

# Välgrundad verksamhet – Självskattning

## Vad är självskattning?

I en självskattning får ni ta ställning till hur väl ett antal påståenden stämmer in på er verksamhet. Utifrån era ställningstaganden får verksamheten poäng som visar dels var det finns styrkor och utmaningar inom verksamheten, dels hur det ser ut totalt sett i verksamheten kopplat till det område som undersöks. Just denna självskattning fokuserar på arbetet med jämställdhet och jämlikhet. Det finns inga rätt eller fel när ni svarar och det är okej att ni svarar olika då ni kanske ser olika saker bl.a. utifrån att ni har olika roller. Det är genomsnittet av era poäng som tas vidare. Maxpoängen för hela självskattningen är 51 poäng.

## Varför görs självskattning?

Självskattning är inget prov eller granskning utan ett verktyg för att få en överblick av läget i en verksamhet så att resurser och insatser i ett förändringsarbete kan riktas rätt. På så sätt fokuserar ni på det som behöver göras hos just er vilket blir både effektivt och framgångsrikt. Förutom nulägeskoll kan självskattningen även användas för att mäta utveckling över tid genom att den görs vid upprepade gånger, t.ex. årligen. Den kan även användas för att göra jämförelser mellan verksamheter, så kallad benchmarking.

## Så här gör ni!

Ni kan göra självskattningen på två sätt. Antingen kan ni sitta tillsammans i grupp och diskutera påståendena och komma fram till ett gemensamt svar. Eller kan ni fylla i självskattningen individuellt och sedan räkna ihop er genomsnittliga poäng. Utgå från de senaste tolv månaderna när ni tar ställning.

Tänk på att svara så ärligt som möjligt i självskattningen. Målsättningen är att genomföra ett arbete för jämställdhet och jämlikhet som kommer att ge er högre poäng nästa gång ni gör självskattningen. Det innebär att om ni överskattar er nu kommer det också bli mer utmanande att höja er framöver.

Chef/er eller annan ansvarig för jämställdhets- och jämlikhetsarbetet hos er ansvarar för att dokumentera resultatet av er självskattning samt dela det med kommunens mångfaldsstrateg.

Svarsalternativen är följande.

**1 = Stämmer inte alls**

**2 = Stämmer till viss del**

**3 = Stämmer helt och hållet**

*Om ni inte vet eller kan svara på något av påståendena kan ni hoppa över att välja en siffra och istället enbart skriva en kommentar.*

Enhet och förvaltning:					
	1	2	3	Vet ej	Kommentarer:
1. Vi känner till kommunens vision, övergripande mål, fyra styrperspektiv och fokusområden för hållbarhet.					
2. Det är tydligt hur ovan vision, mål, styrperspektiv och fokusområden berör oss och vår verksamhet.					
3. Vi har tillräckligt med kunskap och kompetens om jämställdhet och jämlikhet för att integrera perspektiven i vår verksamhet.					
4. Vi har rutiner för att upptäcka ojämställdhet och ojämlikhet i vår verksamhet.					
5. När vi har upptäckt ojämställdhet eller ojämlikhet i vår verksamhet genomför vi aktiviteter för att förbättra.					
6. Chefen leder arbetet med jämställdhets- och jämlikhetsintegrering utifrån de politiska besluten och visar tydligt att det är prioriterat.					
7. Vi har formulerat och implementerat aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen och de sju diskrimineringsgrunderna.					
8. Vi har tydliga och välkända rutiner för hur vi motverkar, utreder och åtgärdar trakasserier och kränkningar på arbetsplatsen (inkl. sexuella trakasserier).					
9. Vi bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt arbetsmiljölagstiftningen.					

10. Vi på enheten jobbar aktivt för att inkludera nya svenskar i vår arbetsgrupp samt i vår verksamhet gentemot invånarna.					
11. Vi har all individbaserad statistik rörande verksamheten könsuppdelad.					
12. Vi beskriver konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar och icke-binära* i beslutsunderlag (så som tjänsteskrivelser).					
13. Vi lär av andra, både internt och externt, för att bli bättre på jämställdhets- och jämlikhetsintegrering.					
14. Vi följer upp resultatet av vårt arbete med jämställdhet och jämlikhet inom ramen för ordinarie uppföljningsarbete.					
	<b>Poäng:</b>				
	<b>Datum:</b>				

Extra självskattningsfrågor enbart för dig som är chef i verksamheten:

15. Vi avsätter tid och pengar i ordinarie budget för att kunna arbeta med jämställdhets- och jämlikhetsintegrering.					
16. Vi jobbar aktivt för en jämn könsfördelning på vår arbetsplats, där jämställd tillgång till kompetensutveckling, befordran och anställningsvillkor ingår.					
17. Vi analyserar och jobbar aktivt med vår lönekartläggning för att säkerställa icke-diskriminerande lönesättning hos oss.					
	<b>Poäng:</b>				
	<b>Datum:</b>				