

## Checklista för jämställdhetsintegrering: Förbundsledning

Checklistan är ett verktyg för uppföljning av Kalmarsunds gymnasieförbunds jämställdhetsplan 2015-2018. Checklistan följer jämställdhetsplanens sex målområden. Verktöget ska användas som en del i det systematiska kvalitetsarbetet och för att följa upp det aktiva jämställdhetsarbetet.

Checklista för förbundsledning	Ja	Nej
<b>1. Förbundsledningen har relevant kompetens om genus och jämställdhetsintegrering.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 1?</i>		

	Ja	Nej
<b>2. Förbundsledningen sammanställer och analyserar könsuppdelad statistik utifrån givna nyckeltal.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 2?</i>		

	Ja	Nej
<b>3. Förbundsledningen integrerar genus i budetprocessen dvs. kartlägger och analyserar resursfördelning. Könskonsekvensanalyser tas fram vid förändring av resursfördelning.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 3?</i>		

	Ja	Nej
<b>4. Förbundsledning följer upp mål och aktiviteter i jämsälldhetsplanen.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 4?</i>		

	Ja	Nej
<b>5. Förbundsledningen anordnar kontinuerligt workshop för rektorer och Håjjare.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 5?</i>		

	Ja	Nej
<b>6. Förbundsledningen ser till att det finns resurser för att kontinuerligt jämsälldhetsintegrera verksamheten och organisationen.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 6?</i>		

	Ja	Nej
<b>7. Förbundsledningen lyfter genusperspektivet i olika samverkansgrupper och som en aspekt när ledningen planerar och organiserar verksamheten.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 7?</i>		

	Ja	Nej
<b>8. Förbundsledningen genomför en psykosocial enkät (vartannat år) bland medarbetarna som specifikt efterfrågar upplevelser av män och kvinnors fysiska och psykosociala arbets-förhållanden.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 8?</i>		

	Ja	Nej
<b>9. Förbundsledningen efterfrågar och sammanställer medarbetares upplevelse kring arbetsmiljö utifrån jämställdhet och förekomst av trakasserier/kränkningar. Frågan lyfts vid uppdragsdialog och medarbetarsamtal.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 9?</i>		

	Ja	Nej
<b>10. Förbundsledningen informerar all personal (nyanställda) om förbundets jämställdhetsplan och rutiner som gäller vid kränkningar och trakasserier.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 10?</i>		

	Ja	Nej
<b>11. Förbundsledningen arbetar för att mötesplatser är fria från sexism, nedsättande kommentarer och fördomsfulla uttryck kring kön/genus/manligt-kvinnligt.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 11?</i>		

	Ja	Nej
<b>12. Förbundsledningen strävar efter att vid rekrytering, annonsering och marknadsföring lyfta förbundets arbete med jämställdhet fram genom vår logotyp, together.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 12?</i>		

	Ja	Nej
<b>13. Förbundsledningen främjar en jämn fördelning av män och kvinnor inom olika kategorier av arbetstagare. Rekryteringsgruppen består av både män och kvinnor.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 13?</i>		

	Ja	Nej
<b>14. Förbundsledningen implementerar rutiner för genusmedvetna informationssatsningar</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 14?</i>		