



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 stödjande 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 både vad gäller personalpolitik och verksamhetsutveckling:

- 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 verksamheten och dess vardag.

Gemensamt arbete

- Är både barn och pedagoger delaktiga i det jämställdhetsfrämjande arbetet?
- Vem koordinerar arbetet och svarar på frågor om gruppens arbete?
- På vilket sätt stöder verksamhetsledning arbetet med jämställdhet?

Teori

- Varför är ett jämställdhetsfrämjande relevant för småbarnspedagogiken?
- Vilken teori används för att förklara hur ojämställdhet uppstår, varför ojämställdhet fortsätter att finnas och hur ojämställdheten ska åtgärdas i er verksamhet?
- Vad betyder jämställdhetsintegrering och normkritik konkret i det jämställdhetsfrämjande arbetet i verksamheten?
- Jämställdhetsarbete handlar om att arbeta både främjande och för att hindra diskriminering, vad betyder dessa två tillvägagångssätt i ert daghem?

Styrdokument

- På vilket sätt hänvisar ni till de centrala dokumenten Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män(1986/608) samt Grunderna för planen för småbarnspedagogik 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 verksamhetens mål samt deras koppling till styrdokumentet formulerats? På vilket sätt görs personalen medvetna om och delaktiga i förverkligande av verksamhetens 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 föräldrar och personal förstår frågorna på samma sätt som de som formulerat dem

Nuläget i verksamheten

- Vilken kunskap finns redan (t.ex. statistik på representation i böcker och pussel, val av lek och leksaker, talutrymme) och vilken kunskap behöver ännu samlas in?
- Vem/vilka ansvarar för den könssegregerade kunskapsinsamlingen och hur ska insamlingen ske (enkät, intervjuer, diskussioner med barnen, observation eller materialanalys samt sammanställande av statistik)?
- Vem/vilka analyserar och bearbetar resultaten?

Återkoppla till barn, föräldrar och personal

- På vilket sätt redovisas resultaten och (eventuella föreslagna åtgärder) för personal (och föräldrar)?
- 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 verksamheten eller både och? Skiljer sig formulerandet av åtgärder för direkt och indirekt diskriminering åt?
- Är åtgärds punkterna formulerade med mål, delmål, konkreta åtgärder, realistisk tid och resursuppskattning, uttalade ansvariga samt när utvärdering och hur uppföljning ska göras?

Att främja jämställdhet:

På vilket sätt får daghemmets personal kunskap om hur man kan främja jämställdhet?

- På vilket sätt diskuteras, informeras och reflekteras jämställdhet, normer och diskriminering med personalen? Exempelvis under temadagar, vid samlingen, påklädningen eller vid maten. Lyfts jämställdhet upp i samband med arrangerande av olika tillställningar i daghemmets regi?
- Hur fortbildas personalen (inklusive vikarier) i jämställdhetsfrämjande metoder samt i jämställt bemötande av barn, föräldrar och mellan kollegor?
- På vilket sätt sätts jämställdhet på agendan under kollegialmöten och i mötet med föräldrar?
- Vilka jämställdhetskrav ställer daghemmet på utomstående föreläsare eller andra personer som deltar mer sporadiskt i daghemmets arbete?

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?

Daghemmets värdegrund

- Speglas värdegrunden, där jämställdhet ingår, i allt arbete i verksamheten och hur tar det sig uttryck?

Att förhindra diskriminering:

Hur jobbar personalen med osakligt och kränkande beteende i verksamheten?

- På vilket sätt har barn, vårdnadshavare och personal kunskap att identifiera olika typer av könsrelaterade kränkningar i daghemsmiljön? Kränkningar kopplade till kön kan exempelvis vara nedvärderade prat som flick- eller pojkbaciller, eller andra nedlåtande prat där kön eller sexualitet nämns."
- Könsrelaterade kränkningar är uttryck för ojämställdhet. Hur stöder man barn, vårdnadshavare och personal att se dessa maktstrukturer, hur de skapas och återskapas och på vilket sätt man kan bryta dem? Att man inte bara förklarar bort det med att "de bara är barn".

Hur går man i verksamheten tillväga vid kränkningar mellan barnen?

- Känner barn, föräldrar och personal att de har ett förtroende för att daghemmet 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? Hur behandlar man tematiken i barngruppen och i verksamheten? Hur stöder man barn att göra och handla annorlunda i kränkande situationer?

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 daghemmets verksamhet?

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 verksamhetens årsplan?

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 barn, föräldrar och personal då det kommer till hindrande av diskriminering?
- Var finns uppgifter om jämställdhetsarbetet: på nätet, i daghemmets årsberättelse eller kalender?

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 verksamhetens 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?

Lycka till och kom ihåg att konkretisera!