

Utkast 2006-02-03

# JÄMSTÄLLDHETSPOLICY FÖR STOCKHOLMS LÄNS LANDSTING

# JÄMSTÄLLDHETSPOLICY FÖR STOCKHOLMS LÄNS LANDSTING

## INLEDNING

Stockholms läns landsting (SLL) ska i sin verksamhet utgå från grundprincipen om kvinnors och mäns lika värde. Ett kontinuerligt jämställdhetsarbete ska integreras i all SLL:s verksamhet, på alla nivåer inklusive lednings- och beslutsorgan. Syftet med detta arbete är att utjämna ojämlikhet mellan flickor och pojkar, kvinnor och män.

## Vad innebär jämställdhet?

Jämställdhet ingår i det samlande begreppet jämlikhet. Jämlikhetsbegreppet utgår i demokratiska sammanhang från principen om alla människors lika värde, oavsett etnisk tillhörighet, sexualitet, funktionshinder, utbildning, ekonomi, ålder och kön, mm. Jämställdhetsbegreppet omfattar endast förhållanden mellan kvinnor och män.

Jämställdhetsarbete, som bland annat arbetsplatser har en lagstadgad skyldighet att utföra, är reglerat i Jämställdhetslagen och Lag om förbud mot diskriminering.

I jämställdhetsarbetet ska hänsyn tas till att kvinnor och män ibland har lika behov och förutsättningar och ibland har olika behov och förutsättningar. Detta beror dels på vissa biologiska skillnader mellan könen, dels på socialt konstruerade skillnader, s.k. genusskillnader.

## Stockholms läns landsting idag

SLL har drygt 40 000 anställda, varav ungefär 95 procent är anställda inom hälso- och sjukvården. Detta innebär att landstinget är en av länets största arbetsgivare. Dessutom tillkommer samarbetspartners såsom leverantörer, privata företag, statliga och kommunala verksamheter, m fl. Primärvården har årligen kontakt med cirka 1 miljon personer, akutsjukvården har kontakt med cirka 800 000 personer. Ungefär 650 000 personer reser dagligen med länets kollektivtrafik.

SLL intar genom sina olika verksamheter en nyckelposition i länet genom att flertalet av verksamheterna är centrala i samhället. Några av landstingets huvuduppgifter – att sköta länets hälso- och sjukvård, tandvård samt kollektivtrafik – tillgodoser grundläggande behov för samhällets invånare: att få vård vid sjukdom och hjälp att förbättra hälsan samt möjlighet att resa inom länet. Ytterligare en central uppgift har Regionplane- och trafikkontoret, som genom strukturell samhällsplanering bland annat har till uppgift att verka för jämlika levnadsvillkor i sitt regionala utvecklingsarbete.

Eftersom så många människor på olika sätt berörs av SLL:s verksamhet, exempelvis som arbetsgivare, vårdgivare, ansvarig för kollektivtrafiken och som samhällsplanerare är det viktigt att landstinget genom hela sin verksamhet verkar för jämställdhet.

## Policyns omfattning

Denna policy gäller hela Stockholms läns landsting, vilket innebär SLL som arbetsgivare, SLL:s alla nämnder, styrelser, förvaltningar, bolag samt övriga aktörer som SLL har avtal med.

Policyn omfattar också SLL:s verksamhet gentemot länets invånare.

Policyn reglerar hur SLL:s verksamheter ska integrera jämställdhetsfrågorna i sin verksamhet, inom alla områden - i vård, trafik, samhällsplanering och kultur.

## Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering

*"I denna lag avses med diskriminering [...] att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder"*

## Genus

Genus är ett begrepp för hur vi kulturellt tolkar det biologiska könet. Vad som betraktas som manligt och kvinnligt konstrueras socialt av de värderingar och attityder som råder i en viss kultur. Samtidigt leder uppfattningar om vad som är manligt respektive kvinnligt till vissa attityder och värderingar, vilket i sin tur får maktstrukturella konsekvenser, oftast i form av mäns överordning och kvinnors underordning. Exempel på detta kan vara orättvisa fördelningar av resurser mellan könen eller att kvinnor och män blir bemötta på olika sätt.

## **SLL:S VERKSAMHET GENTEMOT LÄNETS INVÅNARE**

SLL ska medverka till att planera ett samhälle anpassat efter både flickors och pojkars, kvinnors och mäns behov. SLL ska även sträva efter att utjämna ojämlikhet som uppstått genom att skillnader görs mellan könen. Detta ska ske av rättviseskäl, men också som del av ett pågående kvalitetsarbete och som ett instrument för verksamhetsstyrning. Det är viktigt att det sker en rättvis fördelning av resurser till flickor och pojkar, kvinnor och män, exempelvis att alla får likvärdig behandling inom vården. När det görs upphandling inom såväl vård- som trafikområden och övriga verksamheter ska detta ske utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Ytterligare exempel gäller AB Storstockholms Lokaltrafik (SL), där kvinnor och män ska ges samma möjligheter att påverka trafiken så att den svarar mot båda könen behov. Ett viktigt område för SL är att främja kvinnliga resenärers trygghet, bland annat genom säkerhetsåtgärder i SL:s biljetthallar och gångtunnlar och genom samverkan med kommunerna om tryggare gångvägar och hållplatser utomhus.

Inom SLL ska man i samtliga verksamheter som vänder sig till länets invånare tillse att resurserna är rättvist fördelade mellan könen, att alla har samma möjlighet att få tillgång till och att ta del av verksamheten, och att alla får samma kvalitet vad gäller service och tjänster.

## **SLL SOM ARBETSGIVARE**

Övergripande mål för SLL som arbetsgivare är att verka för en arbetsmiljö som ger kvinnor och män samma villkor och möjligheter i yrkeslivet. Landstinget ska också främja delaktighet och inflytande på arbetet för både kvinnor och män. Ett aktivt jämställdhetsarbete ska vara en självklar del av landstingets personalpolitik, och bland annat innefatta att oskäliga löneskillnader mellan kvinnor och män utjämnas. Arbetsorganisation och arbetstider ska främja möjligheterna att förena arbete med föräldraskap. Ett annat mycket viktigt område är att aktivt motverka kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

### **SLL ska aktivt arbeta för att:**

- resurser fördelas rättvis mellan flickor och pojkar, kvinnor och män som får service av SLL
- SLL ska ställa krav som främjar jämställdhet vid upphandling av varor och tjänster
- kunskap sprids om hur jämställdheten ser ut i länet samt hur den kan förbättras
- ett professionellt bemötande i all SLL:s verksamhet ska innebära att flickor och pojkar, kvinnor och män inte särbehandlas på grund av kön.

### **SLL ska aktivt arbeta för att:**

- arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män
- löneskillnader på grund av kön inte ska förekomma inom SLL
- arbetsmiljön ska vara fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier
- arbetsorganisation och arbetstider ska främja möjligheterna att förena arbete med föräldraskap
- kvinnor och män ska ges samma möjligheter vad det gäller utbildning, kompetens- och karriärutveckling
- jämställdhetsaspekter beaktas genom att aktivt verka för en jämn könsfördelning vid tillsättningar av tjänster och vid fördelning av arbetsuppgifter och uppdrag. Detta ska särskilt beaktas vid chefstillsättningar.

## STRATEGIER

### Utbildning och utveckling

Genom ökade kunskaper om rådande ojämlikhet mellan könen, samt vilka konsekvenser detta medför både för den enskilda individen och samhället, kan ett mer jämlikt samhälle skapas. Därför har SLL:s jämställdhetsarbete betydelse både för all personal och för länets invånare.

Utbildningar och andra utvecklingsinsatser är viktiga delar i integrationen av ett jämställdhetsperspektiv inom landstinget och självklar bas för en ökad genusmedvetenhet. Alla medarbetare inom landstinget ska därför vara förtrogna med denna jämställdhetspolicys innehåll. För att bryta ojämlika mönster ska alla anställda uppmärksammas på befintliga genusstrukturer, så att ett mer genusmedvetet synsätt kan genomsyra organisationen. Landstinget ska också initiera, medverka i och följa relevant forskning och utveckling inom jämställdhetsområdet, samt verka för att dessa kunskaper sprids bland länets invånare.

Exempel på utvecklingsinsatser är att stödja underrepresenterat kön att genomgå utbildning eller annan kompetensutveckling och att söka vissa tjänster. För att stödja jämn könsfördelning inom olika yrkesgrupper bör också metoder utvecklas för jämlik arbetsvärdering och lönesättning. Dagens lönesättning ska studeras utifrån ett jämställdhetsperspektiv och i de fall oskäliga löneskillnader mellan kvinnor och män upptäcks, ska de åtgärdas.

All verksamhet inom forskning, utbildning och utvecklingsarbete ska tillföras ett tydligt genusperspektiv och jämställdhetsaspekter skall integreras i alla beslut som fattas. Vid fördelning av forsknings- och utvecklingsmedel ska det antal kvinnor som beviljas forskningsmedel stå i proportion till andelen kvinnliga sökande. Dessutom ska jämställdhetsaspekten vara utslagsgivande när ansökningar bedöms ha lika vetenskapligt värde.

För att jämställdhetsarbetet ska förankras och kunna vidmakthållas, är det nödvändigt att cheferna inom SLL prioriterar integration av jämställdhetsfrågorna i ordinarie verksamhet. Ett gott ledarskap ska bland annat utmärkas av att aktivt verka för ett mer jämställt landsting. Vid rekrytering till chefstjänster ska erfarenhet av och kunskap om jämställdhetsarbete vara meriterande, och saknas kunskap om jämställdhet ska arbetsgivaren se till att denna utbildning ges.

### Inom SLL ska man aktivt verka för att:

- samtliga medarbetare inom SLL ska känna till denna policys innehåll
- alla medarbetare ska uppmärksammas på befintliga genusstrukturer
- främja forskning och utveckling inom jämställdhetsområdet
- främja kunskapsspridning inom jämställdhetsområdet bland länets invånare
- utveckla metoder för jämlik arbetsvärdering och lönesättning
- oskäliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska åtgärdas
- fördelning av forsknings- och utvecklingsmedel granskas ur jämställdhetsperspektiv
- cheferna inom SLL aktivt arbetar för att integrera jämställdhetsfrågorna i ordinarie verksamhet
- erfarenhet av och kunskap om jämställdhetsarbete är meriterande vid tillsättning av chefstjänster.

## Uppföljning

I den årliga verksamhetsplanen ska jämställdhetsarbete ingå som en del av planeringen. I den årliga verksamhetsberättelsen ska uppföljning av jämställdhetsarbetet göras - det ska finnas möjlighet att kontinuerligt revidera jämställdhetsarbetet inom landstinget. Därför ska alla verksamheter fastställa mätbara mål. En viktig del av detta är att det finns könsuppdelad statistik för de olika verksamheterna. Detta innebär att statistiken ska vara insamlad och presenterad efter kön samt analyserad utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Att föra och följa upp könsuppdelad statistik syftar till att definiera lämpliga åtgärder och målsättningar för jämställdhetsarbetet. Ett exempel är att könsuppdelad statistik ska föras över den vård som flickor och pojkar, kvinnor och män får, för att synliggöra eventuella könsskillnader i fördelning av vårdresurser.

Behovsundersökningar ska genomföras och redovisas könsuppdelat på ett sådant sätt att de speglar de faktiska behoven för flickor och pojkar, kvinnor och män. Baserat på behovsundersökningarna ska uppföljningar göras som redovisar vilka åtgärder som vidtagits för att utjämna ojämlikhet mellan könen, i de fall det behövs, samt vilka effekter åtgärderna haft. Av behovsundersökningarna ska framgå om resurserna är rättvist fördelade mellan könen, om alla har samma möjlighet att få tillgång till och ta del av verksamheten, samt om alla får samma kvalitet vad gäller service och tjänster. Dessutom ska sjukvårdens resursfördelningsindex utvecklas och redovisas i årsrapporter.

Det är också viktigt att kvalitativa undersökningar löpande genomförs av de aspekter av jämställdhet som inte är statistiskt analyserbara. Exempel på detta är upplevelser av bemötande i vården, tillgänglighet till vård och service, upplevelse av kränkning osv.

Grundläggande för både uppföljning och åtgärder är att det i verksamhetsplaner och övriga styrdokument finns ett jämställdhetsperspektiv för alla verksamheter inom SLL, som gäller både för de anställda och för brukarna, d.v.s. jämställdhetsperspektivet ska omfatta hela verksamheten. Styrdokumentens reglering av jämställdhetsarbetet ska utgå från könsuppdelad statistik och det jämställdhetsperspektiv som anges i denna policy.

Genom sin omfattande verksamhet kan SLL vara med och främja jämställdheten för hela länets befolkning. Att arbeta för jämställdhet mellan könen är att verka för goda livsvillkor för länets invånare.

## Uppföljning av SLL:s jämställdhetsarbete innebär att:

- jämställdhetsarbete ska ingå som en del av planeringen i alla verksamhetsplaner
- jämställdhetsarbetet ska följas upp i alla verksamhetsberättelser
- alla verksamheter ska ha mätbara mål för sitt jämställdhetsarbete
- behovsundersökningar ska genomföras och följas upp
- utveckling av resursfördelningsindex ska ske och redovisas i årsrapporter
- all statistik som förs inom SLL:s olika verksamheter ska vara könsuppdelad
- kvalitativa undersökningar ska göras för att synliggöra aspekter av jämställdhet som inte är statistiskt analyserbara.

## Anvisningar för införande av SLL:s jämställdhetspolicy

### 1. MOTIV:

Inom SLL finns visionen om att bedriva verksamheterna så att jämställdheten främjas i Stockholms län.

SLL tillämpar ett synsätt som uppmärksammar ojämlika villkor mellan flickor och pojkar, kvinnor och män och som främjar jämställdhet.

### 2. OMFATTNING:

Denna policy är giltig inom hela landstingskoncernen. Med landstingskoncernen avses landstingets samtliga landstingsägda förvaltningar och bolag.

### 3. STATUS:

Jämställdhetspolicyn är ett styrande dokument i landstinget och ska användas som planeringsinstrument, uppföljningsinstrument och revisionsinstrument vid arbetet med jämställdhet.

### 4. INNEBÖRD:

SLL har ett ansvar för att bidra till ökad jämställdhet mellan flickor och pojkar, kvinnor och män i länets befolkning.

SLL arbetar aktivt med jämställdhetsfrågor inom ramen för våra verksamheter och i samverkan med andra aktörer.

SLL ställer krav som gynnar jämställdhet vid upphandlingar och avrop av produkter och tjänster, i vårdbeställningar och avtal, i den egna verksamheten och på dem som på olika sätt utbjuder verksamhet i SLL:s lokaler.

För att säkerställa följsamhet med denna policy och stödja ständiga förbättringar ska jämställdhetspolicyn inkluderas i SLL:s ledningssystem.

### 5. ANSVAR:

- a) Landstingsfullmäktige fastställer jämställdhetspolicyn som ska gälla för landstinget och landstingets bolag.
- b) Landstingsstyrelsen ansvarar för att kunskapsstöd finns, att policyn hålls aktuell samt för att jämställdhetsfrågor förs in i budgetdirektiv, samordnas och följs upp på ett ändamålsenligt sätt.
- c) Varje nämnd och styrelse
  - ansvarar för jämställdhetsarbetet inom sitt verksamhetsområde och ska därför utarbeta och anta egna föreskrifter och instruktioner i enlighet med jämställdhetspolicyn som fastställts av landstingsfullmäktige och landstingsstyrelse.
  - ansvarar också för att nödvändiga resurser avsätts för att jämställdhetspolicyn ska kunna efterlevas.
  - ansvarar därtill för löpande och periodisk uppföljning av jämställdhetspolicyn, egna föreskrifter och instruktioner och för att åtgärder vidtas vid behov.
- d) Ansvaret för landstingets jämställdhetsarbete är kopplat till delegerat verksamhetsansvar. Det betyder att varje person som är ansvarig för en verksamhet också är ansvarig för jämställdhetsarbetet inom denna verksamhet.
- e) Den som ingår avtal med utomstående leverantör ansvarar för att vad som stadgas i jämställdhetspolicyn följs i den utsträckning som avtalet påverkar och/eller berör jämställdheten hos länets befolkning.