Dokumenttyp	Ansvarig verksamhet	Version	Antal sidor
Handlingsplan	Staben för verksamhets- och ledningsstöd Utvecklingsenheten	1.0	15
Dokumentägare	**Fastställare**	**Giltig fr.o.m.**	**Giltig t.o.m.**
Åsa Löfvenberg	Landstingsdirektören	2016-01-01	2018-12-31

Handlingsplan för jämställdhet och jämlikhet i enlighet med CEMR deklarationen 2016 - 2018

Gäller för: Landstinget i Värmland

Inledning

Före år 2009 betraktade landstinget jämställdhet framförallt ur ett arbetsgivar- och medarbetarperspektiv. Sett ut detta perspektiv har jämställdhetsarbete bedrivits under lång tid. Landstinget låg bra till, med ett inkluderande samarbetsklimat, lika möjligheter för kvinnor och män att bli chef och lika möjlighet till tillsvidareanställningar för såväl kvinnor som män. Genom arbetet med CEMR - deklarationen uppmärksammas vikten av att koppla jämställdhet och jämlikhet till hela hälso- och sjukvårdsverksamheten.

Från arbetsgivarperspektiv till verksamhetsperspektiv

Landstinget i Värmland skrev 2009 under *Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå* (CEMR:s jämställdhetsdeklaration). Undertecknaren förbinder sig att handla i enlighet med följande principer:

- Jämställdhet är en grundläggande rättighet
- För att garantera jämställdhet måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas
- Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocesser är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle
- Avskaffandet av stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet.
- Jämställdhetsintegrering av alla verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet
- Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

Med undertecknandet 2009 följde ett åtagande att utarbeta, anta och genomföra en handlingsplan. Handlingsplanen arbetades fram under 2012 - 2013 av en arbetsgrupp av förtroendevalda från majoritet och opposition, upphandlingschef, hälso- och sjukvårdsstabens chef, förhandlingschef, jämställdhetsstrateg och utvärderingsansvarig för landstingets dåvarande jämställdhetsprojekt. *Handlingsplan för jämställdhet 2013 -2015* fastställdes av landstingsstyrelsen 2013-11-19.

Organisering

2014 tillsattes samordningsfunktion för landstingets strategiska jämställdhetsarbete vid utvecklingsenheten, staben för verksamhets- och ledningsstöd. Landstingets strategiska jämställdhetsgrupp tillsattes genom att alla staber utsåg en person/funktion att ingå i gruppen. Uppdraget för gruppen beskrivs i ett ledningsdirektiv fastställt av landstingsdirektören.

Utveckling 2009-2015

CEMR deklarationen är genom sin konstruktion ett gott verktyg för att konkretisera de jämställdhetsområden som landstinget i Värmland behöver utveckla. Ett antal verksamhetsnära projekt inom ramen för SKL satsning *Hållbar jämställdhet* samt *Vård på lika villkor* bidrog till ökad medvetenhet om betydelsen av ett mer strategiskt och strukturerat utvecklingsarbete.

Utifrån den nulägesbeskrivning som gjordes när handlingsplanen togs fram prioriterades följande systematiska förbättringsarbeten ur jämställdhetsperspektiv:

• Beakta jämställdhet i landstingets riktlinjer för information och kommunikation

• Skapa verktyg och följa upp hur upphandlingar av varor och tjänster styr mot en jämställd verksamhet

• Skapa systematik och verktyg för att genomföra analyser utifrån ett jämställdhetsperspektiv i samband med myndighetsbeslut, årsbokslut, politiska beslut, utrednings och handläggningsarbete och statistik kopplat till patientsäkerhet.

Handlingsplanen 2013 -2015 pekar ut en rad insatser som krävs för att närma sig både mål och delmål. Knappt hälften av de planerade aktiviteterna har påbörjats eller genomförts. Utvecklingen av landstingets jämställdhetsarbete har följts genom mätningar 2012, 2013 och 2015 i MakeEQuality och Jämix[1]. Resultatet visar på en långsam förbättring förutom det område som handlar om hälso- och

[1] MakEQuality är ett redskap framtaget av Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, som en möjlighet för kommuner, landsting och företag att kvalitetssäkra sitt arbete med att jämställdhetsintegrera verksamheten. Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex **JÄMIX** speglar jämställdhetsarbetet i personalpolitiken (arbetsgivarrollen)

sjukvårdsverksamheten och det område som kopplar till landstingets roll som tjänsteleverantör - här står det nästan stilla.

Styrning och ledning

Kraven på att arbeta för jämställdhet finns i såväl internationella som nationella styrdokument. Det finns i både patientlag och hälso- och sjukvårdslag, i landstingets flerårsplan och landstingsplan 2016. Landstingets ledning och styrning förstärks och förtydligas i en övergripande och överordnad landstingspolicy där jämställdhet och jämlikhet beskrivs kortfattat. Även i Utvecklingsplan för framtidens hälso och sjukvård (LK 152175) beskrivas kort jämställdhet och jämlikhet.

Utveckling på regional nivå

Landstinget i Värmland anslöt sig i november 2015 till länsstyrelsens strategi ”Ett jämställt Värmland”. http://www.ettjamstalltvarmland.nu

Att verka för ett mer jämställt Värmland är ett viktigt led för att nå målen i Värmlandsstrategin, länets gemensamma utvecklingsplan.

Utveckling på nationell nivå

Jämställdhetsutredningen (SOU 2015:86) lämnade sitt betänkande i oktober 2015. Utredningen har analyserat och följt upp utvecklingen av jämställdhet mellan män och kvinnor under den senaste tioårsperioden och bedömt hur effektivt jämställdhetspolitiken har genomförts. [2]

Utredningen föreslår följande förändrade mål för jämställdhet:

Mål 1 *En jämn fördelning av makt och inflytande.* Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhälls-medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.

Mål 2 *Ekonomisk jämställdhet*. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet och ska ha samma möjligheter att kombinera betalt arbete med privat- och familjeliv.

Mål 3 *Jämställd utbildning.* Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller livslångt lärande och personlig utveckling.

Mål 4 *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.* Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

[2] Utredaren konstaterar att utvecklingen går långsamt. Tendenser finns till ökande jämställdhetsklyfta mellan kvinnor och män med olika inkomster och utbildningsbakgrund och mellan inrikes- och utrikesfödda kvinnor och män. Utredningen visar att män dominerar på de viktigaste posterna i samhället och fortfarande arbetar en betydligt lägre andel kvinnor heltid jämfört med män. Arbetsmarknaden är också fortfarande i hög grad könsuppdelad. Likaså är valen till gymnasieskolan och högskolan könsbundna och pojkar presterar sämre än flickor i skolan. Kvinnor tar ett betydligt större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Mäns våld mot kvinnor har inte minskat och det finns stora skillnader mellan kvinnor och män när det gäller hälsa.

Mål 5 *Jämställd hälsa, vård och omsorg.* Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller hälsa, vård och omsorg livet ut. **Detta är ett nytt mål.**

Utredaren pekar även på den roll som landstingen, tillsammans med kommunerna och regionerna har *”med utgångspunkt i sina roller som politiska organisationer i den lokala demokratin, som arbetsgivare och som utförare och beställare av verksamhet och service till medborgaren är dessa organ viktiga aktörer i jämställdhetsarbetet med goda möjligheter att bidra till uppfyllandet av de jämställdhetspolitiska målen”*.

Landstingets handlingsplan 2016 – 2018

Landstinget i Värmland konkretiserar i denna handlingsplan för 2016 – 2018 hur målen för ökad jämställdhet och jämlikhet ska nås.

Fasställarnivån är förändrad jämfört med tidigare. Handlingsplan fastställs av landstingsdirektören. (Direktiv för styrande dokument, LK142913-2) Roll och ansvar för landstingets strategiska jämställdhetsgrupp framgår av riktlinje, fastställd av landstingsdirektör.

Handlingsplan för jämställdhet i enlighet med CEMR deklarationen 2016 -2018

Generella insatser 2016 – 2018

Landstingets handlingsplan för jämställdhet gäller till 2018 och följer samma tidsperiod som landstingets flerårsplan. För arbetet krävs vissa generella insatser. Det är också en förutsättning att alla verksamheter i organisationen deltar i arbetet för att uppnå en jämställdhetsintegrering. Normkritiskt förhållningssätt förutsätts genomsyra allt arbete.

Aktiviteter

Permanenta och specificera koordinerande funktion - jämställdhetsstrateg alternativt ledningsstrateg med ansvar för strategiskt jämställdhetsarbete

Permanenta landstingets strategiska jämställdhetsgrupp
Ta fram riktlinje för gruppens uppdrag och ansvar

Permanenta jämställdhetsfunktion i varje stab

Utbildning i jämställdhetsanalys och normkritik för nyckelfunktioner som verksamhetsutvecklare, interna nätverk för projektledare, leanhandledare m.fl.

Utbildningar för ökad kompetens kring jämställdhet och genus i kompetensverktyget, tillgängliga för alla medarbetare

Jämställdhet/jämlikhet införs som ”strimma” i relevanta utbildningar i livledarakademin

Inrätta årlig budget för jämställdhetsarbete

Landstingets politiska roll

Mål 1. Kvinnor och män har lika möjligheter till deltagande och representation i den politiska och offentliga beslutsprocessen

Delmål: Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha lika möjligheter till delaktighet och inflytande i brukardialog och medborgardialog med Landstinget i Värmland.

Aktiviteter

Använda könsuppdelad statistik vid fördjupad analys av genomförda medborgardialoger

Flickor och pojkar bjuds in att delta i sammanhang där deras synpunkter är av betydelse för verksamhetens eller organisationens fortsatta utveckling

Anpassa frågeformuläret för landstingsfullmäktige ”fullmäktigeenkäten” för att undersöka upplevelse av påverkansmöjligheter hos representanterna i handikapprådet (patient- och brukarorganisationer)

Genomför undersökningen en gång per mandatperiod

Genomföra fördjupad analys av resultat i enkätundersökning
Föreslå och vidta åtgärder utifrån analysen.

Indikatorer
Jämställdhetsanalyser i beslutsunderlag inför medborgardialoger.
Könsuppdelad statistik i resultatrapport efter genomförda medborgardialoger.

Delmål: En jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män i landstingets politiska organ.

Aktiviteter

Genomföra kartläggning varje mandatperiod som visar hur representationen ur ett jämställdhetsperspektiv ser ut i landstingets politiska organ

Fördjupad analys av resultat i landstingsfullmäktiges enkätundersökning 2016 och 2018.

Föreslå och vidta åtgärder utifrån analysen.

Indikatorer
kartläggning av representation i landstingets politiska organ ur ett jämställdhetsperspektiv.
Fullmäktigeenkät, upplevelse av inflytande och delaktighet ur ett jämställdhetsperspektiv.

Mål 2. Verksamheters resurser fördelas likvärdigt

Delmål: Jämställdhetsanalyser tillämpas i den politiska beslutsprocessen.

Aktiviteter

Utbildning av handläggare

Utbildning/seminarium för förtroendevalda på tema jämställdhet och jämlikhet en gång/ mandatperiod

Redovisning av nuläge och pågående jämställdhetsarbete en gång/mandatperiod

Barnchecklista ska användas kontinuerligt i beslutsprocesser

Utvärdering och uppföljning gällande tillämpning av barnchecklista

Utarbeta en modell för barnkonsekvensanalys som beslutsunderlag.

Indikator

Könskonsekvensbeskrivningar i landstingsstyrelsen beslutsunderlag.

Delmål: Verksamhetens ekonomiska resurser fördelas likvärdigt med utgångspunkt från behov mellan kvinnor eller flickor och män eller pojkar. Jämlik vård innebär att vården anpassas efter människors olika behov och förutsättningar.

Aktiviteter

Köp av högspecialiserad vård ska följas upp avseende kön och ålder i förhållande till antal besök och vårdtillfälle i samband med avtals- och budgetuppföljningsmöten med respektive verksamhetschef.

Indikator Årlig sammanställning, analys.

Landstingets roll som arbetsgivare

Mål 3. Arbetsglädje och ansvarstagande utifrån jämställda arbetsvillkor

Delmål: Inga osakliga löneskillnader ska förekomma inom landstingets verksamheter.

Aktiviteter

Ta fram handlingsplan med utgångspunkt från lönekartläggningen 2015

Lönekartläggning 2018.

Indikator

Skillnad i genomsnittslön mellan kvinnor och män inom respektive yrkesgrupp samt mellan likvärdiga yrken.

Delmål: Främja en jämnare könsfördelning inom landstingets yrkesgrupper.

Aktiviteter

Årlig uppföljning av könsfördelningen inom våra största yrkesgrupper

Utvärdera rekryteringsgruppers påverkan på jämlikhets/mångfalds perspektiv vid rekrytering.

Indikatorer

Könsfördelning inom verksamhetens yrkesgrupper.
Jämix.

Delmål: Sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska inte förekomma.

Aktiviteter

Revidera riktlinjen om sexuella trakasserier 2016

Revidera riktlinjen om kränkande särbehandling 2016

Riktlinjerna om sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska tydligt ingå i värdegrundsarbete, systematiskt arbetsmiljöarbete

Lägga till bemötandefrågor i kommande medarbetarenkät 2016.

Indikatorer

Analys av hur verksamheten uppfyller regelverket, enligt diskrimineringslagen, kring jämställdhetsarbete.

Landstingets roll som tjänsteleverantör och planering för en hållbar utveckling

Mål 4. Landstinget bedriver ett systematiskt förbättringsarbete för att säkerställa en jämställd verksamhet

Delmål:
Alla verksamheter ska i planering, budget- och kvalitetsarbete ta ställning till att inkludera mätbara mål för jämställdhet. Mätbara mål formuleras där det är relevant.

Aktiviteter

Integrera jämställdhetsperspektiv i tertialuppföljning
könsuppdelad statistik ska redovisas där det är möjligt

En jämställdhetsanalys tas fram årligen baserad på nationella jämförelser

Framtagande av modell för utvärdering av jämställdhetsintegrering i processer. Modellen testas 2015, från 2016 två granskningar per år.

Indikatorer
Verksamheter rapporterar, kommenterar eventuella skillnader
mellan könen i uppföljningen.
Årsredovisning innehåller könsuppdelad statistik.

Delmål: Kvinnor, flickor, män och pojkar har rätt till en säker vård.

Aktiviteter

Årliga patientsäkerhetsberättelsen innehåller kommenterar jämställdhet/jämlikhet

Könsuppdela redovisning under uppföljning och analys på liv.se och intranät

Ge barn och unga möjlighet till delaktighet och inflytande i frågor som direkt eller indirekt berör dem

Utveckla modeller för barns och ungas delaktighet och inflytande

Kartlägga barns och ungas upplevelser av mötet med hälso- och sjukvården

Implementera riktlinje för barns rätt till information, råd och stöd, utveckla rutiner i verksamheter för att säkerställa att riktlinjen efterlevs.

Indikatorer
Vårdkvalitetsindex.

Delmål: Personal inom landstinget har kunskap om hur jämställdhet ur ett intersektionellt perspektiv påverkar kvalitet och patientsäkerhet.
Personalen tillämpar kunskap i verksamheten.

Aktiviteter

Jämställdhetsintegrerad analys av avvikelser

Jämställdhetsutbildning för chefer, ingår i LiV-ledarakademin.

Indikator
Patientavvikelser analyseras och redovisas könsuppdelat.

Delmål: Våld i nära relationer ska minska.

Aktiviteter

Samordna interna processer som tydliggör uppdrag, ansvar och roller

Omarbeta vårdprogram 2016

Revidera landstingsövergripande riktlinjer för skyddade identiteter

Återkommande utbildnings- och fortbildningsinsatser

Delta i länsgemensamt arbete kring våld i nära relationer.

Indikator
Systematiskt arbete för våldsutsatta kvinnor och män.

Mål 5. Kvinnor och män framställs och bemöts jämställt

Delmål: Landstingets riktlinjer för information och kommunikation beaktar jämställdhet.

Aktivitet

Beakta jämställdhetsperspektivet vid revideringen av landstingets styrande dokument för information och kommunikation.

Indikator:

Styrande dokument för information och kommunikation beaktar jämställdhet.

Delmål: Jämställdhetsanalys av publikationer.

Aktiviteter

Analysera landstingets kommunikationskanaler utifrån ett jämställdhetsperspektiv

Jämställdhetsutbildning och säkerställande av granskningsfunktion för jämställdhet/jämlikhet ingår i det ordinarie arbetet för kommunikationsenheten.

Indikator

Jämställdhetsanalys av text och bild görs innan publicering av informationsmaterial.

Delmål: Brukare av landstingets servicefunktioner bemöts likvärdigt.

Aktiviteter

Handläggning av patientnämndens ärenden inom området bemötande

Observera tendenser och mönster i patientnämndsärenden

Samverkan mellan landstinget verksamheter kring bemötandefrågor

Metodutveckling för bemötandefrågor.

Indikatorer

Jämställdhetsanalyserade brukarundersökningar.

Landstingets roll som upphandlare av varor och tjänster, samt avtalspart vid externa avtal och interna överenskommelser

Mål 6. Avtal med samarbetspartner främjar jämställdhet

Delmål: Landstinget har enhetliga riktlinjer för hur jämställdhet ska beaktas vid upphandling och avtal enligt LOU och LOV.

Jämställdhet och jämlikhet införs i avtal med externa partners

Jämställdhet och jämlikhet införs i överenskommelser mellan verksamheter som bedrivs i egen regi.

Aktiviteter

Vid upphandling LOU o LOV ska jämställdhet/jämlikhet ingå i relevanta upphandlingar

När landstinget sluter avtal med externa partners ska jämställdhet/jämlikhet ingå där det är relevant

Informationsinsatser.

Indikator

Tydligare skrivningar för jämställdhet/jämlikhet i avtal.

Delmål: Kraven i externa avtal och interna överenskommelser leder till jämställd verksamhet.

Aktiviteter

I dialog med verksamheter uppmärksamma vikten av att beakta jämställdhet/jämlikhet i upphandlingar/avtal

Informera ansvariga för övriga avtal och överenskommelser (icke upphandlade) om vikten av att beakta jämställdhet/jämlikhet i avtal och överenskommelser

Säkerställda uppföljningar och utvärderingar.

Indikator

Uppföljning av jämställdhetskrav i tecknade avtal och överenskommelser.

Uppföljning

Arbetet följs upp genom makEQuality, Jämix samt i landstingets ordinarie uppföljningssystem.

I arbetet eftersträvas en lärande utvärdering för att ta vara på de erfarenheter som görs.

Verktyg

På **www.jamstall.nu** finns verktyg som stöd i det dagliga arbetet. Här finns bland annat checklistor och beskrivning av olika metoder för jämställdhetsanalys.

På Kunskapscentrum för jämlik vård Västra Götalandsregionen arbetar med verksamhetsutveckling, ledning, styrning och uppföljning, utbildning och forskning. Målet är att vara med och utveckla vården så att patienter erbjuds en god, säker och jämlik vård vid varje tillfälle och på varje vårdnivå.
http://jamlikvard.vgregion.se/sv/Regionkansliet/Halso--och-sjukvardsavdelningen/Kunskapscentrum-for-Jamlik-vard/jamlik_vard/

Definitioner av begrepp

Inom Landstinget i Värmland gör vi följande definitioner:

Flerfaldig diskriminering – är ett begrepp som används i CEMR deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män. Det innefattar diskriminering som bland annat har sin grund i kön, hudfärg, etnicitet eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion, tillhörighet till nationell minoritet, egendom, börd, funktionshinder, ålder, sexuell läggning, *könsidentitet eller könsuttryck* eller socioekonomisk tillhörighet. *CEMR har alltså en bredare definition än diskrimineringslagen.*

Genus är ett begrepp som beskriver de aspekter av kön som är socialt och kulturellt konstruerade, det vill säga de föreställningar, idéer och handlingar som formar våra sociala kön.

Intersektionalitet är en sociologisk teori och ett analytiskt hjälpmedel för att studera hur olika former av diskriminerande maktordningar samverkar i ett samhälle. Begreppet kan illustreras så här:

	Ålder	Kön	Etnicitet	Religion trosuppfattning	Funktionshinder	Sexuell läggning	Könsidentitet könsuttryck
Kvinna	→	→	→	→	→	→	→
Man	→	→	→	→	→	→	→

Jämlikhet handlar om alla individers lika värde oavsett kön, religion, social tillhörighet, sexuell läggning mm. I politiska sammanhang handlar det även om

inflytande och sociala förhållanden. Jämlikhet kan motiveras från olika utgångspunkter, t.ex. religion, naturrättsliga föreställningar, liberalism, socialism och demokrati.

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma möjligheter och rättigheter. Det förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld.

Jämställdhetsintegrering handlar om att alla delar i en organisation ska ta hänsyn till och utforma sin verksamhet i relation till de villkor kvinnor och män lever under och tillfredsställa både kvinnors och mäns behov. Det innebär att jämställdhetsintegrering berör frågor om jämlikhet, eftersom grupperna kvinnor och män inte är homogena: Kvinnors och mäns situation och behov varierar beroende på en mängd faktorer som ålder, social tillhörighet, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning och religion. Det är lika mycket en fråga om att utveckla organisationer och verksamheter så att de tar tillvara på medarbetarnas fulla potential och om att ha en verksamhet som möter och tar tillvara på kundernas/medborgarnas behov – kort sagt, en kvalitetssäkrad verksamhet.

Kön är i dagligt tal framförallt ett sätt att kategorisera människor. Kön delar ofta in människor i grupperna ”män” och ”kvinnor”. Begreppet har flera olika delar:

• Könsidentitet - Det kön en person känner sig som.

• Biologiskt kön - Definieras utifrån inre och yttre könsorgan, könskromosomer och hormonnivåer.

• Juridiskt kön - Det kön som står registrerat i varje persons folkbokföring, pass och legitimation.

• Socialt kön - Det som formar kvinnor och mäns sociala beteende. Inom feminismen är det synonymt med genus.

Normkritik innebär att man får syn på, och ifrågasätter de normer som påverkar uppfattningar om vad som är ”normalt” och därmed oreflekterat uppfattas som önskvärt.

Sökord: jämställdhet, jämlikhet, normkritik

Utarbetad av: Landstingets strategiska jämställdhetsgrupp