

Strategi

Fastställt av: Regionstyrelsen

Upprättat av: Sofia Elwer

Granskare: Maria Falck

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; medarbetare och tjänstepersoner med verksamhets-, arbetsgivar- och ledningsansvar. Strategin omfattar även förtroendevalda och är gällande för alla hel- och majoritetsägda bolag.

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

- vara ett stöd för chefer samt medarbetare i ledning och styrning, verksamhetsplanering och ordinarie verksamhet.
- understödja hälso- och sjukvårdens målbild 2030 samt det regionala utvecklingsuppdraget
- 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.

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

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 samarbetsyta Agenda 2030 skapar förutsättningar för genomförandet av strategin genom att vara tillgänglig för strategiska vägval och beslut.

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 vägledande

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

principer som ska genomsyra hela verksamheten: Jämställdhet, hela länet, social hållbarhet och jämlikhet. Det 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 tar avstamp i FNs konventioner om mänskliga rättigheter, Agenda 2030, den europeiska CEMR-deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män, det nationella jämställdhetspolitiska målet med delmål, länsstrategin Ett jämställt Västerbotten samt den Regionala utvecklingsstrategin för Västerbottens län 2020-2030¹.

Strategin sätter kön i fokus men kön förhåller sig alltid även till andra maktordningar, till exempel de andra sex diskrimineringsgrunderna (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 ofta kan vara svårare att analysera via befintlig statistik och uppföljning. Jämställdhetsintegrering innebär att kön används som utgångspunkt men även andra jämlikhetsaspekter bör tas med i analyser eftersom kvinnor och män inte är enhetliga grupper samt att det finns personer som inte identifierar sig som kvinna eller man.

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 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 utsätts för våld i nära relationer i större utsträckning och skattar sin hälsa som sämre än vad män gör. Könstereotypa 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 ett av de län i Sverige med högst ohälsotal bland kvinnor. Detta är främst

¹ Läs mer under rubriken Lagar och styrande dokument

² Se länsstrategi "Tillsammans för ett Jämställt Västerbotten"

kopplat till psykisk ohälsa och belastningsskador. de höga sjukskrivningstalen bland kvinnor och skillnaden i sjukskrivning mellan kvinnor och män har flera förklaringar som omfattar både skillnader i arbetsmiljö, obetalt hem- och omsorgsarbete och utsatthet för våld.

Starkast forskningsstöd finns för att skillnaderna förklaras av sämre arbetsmiljö och arbetsvillkor i kvinnodominerade yrken och branscher.

- 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 likvärdigt stöd och vård, oavsett var i länet de bor.
- I Västerbotten är uttaget av föräldrapenning något 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 statliga och egna 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 högre utsträckning till branscher där män är i majoritet.
- Västerbotten har en starkt könssegregerad arbetsmarknad. Samhällsomställningen i norr innebär nyetableringar av industrier med traditionellt mansdominerade yrken. Samtidigt står Region Västerbotten, en starkt kvinnodominerad organisation, inför stora utmaningar med kompetensförsörjning. Kompetensförsörjningen för både industrin och Region Västerbotten behöver genomsyras av normbreddande jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv för att bredda rekryteringsunderlaget och vara attraktiva arbetsgivare för alla oavsett kön. Arbetet är avgörande för att inte riskera att förstärka begränsande normer kopplat till kön, klass och etnicitet.

Mål

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

Region Västerbotten ska:

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

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

Prioriterade insatser

- Integrera jämställdhet och jämlikhet i regionens verksamhetsstyrning med syfte att stärka ledningens ägarskap och möjlighet till efterfrågan.
- Utveckla regionens stödsystem så att de underlättar att identifiera utmaningar med syfte att kunna formulera och sedan och sätta in åtgärder mot ojämställdhet och ojämlikhet.
- Utveckla regionens förmåga att mäta och följa upp jämställdhet och jämlikhet samt att genomföra jämställdhets- och jämlikhetsanalyser.

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.

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

Prioriterade insatser:

- Insatser för jämställd och jämlik hälso- och sjukvård integreras i framtagande av handlingsplan inom ramen för arbetet i regionens samarbetsyta Agenda 2030.
- Säkerställande av en väl fungerade vårdkedja utifrån aktuell kunskap och med kvalitet som upptäcker, bedömer, vårdar och behandlar våldsutsatta och våldsutövare.
- Utveckla regionens stöd för ett jämställt föräldraskap till blivande och nyblivna föräldrar.
- Utveckla regionens rehabilitering och sjukskrivningsmetodiker med fokus på arbetsgivarkontakt och tidiga insatser vid psykisk ohälsa.
- Fortsätta arbetet för en jämställd fördelning av medel tex företagsstöd och projektmedel.
- Stärka förutsättningarna för en jämställd bolagsstyrning.
- Bidra till utveckling av en jämställd industri.
- Utveckla och stärka regionens arbete med inkluderande kommunikation.

Jämställd och jämlik arbetsgivare

Att regionen är en attraktiv arbetsgivare är helt avgörande för att klara av hälso- och sjukvårdens kompetensutmaning. För förmågan att rekrytera och behålla medarbetare krävs aktivt arbetet för jämställda och jämlika arbetsplatser där alla medarbetare ges utrymme att bidra och utveckla verksamheten tillsammans. En god arbetsmiljö och goda arbetsförhållanden är också avgörande för att ha friska medarbetare

Region Västerbottens strävar efter att erbjuda jämställda och jämlika arbetsvillkor. Det innebär att de båda perspektiven aktivt beaktas för att ge kvinnor och män lika möjligheter och motverka missgynnande vid rekrytering, kompetensutveckling, arbetsmiljöarbete och lönesättning. Arbetet för jämlika arbetsvillkor omfattar även de sju diskrimineringsgrunderna och sker i enlighet med Riktlinje för aktiva åtgärder avseende likabehandling och diskriminering.

Prioriterade insatser:

- Implementeringen av strukturerat arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen utifrån beslutad riktlinje för aktiva åtgärder avseende likabehandling och diskriminering. Detta omfattar att:
 - arbeta systematiskt med att ytterligare förbättra arbetsförhållanden för både medarbetare och chefer
 - ett genusmedvetet och normbreddande arbete med kompetensförsörjning tillämpas vid rekrytering, befordran och kompetensutveckling
 - alla medarbetare har goda och likvärdiga möjligheter till lärande och att delta i forskning kompetens- och kvalitetsutvecklingsarbete

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

- insatser för att möjliggöra att arbete går att förena med föräldraskap och ett socialt liv
 - lön ska sättas på saklig grund.
- Säkerställa kompetens hos ledningen genom utbildningar om jämställdhet, jämlikhet, makt och inflytande för alla chefer.

Uppföljning

De prioriterade insatserna i strategin ska arbetas in i verksamhetsplaner eller motsvarande under perioden 2024–2030. Insatserna följs upp inom ordinarie uppföljningssystem. Särskild uppföljning sker också av styrgruppen för regionens samverkansyta för Agenda 2030.

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, vidta 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 på lokal och regional nivå och därmed ställt sig bakom följande grundläggande principer:

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet.
2. För att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män måste flera multipla och intersektionella former av diskriminering och missgynnande bekämpas.
3. En jämn fördelning av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle.

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

4. Att avskaffa stereotipa föreställningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet.
5. Att integrera ett jämställdhetsperspektiv i all kommunal och regional verksamhet är nödvändigt för att skynda på utvecklingen mot jämställdhet
6. Lämpligt utformade och tillräckligt finansierade handlingsplaner och insatsprogram är viktiga verktyg för att främja jämställdhet.

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.



Jämn fördelning av makt
och inflytande



Ekonomisk jämställdhet



Jämställd utbildning



Jämn fördelning av det
obetalda hem- och
omsorgsarbetet



Jämställd hälsa



Mäns våld mot kvinnor
ska upphöra

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.

Regional utvecklingsstrategi 2020 – 2030: Västerbotten – en attraktiv region där olikheter skapar utvecklingskraft

Jämställd och jämlik inkludering är en av de tre inriktningar som behöver genomsyra det regionala utvecklingsarbetet. Strategin ska bidra till att länet säkerställer att skillnader mellan grupper utjämnas.

Utarbetat av

Ledningsstaben i samarbete med och enheten för företags- och projektfinansiering