst ett ombud under varje chef. Idag ingår i detta även personal som arbetar med den egna verksamhetens likabehandlingsplan under benämningen likabehandlingsombud.

Det ska alltid finnas information om jämställdhet, genus och normer på kommunens webbplats samt i den pedagogiska lärplattformen. Där redovisas även likabehandlingsplanerna gällande arbetet för det kommande verksamhetsåret.

Insatserna för jämställdhetsanalys finns planerade i det övergripande kommunala årshjulet samt i bildningsförvaltningens egna årshjul (se steg 6, 7 och 8).

## **Trappan steg 5 (Kartlägg och analysera)**

### **Kvalitetsarbete**

Bildningsförvaltningen använder sig av ett eget kvalitetssäkringssystem, ViSKA. Det bygger på självvärdering som grundar sig på enkäter, betygsresultat med mera. Det ska tydligt framgå i analyserna vilka konsekvenserna är/blir för kvinnor och män, flickor och pojkar. Det innebär att de som ska analysera resultaten behöver kunskaper om normer och genus för att kvalitetssäkra kvalitetsarbetet, som sker fortlöpande under hela läsåret. En genusanalys med ett normkritiskt/kreativt perspektiv ska genomsyra hela kvalitetsuppföljningen.

Från och med år 2018 har en av kvalitetsdialogerna rubriken ”Normer och värden”, i vilken berörda handläggare/strateger/utvecklare, förvaltningsledning och skollädares tillsammans analyserar aktuellt läge utifrån (o-) jämställdhetsperspektiv och diskrimineringsgrunder under några dagar. Det är en av fyra kvalitetsdialoger som genomförs varje år.

### **Likabehandlingsplaner**

Sedan år 2018 använder alla verksamheter bildningsförvaltningens egna framtagna mall för likabehandlingsplanen, som dels ska visa hur verksamheterna arbetar förebyggande och främjande mot diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier enligt Diskrimineringsmannens direktiv och nya lag (2017) och dels ska vara en handlingsplan för vad verksamheten ska göra när/om sådan har uppkommit (Skollagen 6 kap. 6§). Likabehandlingsplanerna läggs ut som PDF-filer på kommunens webbplats.

I planen framgår att verksamheten ska kontinuerligt dokumentera vad och hur verksamheten kartlägger, analyserar och åtgärdar för att främja likabehandling och jämställdhet. Likabehandlingsarbetet ska genomsyra all verksamhet. Resultatet redovisas under rubriken Normer och värden i kvalitetsdialogen.

(Bilaga 3).

### **Barn- och elevhälsan**

Elevhälsan som ligger under bildningsförvaltningen har sedan flera år arbetat med Liv & Hälsa ung, vilken är Regionernas (f.d. landstingens) stora enkätundersökning om barns och ungdomars upplevda hälsa i åldern 11 – 19 år. Den undersökningen är en bra källa till att upptäcka ojämställdheter. Många skolkuratorer ingår i



trygghetsteam/ likabehandlingsgrupper där kartläggning och analys sker. De är naturliga delar av skolornas elevhälsoteam där också skolsköterskor ingår. Skolkuratorer och skolsköterskor har egna nätverk där övergripande frågor tas upp, t.ex. ojämställdheter, hälsa och trygghet. Skolsköterskorna har även egna årliga enkäter riktade mot vissa åldersgrupper där dessa frågor tas upp. Elevhälsan är från och med 2017 certifierad i HBTQ genom RFSL. Elevhälsan är en viktig aktör i jämställdhetsarbetet.

### Trappan steg 6, 7 och 8 (Formulera mål och åtgärder, Genomför åtgärderna, Följ upp resultaten)

Verksamheterna formulerar mål och åtgärder som sedan följs upp. Ett exempel där detta syns tydligt är i **Likabehandlingsplanerna** (*Plan mot diskriminering och kränkande behandling*.) Dessa finns samlade på kommunens webbplats under respektive skolform samt i lärplattformen Ping Pong (för personal, elever och vårdnadshavare). Ett annat exempel är det ständiga arbetet med kvalitetssäkring där förvaltningsledningen har kvalitetsdialoger med skolledarna efter en **årshjulsplan**.

Vi använder även Skolverkets kvalitetshjul (bilaga 4) som stöd för processen:



*”Hjulet visar faser i den cykliska process, som beskrivs i Skolverkets allmänna råd för systematiskt kvalitetsarbete.”*

[Skolverket.se](http://Skolverket.se)

I **kvalitetsdialogerna** som sker fyra gånger/år kvalitetsgranskar ledningen Normer och värden samt Kunskaper och färdigheter. Vid dessa diskuterar ledningen med skolledarna kring verksamheternas likabehandlingsplaner och hur skolledarna aktivt arbetar med integreringen av värdegrundsfrågorna och tillgängligheten (se bilaga 3).

Bildningsförvaltningen redovisar också årligen (årsredovisningen) och halvårsvis (delårsrapport) till politiken vilka ojämställdheter som finns, vilka åtgärder som har vidtagits samt vilka resultat som har uppnåtts.

## Bilaga 1 Om Katrineholms styrsystem – en sammanfattning

Nedanstående texter är kopierade från samt utplockade ur [Styrsystemet i Katrineholms kommun](#), Kommunstyrelsens handling nr. 8/2014)

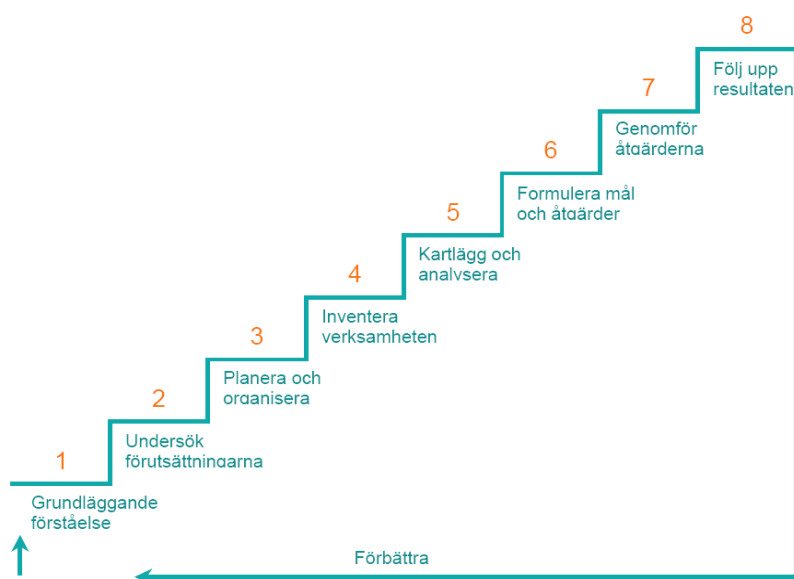
### Katrineholmsmodellen

#### Genusmedveten styrning

Vår utgångspunkt är att vårt samhälle präglas av en manlig norm. Det får konsekvenser för oss i kommunen när vi ska bedriva våra verksamheter och det betyder att om vi inte gör något aktivt åt saken så kommer styrningen framförallt att gynna män. Därför vill vi att styrsystemet ska bidra till att minska ojämställdheten. Vår tanke med att styra genusmedvetet är att i både planering och uppföljning synliggöra var och på vilket sätt resurser och makt fördelas olika mellan könen och utifrån detta medvetet omfördela resurser och makt, så att män och kvinnor, flickor och pojkar kan ta del av detta på lika villkor.

#### Trappan

För att arbetet med genusmedveten styrning ska bli långsiktigt hållbart krävs att vi har en systematik för hur jämställdhet ska bli en naturlig del av styrningen. Den modell som Katrineholms kommun har beslutat använda för jämställdhetsintegreringsarbetet är JämStöds modell *Trappan* (SOU 2007:15; *Jämstöds Praktika – Metodbok för jämställdhetsintegrering*)



Det är en utvecklingstrappa, innehållande åtta trappsteg som ska säkerställa att jämställdhetsperspektivet/genusperspektivet medvetet beaktas i styrsystemets alla delar.

([www.katrineholm.se](http://www.katrineholm.se))

### Sätta mål

#### ”Genusmedveten planering

Kommunens planering ska vara genusmedveten. En viktig del av planeringen handlar om att sätta mål. För att målen ska bidra till att skapa jämställda verksamheter måste de innehålla information om vilket önskat

tillstånd som verksamheterna ska styra mot. Grunden till att vi lever i ett ojämnt samhälle handlar om ojämn makt- och resursfördelning. Mot denna bakgrund och utgångspunkten att våra verksamheter styrs av en manlig norm, så kommer könsneutrala mål i första hand att gynna män. För att målen ska bli styrande i riktning mot en likvärdig fördelning av makt och resurser mellan könen, måste de jämställdhetsanpassas. Det gör man till exempel genom att de mål som innefattar invånare/brukare tydliggörs så att det framgår att det rör sig om kvinnor och män, flickor och pojkar. ”

## **Styrning**

### **”Genusmedveten styrning – verktyg**

Systematiskt arbete och användande av verktyg är en förutsättning för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete. Den statliga utredningen JämStöd har utvecklat olika metoder och verktyg för jämställdhetsintegrering (SOU 2007:15).”

## **Statistik**

### **”Genusmedveten uppföljning**

En av de viktigaste grunderna för ett aktivt jämställdhetsarbete är könsuppdelad statistik. Det är ett krav för att kunna se mönster som kan analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Det är på så sätt vi kan upptäcka var vi har ojämsällldhet i våra verksamheter. Därför ska all statistik som handlar om människor vara uppdelad på kön. Det bör understrykas att statistiken ska ses som ett underlag för analys och åtgärder i det fortsatta arbetet. Av uppföljningen ska det också framgå vad som gjorts för att minska ojämsällldheten.”

## **Analys**

”Det är också av största vikt att de personer som ska analysera verksamheterna har en grundläggande kunskap om genus, ojämsällldhet, normer, diskrimineringsgrunder och tillgänglighetsaspekter. En genusblind analys kan i sämsta fall leda till att en omedveten diskriminering osynliggörs; i bästa fall sker ingen skada men ojämsällldheter förblir osynliga. Kunskap om jämställdhet bidrar därför till en kvalitetssäkring av våra verksamheter.”

## **Politik**

### **”Uppföljning av ett enskilt år**

Ett enskilt år följs upp i samband med bokslutet. I mars varje år kallas nämnder och bolagsstyrelser till kommunstyrelsens bokslutsberedning för att presentera en analys av vad som hände under förra året och vilka slutsatser man kan dra av det. Analysen ska återkoppla till de övergripande målen och resultatmålen i kommunplanen och övergripande plan med budget. Frågeställningar som ska belysas framgår av analysmodellen i avsnitt 2:

- När vi de övergripande målen och resultatmålen? För båda könen?
- Vilka resultat och kostnader har våra verksamheter jämfört med tidigare år och med andra kommuner?
- Varför ser det ut som det gör?
- Vad gör vi med anledning av detta?”

”Varje år ska det också centralt kallas till en gemensam förvaltningsövergripande analysdag där förvaltningarnas arbete med jämställdhetsintegrering ska genomlysas/lyftas fram. Inför den dagen behöver förvaltningens värdegrundsarbete ha genomlysts, utvärderats och förankrats i ledningsgruppen.”

## **Styrdokument**

### **”Genusmedvetande och styrdokument**

Våra styrdokument ska tas fram med medvetenhet om genussystemet. För att få en genusmedveten styrning som får genomslag i praktiken behöver styrdokumenterna vara jämställdhetsintegrerade. För alla styrdokument ska det tydligt framgå vilka konsekvenserna blir för kvinnor och män, flickor och pojkar.”

## **Ansvar**

### **”Genusmedvetenhet i roller och ansvar**

Ansvar ska alltid vara knutet till funktion och inte till person. På detta sätt motverkar man att en enskild persons kön får betydelse för ansvaret.”

*(Samtliga texter är citerade ur: Styrsystemet i Katrineholms kommun, Kommunstyrelsens handling nr. 8/2014)*

## Bilaga 2 Praktiska tips för jämställdhets/-stöd, -kunskap och -kompetens

Vi skaffar oss jämställdhetskompentens och stöd genom externa kanaler (det vill säga – utanför vår kommun), exempelvis genom:

- Länsstyrelserna – tillhandahåller bra material och konferenser, [www.jamstalldalan.se](http://www.jamstalldalan.se)
- Myndigheten för delaktighet, MFD – checklistor för tillgänglighetsaspekterna, [www.mfd.se](http://www.mfd.se)
- Diskrimineringsombudsmannen, DO – fakta, verktyg för analys och mall för likabehandlingsarbetet, [www.do.se](http://www.do.se)
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, MUCF – bra material, konferenser och utbildningar, [www.mucf.se](http://www.mucf.se)
- RFSL – bra material och utbildning i hbtq-frågor, [www.rfsl.se](http://www.rfsl.se)
- SKL, [www.skl.se](http://www.skl.se) Sveriges kommuner och landsting – här finns en mängd bra material, konferenser och utbildningar samlat i [www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu)
- Nationella sekretariatet för genusforskning, [www.genus.se](http://www.genus.se) – bra forsknings-/faktabas och material
- [www.hedersförtryck.se](http://www.hedersförtryck.se) – bra webbkurser, material och föreläsare
- Jämställdhetsnätverk på regional och nationell nivå – ger erfarenhetsutbyte
- Höskolestudier – ger forskningsbaserade kunskaper som kvalitetssäkrar verksamheten

Vi får stöd och kunskap i jämställdhetsintegreringen genom interna kanaler, exempelvis:

- Jämställdhetsstrateg (en kommunövergripande tjänst)
- Processledare i jämställdhet (minst en processledare i varje förvaltning)
  - Bildningsförvaltningen inrättade år 2014 en 50 % -tjänst som processledare i jämställdhet
- Jämställdhetsnätverk:
  - jämställdhetsstrateg + processledare från alla förvaltningar
  - Nätverk Jämställdhet – processledare + jämställdhetsombud och andra intresserade i förskolor, fritidshem, grundskolor och gymnasieskolor, även VFU-studenter är välkomna
  - Nätverk Man – för alla män i förskola, fritidshem och F-6; även VFU-studenter är välkomna
- Grupper på Communis:
  - Genusmedveten styrning (hela kommunen)
  - Nätverk Jämställdhet (Bildningsförvaltningen)
- Kunskapssida på Ping Pong:
  - BIF Genus och jämställdhet
- Information på webben
  - [katrineholm.se](http://katrineholm.se)
    - Strategi för en hållbar jämställdhetsintegrering
    - likabehandlingsplaner
    - Lärknuten – verksamheternas kommunikationsplattform
- Föreläsningar genom ViaCompetence, kommunens utbildningsanordnare, till exempel Likabehandlingsarbete och Trappan steg 1
- Handledning:
  - enskild handledning
  - i arbetslag
  - riktad till yrkesgrupper

## Bilaga 3 Kvalitetsdialoger 2018 och framåt

För att kunna följa en kvalitetsutveckling över tid måste kvalitetsarbetet analyseras och följas upp. Enligt skollagen är huvudmannen skyldig att ta fram tydliga rutiner för kvalitetsarbetet. Därför har bildningsförvaltningen tagit fram ett eget verktyg för systematiskt kvalitetsarbete – ViSKA.

Huvudmannen ska även se till att uppföljning av kvalitetsarbetet sker genom både dokumentation och dialog. Uppföljningen ska ske både på enhets- och huvudmannanivå.

Huvudmannens rutiner för kvalitetsarbetet ska säkra att samma områden är fokus både på enhets- och huvudmannanivå. En återkoppling från enhetsnivå är därför viktig för att man på huvudmannanivån ska ha en tydlig bild inför prioriteringen av utvecklingsområden.

Kvalitetsdialogens syfte är att säkra att det finns forum för återkommande dialog mellan enhets- och huvudmannanivå. Dialogen ska bland annat följa upp enhetens resultat och kvalitet i relation till de nationella målen. Dialogen ska även vara ett forum för att följa upp kommunövergripande utvecklingsområden samt att identifiera verksamhetsgemensamma utvecklingsområden.

Kvalitetsdialogen kompletteras med skriftlig dokumentation i syfte att följa en kvalitetsutveckling över tid och se förändringar av måluppfyllelsen.

### *Kvalitetsdialogens syfte är att:*

Säkra att det finns forum för återkommande dialog mellan enhets- och huvudmannanivå

Följa upp enhetens resultat och kvalitet i relation till de nationella målen

Följa upp kommunövergripande utvecklingsområden

Identifiera verksamhetsgemensamma utvecklingsområden

Kvalitetsdialoger sker fyra gånger per år och har återkommande huvudteman. Dessa teman säkerställer att samtliga läroplansområden berörs under ett läsår genom olika fokusområden. Fokusområden kan variera från år till år.

<b>Kvalitetsdialog</b>	<b>Huvudtema</b>	<b>Fokusområde</b>
Kvalitetsdialog 1	Kunskaper och lärande	Digitalisering
Kvalitetsdialog 2 måluppfyllelse	Mål och kvalitet	Undervisning, varje barns/elevs lärande och
Kvalitetsdialog 3	Normer och värden	Värdegrundsarbete, t.ex. trygghet och studiero
Kvalitetsdialog 4	Kvalitet och resultat	Summering av läsårets systematiska kvalitetsarbete och måluppfyllelse

### *Exempel på frågeställningar kring värdegrunden i kvalitetsdialogen*

Vilka risker för att elever skulle kunna utsättas för diskriminering och/eller kränkande behandling har du/verksamheten identifierat?

Beskriv hur ni kartlade, vilken analys ni gjorde och vad ni sedan har gjort för att ta bort riskerna.

Kan du/ni se några resultat av åtgärden/åtgärderna?

Hur har de påverkat verksamhetens förhållningssätt, agerande/bemötande?

Hur vet du/ni att de demokratiska värderingarna integreras och genomsyrar all undervisning/verksamhet i skolan och fritidshemmet? Beskriv vilka gemensamma insatser som gjorts.

Beskriv på vilket/vilka sätt du/ni kontinuerligt och systematiskt undersöker att eleverna utvecklar öppenhet, solidaritet, respekt och ansvar.

Vilken roll har fritidshemmet i detta arbete?

På vilket sätt märks att värdegrundsarbetet är integrerat i skolans/fritidshemmets arbetssätt, material och miljöer?

Beskriv hur du/ni gjorde för att kartlägga, vad du/ni kom fram i analysen och hur du/ni förbättrar/har förbättrat utifrån den.

Vilka rutiner har du/ni på din skola/fritidshem beträffande incidenter?

Hur många incidenter har du/ni rapporterat och inom vilka kategorier återfinns dessa? Hur stor andel av dessa sker på skoltid respektive fritidshemstid?

Har du/ni gjort en analys kring incidentrapporteringen – och i så fall vad kom du/ni fram till? Vilka åtgärder har du/ni gjort, gör eller tänker göra?

-----

Skolledarna får också göra en analys kring frånvaro och registrerade lektioner samt ta upp vad de vill bolla med sina kollegor.

Övergripande årshjul – Bildningsförvaltningen

januari	uppföljning av läsårets likabehandlingsplan
februari/mars	kvalitetsenkät, trygghetsvandringar m.m.
Mars/april	sammanställning, analys av enkäter/trygghetsvandringar, kvalitetsdialog
april/maj	utvärdering av årets likabehandlingsplan
maj/juni	ny likabehandlingsplan
juli	
augusti	förankring av läsårets likabehandlingsplan (personal, elever)
september	eventuella enkäter/trygghetsvandringar m.m.
oktober/november	uppföljning av läsårets likabehandlingsplan
december	



## Bilaga 4b Årshjul för processledarens arbete i BIF

januari	februari	mars	april	maj	juni
jämställdhet	jämställdhet	jämställdhet	jämställdhet	jämställdhet	jämställdhet
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inför årsredovisningen – jämställdhetsperspektivet (CEMR)</li> <li>• Forum Jämställdhet (Sveriges största konferens om jämställdhet)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nätverksmöten om jämställdhet</li> <li>• Liv &amp; Hälsa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundläggande utbildning om genusmedveten styrning och normkritiskt arbetssätt</li> <li>• hbtq-uppföljning och ev. utbildning</li> <li>• ViSKA – kvalitetsdialog</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nätverksmöten om jämställdhet</li> <li>• Workshops om likabehandlingsarbete</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Workshops om likabehandlingsarbete</li> <li>• Jämställdhetsarbetet mot personal – Planering och uppföljning</li> <li>• Granskning av likabehandlingsplaner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inför delårsrapporten – jämställdhetsperspektivet (CEMR)</li> <li>• Utvärdering av arbetet mot diskriminering och trakasserier (Vilka deltagare?)</li> <li>• Revidering av Strategi för jämställdhetsintegrering</li> <li>• Granskning av likabehandlingsplaner</li> </ul>
Likabehandlingsplan Lisa Elev	Likabehandlingsplan Lisa Elev	Likabehandlingsplan Lisa Elev	Likabehandlingsplan Lisa Elev	Likabehandlingsplan Lisa Elev	Likabehandlingsplan Lisa Elev
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veckobrev</li> <li>• Analyshjälp Lisa Elev (jag och Arijana)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veckobrev</li> <li>• Erbjudas: Analyshjälp Lisa Elev (skolledare)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veckobrev</li> <li>• ViSKA – kvalitetsdialog</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veckobrev</li> <li>• Erbjudas: Analyshjälp Lisa Elev (trygghetssteam)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veckobrev</li> <li>• Erbjudas: Analyshjälp Lisa Elev (trygghetssteam)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veckobrev</li> </ul>

Tillkommer: Nätverksmöten under ledning av kommunstrateg, regionstrateg och SKL.

Utbildningar och workshops på begäran av verksamheterna.

juli	augusti	september	oktober	november	december
Semester	jämställdhet	jämställdhet	jämställdhet	jämställdhet	jämställdhet
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erbjuda: Grundläggande utbildning om genusmedveten styrning och normkritiskt arbetssätt</li> <li>Erbjuda: Grundläggande utbildning om diskrimineringslagen</li> <li>Granskning av likabehandlingsplaner</li> <li>Stötta (nya) chefer (lunchmöten?)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualis: Trygghet och arbetsro</li> <li>Nätverksmöten – jämställdhet/likabehandling</li> <li>Styrgruppsmöte om värdegrundsarbetet (processledare + VC; ev. repr. för skolledare)</li> <li>hbtq – grundläggande utbildning</li> <li>Stötta (nya) chefer (lunchmöten?)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lunchmöten med nya skolledare</li> <li>Maskulinitet i förändring (konferens)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nätverksmöten jämställdhet</li> <li>Analysdag GMS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jämställdhetsarbetet mot personal – utvärdering, planering och uppföljning</li> <li>Styrgruppsmöte om värdegrundsarbetet (processledare + VC; ev. representant för skolledare)</li> </ul>
	Likabehandlingsplan Lisa Elev	Likabehandlingsplan Lisa Elev	Likabehandlingsplan Lisa Elev	Likabehandlingsplan Lisa Elev	Likabehandlingsplan Lisa Elev
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veckobrev</li> <li>Stötta (nya) chefer (lunchmöten?)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veckobrev</li> <li>Stötta (nya) chefer (lunchmöten?)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veckobrev</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veckobrev</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veckobrev</li> </ul>

Tillkommer: Nätverksmöten under ledning av kommunstrateg, regionstrateg och SKL.

Utbildningar och workshops på begäran av verksamheterna.

### Områden för systematiskt jämställdhetsarbete



Kvalitetshjulet ger systematik i arbetet

#### 1. Följa upp och kartlägga – resultat och måluppfyllelse

- Hur gör vi skillnad på pojkar och flickor? I vardagen, i undervisningen och i verksamheten?
- Vilka skillnader i resultat finns det mellan pojkar och flickor? Betyg? I olika ämnen? I olika delar av nationella prov?
- Hur ser könsfördelningen ut när det gäller olika val eleverna har möjlighet att göra?
- Finns det skillnader i hur pojkar och flickor upplever skolan när det t ex gäller motivation, trygghet, trivsel?
- Hur ser talutrymmet för pojkar respektive flickor ut?
- Vilka frågor, kommentarer, uppmaningar ges till vilka barn och elever? Finns skillnader?
- Vilken kunskap om jämställdhet finns på förskolan/skolan? Hur tar vi reda på det? Hur använder vi den? Hur ser vi till att få kunskap?

#### 2. Analysera – förstå och bedöma utvecklingsbehov

- Hur kan eventuella skillnader förstås? Här kan ett externt stöd vara värdefullt – ny kunskap kan behöva tillföras och någon utifrån som kan ställa frågor och utmana föreställningar kan vara ett stöd.
- En utmaning i analysen är att skapa möjligheter för didaktisk reflektion där blicken riktas mot den egna praktiken, den egna verksamheten och den egna undervisningen.

#### 3. Planera

- Vilka är områden som bör prioriteras utifrån analysen?
- Vilka konkreta mål och kriterier ska arbetet ha?
- Vilka är utvecklingsarbetets målgrupp?
- Vem ska delta i utvecklingsarbetet? Vem ansvarar för vad?
- Hur förankras utvecklingsarbetet på olika nivåer?
- Vilka resurser finns?
- Hur ska arbetet följas upp? Av vem? Och när?

#### 4. Genomföra

- Efter genomförande börjar cirkeln om med uppföljning och kartläggning.

## Bilaga 6 Litteratur och webbplatser

### Relevant litteratur för strategins framtagande:

Läroplaner för förskola, grundskola, särskola och gymnasieskola. Se: [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)

Skolverket, Stödmaterial.(rev.2013). *Förskolans och skolans värdegrund – förhållningssätt, verktyg och metoder*. Stockholm: Fritzes

RAPPORT 329, 2009. *Diskriminerad, trakasserad, kränkt?* Barns, elevers och studerandes uppfattningar om diskriminering och trakasserier. Stockholm: Fritzes

Regeringens proposition 2005/06:38. *Trygghet, respekt och ansvar* – om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Stockholm: Riksdagens tryckeriexpedition

SOU 2006:75. *Jämställd förskola - om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete*: Slutbetänkande från Delegationen för jämställdhet i förskolan. Stockholm: Fritzes

SOU 2009: 64. *Flickor och pojkar i skolan – hur jämställt är det?:* Delbetänkande av DEJA-delegationen för jämställdhet i skolan. Stockholm: Fritzes

SOU 2010:53. *Pojkar och skolan*: Ett bakgrundsdokument om ”pojkkrisen”. Kimmel, M. Stockholm: Fritzes

Heikkilä, M. (2015). *Lärande och jämställdhet i förskola och skola*. (1. uppl.) Stockholm: Liber

Lindberg, M., Lindholm, K., Johansson, K. & Callerstig, A-C (2012). *Jämställda tjänster – en studie av jämställdhetsinsatser i privat och offentlig service*. Tema A & O & Tema Likabehandling

Lindholm, K, red. (2011). *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur

Magnusson, E., Rönnblom, M. & Silius, H. red. (2008). *Critical Studies of Gender Equalities. Nordic Dislocations, Dilemmas and Contradictions*. Göteborg: Makadam

Sundin, E & Göransson, U. (2010). *Vad händer sen?* Långsiktiga effekter av jämställdhetssatsningar under 1980- och 90-talen. Stockholm: VINNOVA (Rapport)

Svaleryd, K., Hjertson, M. (2012). *Likabehandling i förskola & skola*. (1. uppl.) Stockholm: Liber

TemaNord 2013:557. *Hållbart jämställdhetsarbete i förskolan och skolan i Norden*. Heikkilä, M. Danmark: Nordiska ministerrådet

**Bra webbplatser i ämnesområdet:**

Diskrimineringsombudsmannen, DO

[www.do.se](http://www.do.se)

Europeiska Socialfonden,  
Nationella sekretariatet för genusforskning,  
Länsstyrelsen, Sveriges Kommuner och Landsting  
och Vinnova

[www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu)

Länsstyrelsen

[www.jamstalldalan.se](http://www.jamstalldalan.se)

Myndigheten för civil- och samhällsfrågor, MUCF

[www.mucf.se](http://www.mucf.se)

Myndigheten för delaktighet, MFD

[www.mfd.se](http://www.mfd.se)

Nationella sekretariatet för genusforskning

[www.genus.se](http://www.genus.se)

Skolverket <https://www.skolverket.se/skolutveckling/leda-och-organisera-skolan/systematiskt-kvalitetsarbete-i-skola-och-forskola/sa-arbetar-du-med-vardegrunden>

Sveriges kommuner och landsting, SKL

[www.skl.se](http://www.skl.se)

**Kommunens webbplats:**

<https://www.katrineholm.se/kommun--demokrati/vision--styrning.html#h-Styrssystem>

<https://www.katrineholm.se/kommun--demokrati/sa-arbetar-kommunen/kvalitet--hallbarhet.html>

<https://www.katrineholm.se/forskola--skola/forskola/planer--policies.html>

<https://www.katrineholm.se/forskola--skola/grundskola/planer--policies.html>

<https://www.katrineholm.se/forskola--skola/gymnasieskola/planer--policies.html>







**besöksadress** Stadshuset Gröna Kulle, Fredsgatan 38  
**postadress** Katrineholms kommun, 641 80 Katrineholm,  
**telefon** Kommunens växel 0150-570 00 (vardagar 8–17)  
**e-post** [kommunen@katrineholm.se](mailto:kommunen@katrineholm.se)  
**webbplats** [www.katrineholm.se](http://www.katrineholm.se)