Göteborgs Stad Grafiska Gruppen 150511-004-010

Majorna-Linné 

Genomlysning av jämställdhetsarbetet

Självskattning

– ett verktyg i det systematiska kvalitetsarbetet

|  |
| --- |
| Förskola |
| Avdelning | Datum |

1

**Så här gör du**

## Självskattningen består av 5 mål.

Frågorna följs av påståenden som du ska ta ställning till. Det

är dina upplevelser av er verksamhet som ligger till grund för dina svar. Ge bara ett svar, välj det svar som du tycker passar bäst in och kryssa för det. Du bör inte avsätta mer än högst en halvtimma för att göra din självskattning. Syftet är att du ska ge en nulägesbild av hur du uppfattar er verksamhet.

Fyll i grupp och diskutera svaren.

# På förskolan bedrivs ett systematiskt arbete för jämställdhet

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1. 1. Förskolan har mål för en jämställd verksamhet.** | **Ja** | **Nej** |
| **Förskolans verksamhetsmål är** [***jämställdhetsintegrerade.***](#_bookmark0) |  |  |
| Kommentar: |
| Tips: Ett systematiskt arbete innebär att jämställdhet finns med i verksamhetsplanering, ordinarieverksamget samt uppföljningFör att arbeta med jämställdhet kan stadens stödmaterial för jämställdhets- och jämlikhetsintegrering användas. |
|  | **Ja** | **Nej** |
| **Uppföljning av förskolans verksamhetsmål beaktar *kön och genus.*** |  |  |
| Kommentar: |
| Tips: Jämställdhetsplanen för avdelningen, reflektionsprotokoll |
| **1. 2. Förskolans arbete för likabehandling bedrivs med ett jämställdhetsperspektiv.** | **Ja** | **Nej** |
| ***Plan mot diskriminering och kränkande behandling* kartlägger verksamhetens behov av åtgärder beaktar kön/genus.** |  |  |
| Kommentar |
| Tips: Avdelningens likabehandlingsplan, avdelningens jämställdhetsplan |

|  |
| --- |
| **Det systematiska arbetet för jämställdhet utgår ifrån att barn är** [**individer med egna behov.**](#_bookmark1) |
| Beskriv arbetet: |
| Tips: Förhållningssätt, barnsyn, avdelningens jämställdhetsplan, reflektionsprotokoll |

# Pedagogiska arbetssätt utformas för att främja jämställdhet

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2. 1. Förskolans personal har tillräcklig kompetens för att kunna uppfylla styrdokumentens krav på arbetsmetoder som främjar jämställdhet.** | **Ja** | **Nej** |
| **Det finns en plan för** [**kompetensutveckling**](#_bookmark2) **för att säkerställa att förskolans personal har tillräcklig kompetens för att kunna uppfylla styrdokumentens krav på jämställdhet i förskolan.** |  |  |
| Kommentar: |
| Tips: Gemensam litteratur, jämställdhetspedagoger, introduktionsutbildning, gemensammaföreläsningar. |
|  | **Ja** | **Nej** |
| **Varje förskola har tillgång till** [**kompetensresurser**](#_bookmark3) **inom jämställdhetsområdet.** |  |  |
| Kommentar: |
| Tips: En kompetensresurs kan vara styrgrupp jämställdhetspedagoger eller specialpedagoger. |
| **2. 2. Arbetsmetoder i förskolan främjar jämställdhet.** | **Ja** | **Nej** |
| **Pedagogerna har rutiner för att normkritiskt** [**granska sitt förhållningssätt**](#_bookmark4) [**gentemot barnen för att motverka traditionella könsmönster.**](#_bookmark4) |  |  |
| Kommentar: |
| Tips: Ett exempel kan vara att observera en speciell situation. Observationsprotokollen i en jämställdförskola och skola (Henkel). |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Ja** | **Nej** |
| Kommentar: |
| Tips: Arbetet skulle kunna vara att filma eller på annat sätt observera varandra. Reflektionsprotokoll. |

# Förskolans miljö är utformad för att främja jämställdhet

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Ja** | **Nej** |
| **Förskolan har rutiner för att granska pedagogiskt material ur** [**jämställdhetsperspektiv**](#_bookmark5) **vid inköp.** |  |  |
| Kommentar: |
| Tips: Kritiskt granska litteratur, pedagogiska val utifrån aktuell barngrupp. |
| **3. 2. Förskolans fysiska miljö motverkar traditionella könsmönster.** | **Ja** | **Nej** |
| **Förskolans** [**lokaler och utemiljö**](#_bookmark6) **granskas regelbundet.** |  |  |
| Kommentar: |
| Tips: Husmodellen är ett användbart verktyg i arbetet. Jämställdhetsplanen. |

**3. 1. Pedagogiskt material främjar jämställdhet.**

# Förskolan ger utrymme för barn att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oavsett kön.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **4. 1. Verksamheten är organiserad så att barn i sin lek har utrymme att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen.** | **Ja** | **Nej** |
| **Det finns arbetssätt som säkerställer att alla barn introduceras till allt lekmaterial på förskolan.** |  |  |
| Kommentar: |
| Tips: Reflektionsprotokoll. |
|  | **Ja** | **Nej** |
| **Förskolan analyserar varje år könsmönster som uppstår under barnens lek.** |  |  |
| Kommentar: |
| Tips: Uppföljning av jämställdhetsmålen, utvärderingar och analysverktyg. |
|  | **Ja** | **Nej** |
| **Förskolan vidtar åtgärder för att säkerställa att verksamheten är organiserad så att barn i den fria leken har utrymme att utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet.** |  |  |
| Kommentar: |
| Tips: Reflektionsprotokoll, observationer, uppföljningar, utvärderingar. |

# Föräldrar/vårdnadshavare är delaktiga i arbetet för en jämställd förskola

|  |
| --- |
| **5. 1. Förskolan arbetar aktivt för att ge föräldrar/vårdnadshavare möjlighet till delaktighet i verksamhetens jämställdhetsarbete.** |
| Beskriv arbetet för att ge vårdnadshavare möjlighet till delaktighet i förskolans jämställdhetsarbete. |
| Tips: Föräldramöte, utvecklingssamtal, dokumentation, Hjärntorget. |

**Ordförklaringar**

### Jämställdhetsintegrerade verksamhetsmål

Mål som bidrar till att jämställdhet uppnås. Målen vilar på en analys av ojämställdheten i verksamheten och relaterar till jämställdhetsmålen som finns på lokal, nationell och transnationell nivå.

Med det kan också komma fram att de befintliga målen är tillräckliga. Det kan räcka med att “beköna” målen som t ex kan innebära att ersätta “barn” med “flickor och pojkar”. Vid en jämställdhetsanalys kan det framkomma att det behövs ett helt nytt mål inom området för att uppnå lösa jämställdhetsproblemet. Ett tredje sätt att integrera verksamhetsmål är att förändra verksamhetens befintliga mål utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Verksamhetens stödfrågor, behövs ordförklaringen"

### Likabehandlingsarbete

Förskolan ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. Vidare ska förskolan förebygga och förhindra trakasserier. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan

### Diskrimineringslag (2008:567),3 kap16 §.

Likabehandlingsplanen bör vara konkret och utgå från aktuell kartläggning av verksamhetens behov som utgångspunkt för planerade åtgärder under det kommande året med en tydlig koppling till varje diskrimineringsgrund. Skolverkets allmänna råd och kommentarer för arbetet med att främja likabehandling."

### Olika kategorier av flickor och pojkar

Kön är den indelningsgrund som jämställdhetsarbete utgår ifrån. Målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Vid en djupare analys kan det visa sig att denna indelningsgrund inte räcker för att på ett adekvat sätt beskriva alla kvinnors och mäns olika livsvillkor.

Beslut eller åtgärder kan gynna eller missgynna olika grupper av kvinnor och män beroende på vilka andra sociala kategorier

och maktrelationer som samspelar inom dessa grupper. Därför är det viktigt att analysera kön tillsammans med exempelvis etnicitet, sexualitet, funktionalitet, ålder och socioekonomisk bakgrund. Genom att uppmärksamma vad som utgör normen för förändringsarbetet blir det möjligt att upptäcka vilka som riskerar att falla utanför denna norm.

### Kompetensutveckling

Grundläggande utbildning i jämställdhet eller specifik utbildning inom olika delar av det systematiska förbättringsarbetet för en jämställd verksamhet, t ex jämställd biståndsbedömning, upphandling, jämställdhetsanalys, etc. Det bör framgå hur många och vilka grupper som ska utbildas (t ex förtroendevalda, chefer, medarbetare), hur stor del av organisationen som berörs, vilka delar av organisationen som avses, samt vilken möjlighet det finns att göra en könsuppdelad uppföljning.

### Kompetensresurser

Exempelvis genuspedagog, genus- eller jämställdhetsgrupp på förskolan, nyckelperson med genus- eller jämställdhetskompetens eller extern resurs som konsulteras.

### Granska sitt förhållningssätt

Granskning kan innebära att filma sig själv, kollegiegranskning, att bli observerad av barnen med mera.

### Normkritiskt granska

Normkritik är ett verktyg för att komma åt själva grunden till varför ojämlikhet uppstår. Det handlar om att ställa kritiska frågor kring de normer som en verksamhet, exempelvis undervisning, vilar på, kring vilka som inkluderas respektive exkluderas i undervisningen, vilka som den är anpassad efter och vilka som missgynnas. Syftet med att granska normer är begripa vad som möjliggör diskriminering och att bli medveten om sina egna föreställningar för att kunna ge alla individer samma förutsättningar.

### Granska sitt förhållningssätt

Granskning kan innebära att filma sig själv, kollegiegranskning, att bli observerad av elever med mera.

### Jämställdhetsperspektiv

Det jämställdhetsperspektiv som avses innebär att utgå både från att det finns ojämställdhetsproblem i samhället, kopplade till föreställningar om manligt och kvinnligt och till en maktordning mellan könen samt att ha en vilja till förändring mot ett mer jämställt samhälle.

### Förskolans lokaler och utemiljö

Här avses inredning av förskolans olika rum och utemiljö, fördelning av yta och hur lekmaterial är placerade i rummen/utemiljön. Detta är inte samma sak som arbetsmiljöronden som görs ur medarbetarperspektiv.