

## Checklista för jämställdhetsintegrering: Rektor/Chef

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

Checklista för rektor/chef	Ja	Nej
<b>1. Kartlägger och efterfrågar jämställda resultat utifrån nyckeltal: ex. genombetygsanalyser/trivselenkät/aktiviteter/resursfördelning.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 1?</i>		

	Ja	Nej
<b>2. Driver tillsammans med "Håjjare" skolans jämställdhetsarbete.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 2?</i>		

	Ja	Nej
<b>3. Sammanställer och redogör för genomförda aktiviteter för ökad jämställdhet. Redovisas i personal/kvalitetsredovisning.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 3?</i>		

	Ja	Nej
<b>4. Kommunicerar jämsällldhetsplan och likabehandlingsplan till personal.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 4?</i>		

	Ja	Nej
<b>5. Ser till att genusperspektivet finns med som en aspekt när ledningen planerar och organiserar verksamheten, är en stående punkt på dagordningen i samverkansgrupper och på arbetsplatsträffar.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 5?</i>		

	Ja	Nej
<b>6. Följer upp arbetslagens genusstrategi och 3-årig handlingsplan för jämsällldhetsintegrerad undervisning.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 6?</i>		

	Ja	Nej
<b>7. Genomför aktiva åtgärder för att motverka specifika genuskulturer kopplat till program/inriktning.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 7?</i>		

	Ja	Nej
<b>8. Bidrar till att synliggöra och åtgärda förutfattade meningar/traditionella förväntningar (utifrån kön) hos sig själv och sina medarbetare.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 8?</i>		

	Ja	Nej
<b>9. Ställer likvärdiga krav på pojkar och flickor.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 9?</i>		

	Ja	Nej
<b>10. Motverkar härskartekniker, bekräftar främjartekniker.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 10?</i>		

	Ja	Nej
<b>11. Har frågor kring upplevelse av arbetsmiljö utifrån jämställdhet och förekomst av trakasserier och kränkningar som en stående punkt vid uppdragsdialog/medarbetarsamtal.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 11?</i>		

	Ja	Nej
<b>12. Uppmuntrar och ger stöd åt både kvinnor och män som tar föräldraledigt.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 12?</i>		

	Ja	Nej
<b>13. Informerar och kommunicerar med föräldralediga om vad som händer i verksamheten och på arbetsplatsen.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 13?</i>		

	Ja	Nej
<b>14. Underlättar för föräldrar att genom att förlägga möten, planerings- och arbetsplatsträffar under ordinarie arbetstid (särskilt viktigt när medarbetaren har partiell ledighet pga. minderåriga barn).</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 14?</i>		

	Ja	Nej
<b>15. Erbjuder återgångssamtal för medarbetare som återgår i tjänst efter föräldraledighet i mer än sex månader.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 15?</i>		

	Ja	Nej
<b>16. Erbjuder åtgärdsprogram med flexibla studielösningar för de elever som kombinerar studier med föräldraskap.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 16?</i>		

	Ja	Nej
<b>17. Verkar aktivt för ett vänligt och respekterande arbetsklimat och ser till att mötesplatser är fria från förnedrande attityder, nedvärderande språkbruk och kränkande bilder.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 17?</i>		

	Ja	Nej
<b>18. Skapar kompetensutvecklingsplan utifrån ett genusperspektiv för varje medarbetare.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 18?</i>		

	Ja	Nej
<b>19. Bedriver en jämställd rekryteringsprocess och eftersträvar en balans i yrkesgrupper där könsfördelningen är ojämn.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 19?</i>		

	Ja	Nej
<b>20. Strävar efter att vid rekrytering, annonsering och marknadsföring lyfta förbundets arbete med jämställdhet.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 20?</i>		

	Ja	Nej
<b>21. Motverkar förekomst av osakliga löneskillnader. En handlingsplan för jämställda löner tas fram vid upptäckt av osakliga löneskillnader.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 21?</i>		

	Ja	Nej
<b>22. Efterfrågar genusperspektiv på befintlig kompetensutbildning för personal.</b>		
<i>På vilket sätt har du arbetat med punkt 22?</i>		