



CHECKLISTA FÖR KVALITETSSÄKRING AV JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Syfte: En checklista för att kvalitetssäkra förankring, mål, åtgärdsformuleringar och uppföljningsrutiner i skolans jämställdhetsarbete.

Introduktion: Checklistor fungerar ofta som stöd för minnet i olika processer, moment, arbetsuppgifter eller i andra situationer där det ännu saknas rutiner. Beakta att en checklista inte ersätter kunskap eller värderingar i ett arbete, utan fungerar stödande och kan också synliggöra avsaknad av kunskap.

Denna checklista kan användas både som ett stöd vid nedskrivande och planerade av arbetet, men också som en granskning av en redan existerande arbetsplan eller jämställdhetsplan.

Denna checklista baserar sig på de av lagen definierade tre centrala delar som en jämställdhetsplan ska innehålla:

- kartläggning av jämställdhetsläget (förankring),
- åtgärder för främjande av jämställdhet ("att främja jämställdhet" och "att hindra diskriminering") samt
- utvärdering av den tidigare jämställdhetsplanens genomförda åtgärder och deras resultat ("dokumentation och utvärdering").

Notera: Jämställdhetsintegrering innebär 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.

FÖRANKRING

För att arbetet med jämställdhet ska vara och kännas relevant behöver arbetet förankras i den egna skolan och dess vardag.

- Gemensamt arbete
 - *Är både elever och lärare delaktiga i det jämställdhetsfrämjande arbetet?*
 - *Hur fördelas uppgifter och ansvar mellan elever och personal?*
 - *Vem koordinerar arbetet och svarar på frågor om gruppens arbete?*
 - *På vilket sätt stöder skolans ledning arbetet med jämställdhet?*
- Teori
 - *Varför är ett jämställdhetsfrämjande relevant för den grundläggande utbildningen?*





- *Vilken teori används för att förklara hur ojämställdhet uppstår, varför ojämställdhet fortsätter att finnas och hur ojämställdheten ska åtgärdas i er skola?*
- *Vad betyder jämställdhetsintegrering och normkritik konkret i det jämställdhetsfrämjande arbetet i skolan?*
- *Jämställdhetsarbete handlar om att arbeta både främjande och för att hindra diskriminering, vad betyder dessa två tillvägagångssätt i er skola?*
- **Styrdokument**
 - *På vilket sätt hänvisar ni till de centrala dokumenten Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män(1986/608) samt Läroplanen för den grundläggande utbildningen i ert arbete? Finns det några kommunala eller sektorövergripande jämställdhetsplaner i er kommun eller stad som man kan återkoppla till?*
- **Mål och visioner i planen**
 - *Har skolans mål samt deras koppling till styrdokumentet formulerats? På vilket sätt görs alla medvetna om och delaktiga i skolans mål och delmål i jämställdhetsarbetet?*
- **Begrepp**
 - *Har ni definierat och öppnat upp terminologin med skolnära exempel för att skapa en gemensam förståelse i arbetet? Det finns många begrepp som kan upplevas som självklara (såsom jämställdhet eller diskriminering). Speciellt i enkäter är det viktigt att termer förklaras så att elever och personal förstår frågorna på samma sätt som de som formulerat dem.*
- **Nuläget i skolan**
 - *Då arbetet förankrats i målformuleringar från olika styrdokument ska de jämföras med nuläget i skolan.*
 - *Vilken kunskap finns redan (t.ex. statistik över vitsord, ämnesval, talutrymme eller frånvaro) och vilken kunskap behöver ännu samlas in?*
 - *Vem/vilka ansvarar för den könssegregerade (flicka, pojke, annat) kunskapsinsamlingen och hur ska insamlingen ske (enkät, intervjuer, observation eller sammanställande av statistik)?*
 - *Vem/vilka analyserar och bearbetar resultaten inför redovisningen?*





- Återkoppla till elever och personal
 - På vilket sätt redovisas resultaten (och eventuella förslagna åtgärder) för elever och personal?
 - På vilket sätt ges det en möjlighet att diskutera och kommentera resultat (och åtgärder) i jämställdhetsarbetet?
 - Hur informeras det om arbetet, dess genomförande och uppföljning?
 - Hur kan man gå tillväga om man vill bli delaktig i arbetet?

Mål och vägen till målet

Om resultaten från nulägesanalysen visar på könsrelaterade skillnader behöver jämställdhetsfrämjande åtgärder formas för att främja mer jämställdhet och hindra diskriminering.

- Vilken typ av ojämställdhet blir synlig i nulägesanalysen? Exempel hittas diskriminering (direkt eller indirekt diskriminering)?
- Har det på basen av analysen ställts upp så konkreta mål och åtgärder så att alla förstår vad målet med arbetet är?
- På vilket sätt skiljer sig formulerandet av åtgärder för direkt och indirekt diskriminering åt?
- Är åtgärds punkterna formulerade med konkreta och mätbara mål och delmål?
- Finns det en realistisk tidtabell för arbetet? Har man tagit ett jämställdhetsperspektiv i beaktande och gjort en jämställdhetsintegrering i skolans arrangerade aktiviteter, rutiner eller satsningar?
- Finns det eller har man reserverat tillräckligt med resurser för arbetet?
- Finns det uttalade ansvariga för arbetet (både ytterst ansvarig och operativ ansvarig)?
- När och hur sker utvärdering och uppföljning av arbetet?





ATT FRÄMJA JÄMSTÄLLDHET

- På vilket sätt får skolans personal och elever kunskap om hur man kan främja jämställdhet?
 - *På vilket sätt diskuteras, informeras och reflekteras jämställdhet, normer och diskriminering med eleverna i undervisningen? Lyfts jämställdhet upp i samband med arrangerande av olika tillställningar (exempelvis under temadagar, vänelev-utbildningar) i skolans regi?*
 - *Hur upprätthålls elevernas sakkunskap om jämställdhet och diskriminering?*
 - *Hur fortbildas personalen (inklusive vikarier) i jämställdhetsfrämjande metoder samt i jämställt bemötande av elever och mellan kolleger?*
 - *På vilket sätt sätts jämställdhet på agendan under kollegialmöten och i mötet med föräldrar?*
 - *På vilket sätt garanterar skolan att utomstående föreläsare eller andra personer som deltar mer sporadiskt i skolans arbete agerar och föreläser i linje med skolans jämställdhetsarbete?*
- Hur arbetar lärarna jämställdhetsfrämjande i sin undervisning?
 - *Används elevutvärderingar eller direkta frågor om upplevd ojämställdhet i klassen, granskar lärarna varandras arbete eller sitt eget material och undervisningsmetoder? Samlas och delas erfarenheter kontinuerligt och hur?*
 - *På vilket sätt försöker lärarna t.ex. bryta könssegregering på arbetsmarknaden i hur de undervisar och engagerar elever i sitt respektive ämne?*
- Utvecklandet och förverkligandet av planen
 - *Vem tar ansvaret för att planen (åtgärder med ansvarspersoner och tidtabell) utarbetas och att åtgärderna följs upp och utvärderas?*
 - *Hur kan man garantera att planen förverkligas inom det angivna tidsspannet?*
- Skolans värdegrund
 - *Speglas värdegrunden, där jämställdhet ingår, i allt arbete i skolan och hur tar det sig uttryck?*





ATT HINDRA DISKRIMINERING:

- Hur jobbar skolan med osakligt och kränkande beteende på skolan?
 - *Finns det ett jämställdhetsperspektiv på hur man överlag ser på och tar tag i kränkningar och mobbning i skolan? Könsrelaterade kränkningar är uttryck för ojämställdhet. På vilket sätt tar man i arbetet i beaktande att elever utsätts olika beroende på kön eller omgivningens uppfattning om deras kön, könsidentitet och könsuttryck?*
 - *Kränkningar kopplade till kön kan ske i form av sexuella trakasserier, könsmobbing (trakasserier kopplat till kön), sexism, homofobi och transfobi. På vilket sätt har elever och personal kunskap att identifiera olika typer av könsrelaterade kränkningar i skolmiljön?*
 - *Hur stöder man elever och personal att arbeta förebyggande mot stereotypa uppfattningar om kön, könsidentitet, könsuttryck och sexualitet?*
 - *Hur stöder man elever och personal att ingripa i kränkande handlingar och situationer i skolmiljön?*
- Till vem vänder man sig eller riktar sin anmälan till vid könsrelaterade kränkningar?
 - *Är både personal och elever medvetna om vem de kan vända sig till vid händelse av kränkningar?*
 - *Var hittas information och har även föräldrar tillgång till denna eller motsvarande information?*
- Hur går man i skolan tillväga vid kränkningar?
 - *Känner elever och personal att de har ett förtroende för att skolan tar tag i könsrelaterade kränkningar?*
 - *Finns det en enhetlig linje vid ingripande?*
 - *Vem diskuterar med de inblandade?*
 - *När, var och hur förs diskussionerna? Vad är målet? Övriga möjliga åtgärder?*
 - *Hålls det uppföljningsdiskussioner?*
 - *Kontaktas föräldrarna?*
 - *Vad görs om kränkningarna inte upphör/börjar på nytt?*





- *På vilket sätt behandlas (rehabiliteras) den som utsätter/blir utsatt? Om det handlar om allmänna trakasserier såsom sexistiska jargonger, hur behandlar man tematiken i gruppen, klassen eller skolan? Hur stöder man elever att göra och handla annorlunda i kränkande situationer?*
- *I definitionen av sexuella trakasserier ingår också sexuella övergrepp. Ingår också sexuella övergrepp i skolans åtgärdsplan ifall övergrepp sker under skoltid?*

DOKUMENTATION OCH UTVÄRDERING

- Hur och var dokumenteras analysen av nulägeskartläggningen samt de jämställdhetsfrämjande åtgärderna?
 - *Vilken form har valts för dokumenteringen av arbetet? Ingår de i en jämställdhetsplan, likabehandlingsplan, som en del av den mobbningsförebyggande handlingsplanen eller hittas åtgärderna jämställdhetsintegrerade i lärsplanen?*
- Hur och var dokumenteras åtgärderna för att förhindra diskriminering och kränkningar?
 - *Använder man sig av speciella blanketter eller formulär?*
 - *Hur tar man tillvara goda modeller och metoder som utvecklats ur olika situationer?*
 - *Hur tar man tillvara de erfarenheter som personalen har?*
- Var hittas det samlade arbetet?
 - *Var och hur lyfts det jämställdhetsfrämjande arbetet upp? Behövs det skilda dokument för elever/personal då det kommer till hindrande av diskriminering?*
 - *Var finns uppgifter om jämställdhetsarbetet: på nätet, i skolans årsberättelse eller skolkalender?*
- Hur utvärderar man arbetet?
 - *Hur undersöker ni om de uppställda åtgärderna gett effekt så att målen nås? Hur gör ni om åtgärderna inte varit verkningsfulla? Hur dokumenterar ni goda tillvägagångssätt eller fallgropar i arbetet?*
- Vem utvärderar och på vilket sätt?
 - *Jämställdhet är likt demokratiarbete, en ständig process, där ojämställdhet kan ta sig nya former och uttryck. Hur kan vi garantera att metoden för utvärderingen av arbetet är aktuell?*





- Hur blir arbetet en integrerad del av skolans övriga kontinuerliga verksamhet?
 - *På vilket sätt har jämställdhetsarbetet knutits och integreras som en del av skolans kvalitetssäkringsprocesser?*
 - *Hur anpassas processen för att främja jämställdhet och hindra diskriminering till t.ex. skolans egna kvalitetssäkringsrutiner, som en del av läsårsplanen eller att perspektivet självklart finns i olika temadagar, aktiviteter eller högtider?*
- Årlig uppföljning?
 - *För att jämställdhetsarbetet ska kvalitetssäkras krävs uppföljning och utvärdering av de uppställda åtgärderna. Det lönar sig att uppdatera planen varje år tills man fått fasta rutiner i arbetet.*
 - *I vilka forum presenteras och godkänns den uppdaterade planen?*

Kom ihåg att konkretisera arbetet som ska utföras, använd tydliga exempel och förklaringar!

