

Strategi

Fastställt av: Utkast

Upprättat av: Sofia Elwer

Organisation gäller inom: Region Västerbotten

Strategi för jämställdhet och jämlikhet

Förändringar från föregående utgåva

Strategin ersätter Strategi för jämställdhet och jämlikhet i Region Västerbotten, Region Västerbotten, dnr: 268214

Omfattning

Strategin gäller för alla anställda inom Region Västerbotten, som medarbetare och i sin tjänsteutövning. Strategin omfattar även förtroendevalda och tjänstepersoner med verksamhets-, arbetsgivar- och ledningsansvar.

Strategins inriktning är jämställdhetsintegrering där jämställdhet och jämlikhet ska genomsyra hela verksamheten. Strategin ska:

- vara ett stöd för chefer och medarbetare i verksamhetsplanering och ordinarie verksamhet
- understödja hälso- och sjukvårdens målbild 2030 samt regionens regionala utvecklingsuppdrag
- vara ett styrande dokument för regionens nämnder och styrelser och den innebär ett fortsatt tydligt ansvar för respektive nämnd och styrelse att verka för ett jämställt och jämlikt Västerbotten.

Som stöd till strategins prioriteringar knyts befintliga processer/arbetsgrupper och i de fall där lämpliga grupperingar saknas bildas nya arbetsgrupper med representanter från berörda delar av organisationen. Regionens styrgrupp för jämställdhetsintegrering leder och skapar förutsättningar för genomförandet av strategin.

Bakgrund

Jämställdhet och jämlikhet är centrala utgångspunkter för Region Västerbottens uppdrag och arbete. Regionplanen som är det styrande dokumentet för regionens verksamhet, lyfter fram fyra perspektiv som ska genomsyra hela verksamheten: Jämställdhet, hela länet, social hållbarhet och jämlikhet. Det

Kommenterad [RN1]: Ska strategin även göras gällande för alla hel- och majoritetsägda bolag i tillämplig omfattning? I så fall bör detta läggas till, och så bör strategin skickas med ut till bolagen och ingå i instruktioner till ägarombud inför bolagsstämma. I det sistnämnda fallet bör därmed strategin också efter beslut skickas till strateger för ägarstyrning Niklas Gandal och Frida Hald.

Kommenterad [RN2]: Är inte tjänstepersoner med verksamhets- arbetsgivar- och ledningsansvar att betrakta som anställda också? Kanske bör den första meningen snarare formuleras om "Strategin gäller för alla medarbetare och chefer inom Region Västerbotten..."

Kommenterad [RN3]: Borde detta inte omformuleras till "det regionala utvecklingsuppdraget". Det är inte enbart regionen som "äger" det.

Kommenterad [RN4]: Kanske bör förtydligas med "Region Västerbotten" då det är ett internt dokument.

Kommenterad [RN5]: Är det rimligt att implementering av strategier ska organiseras på annat sätt än nämnds- och förvaltningsstruktur? Det är regionfullmäktige samt respektive nämnd och respektive förvaltningsledning som skapar förutsättningar för genomförandet av strategin. Vad är styrgruppens mandat och hur ser dess sammansättning ut?

Kommenterad [RN6]: Uttrycks i regionplan 2024 som vägledande principer.

Ett utskrivet dokument är endast en kopia. Giltig version finns i ledningssystemet.

innebär att dessa perspektiv ska finnas med vid planering, beslut, genomförande och uppföljning. Strategin för jämställdhet och jämlikhet ska utgöra ett stöd för jämställdhetsintegrering i stort samt integrering av övriga diskrimineringsgrunder i arbetet för likabehandling och mot diskriminering. Strategin omfattar samtliga av Region Västerbottens verksamhetsområden. Strategin tar avstamp i regionens undertecknande av den europeiska CEMR-deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män, Agenda 2030, det nationella jämställdhetspolitiska målet med delmål, länsstrategin Ett jämställt Västerbotten samt den regionala utvecklingsstrategin¹.

Kommenterad [RN7]: Något diffust uttryck, kanske bättre att använda "förvaltningar och hel- eller majoritetsägda bolag"?

Kommenterad [RN8]: ...för Västerbottens län 2020-2030.

Strategin sätter kön i fokus men kön förhåller sig alltid även till andra maktordningar, till exempel de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder), klass, stad och landsbygd samt majoritetssamhället i relation till minoriteter. I offentlig statistik finns lagkrav på kön som indelningsgrund medan andra jämlikhetsaspekter kan ofta är svårare att analysera via befintlig statistik och uppföljning. Jämställdhetsintegrering innebär att kön används som utgångspunkt men att även andra jämlikhetsaspekter bör tas med i analysen eftersom grupperna kvinnor och män inte är enhetliga samt att det finns personer som inte identifierar sig som kvinna eller man.

Kommenterad [RN9]: Kan behöva ses över redaktionellt bara, tror att det är några ord som svängts runt.

Jämställdhetsutmaningar i vårt län

I Sverige ska kvinnor och män ha samma makt att forma samhället och sina egna liv, vilket är det övergripande målet i den nationella jämställdhetspolitiken. Det finns dock fortfarande stora jämställdhetsutmaningar på en global, nationell, regional och lokal nivå. I Sverige har kvinnor i genomsnitt lägre inkomst än män, det finns färre kvinnor på ledande positioner än män, pojkar och flickor utbildar sig inom olika områden vilket sedan påverkar inriktning på högre utbildning och yrkesval, män dör oftare av ohälsa som är möjlig att förebygga samtidigt som kvinnor oftare utsätts för våld i nära relationer och skattar sin hälsa som sämre än vad män gör. Könsstereotypa föreställningar om män och kvinnor har stor inverkan på människors liv och möjligheter. Det påverkar även vårt samhälle, organisationer och företag. De utmaningar som finns på den nationella nivån återfinns även i Västerbotten².

Region Västerbottens strategi för jämställdhet och jämlikhet tar avstamp i ett antal utmaningar med relevans för regionens verksamhet.

- Västerbotten är bland de län i Sverige med högst ohälsotal bland kvinnor. De högre ohälsotalen bland kvinnor har flera förklaringar som omfattar både skillnader i arbetsmiljö,

¹ Läs mer under rubriken Lagar och styrande dokument

² Se länsstrategi "Tillsammans för ett Jämställt Västerbotten"

Ett utskrivet dokument är endast en kopia. Giltig version finns i ledningssystemet.

obetalt hem- och omsorgsarbete, utsatthet för våld men även skillnader i sjukskrivningsprocessen. Kvinnor är oftare sjukskrivna för psykisk ohälsa vilket också är diagnoser där stöd och behandling för att må bra och komma tillbaka i arbete inte är lika utvecklade jämfört med andra diagnoser. Konsekvensen blir längre sjukskrivningar för kvinnor och andra som drabbas av psykisk ohälsa.

- Mäns och pojkars våld mot kvinnor och flickor och mot varandra är ett utbrett problem i vårt län med allvarliga konsekvenser för trygghet, handlingsutrymme och mående. Personer med transexfarenhet och kvinnor med funktionsnedsättning är särskilt utsatta grupper. I Västerbotten finns brister vad gäller att upptäcka våldsutsatta och våldsutövare samt att erbjuda dem likvärdigt stöd och vård, oavsett var i länet de bor.
- I Västerbotten är uttaget av föräldrapenning jämnare fördelat mellan kvinnor och män jämfört med riket. Det finns dock stora inomregionala skillnader mellan kommunerna och kvinnor i Västerbotten tar fortfarande ut majoriteten av föräldraledigheten i samtliga kommuner. Detta får konsekvenser för mäns och kvinnors ekonomi, pension samt möjligheter att få och ge omsorg på lika villkor.
- Kvinnor i Västerbotten får i lägre utsträckning ta del av regionala utvecklingsmedel. Region Västerbotten fördelar **medel** för att stödja regionala utvecklingsinsatser och företag i regionen. Vad gäller företagsstödet går en majoritet av medlen till företag som ägs av män. Projektstödet går i hög utsträckning till branscher där män är i majoritet.
- Västerbotten har en starkt könssegregerad arbetsmarknad. I samhällsomställningen som pågår i Västerbotten där antalet industrijobb ökar ställs vi inför en ny konkurrens om arbetskraften. Nyetableringar av industrier med traditionellt mansdominerade arbetaryrken riskerar att förstärka begränsande normer kopplat till kön, klass och etnicitet om inte utvecklingen genomsyras av jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv. Rekrytering till industrin innebär också en hårdare konkurrens om arbetskraften där traditionellt kvinnodominerade branscher som vård och omsorg får svårare att **anställa**.

Region Västerbotten har en viktig roll både i att förändra mot ett jämställt och jämlikt län, både som arbetsgivare och som ansvarig för hälso- och sjukvård samt regional utveckling.

Kommenterad [RN10]: statliga och egna medel

Kommenterad [RN11]: Formuleringen uttrycker målkonflikt som kan uppstå. Om en starkt könssegregerad arbetsmarknad skulle luckras upp genom en hårdare konkurrens om arbetskraft där traditionellt kvinnodominerade branscher som vård och omsorg får svårare att anställa. Är inte det bra, ur en jämställdhetssynpunkt?

Mål

De målformuleringar som är vägledande för Region Västerbottens strategi för jämställdhet och jämlikhet är:

Region Västerbotten ska:

- leverera välfärdstjänster och regionala utvecklingsinsatser som bidrar till ett jämställt och jämlikt Västerbotten
- vara en jämställd och jämlik arbetsgivare

Målformuleringen stämmer väl överens med regionplanen fyra vägledande principer: jämställdhet, hela länet, social hållbarhet samt jämlikhet. Perspektiven är också centrala i den regionala utvecklingsstrategin där jämställd och jämlik inkludering är en av tre övergripande inriktningar.

Strategier

Region Västerbottens arbete bedrivs inom tre strategiska insatsområden: Jämställd och jämlik styrning och ledning, Jämställd och jämlik verksamhet samt Jämställd och jämlik arbetsgivare. Inom varje område specificeras prioriterade insatser.

Jämställd och jämlik styrning

Jämställdhet och jämlikhet kräver en målmedvetens styrning och uppföljning där ojämställdhet och ojämlikhet identifieras och leder till konkreta insatser. Alla chefer i regionen ska kunna svara på vilka jämställdhets- och jämlikhetsutmaningar som finns inom deras verksamhet och hur de arbetar för att åtgärda dessa. Detta ställer krav på regionens verksamhetsstöd och it-system. Det innebär också att anställda behöver ges rätt möjligheter i form av kompetens och förutsättningar för att integrera perspektiven i sin verksamhet.

Kommenterad [RN12]: Genomgående bör regionen ersättas med Region Västerbotten, för att synliggöra att det är organisationen som avses och inte det territoriella området.

Prioriterade insatser:

- Integrera jämställdhet och jämlikhet i regionens verksamhetsstyrning med syfte att stärka ledningens ägarskap och efterfrågan.
- Utveckla regionens stödsystem så att de underlättar att identifiera och sätta in åtgärder mot ojämställdhet och ojämlikhet. Det ska finnas mallar och rutiner som säkrar perspektiven i de system som används i organisationen.
 - Stratsys - verksamhetsplaneringsystemet
 - PowerBI - statistikrapporter
 - Ledningssystemet – jämställdhetsintegrerade beslutsunderlag
 - Projektmodell

Kommenterad [RN13]: Här nedan skulle man kunna lägga till att beakta jämställdhet och jämlikhet i Region Västerbottens rekryteringsarbete.

Ett utskrivet dokument är endast en kopia. Giltig version finns i ledningssystemet.

- Utveckla regionens förmåga att genomföra jämställdhets- och jämlikhetsanalyser.
- Integrera och konkretisera hur jämställdhet och jämlikhet säkerställs i regionens arbete med nära vård.

Jämställd och jämlik verksamhet

Region Västerbottens verksamhet når hela regionens befolkning vilket innebär att vi har stor möjlighet att bidra till jämställdhet och jämlikhet vad gäller både hälsa och samhällsutveckling i stort. Regionen ska arbeta på ett genusmedvetet sätt som motverkar att fördomar skapas, förstärks och reproduceras. Jämställdhet och jämlikhet ska vara styrande i Region Västerbottens resursfördelning och finnas med i forskning och kunskapsutveckling. Regionen ska också vara en aktiv och innovativ samarbetspartner kring frågor som rör jämställdhet och jämlikhet gentemot andra samhällsaktörer.

Prioriterade insatser:

- Framtagande av handlingsplan för jämställd vård tas fram inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen
- Säkerställande av en väl fungerade vårdkedja som upptäcker, bedömer, vårdar och behandlar våldsutsatta och våldsutövare med kunskap och kvalitet
- Utveckla regionens stöd för ett jämställt föräldraskap till blivande och nyblivna föräldrar
- Utveckla regionens sjukskrivningsmetodik för psykisk ohälsa för att på sikt minska sjukskrivningsgapet mellan män och kvinnor
- Vidareutveckla en jämställd fördelning av medel tex företagsstöd och projektmedel
- Analys och utvecklingsarbete för att säkerställa en jämställd bolagsstyrning
- Bidra till utveckling av en jämställd industri
- Utveckla och stärka regionens arbete med inkluderande kommunikation

Jämställd och jämlik arbetsgivare

En jämställd arbetsgivare innebär ett aktivt arbete med att ge kvinnor och män lika möjligheter i arbetslivet. Att regionen är en attraktiv arbetsgivare är helt avgörande för att klara välfärdens kompetensutmaning. Sveriges kommuner och regioner har sammanfattat innebörden av en jämställd arbetsgivarpolitik i nio punkter som rör arbetstid, föräldraledighet, arbetsmiljö, sjukfrånvaro, kränkande särbehandling, lön, makt och inflytande, yrkesval och karriärvägar.

Prioriterade insatser:

- Implementeringen av strukturerat arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen utifrån beslutad riktlinje

Kommenterad [RN14]: Byts mot "Fortsätta arbetet med en mer..."

Kommenterad [RN15]: Säkerställa är för starkt ord, detta har inte RV möjlighet/rådighet att ensamt göra. Däremot kan man "stödja" eller "uppmuntra", eller "stärka förutsättningar för"

- Genusmedvetet och normbreddande arbete med kompetensförsörjning
- Minska kvinnors sjukskrivningar genom systematiskt arbete med friskfaktorer i arbetsvillkor och arbetsmiljö för både medarbetare och chefer.
- Säkerställa kompetens hos ledningen genom att utveckla obligatoriska chefsutbildningar om jämställdhet, jämlikhet, makt och inflytande.

Uppföljning

De prioriterade insatserna i strategin ska föras in i regionens styrande dokument under perioden 2024–2030. Insatserna följs upp inom respektive förvaltnings verksamhetsplan samt av regionens styrgrupp för jämställdhetsintegrering.

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. Lagen ställer krav på aktiva åtgärder vilket innebär att det ska bedrivas ett kontinuerligt förebyggande och främjande arbete som undersöker risker för diskriminering, analyserar orsaker till risker, vidtar förebyggande och främjande åtgärder samt att följa upp och utvärdera arbetet. Lag (2016:828).

CEMR-deklarationen

Region Västerbotten har undertecknat den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män och 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.

Kommenterad [RN16]: Obs! Detta bör ni tita extra på. Är det nämndens plan som avses här, eller är det verksamheternas verksamhetsplaner som avses? En del av insatserna är sådant som faller inom verkställighet, eller förvaltningschefs/övriga chefers förutsättningar att leda och styra sin verksamhet. Här bör man möjligen överväga om inte en del av de prioriterade insatserna lämpligen följs upp genom SAM, eller särskild uppföljning av exempelvis kompetensförsörjningsstrategin eller motsvarande.

Kommenterad [RN17]: Kanske bör även "Lag om regionalt utvecklingsansvar" läggas till med formuleringen att regionen är ålagda i lag att "Med regionalt utvecklingsarbete genomföra insatser för att skapa en hållbar regional tillväxt och utveckling."

Ett utskrivet dokument är endast en kopia. Giltig version finns i ledningssystemet.

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.

Jämställdhetspolitiskt mål och delmål

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet ska uppnås genom insatser inom sex delmål som beskrivs i figuren nedan.



Agenda 2030

De globala målen är en ambitiös agenda som världens länder antagit för att uppnå en omställning till ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbart samhälle 2030. Jämställdhet och jämlikhet utför två av de 17 målen. Jämställdhet mellan kvinnor och män är ett mål i sig men samtidigt en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling. Arbetet omfattar en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser samt att möjliggöra ett liv fritt från våld och diskriminering oavsett kön. Arbetet med ett jämlikt samhälle bygger på principen om alla människors lika rättigheter och möjligheter oberoende av till exempel kön, könsidentitet, etnicitet, religion, funktionsvariation eller ålder. En rättvis fördelning av resurser och såväl ekonomiskt, socialt och politiskt inflytande i samhället är grunden för ett hållbart samhälle.



Ett utskrivet dokument är endast en kopia. Giltig version finns i ledningssystemet.

Länsstrategi: Ett jämställt Västerbotten

Region Västerbotten är ansluten till länsstrategin "Ett jämställt Västerbotten. Strategin tar fasta på tre regionala mål: Omfördela makten mellan kvinnor och män, förebygg och bekämpa mäns och pojkars våld mot kvinnor och flickor samt förändra könsstereotypa föreställningar.

Utarbetat av

Sofia Elwér, Jämställdhetsstrateg

Sara Pejok, Jämställdhetsstrateg

Anna Bohlin, Projektledare

Referenser