

Rapport angående Handlingsplan för CEMR-deklarationen och den regionala strategin för jämställdhet i länet

Bakgrund

Stockholms läns landsting tog beslut september 2009 om Handlingsplan för uppföljning av CEMR-deklarationen och den Regionala strategin för jämställdhet i Stockholms län 2008 – 2013 om jämställdhet mellan kvinnor och män. Handlingsplanen ska följas upp och revideras 2011. Landstingsstyrelsen har bett om en årlig rapport om hur arbetet fortskrider enligt planen och kan ses som ett komplement till 2010 års bokslut.

I deklarationens principer, punkt 2 anges att "För att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män är det nödvändigt att bekämpa flerfaldig diskriminering och andra hinder." Detta synsätt stämmer väl överens med landstingets övergripande mål om likvärdig behandling av alla invånare.

I den här rapporten beskrivs en lägesrapportering per den 31 december 2010 samt vilket arbete som kommer att fortsätta under 2011. Strukturen i dokumentet följer samma struktur som handlingsplanen.

Strategigruppen för den regionala strategin för jämställdhet i länet fortsätter sitt arbete i samverkan med Länsstyrelsen i Stockholms län, Stockholms läns landsting/SLL Personal samt SLL Tillväxt och regionplanering, Kommunförbundet i Stockholms län (KSL) och Stockholms Stad. Förutom dessa medverkande aktörer har det tillkommit samverkansparter såsom Polisen, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Arbetet med den regionala strategin ryms under de olika artiklarna i CEMR-deklarationen.

Under mars 2011 kommer ett seminarium att anordnas för bl a politiker, tjänstemän, intresseorganisationer m fl för att presentera en lägesbeskrivning av hur det ser ut i länet samt om det länsgemensamma jämställdhetsarbetet - "Är jämställdhet en drivkraft för regional utveckling i Stockholms län?"

Den nya Diskrimineringslagen trädde i kraft den 1 januari 2009. Under 2010 har förslag kommit på att utöka skyddet mot åldersdiskriminering inom områden som idag saknar

2011-02-11

Diarienummer
LS 0909-0741

ett sådant skydd. Landstinget har avgett yttrande och ställer sig positiva till förslaget till Integrations- och jämställdhetsdepartementet (LS 1009-0710).

I denna lägesrapport beskrivs framför allt arbetet med jämställdhet dels utifrån ett arbetsgivarperspektiv och dels ur ett verksamhetsperspektiv.

Landstinget som arbetsgivare

Landstinget som arbetsgivare fortsätter arbetet med jämställdhet och mångfald bl a utifrån lagens krav och jämställdhets- och mångfaldsplaner finns på alla förvaltningar och bolag för perioden 2009 – 2011 enligt de riktlinjer som är utarbetade inom landstinget. Nya jämställdhets- och mångfaldsplaner kommer att tas fram i början av 2012 enligt den nya diskrimineringslagen. Däremellan ska uppföljning ske lokalt på respektive förvaltning/bolag i samband med årsbokslut. Arbetet med lönekartläggning fortsätter och ny kartläggning med analys ska göras 2012. Landstinget är med i Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex (Jämix) som ett komplement till uppföljning inom jämställdhetsområdet. För 2010 ökade indexet i jämförelse med tidigare år. Uppföljning sker i samband med årsbokslut varje år på koncernnivå och på förvaltningar och bolag vart tredje år i samband med att nya planer tas fram.

Den nya Personalpolicyn, som beslutades i juni 2010, tar upp att ”jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande målsättning och ett aktivt jämställdhetsarbete är därför en naturlig del av landstingets personalpolitik”.

Certifierad jämställdhetsutbildning för chefer har på nytt upphandlats och fortsätter men nu med ett bredare perspektiv och benämns Certifierad jämlikhets- och jämställdhetsutbildning för chefer. Hittills har ca hälften av landstingets chefer deltagit. Motsvarande utbildning finns för handläggare som arbetar på olika stabsfunktioner för att kunna stödja cheferna i deras arbete. Från och med 2011 vänder sig utbildningen även till chefer hos privata vårdgivare som har avtal med Stockholms läns landsting.

Under 2010 har ett stödprogram för chefer och personalhandläggare tagits fram i samråd med förvaltningar och bolag angående konkreta tips och råd om våld i den anställdes nära relation, ”Se, identifiera, agera”. Programmet får ses som ett komplement till handlingsprogrammet om ”Omhändertagande av våldsutsatta kvinnor”.

Landstinget som arbetsgivare samverkar med HSNf kring frågor rörande jämlik och jämställd vård med inriktning på kartläggning, analys och verksamhetsutveckling.

2011-02-11

Diarienummer
LS 0909-0741

Landstinget som tjänsteleverantör

Arbetet med jämställda verksamheter fortsätter och nyckelfunktionen som jämställdhetsstrateg har utökats för att stärka det övergripande jämställdhetsarbetet inom landstinget med fokus på verksamhetsutveckling med genusperspektiv, framför allt inom hälso- och sjukvården men även inom landstingets övriga verksamheter.

Under 2010 har påbörjats ett mer strukturerat samarbete inom landstinget mellan Landstingsstyrelsens förvaltning och HSNf för koncerngemensam utveckling av främst jämlik och jämställd vård. Ett nätverk har bildats, Jämverk. Det är viktigt att se att "Likvärdig behandling av alla invånare" handlar både om verksamhetsfrågor och personalstrategiska frågor och måste integreras med varandra.

Jämlik och jämställd vård

Arbetet med jämlik och jämställd vård utvecklas successivt utifrån främst två strategier: implementera handlingsprogram för jämlik och jämställd vård samt utveckla uppföljning av jämlik och jämställd vård och kvalitetssäkra jämställdhetsaspekten i beställarprocessen. Som ett led i att utveckla och förbättra uppföljningen av jämlik och jämställd vård har patientenkätresultat analyserats på ett mer systematiskt sätt. Resultaten visar att patienterna som helhet är nöjda med vårdens tillgänglighet, bemötande och information. Vissa skillnader i nöjdhet mellan könen finns och kan indikera att hälso- och sjukvården inte är jämlikt utformad och ytterligare kunskap och analys behöver utvecklas.

Handlingsplan för jämställd sjukskrivning är framtagen. Syftet med handlingsplanen är att utifrån förutsättningar och behov inom Stockholms läns landsting lägga grunden för fortsatt utveckling med att säkerställa en jämställd sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocess inom sjukskrivande verksamheter. Uppföljning och analys av hur ohälsotal, sjuk- och aktivitetsersättning ser ut för olika diagnosgrupper inom länet har analyserats genom könsuppdelad statistik och på kommunnivå. Ett övergripande mål är bl a att minska omotiverade skillnader mellan mäns och kvinnors sjukskrivningar.

Under 2010 har tre projekt avslutats med ekonomiskt stöd från Hållbar Jämställdhet från Sveriges Kommuner och Landsting, de sk HÅJ-projekten. Projekten deltog i en resultatkonferens den 12 november. De tre projekten är: Nyckeltal i ledningssystem för jämställd vård (projektet för Jämställd vård), Genusaspekter vid läkemedelshantering samt Jämställd barntandvård. SKL har fått ytterligare 60 miljoner kronor av regeringen för att kunna fortsätta stödja genomförandet av jämställdhetsintegrering till lyckosamma projekt under perioden 2011 – 2013. Landstinget kommer att lämna in en ny ansökan till SKL om fortsättning av två av projekten.

Projektet Jämställd vård på HSNf har avslutats under hösten 2010. Projektet bestod av tre aktiviteter, utbildning, utveckling av kvalitetsindikatorer för jämställd vård samt

2011-02-11

Diarienummer
LS 0909-0741

utveckling av rutiner för konsekvensbedömning inför politiska beslut. För att garantera långsiktig hållbarhet kommer HSNf att fortsätta utveckla uppföljningen av jämlik vård. Projektet har bidragit till att förändra och jämställdhetsintegrera arbetsprocesser vid förvaltningen. Sammantaget har projektets arbete ökat förutsättningarna för att Handlingsprogrammet för jämlik och jämställd vård används som en systematisk och långsiktig strategi för att kunna identifiera och följa upp arbetet med jämlik och jämställd vård. En ny ansökan om HÅJ-medel kommer att lämnas till SKL i februari för fortsatt utveckling av nyckeltal, uppföljning mm.

Första etappen av projektet Genusaspekter vid läkemedelsanvändning är avslutat och redovisat. Genom att kartlägga läkemedelsanvändningen i Stockholms län och riket, med hjälp av data från Socialstyrelsens läkemedelsregister, har identifierats könsskillnader inom ett flertal läkemedelsområden. Vissa skillnader kan helt eller delvis förklaras av skillnader mellan könen i sjukdomsförekomst medan andra skillnader är svåra att förstå utifrån medicinska grunder och tycks inte förklaras av könsskillnader i ålder, socioekonomi, födelseort och utbildning. För att kunna slutföra projektets intentioner med den sk "Genusknappen" kommer en ny ansökan att lämnas in till SKL under februari.

Projektet Jämställd barntandvård på Folktandvården har avslutats. Jämfört med flickor uteblir pojkar oftare från sina tandvårdsbesök. Projektet Jämställd barntandvård på Folktandvården syftade i första hand till att utjämna denna skillnad, så att pojkar får samma tillgång till tandvård som flickor. Dessutom finns en ekonomisk aspekt på detta. Om pojkar kom till sina tandvårdsbesök i samma utsträckning som flickor, skulle intäkterna kunna öka med cirka 3,25 miljoner SEK per år. Om den totala andelen uteblivna besök bland pojkar och flickor minskade med 50 % skulle Folktandvårdens intäkter öka med cirka 18 miljoner SEK per år.

Omhändertagande av våldsutsatta kvinnor

Utbildningsinsatser har fortsatt för att ge personal kompetens och stöd i arbetet. Detta är ett projekt med en budget på ca 1 miljoner kronor per år som pågår tom 2010. Projektets styrgrupp har under året lämnat ett förslag till HSN f på hur man tänker sig att man kan utforma en permanent lösning genom att bilda ett kompetenscentrum i länet som kan utgöra ett stöd för landstingets vårdgivare både medicinskt och kunskapsmässigt. Under 2011 kommer en arbetsgrupp under ledning av handläggare inom HSN f att arbeta vidare med detta förslag.

2011-02-11

Diarienummer
LS 0909-0741

Parallellt med detta arbete kommer introduktionsutbildningarna för verksamhetschefer och övrig personal att fortsätta i samma omfattning som tidigare under 2011. Samverkan med de övriga aktörerna i länet kommer att fortlöpa dels inom Operation Kvinnofrid, dels i olika nätverk och arbetsgrupper både internt i landstinget och externt i kommuner och stadsdelar i länet.

Allas rätt att delta i kulturlivet

I budget för 2011 står det att "kultur gör människors liv rikare och skapar mänskliga möten, stärker demokratin och främjar integrationen". Kulturförvaltningen har kommit en bra bit på väg vad gäller inköp av konst, föreningsbidrag mm utifrån ett jämställdhets perspektiv men vad gäller t ex etnisk bakgrund och inköp av konst är det svårare. Arbete pågår med att utveckla arbetsformer för att finna konstnärer med t ex annan etnisk eller kulturell bakgrund. Det handlar ofta om konstnärer som står utanför de etablerade nätverken. Det gäller därför för kulturförvaltningen att på olika sätt söka sig utanför dessa nätverk. Det kan dels handla om att bevaka andra utställningar än de som sker på etablerade gallerier, dels att som konstnärliga rådgivare anlita personer som har kunskap om var dessa konstnärskap kan finnas.

Stockholm ska vara Europas mest attraktiva storstadsregion

Den nya regionala utvecklingsplanen beslutades under våren 2010 (RUF 2010) och jämställdhetsperspektivet har integrerats inom relevanta sakområden. Vad gäller den Regionala jämställdhetsstrategin i länet ingår en representant för regionala utvecklingsfrågor i samarbetet med länets aktörer.

Miljö steg 6

Förslag till nytt miljöpolitiskt program för Stockholms läns landsting under perioden 2012-2016 har arbetats fram 2009-2010 och beslut kommer att tas under 2011. Nu fortsätter arbetet med att konkretisera och verkställa intentionerna i RUF 2010.

Handlingsplan

Mycket arbete pågår inom landstinget och måste bedrivas i ordinarie linjeorganisation. Det nybildade nätverket Jämverk är ett sätt att på övergripande nivå i landstinget hålla ihop vad som görs inom olika delområden vad gäller likvärdig behandling av alla medborgare.

De aktiviteter som är beskrivna i handlingsplanen är i stor utsträckning genomförda eller permanentade enligt följande.

- Genusmedicin ingår som en naturlig del i jämställdhetsutbildningarna som upphandlats på nytt för två år framåt.
- Under 2010 har det tagits fram en rapport, "Att vända på stenar...", utifrån goda exempel på jämställdhetsintegrering från några verksamheter vars chefer deltagit i den certifierade jämställdhetsutbildningen.

2011-02-11

Diarienummer
LS 0909-0741

- Kontakt har tagits med SL om satsningar inom jämställdhetsområdet. SL:s medarbetare kommer att delta på utbildningarna från 2011.
- Genusfrågor tas nu upp i den kliniska handledarutbildningen, genusperspektivet finns med i ALF-ansökningarna och samarbetet med HSNf har fördjupats.
- Kontakter sker med andra landsting och regioner bl a i form av föreläsningar, medverkan vid seminarier etc.
- Första fasen av projektet Genusaspekter vid läkemedelsanvändning har genomförts och nya medel för fortsatt projekt kommer att sökas från de ska HÅJ-pengarna.
- Genomgången av ca 50 000 klagomålsärenden på Patientnämndens förvaltning håller på att avslutas och rapport kommer under våren 2011.
- Ett stöddokument för chefer och personalhandläggare har tagits fram vad gäller anställdas våld i nära relation, "Se, identifiera, agera".
- Pågående lönekartläggning håller på att avslutas. Den visar att på övergripande förvaltningsnivå finns i princip inga osakliga löneskillnader enligt lagens mening. Det finns enstaka löneskillnader som i de flesta fall går att förklara. Den vanligaste förklaringen är att marknadskrafterna påverkar lönesättningen. Kommande lönekartläggning för perioden 2012 tom 2014 kommer att påbörjas under 2011 med framtagande av bl a kravspecifikation inför upphandling av lämpligt verktyg.
- Ett samarbete med SLL Kommunikation pågår för framtagande av en kommunikationsstrategi för information på landstingets webbsidor i form av ett levande dokument som kontinuerligt följs upp och revideras.

Resurser på tjänstemannanivå

I budget för 2011 står det att en central jämställdhetsfunktion ska skapas för att stärka det övergripande jämställdhetsarbetet och stödja och handleda alla landstingets verksamheter. Förutom den funktion som funnits länge inom det personalstrategiska området finns en jämställdhetsstrateg som nu är permanentad. HSNf har inrättat en funktion på sin utvecklingsavdelning med inriktning mot jämlik och jämställd vård. På HSNf finns även en funktion som har till uppdrag att arbeta med handlingsprogrammet om omhändertagande av våldsutsatta kvinnor. Nätverket Jämverk, som tidigare beskrivits, håller på att hitta former för samarbete och samverkan inom centrala stabsfunktioner i landstinget. Inom det personalstrategiska området finns sedan länge ett SLL nätverk (JäMå) med representanter huvudsakligen från förvaltningarnas och bolagens HR-funktioner, som träffas ca fem gånger per år.

Uppföljning av handlingsplanen

Väldigt mycket av de aktiviteter som står i handlingsplanen är genomförda alternativt permanentade men en del kvarstår. Ansökan om nya medel från Sveriges kommuner och Landsting kommer att göras under februari för att kunna fortsätta

2011-02-11

Diarienummer
LS 0909-0741

utvecklingsarbetet av dels nyckeltal, uppföljning etc och dels för läkemedelsprojektet. Dessa ansökningar kommer att omfatta perioden 2011 tom oktober 2013.

Enligt beslut ska denna handlingsplan följas upp och revideras under 2011. Eftersom det nu görs en lägesrapport i samband med 2010 års bokslut kan det vara lämpligt att göra en ny rapport och en revidering av handlingsplanen 2012 då bl a HÅJ-projekten har kommit ytterligare en bit på väg. Dessa utvecklingsarbeten påverkar i högsta grad ordinarie ledningssystem till en ökad kvalitetssäkring för en mer jämställd vård.

Bilaga:

Gemensam handlingsplan för CEMR-deklarationen och den regionala strategin för jämställdhet i länet