

Checklista till SKR:s Vägledning för jämställdhetsintegrering

Den här checklistan är till för att skatta hur långt er organisation har kommit med att integrera jämställdhet med hjälp av [SKR:s vägledning för jämställdhetsintegrering](#). Den sammanlagda poängen ger en bild av hur långt organisationen kommit i förbättringsarbetet och möjliggör en jämförelse över tid. Organisationen betygsätter de olika momenten enligt följande

0= Vet ej 1 = Ej påbörjat, finns inte, 2 = Utveckling startat, nyss påbörjat, 3 = Utveckling pågår, kommit en bit på väg, = Genomfört, det finns

Områden	Moment	Självskattning uppstart	Ny självskattning
Styrning och ledning	1. Den politiska församlingen tar beslut om jämställdhetsintegrering.		
	2. Den politiska ledningen efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering.		
	3. Högsta cheferna tar ansvar och ger förutsättningar för jämställdhetsintegrering.		
	4. Jämställdhet synliggörs i hela styrkedjan – styrande dokument, mål, budget och uppföljning.		
Statistik och analys	5. Organisationen redovisar all individbaserad statistik med kön som indelningsgrund tillsammans med fler variabler där det är relevant och möjligt.		
	6. För att identifiera och synliggöra ojämställdhet och ojämlikhet analyserar organisationen den könsuppdelade statistiken.		
	7. I beslutsunderlag finns en beskrivning av konsekvenser för olika grupper av kvinnor, män, flickor, pojkar		
Systematiskt förbättringsarbete	8. För att åtgärda ojämställdhet och ojämlikhet arbetar organisationen med systematiska förbättringar i ordinarie verksamhet.		
	9. Jämställdhetsintegreringen leder till konkreta och hållbara förbättringar.		
	10. Organisation har en kultur som stödjer lärande vilket gynnar jämställdhet och jämlikhet.		

Checklista till SKR:s Vägledning för jämställdhetsintegrering – nämnd/styrelse/förvaltning/bolag

Den här checklistan är till för att skatta hur långt er nämnd/styrelse/förvaltning/bolag har kommit med att integrera jämställdhet med hjälp av [SKR:s vägledning för jämställdhetsintegrering](#). Den sammanlagda poängen ger en bild av hur långt er nämnd/förvaltning kommit i förbättringsarbetet och möjliggör en jämförelse över tid. Organisationen betygsätter de olika momenten enligt följande: 0= Vet ej, 1 = Ej påbörjat, finns inte, 2 = Utveckling startat, nyss påbörjat, 3 = Utveckling pågår, kommit en bit på väg, 4 = Genomfört, det finns

Områden	Moment	Självskattning uppstart	Ny självskattning
Styrning och ledning	Det finns goda förutsättningar i förvaltningen/bolaget att arbeta med jämställdhetsintegrering		
	1. Nämnd/styrelse och förvaltning/bolag tar ansvar för att de övergripande beslut om jämställdhetsintegrering genomförs		
	2. Nämnden efterfrågar resultat i arbetet med jämställdhet		
	3. Chefer tar ansvar och ger förutsättningar för jämställdhet		
	4. Jämställdhet synliggörs i styrelsen/nämndens styrning: (Sammanfatta 4.1–4.3)		
	4.1 i styrande dokument, strategier, policys		
	4.2 i mål, budget och verksamhetsplan		
	4.3 i verksamhetsuppföljning, årsredovisning		
Statistik, uppföljning och analyser	Nämnden/förvaltningen/bolaget belyser olika grupper av flickor och pojkars, kvinnor och mäns behov, livsvillkor, förutsättningar och resurser		
	5. Förvaltningen/bolaget redovisar all individbaserad statistik med kön som indelningsgrund tillsammans med fler variabler där det är relevant och möjligt		
	6. För att upptäcka ojämställdhet och ojämlikhet och föreslå åtgärder följer förvaltningen/bolaget upp och analyserar nyckeltal och verksamhetsdata		
	7. I beslutsunderlag finns en beskrivning av konsekvenser för olika grupper kvinnor, män, flickor, pojkar		

Systematiskt förbättringsarbete	Verksamhetens bemötande, service och myndighetsutövning är likvärdig för olika grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar samt personer av annan könsidentitet		
	8. För att åtgärda ojämställdhet och ojämlikhet arbetar förvaltningen/bolaget med systematiska förbättringar i ordinarie verksamhet.		
	9. Jämställdhetsintegreringen leder till konkreta och hållbara förbättringar.		
	9.1 I ordinarie verksamhet ges olika grupper av kvinnor, män och flickor, pojkar möjlighet till inflytande och är delaktiga på likvärdiga villkor.		
	9.2 För att skapa ett likvärdigt bemötande arbetar bolaget/förvaltningen löpande med att normer och föreställningar inte ska bidra till ojämställdhet och ojämlikhet.		
	9.3 Förvaltningen/bolagets kommunikation är inkluderande utifrån jämställdhet och jämlikhet (både text och bild)		
	9.4 Jämställdhet inkluderas i intern och extern samverkan		
	10. Det finns en kultur i förvaltningen/bolaget som stödjer lärande, vilket gynnar jämställdhet och jämlikhet		