
Fastlagda huvudstrategier

1. Genusstrategi för Barn- och Utbildningsförvaltningen 2014-2021

Strategin beskriver synsätt och metoder som vilar på vetenskaplig grund och som svarar mot utbildningens styrdokument. Inriktningen är att arbeta med jämställdhetsintegrering och normkritiskt förhållningssätt i hela verksamheten. Det innebär att chefer och medarbetare är genusmedvetna i genomförandet av verksamhetens alla processer. Metoder för att nå genusmedvetenhet och jämställdhetsintegrering är utbildning, insatser för rekrytering och introduktion, att involvera barn/elever och deras föräldrar som aktörer, ledningsstrategi och kvalitetssäkring för hållbarhet.

Strategidokument

Strategins namn:

Genusstrategi för Barn- och Utbildningsförvaltningen 2014- 2021

Grundläggande paradig för strategin:

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Europarådets definition "Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet." Det är en politisk strategi för att uppnå ett jämställt samhälle. Strategin innebär kortfattat att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

Teoribildningen innebär jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas och resurser fördelas, skapar det en grund för att ett jämställdhetsperspektiv finns med i det dagliga arbetet. Arbetet med jämställdhetsintegrering innebär att systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser förslag, planer och åtgärder får för kvinnor respektive män. På så sätt säkerställs likvärdig service, resursfördelning och inflytande. Verksamheten bidrar därmed till att uppnå jämställdhet i samhället. Jämställdhetsintegrering motverkar att jämställdhetsarbetet bedrivs i skymundan eller vid sidan av annan verksamhet. Det kommer istället att ingå som en del i det ordinarie arbetet. Jämställdhetsarbetet ska utgöra en del av vardagsarbetet och utföras av medarbetarna i organisationen och inte utav speciellt utsedda eller speciellt anställda personer.

JÄMSTÄLLDHET I UTBILDNING

Likvärdig utbildning och jämställdhet finns inskrivet i Skollagen (SFS 2010:800) och utbildningsväsendets läroplaner. Det professionella uppdraget i Sundsvalls skolor ska genomföras med genusmedvetenhet. Det innebär att kontinuerligt kritiskt granska verksamhetens normer ur genusperspektiv och skapa jämställda förutsättningar för lärande och hälsa för barn och elever. Genuspedagogiken utgör den vetenskapliga grunden för arbetet. Pedagogen, barnet/eleven och miljön är "de tre pedagogerna" som samverkar. Lärandet sker genom förhållningssätt, koder i miljön och material samt i organisationen av verksamheten. Genusmedvetenheten måste integreras i alla arbetsprocesser i verksamheten för att nå målet om att varje barn i Sundsvalls skolor utvecklar sin fulla potential och förmåga (jämställdhetsintegrering). Förskolor och skolor ingår i ett systemiskt sammanhang där påverkan sker genom kedjereaktioner mellan olika nivåer och processer. Det innebär att även lednings- och styrprocesser och andra processer inom organisationens olika nivåer måste omfattas av samma genusmedvetenhet, för att ge effekter i kundnyttan i förskolor och skolor. Det är också viktigt att involvera barnen/eleverna och deras föräldrar i arbetet med att utveckla genusmedvetenhet för att klarlägga vilka normer som är på väg att införlivas i barnens/elevernas medvetande och hur utbildningen kan samverka med hemmen om att bryta könsstereotypa normer.

FORSKNING OCH BEPRÖVAD ERFARENHET

Genusnormer är sociala konstruktioner som pågår kontinuerligt och utvecklas i samspel med andra och med miljön i ett kulturellt sammanhang. De införlivas succesivt i roll som omedvetet påverkar identitetsskapandet. Genusnormerna samverkar med andra maktordnade relationer som klass, ras/etnicitet, sexualitet och ålder, i genusforskningen kallas för detta för intersektionalitet. För att bryta införlivandet av genusnormer i identiteten krävs ett aktivt, långsiktigt och upprepat arbete med att motverka dem. Det kräver att normerna görs synliga och genom att erbjuda barn/elever många olika möjligheter genom det pedagogiska arbetet. Erfarenheter från flera kommuner i Sverige visar att arbetslagets kollektiva kunskap inom genuspedagogik och normbildning samt samverkan med föräldrar ger goda långsiktiga effekter för barns och ungas lärande i utbildning.

Vägledande principer för strategin:

INTERNATIONELLT

EU:s nyckelkompetens nr 6 för livslångt lärande, Social och medborgerlig kompetens, definieras: "Denna kompetens omfattar personlig, interpersonell och interkulturell kompetens, och inbegriper alla beteendeformer som hjälper individen att delta i samhällslivet och arbetslivet på ett effektivt och konstruktivt sätt – särskilt med tanke på att samhället i allt större utsträckning präglas av mångfald – och vid behov lösa konflikter. Medborgerlig kompetens ger individen möjlighet att delta fullt ut i samhällslivet med goda kunskaper om samhälleliga och politiska begrepp och strukturer och ett engagemang för aktivt och demokratiskt deltagande."

MÅL- OCH RESURSPLAN SUNDSVALL

I Sundsvalls kommuns Mål- och resursplan för 2013-2014 beskrivs skolans uppdrag som att ge alla barn och ungdomar en likvärdig utbildning oberoende av kön, social hemvist eller ekonomiska förhållanden. En sammanhållen skola lägger grunden för ett livslångt lärande för barn och ungdomar i Sundsvall (sid.40).

RIKARE- HÅLLBAR TILLVÄXTSTRATEGI

Sundsvalls hållbara tillväxtstrategi, RIKARE Hållbar tillväxt 2021 (HT21), utgör den strategi som ska göra Sundsvall till en attraktiv ort med god livsmiljö och mer än 100 000 invånare. Den innebär att kommunkoncernen ska arbeta för en ekonomisk, ekologisk och social hållbar utveckling i Sundsvall. Social hållbarhet handlar om att skapa goda möjligheter för människor att försörja sig, leva, bo och trivas i ett inkluderande klimat där människor kan vara trygga och ha goda sociala relationer. Det gäller alla människor, oavsett kön, funktionshinder, etnicitet, religion, sexuell läggning, ålder, eller socioekonomiska förhållanden. Lika Värda II återfinns inom den sociala hållbarheten med betoning på jämställdhet under nedanstående mål i HT21. 1. I Sundsvall finns en mångfald av människor och idéer. Vi gillar det som är nytt och utmanande 2. Hela utbildningssystemet från förskola till universitet är attraktivt och av högsta kvalitet. Samverkan med näringsliv ger en positiv syn på livslångt lärande. Sundsvall erbjuder trygghet och livsmiljö i toppklass där alla ges möjlighet att växa i ett klimatsmart och klimatsäkert samhälle.

KOMMUNENS STYRPRINCIPER

I kommunens styrprinciper är kundnyttan ett viktigt fokus och en tydlig riktning i utförandet av kommunens tjänster.

Hörnstenar i det önskade läget med hjälp av strategin:

Hörnstenar i det önskade framtidsläget som ska nås med hjälp av strategin är

1. **KOMPETENS** hos organisationens verksamheter som innebär både genuspedagogiska kunskaper och normkritiskt agerande utifrån kunskap, uppföljning av agerande, fortsatt lärande och förbättringar.
- 2 **HÅLLBAR LÅNGSIKTIGHET** som kännetecknas av uthålligt och systematiskt jämställdhetsintegrerande utvecklingsarbete i hela organisationssystemet Sundsvalls skolor.
3. **INTEGRERING** som innebär att genusmedvetenheten integreras i alla arbetsprocesser genom ett normkritiskt förhållningssätt och agerande och som omfattar den systemiska organisationen.
4. **KVALITET** genom en frigörande grundläggande identitetsutveckling för barn och unga i Sundsvalls skolor genom en sammanhållen genusmedveten skola från förskola tom gymnasium för barn och unga i Sundsvall.
5. **KUNDNYTTA** i form av utbildning som ger kunskaper, personlig utveckling och en positiv syn på livslångt lärande. Barn, elever och deras föräldrar involveras i arbetet och är medskapande aktörer.

Innehåll i strategin:

1.UTBILDNING TILL ARBETSLAG OCH CHEFER, genomförs under perioden 2014 -2020

Målet är att skapa en kollektiv kunskap i arbetslag så att den gemensamma grunden skapar trygghet för en samstämmig förståelse för genusperspektivet. Det ger den enskilde pedagogen mod, nyfikenhet, och kraft att handla genuspedagogiskt. Arbetslaget fortsätter att ge varandra hjälp och uppmärksamhet i arbetet med att integrera genusperspektivet i arbetet med barn och elever. Det sker genom att se vad som händer i vardagen och se varandras agerande, skapa och medverka i reflekterande aktiviteter i arbetslaget och samarbeta med planeringar och uppföljningar. Denna möjlighet skapas genom att alla deltar tillsammans i utbildning och skapar

en gemensam kunskapsbas som bearbetar även de egna värderingarna, attityderna och förhållningssätt. Utbildningen skapar medvetenhet, ger metodkunskaper och utvecklar förhållningssätt för att kartlägga och agera för att bryta icke jämställda mönster. Utbildningen vilar på vetenskaplig grund inom genuspedagogik. För chefer kompletteras utbildningen med processororientering med barn/elevfokus, förändringsledning, kommunikation och benchmarking. Utbildningen omfattar hela arbetslag och integreras i förvaltningens system för kompetensutveckling tex. inom ramen för Centrum för kunskapsbildning och Ledarakademin. En handlingsplan för att motivera för utbildning, upplägg, organisation och tid för utbildningsinsatserna upprättas för perioden.

2. INSATSER FÖR REKRYTERING OCH INTRODUKTION AV NYANSTÄLLDA, from 2014

Målet är att rekrytera medarbetare för att skapa en jämn fördelning av män och kvinnor i arbetslagen i förskolan och skolan. Förvaltningens HR-avdelning planerar följande insatser för att nå detta mål:

- Kartlägga och beskriva könsfördelningen i arbetslag i de olika skolformerna
Inom hela BoU har vi könsfördelningen 85% kvinnor 15% män
Barnskötare 98% 2%
Förskollärare 98% 2%
Fritidsped 81% 19%
Lärare tidigare 92% 8%
Lärare senare 73% 27%
Lärare Gy 53% 47%
- Kartlägga kompetens
- Analysera, upprätta och genomföra effektiva rekryteringsinsatser
- Analysera, planera och genomföra personalpolitiska insatser

3. INVOLVERA BARN/ELEVER, from 2014

Barn/elever ska vara delaktiga och medskapande för att vi ska förstå deras bilder och för att de ska vara aktiva i sin egen attitydförändring. I barn- och elevgrupper sker en kontinuerlig social konstruktion av könsroller och det finns en ständigt underliggande reproducerande dold process som riktas mot barn/elev och det finns en pågående grindvaktsprocess om inga andra normer etableras i gruppen. Hur tillåtande det är att bryta mot stereotypa värderingar beror på hur pedagoger aktivt och kontinuerligt motverkar stereotypa värderingar i sitt undervisningsarbete och hur tillåtande gruppdynamiken är. Ju sämre en grupp fungerar desto tydligare och kraftfullare fungerar en rigid hierarkisk ordning med fastställda roller i gruppen. Det innebär att pedagogen måste arbeta med sin egen medvetenhet, bidra till den kollektiva kunskapen i arbetslaget och agera pedagogiskt både för att motverka könsstereotypa roller och för en flexibel och utvecklande gruppdynamik. Lekar, material, läromedel, språk, beteenden, tilltal, litteratur, fritidsengagemang, idrott, kläder, nätverk är exempel som innehåller könskodning och som är en kontext som pedagoger arbetar med när man skapar förutsättningar för lärande. Det är viktigt att pedagoger kontinuerligt reflekterar normkritiskt över genus när didaktiska överväganden görs, annars riskerar stereotypa föreställningar om kön begränsa barn/elevs utveckling. Den pedagogiska processen med att involvera föräldrar och barn/elever är ett verktyg i strategin. Det innebär både att visa värdet av medverkan, ta initiativ till och driva arbetet med att involvera kunderna genom att tex. utveckla metoder att systematiskt kommunicera så att varje röst blir hörd och att synliggöra det man hört och använda detta material i arbetet.

4. LEDNINGSSTRATEGI, from 2014

Uthållighet och systematik är förutsättningar för att lyckas med att integrera genusmedvetenhet i verksamhetens processer. Ledare ska använda sin position och mandat att förändra för barn/elever genom sitt engagemang, mod och kunskap. Det sker genom aktivt intresse, engagemang och värdeskapande. För att föra arbetet framåt är systematisk förändringsledning i form av att återkommande ställa krav, utmana, visa goda exempel, påminna, ta ställning och vara involverad, ett effektivt arbetssätt. En förutsättning i arbetet är att ledaren skapar tid och utrymme för hela arbetslaget att tillsammans följa upp och lära mer inom genusområdet. Ledaren är en modell i sitt förhållningssätt till personal och barn/elever och föräldrar. För arbetet med genomförandet av genusstrategin är ledarstöd i hela ledningsorganisationen mycket betydelsefullt. Genom att delge varandra erfarenheter utvecklas kunskap och engagemang kontinuerligt. Det betyder att integreringen av genusmedvetenhet måste ske på alla nivåer i organisationen och kontinuerligt följas upp.

5. KVALITETSÄKRING AV HÅLLBARHETEN, from 2014

Varje process kartläggs ur ett genusperspektiv på arbetsplatsen och följs med handlingsplan, åtgärder och ansvar. Varje pedagogisk process i förskola, grundskola och gymnasieskola kartläggs ur ett genusperspektiv och följs med handlingsplan, åtgärder och ansvar.

Alla beslut granskas i beslutsmöten genom att använda en checklista för att säkra jämställdhetsintegrering och se konsekvenser ur ett genusperspektiv. Halmstad och Stockholm använder sådana checklistor som kan justeras för att vara relevanta i Sundsvalls kommun.

Varje utrednings- och utvecklingsinitiativ som riktar sig till verksamhet för barn och elever förses med ett direktiv som kartlägger genusperspektivet.

Översyn av befintliga planer och strategier för analys av genusperspektivet och ev. komplettering.

Återkommande inspirationstillfällen/kunskapssamlingar genomförs med medarbetare och ledare som genomgått grundutbildning.

Utveckla specifika förskolor/skolor i Sundsvall som har i uppdrag att ligga i täten och sprida kunskap/erfarenheter, i samarbete med Mittuniversitetet eller annat lärosäte.

Ta initiativ till att skapa ett lokalt partnerskap för jämställd verksamhet bland barn och unga kopplat till den regionala utbildningsstrategin. Delta och aktivt driva arbetet i regionala och nationella nätverk.

Årlig uppföljning resultatstatistik uppdelat på kön för betyg, meritvärden, hälsosamtal, trygghet, inflytande, närvaro/frånvaro, val av gymnasieprogram. Uppföljningarna bör också redovisas sammanställda över flera år för att synliggöra utvecklingen. Resultaten ska användas för analys, lärande och förbättringar i processerna.

INFÖRANDET av strategin genomförs enligt projektstyrningsmodell med direktiv och handlingsplan, from 2014. Handlingsplanen blir förvaltningens kvittering av uppdraget.

Bör- kan-vill- analys:

Strategin bidrar till att utveckla social hållbarhet som beskrivs i HT21 genom att minska risken för utanförskap pga. studieavbrott, behovet av högre utbildning och kompetensförsörjningen. Strategin följer upp de nationella styrdokumenterna för utbildningen och den vilar på vetenskaplig grund. I kommunen finns kompetens och erfarenhet av arbete med jämställdhetsintegrering genom Lika-värda projektet, som kan tas tillvara i arbetet med att genomföra strategin. Viljan mot kundorientering tillvaratas i strategin. Likavärda-projektet som avslutas 130930 redovisar i sin slutrapport att följande områden är utmaningar som med fördel kan fokuseras för fortsatt arbete med jämställdhet.

Service och tjänster

Det är ett angeläget område att arbeta för att anställda i Sundsvalls kommun tar ansvar för att ge kunder och besökare likvärdig möjlighet till inflytande och att delta i verksamheten. Det ställer krav på normkritiskt förhållningssätt och god genusmedvetenhet. Kommunen ska informera, bemöta och behandla besökare, brukare och kunder likvärdigt. Strategin svarar väl mot styrprincipen om kundnytta och kundfokus.

Mångfald av idéer och människor

För nya kreativa idéer samt en ökad entreprenöriell kultur i Sundsvall är det viktigt att kommunkoncernen stödjer ett inkluderande socialt klimat där människor känner sig lika värda. Att skapa fler mötesplatser för kulturella yttringar och ungdomars idéer med beaktande av jämställdhet är viktigt. Strategin stödjer ett inkluderande socialt klimat.

Utbildning

Sundsvall har en lägre utbildningsnivå än genomsnittet jämfört med riket. Skillnaderna mellan flickor och pojkar i meritvärden, betyg och behörighet till gymnasiet, liksom slutförd gymnasieutbildning består. Den grupp unga som har lägst utbildningsgrad och inte avslutar sina studier har svårast att få jobb. I Sundsvall är majoriteten i den gruppen pojkar och unga män. Det blir mycket kostsamt både för individen och för samhället i framtiden. Strategin stödjer att både flickor och pojkar är engagerade och har framgång i sina studier.

Pedagogik är en vetenskaplig grund i verksamheten och den styrkan tillvärtas genom strategins fokus på genuspedagogik. Skollag och andra styrdokument är också nyckeltillgångar för strategin.

Ohälsa

Flickor på högstadiet och i gymnasiet drabbas av psykisk ohälsa i högre grad än pojkarna (Lupp 2012, SCB Folkhälsa). Arbetslöshet och utanförskap är starka faktorer för ohälsa, särskilt i längre perioder och när de sätter spår i ekonomin för den enskilde. Strategin stödjer hälsa för både flickor och pojkar.

Arbetsmarknaden

Sundsvalls kommun har könsstereotypa mönster i utbildningsval, yrkesval och vid val av arbetsgivare. Män dominerar inom teknik-, bygg- och industriarbeten medan kvinnor dominerar inom vård och omsorg, utbildning och handel (SCB). Sundsvall har en hög ungdomsarbetslöshet och utan begränsande könstraditioner vid val av utbildning och yrke skulle en ökad rörlighet på arbetsmarknaden uppnås. Arbetsgivare får då en bredare rekryteringsbas." (Citat ur slutrapport Lika Värda 2013)

Strategin svarar väl mot den politiska viljan att barn och elever inte ska begränsas av stereotypa

genusnormer och att arbetslagen i förskolor och skolor ska ha en jämn könsfördelning.

En styrka i strategin är att den tillvartar flera omvärldskrav som påverkar regionen, Sundsvall och människors möjligheter i livet. Det gäller tex. kompetensförsörjningen och försörjningskompetensen. Den är framåtsyftande och ska integreras i arbetsprocesserna i verksamheten för att bli hållbar.

Hur strategin hanterar kritiska fallgropar/svagheter:

Strategin hanterar fallgropen med att helheten påverkar delarna genom att alla nivåer ska arbeta med genusmedvetenhet. Socialiseringen innebär att vi alla påverkas av inbäddade genusnormer och förväntningar. I strategin betonas kompetens och det professionella perspektivet vilket gör att privata omedvetna/medvetna uppfattningar i arbetet, motverkas. Likavärda-projektet redovisar att arbetet för att jämställdhetsintegrera den kommunala verksamheten tar tid. Ett exempel inom en mindre kommunal förvaltning som varit pilot i arbetet under 4 år visar att man ännu inte nått till göra-nivån inom hela verksamheten. Tidsperspektivet beräknas vara 7 år för att införa denna strategi inom Bou kommer att kräva omfattande insatser och fokusering.

Handlingsplan

Vad ska göras	När ska det vara klart	Vem är ansvarig	Mål med åtgärden	Vilken strategi är detta en del av
Åtgärd 1				
Åtgärd 2				
Åtgärd 3				
Åtgärd 4				
Åtgärd 5				
Åtgärd 6				
Åtgärd 7				