

Strategi för jämställdhet och jämlikhet i VLL

Omfattning

Strategin gäller för alla anställda inom Västerbottens läns landsting, som medarbetare och i sin tjänsteutövning. Strategin omfattar även politiker och tjänstepersoner med verksamhets-, arbetsgivar- och ledningsansvar.

Bakgrund

Jämlikhet i vård och hälsa är en huvudstrategi för att uppnå Västerbottens läns landstings vision om världens bästa hälsa och världens friskaste befolkning år 2020. Värdegrunden "Ständigt bättre – patienten alltid först" visar också en tydlig inriktning mot förbättringsarbete baserat på respekt för alla människors lika värde. Dessa fyra ben – jämlik hälsa, jämlik vård, förbättringsarbete och alla människors lika värde – är också utgångspunkter för landstingets strategi för jämställdhet och jämlikhet. Planen tar ett helhetsgrepp om jämställdhetsområdet men omfattar även övriga diskrimineringsgrunder i arbetet för likabehandling och mot diskriminering.

I december 2013 antog landstingsstyrelsen en första strategisk handlingsplan för området, baserad på att landstinget undertecknat den europeiska CEMR-deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män. Arbetet utifrån planen har lett fram till att jämställdhets- och jämlikhetsperspektiven är idag representerade i landstingets dokument för politisk styrning och ledning samt att en stödfunktion i form av ett jämvårdsråd har etablerats på stabsnivå.

Den tidigare strategiska planen delade in arbetet på området i tre domäner: ledning och styrning, verksamhet och resursutnyttjande samt organisation och medarbetarskap. Alla dessa områden är fortsatt relevanta och finns kvar om än något omformulerade. Utöver dessa områden kompletteras den nya strategin med en fjärde domän som rör arbetet med en inkluderande verksamhet. Ett aktivt arbete med normbreddande perspektiv är en viktig del i ett patientcentrerat bemötande liksom för en inkluderande arbetsplats. I den nya strategin är domänerna omformulerade till mål.

Nytt i denna strategi är också att den även omfattar landstingets plan för likabehandling. Därigenom tar strategin ett helhetsgrepp på jämlikhet och jämställdhet både i den verksamhet som landstinget bedriver och i organisationen ur ett arbetsgivarperspektiv.

Definitioner

Jämlikhet innebär rättvisa mellan alla grupper i samhället och utgår från alla människors lika värde. Kön, etnicitet, religion, social tillhörighet, sexualitet och var man bor är olika aspekter av jämlikhet.

Jämställdhet innebär att människor av olika kön ska ha samma rättigheter, skyldigheter och

möjligheter inom all väsentliga områden i livet.

Genus är ett begrepp som används för att förstå och urskilja de föreställningar, idéer och handlingar som sammantaget formar människors sociala kön.

Normer innebär allmänt delade regler och förväntningar på personer och deras agerande. Normer finns både i samhället i stort och i mindre sociala sammanhang och är ofta underförstådda och outtalade.

Mål

- 1) Ledning och styrning för jämställdhet och jämlikhet
- 2) Jämställd och jämlik hälso- och sjukvård
- 3) Jämställd och jämlik organisation
- 4) Inkluderande verksamhet

Strategier

Ledning och styrning för jämställdhet och jämlikhet

För att säkerställa ledning och styrning mot jämlikhet och jämställdhet krävs att perspektiven kontinuerligt beaktas i beslutsunderlag, styrande dokument och uppföljning.

Strategier:

- Genusmedvetenhet, jämställdhet och jämlikhet görs synligt i beslutsunderlag och i styrande dokument i form av könssuppdelad statistik och konsekvensanalyser för olika berörda grupper.
- Arbetet med jämställdhet och jämlikhet och dess resultat följs upp inom ordinarie uppföljningssystem.
- Alla verksamheter ska i planering, budget- och kvalitetsarbete inkludera mätbara mål för jämställdhet.

Jämställd och jämlik hälso- och sjukvård

En jämställd och jämlik hälso- och sjukvård av god kvalitet är landstingets huvuduppgift och även viktigt för att vi ska kunna vara en aktiv och innovativ samarbetspartner gentemot andra samhällsaktörer.

Strategier:

- VLL bedriver en genusmedveten verksamhet som motverkar att fördomar skapas och förstärks.
- VLL arbetar utifrån en väl fungerade vårdkedja som upptäcker, bedömer, vårdar och behandlar våldsdrabbade och våldsutövare med kunskap och kvalitet.

- Förbättringsarbeten vad gäller jämlikhet och jämställdhet är en del av det ordinarie arbetet inom VLL.
- Jämställdhet och jämlikhet är styrande för landstingets resursfördelning.
- Genusperspektiv betonas i forskning och kunskapsutveckling.
- VLL är en aktiv och innovativ samarbetspartner gentemot andra samhällsaktörer inom jämställdhetsområdet och bidrar på så sätt till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Jämställd och jämlik organisation

Att människor med olika behov, erfarenheter och förmågor kan arbeta och må bra inom landstinget är avgörande för framtidens kompetensförsörjning. För att uppnå detta krävs ett kontinuerligt och långsiktigt arbete med jämställda och jämlika arbetsvillkor samt med jämställdhet och jämlikhet i ledarskap och medarbetarskap.

Strategier:

- Att alla medarbetare är genusmedvetna samt har grundläggande kompetens vad gäller jämställdhets- och jämlikhetsområdet upprätthålls genom kontinuerliga utbildningsinsatser inom området.
- Ett aktivt arbete för att uppnå en jämställd könsfördelning bland verksamhets-, stabs- och verksamhetsområdeschefer.
- Lön ska sättas på saklig grund. Kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt har lika lön.
- Insatser görs för att alla medarbetare ska uppleva att arbete går att förena med föräldraskap och ett socialt liv.
- Ett normkritiskt perspektiv tillämpas vid rekrytering och kompetensutveckling.
- Heltid ska erbjudas vid tillsvidareanställning.
- Förebyggande arbete för att ingen ska utsättas för våld, hot eller trakasserier av arbetskamrater eller chefer.
- Alla medarbetare har goda och likvärdiga möjligheter till lärande och att delta i forskning, kompetens- och kvalitetsutvecklingsarbete.
- Det hälsofrämjande arbetet är genusmedvetet och normbreddande.
- VLL arbetar aktivt för att ge hjälp och stöd till anställda som utsätts för våld i en nära relation.

Inkluderande verksamhet

Ett aktivt värdegrundsarbete där normer kring kön, sexualitet, könsidentitet, etnicitet, funktionsvariation, religion och ålder utmanas är en viktig del i ett patientcentrerat bemötande likaväl som för en inkluderande arbetsplats.

Strategier:

- Förbättringsarbete inom VLL bedrivs på ett genusmedvetet sätt med jämlikhet och jämställdhet som del av målbilden.
- Inom VLL ifrågasätts de normer som begränsar människors liv och hälsa genom ett aktivt normbreddande arbete.
- Beskrivningar och kommunikation kring VLLs verksamhet präglas av en medvetenhet kring vilket budskap som förmedlas i ord och bild. VLLs kommunikation (extern och intern) är genusmedveten och visar på en mångfald av människor och erfarenheter.

Lagar och styrande dokument

Hälso- och sjukvårdslagen

En god hälsa och en vård på lika villkor för hela befolkningen är hälso- och sjukvårdens mål. Vården ska ges med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans värdighet. Den som har det största behovet av hälso- och sjukvård ska ges företräde till vården. Hälso- och sjukvården ska arbeta för att förebygga ohälsa.

Diskrimineringslagen

Lagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. Följa upp och utvärdera arbetet.

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

CEMR-deklarationen

Västerbottens läns landsting undertecknade 2013 den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män. Landstingethar därmed ställt sig bakom följande grundläggande principer:

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet

2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas.
3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle.
4. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet.
5. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens/regionens verksamheter är nödvändig för att främja jämställdhet.
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

Jämställdhetspolitiska mål

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån detta arbetar regeringen efter sex delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Agenda 2030

Att uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt är ett av de 17 globala målen för en hållbar utveckling. Den svenska Agenda 2030-delegationen lyfter fram ett jämlikt och jämställt samhälle som det första av sex prioriterade områden. De identifierade utmaningarna inom målområdet kring jämställdhet, som är relevanta för hälso- och sjukvården, är:

- Mäns våld mot kvinnor.
- Lägre löner och pensioner för kvinnor och män.
- Hälsoskillnader mellan kvinnor och män.
- Ojämn fördelning av tid spenderad i obetalt hem- och omsorgsarbete.
- Kunskapskillnader mellan kvinnor och män.

Uppföljning

Uppföljningen av jämställdhet och jämlikhet sker inom VLLs ordinarie uppföljningssystem.

Landstingsstyrelsen har ansvaret för att: Fatta beslut om strategin, ge årliga uppdrag till verksamheterna samt följa upp verksamheternas uppdrag.

Landstingsdirektören har ansvaret för att: Verksamheterna bedriver ett jämställdhets- och jämlikhetsarbete, att det finns en anpassad planering för detta samt att verksamheten följer upp och redovisar sitt jämställdhets- och jämlikhetsarbete i samband med det årliga bokslutet.

Utarbetat av

Sofia Elwér, jämställdhetsstrateg tillsammans med jämvårdsrådet.

Referenser och förändringar

Avsnittet placeras sist i dokumentet och hanteras av systemet

Dokumentinformation
Referenser: Nej
Förändringar sedan senaste utgåva: