Ledningsstaben
Peter Wahlberg

2016-09-20

Handlingsplan för jämställdhet

Plan för implementering av CEMR-deklarationen om jämställdhet på lokal och regional nivå, avseende perioden 2017 - 2019

1 Handlingsplanen 2017-2019 – syfte och utformning

1.1 Val av artiklar

CEMR-deklarationen är utformad för att kunna användas i alla medlemsländer och skall omfatta ansvar och befogenheter, såväl för den lokala/kommunala nivån, som den regionala. Eftersom förutsättningarna skiljer sig åt mellan länderna i dessa avseenden, är det inte rimligt, eller nödvändigt att beakta alla artiklarna, eller alla formuleringar i dessa, när Region Östergötland skall ta fram en handlingsplan. Det förutsätts också i deklarationen att varje undertecknare själv gör sin prioritering och väljer de artiklar/delar av artiklar man särskilt önskar uppmärksamma.

Region Östergötland har valt att lyfta fram dessa artiklar i denna handlingsplan:

- Artikel 2 och 4, som rör jämställdhet i den politiska strukturen och hur denna kan verka
- Artikel 5, som handlar om samverkan med andra aktörer
- Artikel 6, som innebär att undertecknaren ska motverka könsstereotyper i sin kommunikation
- Artikel 11, som avser rollen som arbetsgivare
- Artikel 12, som handlar om upphandling av varor och tjänster
- Artikel 14, som tar upp jämställdhet inom hälso- och sjukvårdsområdet
- Artikel 20, som behandlar kultur, fritid och idrott
- Artikel 22 som behandlar könsrelaterat våld
- Artikel 26, som handlar om rörlighet och transporter
- Artikel 27 slutligen, avser ekonomisk utveckling, vilket bland annat innefattar jämställda villkor för kvinnor som företagare.

1.2 Utformning och integration i ordinarie styrning

Handlingsplanen är uppställd så att, för varje område, aktuell artikel i CEMR-deklarationen redovisas först *(kursiv text).* Därefter följer en kort text som knyter an artikeln till situationen i Region Östergötland, varefter mål, åtgärder etc redovisas för planperioden. På detta sätt har det varit ambitionen att göra det tydligt vilka delar i

artikeltexten som ansetts relevant för Region Östergötland att – åtminstone inledningsvis – fokusera på.

Ambitionen har varit att – för var och en av de artiklar som tas upp i handlingsplanen – beskriva målsättningar och aktiviteter för perioden 2017 – 2019. Dessa mål och aktiviteter har så långt som möjligt utformats så att de går att följa upp. Tanken är att de ska ligga till grund för en kommande inarbetning i ordinarie styrdokument, vilket med nödvändighet kommer att innebära att formuleringar anpassas och nödvändiga kompletteringar görs. Det kan i detta sammanhang vara angeläget att ytterligare betona att föreliggande handlingsplan är ett vägledningsdokument inför arbetet med de ordinarie styrdokument som ingår i Regionens styrlogik.

Avsikten är att regionfullmäktige, då man fattar beslut om handlingsplanen, också ska uppdra till respektive styrelse/nämnd att arbeta in relevanta mål och aktiviteter i sina verksamhetsplaner. Detta kan möjliggöra en första uppföljning i samband med delårsbokslut 08, 2017. Parallellt arbetas målen och vad därmed sammanhänger, in i den strategiska planen under våren 2017. På så sätt ”fasas” jämställdhetsmålen in i den ordinarie styrprocessen, för att vara fullt integrerade 2018, då det också borde vara möjligt att – inom ramen för årsredovisningen – ta fram ett första underlag för en särskild redovisning av jämställdhetsarbetet i Regionen, om man så skulle önska.

I samband med att frågan om hur jämställhetsmål kan integreras i den ordinarie styrningen har diskuterats, har också begreppet ”Gender-Budgeting” lyfts upp. I sin renaste form innebär det att man mäter hur mycket av verksamhetens resurser som tillfaller respektive kön. I ett hälso- och sjukvårdssammanhang riskerar detta dock att bli mindre tydligt som indikator på graden av jämställdhet, framförallt därför att man samtidigt måste väga in hur behoven fördelar sig, vilket i sig är problematiskt, då de på gruppnivå skiljer sig, inte bara mellan män och kvinnor, utan också utifrån socioekonomi, etnicitet, funktionsvariation etc. Bedömningen av om Regionens resurser fördelar sig rättvist efter behov, kompliceras också av att det finns element av efterfrågestyrning i strukturen.

Slutsatsen av resonemanget ovan blir att en fruktbar avstämning av hur ”jämställt” organisationen verkar, får utgå från en bedömning av hur väl man lyckas nå de mål som satts upp i styrdokumenten. Där kommer alltså jämställdhetsaspekterna att kunna brytas ut i en särskild redovisning.

2 Handlingsplan 2017 – 2019

Artikel 2 – Politisk representation

1. *Undertecknaren erkänner kvinnors och mäns lika rätt att rösta, att kandidera för och att inneha förtroendeuppdrag.*

2. *Undertecknaren erkänner kvinnors och mäns lika rätt att medverka vid utformningen och genomförandet av politiska åtgärder, inneha offentliga befattningar och utöva alla offentliga funktioner på alla politiska nivåer.*

3. *Undertecknaren erkänner principen om en representativ könsfördelning i alla folkvalda och offentliga beslutande organ.*

4. *Undertecknaren förbinder sig att vidta alla rimliga åtgärder till stöd för de rättigheter och principer som nämnts ovan, inklusive att:*
   - *uppmuntra kvinnor att skriva in sig i röstlängden, utöva sin rösträtt och kandidera för offentliga befattningar*
   - *uppmuntra politiska partier och grupper att anta och genomföra principen om en representativ fördelning mellan kvinnor och män*
   - *i detta syfte uppmuntra politiska partier och grupper att vidta alla lagliga åtgärder, inklusive att där det är lämpligt införa kvotering, för att öka antalet kvinnor som utses till kandidater och senare väljs*
   - *fastställa egna rutiner och uppförandenormer för att undvika att potentiella kandidater och folkvalda avskräcks av stereotypa beteenden, språkbruk eller trakasserier*
   - *vidta åtgärder för att göra det möjligt för folkvalda att förena privatlivet med yrkeslivet och offentliga uppdrag, till exempel genom att se till att tidsscheman, arbetsmetoder och tillgången till omsorg om anhöriga anpassas så att alla folkvalda kan delta fullt ut*

5. *Undertecknaren förbinder sig att främja och tillämpa principen om en balanserad könsfördelning i de egna beslutande och rådgivande organen och i samband med utnämningar till befattningar i externa organ. Om fördelningen mellan kvinnor och män hos undertecknaren för närvarande inte är balanserad, ska undertecknaren dock tillämpa bestämmelsen ovan på ett sätt som inte är mindre gynnsamt för minoritetskönet än den nuvarande fördelningen.*

6. *Vidare åtar sig undertecknaren att se till att ingen offentlig eller politisk befattning som tillsätts genom utnämning eller val vare sig i princip eller i praktiken förbehålls det ena eller andra könet eller anses mer normal för det ena könet än det andra på grund av stereotypa attityder.*

De inledande artiklarna behandlar huvudsakligen den politiska sfärens villkor och förutsättningar att verka politiskt, liksom det uppdrag som mer exklusivt åvilar de förtroendevalda, i och med att man undertecknat deklarationen. Den första aspekten illustreras av Artikel 2 (ovan), medan den andra illustreras av Artikel 4 (nedan).

Mål för planperioden år 2017-2019 gällande artikel 2:

- Att nämnder/styrelsen och dess beredningar och utskott genomför en jämställdhetsutbildningsdag.
- Region Östergötlands valberedning ska i dialog med de politiska partierna utveckla jämställdhetsaspekten vid tillsättningar av nya uppdrag.
- Att regionfullmäktige utvecklar sina arbetsformer mot ett mer jämställt deltagande exempelvis genom könsuppdelad talarstatistik och varvade talarlistor.

Artikel 4 – Offentligt ställningstagande för jämställdhet

1. *Undertecknaren ska, som demokratiskt vald ledare och representant för kommunen/regionen och dess invånare, formellt ta ställning för principen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå och ska i det sammanhanget:*

   - *tillkännage att denna deklaration undertecknats av undertecknaren efter att ha debatterats i och antagits av kommunens/regionens högsta representativa organ*

   - *förbinda sig att fullgöra sina åtaganden enligt deklarationen och regelbundet offentliggöra rapporter om hur genomförandet av handlingsplanen för jämställdhet fortskrider*

   - *försäkra att undertecknaren och regionens folkvalda representanter ska uppfylla*
     höga krav på uppförande när det gäller jämställdhetsfrågor

2. *Undertecknaren ska använda sitt demokratiska mandat för att uppmuntra andra politiska och offentliga institutioner samt det civila samhällets och privata organisationer att vidta åtgärder för att säkerställa rätten till jämställdhet.*

Innehållet i artikel 4 tillgodoses i stor utsträckning, genom att deklarationen och den handlingsplan som knyts till denna, har antagits av Regionens högsta beslutande organ och därmed offentliggjorts. Den under föregående avsnitt beskrivna ambitionen att integrera jämställdhetsarbetet i det ordinarie styrsystemet, skapar också förutsättningar för en regelbunden uppföljning och därmed redovisning av hur jämställdhetsarbetet fortskrider och vad som återstår att göra på området. Härvid kommer Regionen, tillsammans med andra undertecknare i länet, att fungera som förebilder för andra organisationer i regionen.

Mål för planperioden år 2017-2019 gällande artikel 4:

- Att börja utveckla formerna för hur regionen skulle kunna anordna en ”jämställdhetsdag” riktad mot allmänheten.

Artikel 5 – Arbeta med samarbetspartners för att främja jämställdhet

1. *Undertecknaren förbinder sig att samarbeta med alla sina samarbetspartners, såväl organisationer inom den offentliga och privata sektorn som civila samhällsorganisationer, för att främja ökad jämställdhet på alla områden inom regionen. Undertecknaren ska särskilt sträva efter att samarbeta med arbetsmarknadens parter i detta syfte.*
2. *Undertecknaren ska samråda med sina samarbetsorganisationer, inklusive arbetsmarknadens parter, när det gäller utveckling och översyn av*

regionens handlingsplan för jämställdhet och andra viktiga frågor med anknytning till jämställdhet.

Under 2016 pågår ett arbete för att utarbeta en länsgemensam jämställdhetsstrategi. Det är ursprungligen ett statligt uppdrag och länsstyrelsen leder arbetet. Processen bedrivs som en kontinuerlig dialog mellan länsstyrelsen och tjänstemän som utsetts av Region Östergötland och länets kommuner. Ambitionen är att strategin ska vara färdig under 2016 och att den sedan under 2017 kan underställas respektive huvudman för politiskt ställningstagande. Ambitionen är vidare att kunna använda de regionala samrådsorgan, som etablerats mellan lokala och regionala huvudmän, som referensorgan och för att underlätta och förbereda den slutliga beslutsprocessen.

Det nätverk av särskilt utsedda tjänstemän i Regionen och länets kommuner, som bildats för att arbeta med den länsgemensamma strategin, har viktiga funktioner även sedan det inledande strategiarbetet är avslutat. Det handlar, såväl om att ge stöd till varandra i implementeringsarbetet, som att på olika sätt gemensamt driva på för ett mer jämställt Östergötland.

Mål för planperioden år 2017-2019 gällande artikel 5:

- Att det ska finnas en länsgemensam strategi för jämställdhet, som är undertecknad av berörda parter som till exempel Region Östergötland, länets kommuner och berörda statliga organ/verksamheter

  Viktiga verktyg för att uppnå detta och för att de nationella jämställdhetsmålen ska kunna implementeras regionalt är:
  - Att det finns väletablerade samverkansformer mellan de primära aktörerna på detta område, samt
  - Att en regional stödstruktur med adekvat kompetens kan etableras som möjliggörare i denna process.

Artikel 6 – Bekämpa stereotyper

1. *Undertecknaren förbinder sig att bekämpa och i möjligaste mån förebygga fördomar, beteenden, språkbruk och bilder som har sin grund i föreställningen att det ena eller det andra könet är överlägset eller i stereotypa kvinno- och mansroller*

2. *I detta syfte ska undertecknaren se till att den egna interna och externa kommunikationen till fullo överensstämmer med detta åtagande och att man främjar positiva genusbilder och exempel.*

3. *Undertecknaren ska också, genom utbildning och på annat sätt, bidra till att medarbetare i kommunen/regionen kan identifiera och motverka stereotyp könsrollsmönster och beteenden. Uppförandenormerna ska också anpassas i detta avseende.*

4. *Undertecknaren ska genomföra aktiviteter och kampanjer i syfte att sprida insikten om att stereotypa könsrollsmönster utgör ett hinder för förverkligandet av jämställdhet.*

Redan under 2015 genomförde Regionens kommunikationsenhet, tillsammans med länsstyrelsen och ett antal av länets kommuner, en ”kollegial granskning” av de bilder organisationerna använder i sitt kommunikationsmaterial. Denna granskning gav deltagarna flera viktiga insikter. En var att så mycket bildmaterial fortfarande förmedlar könsstereotyper och att det finns en stor omedvetenhet, även hos dem som yrkesmässigt producerar sådan information. Hur Region Östergötland kommunicerar, i bild och text, utåt och internt, är oerhört viktigt. En absolut målsättning måste vara att en så central funktion i denna stora organisation, ska kunna gå före och utmana stereotypa föreställningar om genus, liksom om andra aspekter som rör mänskliga rättigheter och likabehandling.

Utöver detta behöver Regionen finna effektiva former för att göra det tydligt för medarbetarna i organisationen, att Region Östergötland har antagit CEMR-deklarationen och vilka ambitioner denna innefattar (se artikel 4).

Mål för planperioden år 2017-2019 gällande artikel 6:

- I allt informationsmaterial och annan officiell kommunikation från Region Östergötland skall det vara säkerställt att det inte förmedlas könsstereotyper.
- Region Östergötlands medarbetare ska vara medvetna om att organisationen arbetar aktivt för ökad jämställdhet.

  Exempel på aktiviteter som kan leda fram mot målen är intern utbildning av kommunikatörer, spridning av information om jämställdhetsarbetet via olika interna digitala kanaler, inslag om jämställdhetsarbetet på ledardagar med mera.

  Hur målen uppnås kan mätas exempelvis genom kollegial granskning av kommunikationsinsatser, samt genom en fråga i medarbetarenkäten.

Artikel 11 – arbeta med rollen som arbetsgivare

1. *I sin roll som arbetsgivare erkänner undertecknaren rätten till jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller alla aspekter av anställning, inklusive arbetsorganisation och arbetsvillkor.*

2. *Undertecknaren erkänner medarbetarnas rätt att förena yrkesliv med samhällsliv och privatliv och rätten till värdighet och säkerhet på arbetsplatsen.*

3. *Undertecknaren förbinder sig att vidta alla rimliga åtgärder, inklusive aktiva åtgärder, inom ramen för sin rättsliga befogenhet, till stöd för ovan nämnda rättigheter.*

4. *De åtgärder som avses i punkt 3 omfattar bland annat följande:*

    a) *Göra en översyn av relevanta policys och rutiner som har att göra med anställning inom organisationen och att inom en rimlig tidsperiod utveckla och implementera arbetsgivardelen av organisationens handlingsplan för jämställdhet i syfte att motverka ojämställdhet, med avseende på bland annat*

        - *lika lön, inklusive lika lön för likvärdigt arbete rutiner för översyn av löner, löneförmåner, lönesystem och pensioner*
        - *åtgärder för att säkerställa att det finns ett rättvist, tydligt och öppet system för befordran och karriärutveckling*
        - *åtgärder för att säkerställa en balanserad fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer och särskilt för att rätta till eventuella obalanser på högre chefsnivåer*
        - *åtgärder för att komma till rätta med könsbaserad arbetssegregering och för att uppmuntra de anställda att pröva på otraditionella yrken*
        - *åtgärder för att säkerställa att det finns rättvisa rekryteringsrutiner*
        - *åtgärder för att säkerställa skäliga, sunda och säkra arbetsförhållanden*
        - *rutiner för samråd med de anställda och deras fackföreningar för att säkerställa att det finns en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i varje samråds- eller förhandlingsorgan.*

    b) *Bekämpa sexuella trakasserier på arbetsplatsen genom att tydligt klargöra att ett sådant beteende är oacceptabelt, att stödja dem som utsatts, att införa och tillämpa en klar och tydlig policy gentemot förövarna och sprida kunskap om denna fråga*
    c) *Sträva efter att arbetsstyrkan på alla nivåer inom organisationen speglar den sociala, ekonomiska och kulturella mångfalden bland kommunens/regionens invånare*
    d) *Underlätta för de anställda att förena yrkesliv med privatliv och samhällsliv genom att:*
        - *införa bestämmelser som, i förekommande fall, tillåter anpassning av medarbetarnas arbetstid och stödåtgärder för deras anhöriga*

Region Östergötland har en policy för arbete och föräldraskap vars syfte är att verka för att medarbetare på alla nivåer bereds möjlighet att kombinera ett rikt familjeliv med arbete. Vidare arbetar regionen med planer för lika rättigheter. Arbetet sker lokalt inom varje produktionsenhet och bedrivs företrädesvis partsgemensamt inom den PE-övergripande samverkansgruppen som tar fram en lokal plan för lika rättigheter och

möjligheter på treårsbasis. Planen tas fram med utgångspunkt från diskrimineringslagen och strävandena mot en ökad jämställdhet ingår som en del. I de styrdokument som finns för det arbetet beskrivs Region Östergötlands grundsyn och förhållningssätt enligt följande:

”Region Östergötlands grundsyn är att lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet gynnar både enskilda medarbetare och verksamheten som helhet. Chefer och medarbetare ska tillsammans verka för jämställda arbetsplatser med en positiv attityd till mångfald där ingen känner sig diskriminerad eller trakasserad.

De aktiva åtgärderna för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet ska utgå från kraven i diskrimineringslagen och bidra till aktivt medarbetarskap, kompetensförsörjning som stödjer verksamhetens uppdrag samt gott chef- och ledarskap i enlighet med Region Östergötlands HR-strategi. ”

För att förebygga osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor genomförs årligen på övergripande nivå en lönekartläggning och en därtill hörande handlingsplan för jämställda löner.

Mål för planperioden år 2017-2019 gällande artikel 11:

- Medarbetare och chefer ska ha kunskap, förståelse och insikt om lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.
- Medarbetare och chefer ska ha goda arbetsförhållanden oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
- Jämnare könsfördelning och mångfald ska eftersträvas inom alla yrkesgrupper, befattningar och enheter.
- Osakliga skillnader i lön som beror på kön ska inte förekomma.

  Region Östergötland följer upp dessa frågeställningar i den årliga medarbetaruppföljningen.
  Resultatet av denna analyseras på arbetsplatserna och handlingsplaner arbetas fram på arbetsplatsnivå. Arbetet med handlingsplanerna skapar möjligheter för att verksamhetsnära belysa jämställdhetsfrågor. Regionövergripande pågår en planering för att under 2016 arbeta fram utbildningsmaterial med syfte att såväl öka kunskapsnivå, som att skapa förutsättningar för att arbeta med jämställdhetsintegrering.

Artikel 12 – avser upphandling av tjänster och varor

Undertecknaren är medveten om sitt ansvar att främja jämställdhet när den fullgör sina uppgifter och skyldigheter i samband med upphandling av varor och tjänster, inklusive kontrakt om varuleveranser, tillhandahållande av tjänster eller byggentreprenader.

1. *Undertecknaren inser att detta ansvar är särskilt viktigt när kommunen/regionen har för avsikt att lägga ut en viktig tjänst till allmänheten, som undertecknaren enligt lag är ansvarig för, på entreprenad till ett annat rättssubjekt. I sådana fall ska undertecknaren se till att*

rättssubjektet som tilldelas kontraktet (oavsett ägandeform) har samma ansvar för att säkerställa eller främja jämställdhet som undertecknaren skulle ha haft om regionen själv hade tillhandahållit tjänsten.

2. *Undertecknaren förbinder sig också, där så anses lämpligt, att genomföra följande åtgärder:*
    a) *för varje viktigare kontrakt som regionen avser att ingå beakta jämställdhetsaspekterna och de lagliga möjligheter som finns att främja jämställdhet*
    b) *se till att kontraktsvillkoren beaktar de jämställdhetsmål som uppställts för kontraktet*
    c) *se till att dessa mål beaktas och avspeglas även i övriga kontraktsvillkor*
    d) *utnyttja sina befogenheter enligt EU:s upphandlingslagstiftning för att ställa krav på sociala hänsyn som villkor för fullgörande av kontraktet*
    e) *se till att de medarbetare eller konsulter som har ansvar för upphandling och kontrakt avseende externa tjänster är medvetna om jämställdhetsdimensionen i sitt arbete, bland annat genom lämplig utbildning*
    f) *se till att huvudkontraktet innehåller krav på att även underleverantörer ska uppfylla skyldigheten att främja jämställdhet*

Upphandlingsansvariga i landsting och regioner i hela landet, arbetar sedan en tid med en gemensam etisk grund för att ställa krav på leverantörer av varor och tjänster. Denna så kallade uppförandekod innefattar olika aspekter av diskriminering, liksom rimliga och rättvisa arbetsvillkor hos producenter. Region Östergötland skall tillämpa uppförandekoden vid all upphandling av varor och tjänster, vilket också innefattar upphandlade vårdtjänster och vårdval. Uppförandekoden är dock inte – annat än i mer generella termer – tydlig när det gäller jämställdhet mellan män och kvinnor.

Upphandlingscentrum har, i samband med processen att ta fram föreliggande handlingsplan, genomfört en utredning om vad som kan göras specifikt inom jämställdhetsområdet, då det gäller upphandling av varor och tjänster. Man har bland annat pekat på möjligheten att genomföra förstudier inför större upphandlingar av tjänster och byggentreprenader, där upphandlingens art kan anses motivera detta och där initiala frågor kan formuleras, som exempelvis:

1. Är ett jämställdhetsperspektiv aktuellt?
2. Vilka konsekvenser får upphandlingen för kvinnor och män, flickor och pojkar?
3. Finns det en koppling till Regionens jämställdhetsmål?
4. Individbaserad statistik, redovisas den könsuppdelad?.
5. Finns kriterier för utvärdering och finns det en plan för uppföljning?

Genom att genomföra en sådan analys kan UC tillsammans med berörd verksamhet komma fram till om jämställdhetsaspekter särskilt ska uppmärksammas i upphandlingen.

Ett obligatoriskt krav som kan ställas är att leverantören har en aktuell jämställdhetsplan (fler än 25 anställda), som är framtagen i samverkan med de anställda.
Vidare kan obligatoriska krav ställas på att anbudsgivare ska redovisa aktiva åtgärder enligt 3 kap. 3 – 10 § diskrimineringslagen (gäller samtliga arbetsgivare), vilket innebär en kontroll av att det finns ett planmässigt arbete mot diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och en kontroll av att arbetet har skett i samverkan med representanter för arbetstagarna, samt en kontroll av att arbetet innehåller åtgärder under respektive område (lön, arbetsförhållanden, trakasserier och rekrytering).

Upphandlingscentrum pekar också på möjligheten att använda jämställdhetsaspekter då anbud utvärderas, men också på de svårigheter som detta innebär. Transparensen i utvärderingsprocessen minskar och risken för överprövningar ökar.

Man har kunnat notera att flera av de företag som levererar servicetjänster till Region Östergötland, har en ledningsstruktur (inklusive företagsstyrelse) som domineras av män, medan servicetjänsterna i huvudsak utförs av kvinnor. Detta är inte förenligt med Regionens åtagande i CEMR-deklarationen, där det förutsätts att vad som ska gälla för Regionen själv, också ska gälla för organisationens leverantörer.

Det kan finnas skäl att under den kommande planperioden undersöka och om möjligt utnyttja möjligheten att påverka stora företag som levererar service- och andra tjänster till Regionen, att utvecklas mot att få en ledningsstruktur som är mer jämställd. Det är dock viktigt att påpeka att Regionen inte har några formella befogenheter i de här avseendena. Det rör sig istället om en informell, långsiktig påverkan inom ramen för långvariga affärsrelationer.

Mål för planperioden år 2017-2019 gällande artikel 12:

- Samtlig personal inom Upphandlingscentrum skall, genom utbildningsinsatser, göras medvetna om jämställdhetsperspektivet,
- I alla större upphandlingar av tjänster och byggentreprenader, där upphandlingens art motiverar detta, skall en förstudie genomföras, för att se om det finns skäl att ställa särskilda jämställdhetskrav i upphandlingen, samt
- Att de obligatoriska krav som kan ställas med stöd av diskrimineringslagen, också ska följas upp

Artikel 14 – Hälsa

1. *Undertecknaren erkänner allas rätt till god fysisk och mental hälsa och slår fast att tillgång till högkvalitativ hälso- och sjukvård och förebyggande hälsovård för kvinnor och män är en förutsättning för förverkligandet av denna rättighet.*

2. *Undertecknaren är medveten om att hälso- och sjukvården måste ta hänsyn till kvinnors och mäns behov för att säkerställa att de har lika möjligheter till*

god hälsa. Undertecknaren inser också att dessa behov inte endast beror på biologiska skillnader, utan också på skillnader i livs- och arbetsvillkor och på stereotypa attityder och antaganden.

3. *Undertecknaren förbinder sig att göra allt som rimligen kan göras, inom ramen för sina ansvarsområden, för att verka för och säkerställa att invånarna har högsta möjliga hälsonivå. Undertecknaren förbinder sig att i detta syfte när det är lämpligt vidta eller främja följande åtgärder:*

    a. *tillämpa ett genusperspektiv på planeringen, finansieringen och tillhandahållandet av hälso- och sjukvårdstjänster*
    b. *se till att det i samband med friskvårdsaktiviteter inklusive aktiviteter som syftar till att stimulera sunda matvanor och betona vikten av motion, tas hänsyn till kvinnors och mäns olika behov och attityder*
    c. *se till att hälso- och sjukvårdspersonal är medvetna om hur kön påverkar hälso- och sjukvården och att de tar hänsyn till kvinnors och mäns olika erfarenheter av sådan vård*
    d. *se till att kvinnor och män har tillgång till korrekt hälsoinformation*

Artikel 14 är den mest centrala för Region Östergötland, eftersom hälso- och sjukvård, oavsett hur man mäter, utgör den absolut dominerande delen av organisationens verksamhet.

Hälsa:

Hälsan i befolkningen och de skillnader som på befolkningsnivå finns mellan kvinnor och män, är i mycket liten utsträckning en direkt följd av hälso- och sjukvårdens aktiviteter. Istället beror dessa skillnader av en mängd olika faktorer som har med skillnader i levnadsvillkor att göra. Dessa skillnader samverkar med hur roller och villkor traditionellt fördelar sig mellan män och kvinnor.

Regionen är och bör vara aktiv i olika avseenden, för att motverka och förebygga ohälsa och då också verka för att utjämna hälsoskillnader. Detta kan ske på olika sätt. Dels genom att informera och påverka för hälsosammare levnadsvanor. Dels genom direkta interventionsinsatser.

Hälso- och sjukvård:

Hälso- och sjukvårdsnämnden har redan för innevarande år inskrivet i sin verksamhetsplan, att man ska arbeta för en mer jämställd hälso- och sjukvård. Detta arbete kräver, såväl könsuppdelad verksamhetsstatistik, som tydliga ansatser att analysera vilka skillnader som kan anses vara omotiverade och vilka åtgärder som kan antas vara effektiva för att motverka ojämställdheten. Analysresultaten kan påverka nämndens beställningar av hälso- och sjukvård, liksom att det på olika sätt kan bli nödvändigt att initiera förändringar av vård- och vårdprocessprogram, så att de uppmärksammar genusaspekter. Den här beskrivna processen innefattar också tandvård och läkemedelsverksamheten.

Sjukskrivningsprocessen:

Forskning kring kvinnor och mäns sjukskrivningsmönster visar att kvinnor sjukskrivs mer än män. Man har lyft fram fem olika förklaringar till detta förhållande, förklaringar som sannolikt samverkar i olika grad.

1. Könsskillnader i sjuklighet,
2. Bristande medicinsk kunskap. Det finns brister i kunskapen om adekvat diagnostik, behandling, rehabilitering då det gäller kvinnors hälsoproblem
3. Män får bättre stöd. Kvinnor och män behandlas olika när de är sjuka
4. Arbetsmarknadens utformning, kvinnor har andra typer av arbeten, alternativt andra villkor inom samma arbete, vilket gör att det är svårare att återgå i arbete
5. Skillnader mellan kvinnor och män när det gäller obetalt arbete

Mål för planperioden år 2017-2019 gällande artikel 14:

- all verksamhetsstatistik ska vara könsuppdelad
- könsskillnader som uppenbaras i verksamhetsstatistiken ska analyseras och kommenteras och där omotiverade skillnader kan finnas, ska detta uppmärksammas särskilt och förslag till åtgärder ska tas fram
- Hälso- och sjukvårdsnämnden skall i sin fortlöpande dialog med vårdverksamheten (exempelvis i samband med behovsanalyser, i avtalsdialoger med mera) uppmärksamma verksamheten på omotiverade skillnader och initiera åtgärder som exempelvis kan vara förändringar i vård- och vårdprocessprogram.
- Att fortsätta de utbildnings- och andra interventionsinsatser som redan pågår för att sjukskrivningsprocessen ska bli jämställd, samt
- Att fortsätta att på samma sätt som i dag följa upp resultaten av arbetet.

Artikel 20 – Kultur, idrott och fritid

1. *Undertecknaren erkänner allas rätt att delta i kulturlivet och att njuta av konsten.*

2. *Undertecknaren erkänner också idrottens bidrag till samhällslivet och till förverkligandet av rätten till hälsa enligt artikel 14. Undertecknaren erkänner också att kvinnor och män har rätt till lika tillgång till kultur-, fritids- och idrottsaktiviteter och anläggningar.*

3. *Undertecknaren är medveten om att kvinnor och män kan ha olika erfarenheter och intressen när det gäller kultur, idrott och fritid och att dessa kan bero på stereotypa attityder och beteenden relaterade till kön och förbinder sig därför att vidta eller främja åtgärder, inklusive att där det är lämpligt:*

    - *i möjligaste mån se till att idrotts-, kultur- och fritidsanläggningar och verksamheter tillhandahålls och är*

tillgängliga på samma villkor för kvinnor och män, pojkar och flickor

- *uppmuntra kvinnor och män, pojkar och flickor att delta på lika villkor i idrott och kulturaktiviteter, även sådana som traditionellt betraktas som övervägande «kvinnliga» eller «manliga»*
- *uppmuntra konstnärer och kultur- och idrottsföreningar att främja kultur- och idrottsaktiviteter som utmanar könsstereotyper*
- *uppmuntra folkbiblioteken att utmana stereotypa könsrollsmönster i sitt utbud av böcker och annat material, liksom i sin reklamverksamhet*

De generella mål som region Östergötland har formulerat för verksamhetsområdet är:

Goda och jämnlika livsvillkor

- Alla ska kunna delta på lika villkor i kultur- idrott- och fritidsaktiviteter och de regionala verksamheter Region Östergötland arbetar med ska verka för jämställdhet, mångfald och tillgänglighet.

Hög tillgänglighet till Region Östergötlands verksamheter

- Kultur- och naturområdet ska vara tillgängligt för alla oavsett ålder, kön, funktionsförutsättning, etnisk bakgrund eller utbildning.

Ett rikt och utbrett kulturliv

- Verksamheten ska ha en tydlig regional spridning.

Regionutvecklingsnämnden ger stöd till länets kultur- natur-och civilsamhälle. Verksamheten strävar mot att jämställdhet och jämlikhet skall genomsyra bidragsgivningen och därmed kultur- och naturområdet i regionen. Därutöver skall övriga beslut inom nämndens verksamhet alltid utgå från de jämställdhets- och jämlikhetssträvanden som fastslagits i målen för verksamheten. I bidragsgivning och upphandling av tjänster eftersträvar och kontrollerar regionutvecklingsnämnden en jämn könsfördelning. Alla regionala verksamheter ska verka för att jämställdhet, mångfald och tillgänglighet ska vara en naturlig del i verksamheten vilket beskrivs övergripande i samtliga regionala uppdrag.

För att förverkliga ett kulturliv för alla, ska de regionala verksamheter som erhåller medel från kultursamverkansmodellen ta särskild hänsyn till de nationella horisontella mål som är relaterade till modellen. Detta för att bidra till verkställandet av de nationella kulturpolitiska målen och FN-konventionen om mänskliga rättigheter för personer med funktionsnedsättning. De horisontella mål som ska beaktas vid den årliga verksamhetsplaneringen är: barns och ungas rätt till kultur, insatser för ett jämställt och tillgängligt kulturliv, internationellt och interkulturellt utbyte och samverkan, synliggörande av nationella minoriteters kultur samt insatser som synliggör hbtq-perspektivet.

Mål för planperioden år 2017-2019 gällande artikel 20:

- Eftersträva att information och bilder i marknadsföringsmaterial, Webbpublicering och tryckta publikationer etcetera är genusneutral.

- I förekommande fall förtydliga och skapa uppföljningsbara mål för jämställdhet, mångfald och tillgänglighet i Regionutvecklingsnämndens uppdrag till regionala verksamheter.

- Årligen följa upp måluppfyllelsen i uppdragen och utvärdera avseende hur och på vilket sätt verksamheterna bidragit till att öka jämställdhet, mångfald och tillgänglighet.

- Genomföra kunskapsbyggande insatser kring de horisontella målen.

- Alla anställda och nyanställda ska informeras om innehållet i handlingsplanen.

Artikel 22 – Könsrelaterat våld

1. *Undertecknaren är medveten om att könsrelaterat våld, som drabbar kvinnor oproportionerligt hårt, är ett brott mot de grundläggande mänskliga rättigheterna och mot människors värdighet och fysiska och emotionella integritet.*

2. *Undertecknaren är medveten om att könsrelaterat våld uppstår på grund av förövarens uppfattning, mot bakgrund av ett ojämlikt maktförhållande, att det ena könet är överlägset det andra.*

3. *Undertecknaren förbinder sig därför att införa och stärka program och insatser mot könsrelaterat våld, inklusive att:*

    - *inrätta eller stödja särskilda stödstrukturer för offren*
    - *informera allmänheten, på de i området vanligast förekommande språken, om den hjälp som finns att få på området*
    - *se till att specialistteam får utbildning i att identifiera och stödja offren*
    - *se till att de berörda myndigheterna, till exempel polisen, hälso- och sjukvårdsmyndigheterna och boenderelaterade myndigheter, är effektivt samordnade*
    - *främja upplysningskampanjer och utbildningsprogram riktade till potentiella och verkliga offer och förövare*

<u>Våld i nära relationer:</u>

Att mäns våld mot kvinnor måste upphöra, är ett av den nationella jämställdhetspolitikens delmål. Regionalt har det bedrivits ett arbete inom detta område i ett flertal år. Länsstyrelsen, länets kommuner och organisationer har under åren samverkat med landstinget/Regionen. Inom Regionen har rutiner utarbetats för hur man ska hantera situationer där man misstänker att personer utsatts för våld i sin relation. Uppföljningar antyder dock att det finns behov av att se över och förtydliga

dessa rutiner och inte minst, att genom utbildnings- och informationsinsatser, se till att dessa är kända och tillämpas där det är relevant.

Könsstympning:

Enligt WHO omfattar könsstympning av flickor och kvinnor alla ingrepp som rör borttagande, helt eller delvis, av de externa genitalierna eller annan åverkan på de kvinnliga könsdelarna av kulturella eller andra icke-medicinska skäl.
I en rapport som överlämnas till HSN under våren föreslås att:

- Ett Vårdprocessprogram tas fram, som också inkluderar samverkan.
- En ansvarig samordnare utses, som driver processen tillsammans med en arbetsgrupp bestående av relevanta personer från berörda verksamheter.
- Ett utbildnings-/kompetensutvecklingsprogram genomförs.
- Specialistmottagning/-ar i Region Östergötland, alternativt specialkunniga medarbetare som individanpassat och professionellt ska kunna möta alla flickors och kvinnors behov av insatser till följd av könsstympning.

Mål för planperioden år 2017-2019 gällande artikel 22:

- att genomföra en översyn och om nödvändigt revidera de rutiner som ska gälla när vårdpersonal möter patienter som man misstänker har varit utsatta för våld i sin relation
- att genomföra informations-/utbildningsinsatser, som ett led i implementeringen av rutinerna, samt
- att de åtgärder som föreslås här ovan avseende rapporten till HSN, implementeras och följs upp inför ett eventuellt förnyat ställningstagande

Artikel 26 – Rörlighet och transport

1. *Undertecknaren är medveten om att rörlighet och tillgång till transportmedel är nödvändiga förutsättningar för att kvinnor och män ska kunna utöva många av sina rättigheter, uppgifter och aktiviteter, till exempel tillgång till arbete, utbildning, kultur och nödvändig service. Undertecknaren är också medveten om att en kommuns/regions hållbara utveckling och framgång i hög grad är beroende av att det finns en effektiv, högkvalitativ infrastruktur för transporter samt en effektiv och högkvalitativ kollektivtrafik.*

2. *Undertecknaren är också medveten om att kvinnor och män i praktiken, på grund av faktorer som inkomst, omsorgsansvar eller arbetstider, ofta har olika behov och olika användningsmönster när det gäller rörlighet och transport, och att kvinnor följaktligen i större utsträckning än män använder kollektivtrafiken.*

3. *Undertecknaren förbinder sig därför att:*

a) beakta rörlighetsbehoven och resvanorna hos kvinnor och män, med hänsyn tagen till om de bor i städer eller på landsbygden

b) se till att de trafiktjänster som invånarna i kommunen/regionen har tillgång till bidrar till att tillgodose kvinnors och mäns särskilda och gemensamma behov och bidrar till att förverkliga jämställdhet

AB Östgötatrafiken har i beredningen av underlag för denna handlingsplan, utgått från de nationella jämställdhetsmålen, då man formulerat jämställdhetsambitionerna för den allmänna kollektivtrafiken i länet.

Mål för planperioden år 2017-2019 gällande artikel 26:

- Det ska råda jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män i besluts- och genomförandeprocessen när det gäller kollektivtrafik inom Region Östergötland.
- Kollektivtrafiken inom Region Östergötland ska bidra till att skapa likvärdig tillgång för kvinnor och män till utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet.
- Kollektivtrafiken inom region Östergötland ska bidra till att skapa jämn fördelning mellan kvinnor och män avseende ansvar för obetalt hemarbete och möjlighet att ge och få omsorg.
- Öka tryggheten genom att minimera risker och eliminera rädsla för att utsättas för könsrelaterat våld eller brott i samband med resor med kollektivtrafiken. Otrygghet har negativ inverkan på mobiliteten, målet är att öka tryggheten både under själva resan med kollektivtrafiken och i miljöer i anslutning till kollektivtrafikresorna.

  De åtgärder som man avser att vidta är fördelade över planperioden enligt följande:
  2017
  Utifrån befintligt underlag sammanställa könsuppdelad statistik som visar på likheter och skillnader i resandebehov samt faktiskt resande. Sammanställningen syftar till att öka kunskapen inom verksamhetsområdet ur ett jämställdhetsperspektiv.

  2018
  Med hjälp av kunskap utifrån den könsuppdelade sammanställningen inleda arbetet med att ta fram förslag på åtgärder och förändringar som bör ske för att förbättra jämställdheten.

  2019
  Fortsätta arbetet med framtagande av åtgärder inom den allmänna kollektivtrafiken för ökad jämställdhet.

  Uppföljning görs genom årlig uppföljning och sammanfattning av hur verksamheten har påverkat jämställdheten.

Artikel 27 – Ekonomisk utveckling

1. *Undertecknaren är medveten om att en balanserad och hållbar ekonomisk utveckling är nyckeln till framgång för en kommun/region och att verksamheten på detta område kan ha stor betydelse för att främja jämställdhet.*

2. *Undertecknaren är medveten om att det är nödvändigt att anställa fler kvinnor och i mer kvalificerade befattningar och dessutom att risken för fattigdom på grund av långtidsarbetslöshet och obetalt arbete är särskilt hög för kvinnor.*

3. *Undertecknaren förbinder sig att i sin verksamhet med anknytning till ekonomisk utveckling till fullo beakta kvinnors och mäns behov och intressen samt möjligheterna att främja jämställdhet. Undertecknaren förbinder sig att i detta syfte vidta lämpliga åtgärder som kan innefatta att:*

    - *stödja kvinnliga företagare*
    - *se till att ekonomiskt stöd och andra typer av stöd som ges till företag främjar jämställdhet*
    - *uppmuntra kvinnliga praktikanter att skaffa sig färdigheter och behörighet för yrken som traditionellt har ansetts som "manliga" och vice versa*
    - *uppmuntra arbetsgivarna att rekrytera kvinnliga lärlingar och praktikanter med kompetenser som traditionellt ansetts som "manliga" och vice versa*

Regionens och tidigare regionförbundet Östsam, har i sitt arbete för att stödja förutsättningarna för näringslivets utveckling i länet, också haft uppmärksamhet på genusaspekterna. Inte minst syns detta genom att det regionala utvecklingsprogrammet (RUP) är jämställdhets integrerat i sin utformning. Statliga utvecklingsmedel, som genom åren hanterats och fördelats via Regionen/Regionförbundet, har i många fall varit villkorade med en återredovisning av hur medlen fördelats efter kön.

Från och med 2016 kommer tillväxtverket att fördela särskilda medel till landsting och regioner för att de ska arbeta för jämställdhet inom området. Regionen avser att använda en del av dessa medel för att kunna tillhandahålla en jämställdhetsstrategisk utvecklingsresurs, som en del av ett samlat stöd till en mer jämställd ekonomisk utveckling. Härvid ska samverkan också etableras med andra regionala och lokala aktörer.

Mål för planperioden år 2017-2019 gällande artikel 27:

- Regionen skall, i samverkan med andra lokala och regionala aktörer, verka aktivt för jämställda villkor för kvinnors företagande och ekonomiska och arbetsmarknadsmässiga etablering.