

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

### **Bakgrund**

Landstingsstyrelsen tog beslut i december 2008 om att underteckna CEMR-deklarationen (en Europeisk deklaration om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå). I korthet går deklarationen ut på att undertecknare ska arbeta med jämställdhet på bästa sätt utifrån de ramar och befogenheter som den egna organisationen har. Undertecknandet innebär också att en handlingsplan ska tas fram inom två år från undertecknandet där det framgår vilka mål, prioriteringar, åtgärder och resurser som finns för arbetet.

Deklarationen innehåller sex grundläggande principer och 30 artiklar (bilaga 1) där arbetet beskrivs mer i detalj. Artiklarna tar fasta på att olika länder, organisationer och kommuner/regioner har kommit olika långt i sitt jämställdhetsarbete. Stockholms läns landsting arbetar i dagsläget med många av artiklarna i CEMR:s deklaration.

Inom Stockholms län har en Regional strategi för jämställdhet 2008 – 2013 arbetats fram i samverkan mellan Länsstyrelsen i Stockholms län, Stockholms läns landsting/Regionplane- och trafikkontoret och Kommunförbundet i Stockholms län. Strategin består av sex strategier för att nå vision och mål. Det finns en samsyn i regionen kring att jämställdhet är en förutsättning för att Stockholm ska kunna bli Europas mest attraktiva storstadsregion. Det finns en strategigrupp i länet som arbetar med spridningen av denna strategi där representant från landstinget ingår. Gruppen har beslutat att strategin ska presenteras i länet via ett antal workshops utifrån de sex strategierna:

1. att ta fram och tillämpa kunskap och fakta
2. att bredda arbetsmarknaden för kvinnor och män
3. att arbeta för att bryta ojämställda livsvillkor
4. att motverka mäns våld mot kvinnor och barn
5. att stödja och utveckla företagande och innovationer på lika villkor för könen
6. att stärka och utveckla samarbetet med Östersjöregionen och i internationella sammanhang vad gäller jämställdhetsfrågor

De workshops som är planerade under året är utifrån strategi nr 1 och 2 alternativt 4. Arbetet med den regionala strategin går in under de olika artiklarna i CEMR-deklarationen och därför görs ingen specifik handlingsplan för den regionala strategin utan fokus kommer att vara utifrån den Europeiska jämställdhetsdeklarationen.

### **Strategi för jämställdhet – en nulägesbeskrivning**

Deklarationen är ett politiskt dokument och därmed också ett politiskt instrument för att arbeta med jämställdhet. Följande avsnitt och artiklar är ett urval ur CEMR –deklarationen som berör landstingets verksamheter på olika sätt där ett antal aktiviteter pågår.

- Den politiska rollen
- Allmän ram för jämställdhet
  - Artikel 8 Allmänt åtagande
  - Artikel 10 Flerfaldig diskriminering och andra hinder

- Arbetsgivarrollen Artikel 11
- Upphandling av varor och tjänster Artikel 12
- Rollen som tjänsteleverantör
  - Artikel 14 Hälsa
  - Artikel 20 Kultur, idrott och fritid
  - Artikel 21 Säkerhet och trygghet
  - Artikel 22 Könrelaterat våld
- Planering och hållbar utveckling
  - Artikel 25 Stadsplanering och lokal planering
  - Artikel 26 Rörlighet och transport
  - Artikel 28 Miljö

### **Den politiska rollen artikel 2 - 7**

Detta avsnitt handlar om den politiska rollen och får organiseras utifrån den politiska nivån.

Jämställdhetsintegrering är den strategi som bestämts ska användas i landets jämställdhetsarbete. Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhet skall integreras som ett perspektiv i ordinarie sakfrågor på alla nivåer i en organisation och i alla led i beslutsprocessen. Arbetet ska utföras av dem som normalt arbetar i verksamheten. De strategiska besluten tas av ledningen och själva genomförandet ska ske i ordinarie linjeorganisation.

I de budget- och bokslutsdokument som Landstingsfullmäktige beslutar om påvisas vikten av jämställdhetsprincipen både vad gäller landstinget som tjänsteleverantör och som arbetsgivare.

### **Allmän ram för jämställdhet artikel 8 - 10**

Inom Stockholms läns landsting finns en jämställdhetspolicy som är ett styrdokument för landstingets jämställdhetsarbete både vad gäller arbetsgivar- som verksamhetsperspektiv. Konkreta strategier för detta arbete innefattar främst utbildning, utvecklingsarbete och uppföljning. Det finns även ett antal andra styrdokument som berörs av deklarationen som vid framtagande av nya eller reviderade policies/program måste ha ett utökat jämställdhetsperspektiv utifrån CEMR- deklarationen. Dessa är t ex Folkhälsopolicy med handlingsprogram, Barnkonventionen, Handikappprogrammet och Miljöprogrammet .

I Sverige kom en ny Diskrimineringslag från och med årsskiftet som syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen omfattar samhällets alla områden och speciella krav finns vad gäller arbetsgivarperspektivet.

### **Landstinget som arbetsgivare artikel 11**

Inom landstinget har vi redan sedan tidigare gjort planer utifrån ovan nämnda diskrimineringsgrunder inom arbetsgivarområdet. Samtliga förvaltningar och bolag tar fram jämställdhets- och mångfaldsplaner, nu vart tredje år enligt den nya diskrimineringslagen. Centrala riktlinjer är utarbetade inom landstinget och ska följas. I planerna sker kartläggning, analys och åtgärdsförslag inom huvudområden som arbetsförhållanden, rekrytering och lönefrågor. Landstinget arbetar med nyckeltal inom jämställdhetsområdet, sk Jämix, för att kunna följa utvecklingen över tid och se vilka förbättringsområden som finns,

både på förvaltnings-/bolagsnivå som koncernnivå. För att lyfta jämställdhetsarbetet på arbetsplatsnivå används olika verktyg, t ex "Mångfaldsspelet" och studiematerialet Hälsa, Arbete och Kön (ett SKL-material).

Arbetet med landstingets lönekartläggning pågår och om osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor påvisas kommer dessa att åtgärdas.

Jämställdhet är ett kunskapsområde i ständig utveckling och bidrar till ökad insikt om betydelsen av verksamhetsanalys och verksamhetsstyrning ur ett genusperspektiv. Utbildning i jämställdhet för chefer har pågått sedan 2004 och varje år utbildas ca 150 chefer. Efter behov sker även utbildning för kvalificerade handläggare inom olika stabsfunktioner i landstinget.

### **Upphandling av varor och tjänster** **artikel 12**

I landstingets upphandlingspolicy står angivet att "vid upphandling skall hänsyn tas till gällande jämställdhetspolicy....." Upphandlingspolicyn gäller för samtliga nämnder, bolag, styrelser och stiftelser vars huvudsakliga finansiering kommer från landstinget.

### **Landstinget som tjänsteleverantör** **artikel 13 – 23**

Stockholms läns landsting intar en nyckelposition i länet genom att flertalet av verksamheterna är centrala i samhället. Vår vision är att landstinget ska vara ett föredöme ur jämställdhetsperspektiv. Inom Stockholms läns landsting ska man i samtliga verksamheter som vänder sig till länets medborgare känna ansvar för att resurserna fördelas på ett rättvist och jämställt sätt mellan flickor och pojkar, kvinnor och män. Alla ska oavsett kön ha samma möjlighet att få tillgång till och ta del av den vård, trafik och service som landstinget ger.

Landstinget har under många år arbetat med ett strategiskt jämställdhetsarbete, både ur ett arbetsgivarperspektiv som ur ett verksamhetsperspektiv, framför allt med jämställd vård. En jämställdhetsstrateg anställdes under perioden 2003 – 2006 för att driva och utveckla arbetet med jämställda verksamheter. Jämställdhet lyftes fram som ett kunskapsområde och som en viktig etisk fråga för landstinget. Ett antal rapporter togs fram och arbeten gjordes bl a kring jämställda klagomål, jämställda kulturbidrag och jämställda kommunikationer. Arbetet med jämställda verksamheter fortsätter och en ny jämställdhetsstrateg har anställts som ska vara jämställdhetsansvarig inom landstinget med fokus på verksamhetsutveckling med genusperspektiv, framför allt inom hälso- och sjukvården men även inom landstingets övriga verksamheter.

Under våren 2008 togs beslut om ett Handlingsprogram för jämlik och jämställd vård. Handlingsprogrammet har utformats som en systematisk och långsiktig strategi och bevakningsfunktion för att kontinuerligt kunna identifiera och följa upp var Stockholms läns landsting har brister i Vård på lika villkor/jämlik vård. Syftet är att kunna föreslå lösningar, omprioriteringar av resurser etc. I detta sammanhang har ett arbete påbörjats med att arbeta fram nyckeltal som ska kunna användas för jämförelser mellan enskilda vårdgivare samt inom och mellan vårdområden/behovsgrupper samt över tid. Under en period av ca 1,5 år ska nyckeltal tas fram inom minst 10 behovs-/diagnosgrupper. 4,3 miljoner kronor har beviljats från SKL, Hållbar jämställdhet under perioden januari 2009 tom juni 2010 och projektledare har tillsatts.

Folktandvården planerar ett projekt och har sökt pengar från SKL för "Kvalitetssäkring av kallelsesystem för jämställd tandvård". Att utveckla och arbeta fram en struktur för att kvalitetssäkra kallelsesystem i syfte att öka jämställdheten inom barntandvården. Identifiera skillnader i uteblivande hos barn och ungdomar ur ett genusperspektiv, samt skapa förändrade verksamhetsrutiner inom folktandvården. Detta projekt beräknas pågå under perioden juni 2009 tom oktober 2010 och har sökt 530 000 kr från SKL Hållbar Jämställdhet.

Sedan 2006 har arbetet med implementering av Handlingsprogrammet för våldsutsatta kvinnor pågått. Det finns en stödfunktion för implementeringen som ska ge stöd och service åt samtliga verksamheter för utvecklandet av rutiner för upptäckt, bemötande och behandling av våldsutsatta kvinnor. Utbildningsinsatser erbjuds 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.

Artikel 20 handlar om allas rätt att delta i kulturlivet och att kvinnor och män har lika tillgång till kultur-, fritids- och idrottsaktiviteter. Under 2006 togs en rapport fram som handlade om Kultur- och utbildningsnämndens verksamheter ur ett jämställdhetsperspektiv. Konstenheten inom nämnden följer upp konstnärer utifrån kön som landstinget köper konst av, både fördelat på antalet verk och inköpsvärde. På kulturstödssidan finns kravet att båda könen ska vara representerade i styrelsen för den juridiska person som får kultur- eller föreningsstöd. I avtalen med de sk länsfunktionerna står det att "strävan efter jämställdhet mellan könen skall genomsyra verksamheten. Detta gäller såväl deltagare i t ex kurser som medverkande i verksamheten såsom artister, publik och mottagare av projektstöd". Alla mottagare av stöd ska ha jämställdhetsplan om antalet anställda kräver det enligt lag.

### **Planering och hållbar utveckling artikel 24 - 28**

Landstinget är ett regionplaneorgan och svarar för den regionala utvecklingsplaneringen i Stockholms län. För närvarande utarbetas en ny regional utvecklingsplan (RUF 2010) som ska ge vägledning bl a för kommunernas planerings- och utvecklingsarbete under de kommande åren. Planen har ett långsiktigt tidsperspektiv (20 år) och ett brett sakmässigt innehåll. Planen anger vägen mot en hållbar utveckling och redovisar insatser som rör bl.a. bebyggelseutvecklingen, transportsystemet, klimatomställning, social sammanhållning och entreprenörskap. I RUF 2010 har jämställdhetsperspektivet integrerats inom relevanta sakområden. Kvinnors hälsa, könsbundna utbildningsval och jämställdhetsaspekter på sk regionförstoring är exempel på jämställdhetsaspekter som tas upp i RUF 2010. Planen omfattar därför ett antal av CEMR:s artiklar under rubriken "Hållbar utveckling".

Regionplane- och trafikkontoret har medverkat i framtagandet av den regionala jämställdhetsstrategin, som utgör en integrerad del av den regionala utvecklingsplaneringen och som är ett viktigt underlag för RUF 2010.

Landstinget arbetar aktivt med en uppförandekod för socialt ansvarstagande vid upphandling samt deltar i internationellt samarbete för ny standard inom området (ISO 26000)

Landstinget arbetar aktivt med Miljö steg 5, ett miljöpolitiskt program för Stockholms läns landsting 2007-2011. Detta program specificerar landstingets fem viktigaste gemensamma målområden och anger hur landstinget inom dessa områden ska minska sin miljöbelastning.

Alla landstingets förvaltningar och bolag är miljöcertifierade enl ISO 14001. I nästkommande miljöpolitiska program, Miljö steg 6 (2012 – 2017) kommer jämställdhetsprincipen att beaktas utifrån CEMR-deklarationen.

### **Handlingsplan**

Det arbete som pågår inom landstinget på olika nivåer fortsätter och arbetet måste bedrivas inom den ordinarie linjeorganisationen. Under följande år kommer några aktiviteter att påbörjas i linje med det uppdrag som jämställdhetsstrategen har.

Detta arbete kommer under perioden 2009 – 2010 fokusera på följande områden:

- Deltagande i certifierad jämställdhetsutbildning för chefer och komplettera utbildningsinnehållet med genusmedicin. Utbildningsaktiviteter för andra yrkesgrupper förekommer efter behov.
- Uppföljning av vissa projektarbeten inom den certifierade jämställdhetsutbildningen utifrån den Kunskapsbank som finns och som sammanfattas i en skrift.
- Kontakter med SL för att diskutera specifika satsningar inom jämställdhetsområdet.
- Samarbete med Centrum för Genus Medicin, KI, för att sprida genusmedicin till de olika kliniska specialiteterna inom landstinget samt att ta upp genusfrågor i den kliniska handledarutbildningen.
- Samarbete med HSN-förvaltningen,
- Samarbete med landstingets FoU-enhet bl a angående genusfrågor i ALF-ansökningar.
- Samarbete med övriga landsting i landet, till exempel Västra Götalandsregionen.
- I samarbete med Läkemiddelscentrum starta ett projekt angående genusperspektivet inom läkemiddelsområdet. Bland annat försöka kartlägga konsekvenser av det faktum att kvinnor rapporterar fler läkemiddelsbiverkningar. Pengar från SKL kommer att sökas.
- Arbete har påbörjats i samarbete med Patientnämnden att under perioden 2009-04-01 tom 2010-03-31 undersöka cirka 50 000 klagomålsärenden som finns i nämndens databank. Vilka är orsakerna till varför kvinnor klagar mer och varför de upplever bemötandefrågor som mer viktiga än de manliga patienterna. Fördelning av klagomål på manlig respektive kvinnlig sjukvårdspersonal ska kartläggas.

Förutom detta kommer ett arbete att starta 2009 kring någon form av handlingsprogram för kvinnor anställda inom landstinget som utsätts för våld i nära relationer. Samverkan kommer att ske med det projekt som redan pågår inom vården kring våldsutsatta kvinnor.

För att förbättra landstingets jämställdhetsindex kommer arbetet att dels fokusera på varför männens sjukfrånvaro har minskat mer än kvinnornas och dels på om den lönekartläggning som görs påverkar att lönerna blir mer jämställda inom och mellan olika yrkesgrupper.

En kommunikationsstrategi för landstingets jämställdhetsarbete kommer att tas fram under året.

### **Uppföljning av handlingsplanen**

Enligt CEMR-deklarationen ska handlingsplanen följas upp och revideras vid behov och en ny plan görs för kommande period. Lämpligt vore att under några år fortsätta det arbete som

både pågår och är planerat för att sedan följa upp detta. T ex så kommer de arbeten som pågår eller kommer att påbörjas med pengar från SKL och Hållbar Jämställdhet att slutredovisas under 2010 då pengarna därifrån upphör. En lämplig tidpunkt för att följa upp och revidera denna handlingsplan bör vara 2011.