



## Checklista för kvalitetssäkring av jämställdhetsarbete

**SYFTE:** En checklista för att kvalitetssäkra förankring, mål, åtgärdsformulering och uppföljningsrutiner i skolans jämställdhetsarbete. 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. Checklistan kan användas på olika sätt beroende på era behov och den tillgängliga tiden. Ni kan antingen gå igenom hela listan eller välja några delar av den. Ni kan gå igenom hela listan på ett tillfälle eller under flera olika tillfällen. Listan kan behandlas i smågrupper eller i en stor grupp.

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

- 1) kartläggning av jämställdhetsläget (fi: selvitys oppi-laitoksen tasa-arvotilanteesta)
- 2) åtgärder för främjande av jämställdhet (fi: tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi)
- 3) utvärdering av den tidigare jämställdhetsplanens genomförda åtgärder och deras resultat (fi: arvio aikaisempaan tasa-arvo-suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista).

### 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 arbete med normer, 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 ni kan återkoppla till?

## Mål och visioner i planen

- Har skolans mål samt deras koppling till styrdokumentet formulerats? På vilket sätt görs alla, personal och elever, medvetna om och delaktiga i förverkligande av skolans mål och delmål i jämställdhetsarbetet?

## Begrepp

- Har ni definierat och öppnat upp terminologin med verksamhetsnära 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 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 föreslagna 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 göra man om man vill vara 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.

- Förekommer det direkt eller indirekt diskriminering i skolan eller både och? Skiljer sig formulandet av åtgärder för direkt och indirekt diskriminering åt?
- Är åtgärds punkterna formulerade med mål, delmål, konkreta åtgärder, realistisk tid och resurs uppskattning, uttalade ansvariga samt när utvärdering och hur uppföljning ska göras?

## 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? Exempelvis under temadagar, vänelevsutbildningar och i undervisningen. Lyfts jämställdhet upp i samband med arrangerande av olika tillställningar 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?
- Vilka jämställdhetskrav ställer skolan på utomstående föreläsare eller andra personer som deltar mer sporadiskt i skolans arbete?

### 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 förhindra diskriminering:

### Hur jobbar skolan med osakligt och kränkande beteende på skolan?

- 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?
- Könsrelaterade kränkningar är uttryck för ojämställdhet. Hur stöder man elever och personal att se dessa maktstrukturer, hur de skapas och återskapas och på vilket sätt man kan bryta dem?

### 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.

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. Finns det ett jämställdhetsperspektiv på hur man överlag tar tag i kränkningar och mobbning i skolan?

## Dokumentation och utvärdering

### Hur och var dokumenteras de jämställdhetsfrämjande åtgärderna?

- Vilken form har valts för att dokumenteringen av arbetet? Ingår de i en jämställdhetsplan, likabehandlingsplan, som en del av den mobbningsförebyggande handlingsplanen eller hittas åtgärderna för jämställdhetsintegreringen i läsårsplanen?

### 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 får vi arbetet att bli kontinuerligt?

- Hur anpassas processen för att främja jämställdhet och hindra diskriminering till skolans egna kvalitetsäkringsrutiner? M.a.o. hur bli arbetet en integrerad del av den övriga verksamheten?

### 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!