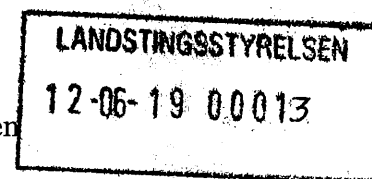


Landstingsstyrelsen



## **Lägesbeskrivning och revidering av handlingsplanen för CEMR-deklarationen**

Föredragande landstingsråd: Birgitta Rydberg

### **Ärendebeskrivning**

Produktionsutskottet har inkommit med en lägesbeskrivning och revidering av den gemensamma handlingsplanen för CEMR-deklarationen (The Council of European Municipalities and Regions).

### **Förslag till beslut**

Landstingsstyrelsen föreslås besluta

*att lägga lägesbeskrivning av handlingsplanen för CEMR-deklarationen till handlingarna*

*att revidera handlingsplanen*

*att uppdra åt landstingsdirektören att under 2013 återkomma med ny rapport*

*att uppdra åt landstingsdirektören att under 2014 återkomma med förslag till ny revidering av handlingsplanen.*

### **Landstingsrådsberedningens motivering**

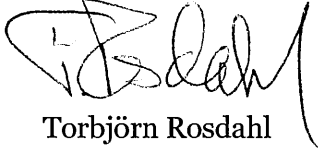
CEMR-deklarationen för jämställdhet är ett viktigt verktyg för kommuner, landsting och regioner att integrera jämställdhetsarbetet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Stockholms läns landsting undertecknade deklarationen år 2008 och beslutade år 2009 om en handlingsplan med anledning av deklarationen. Vid behov ska handlingsplanen revideras, vilket också är ett åtagande enligt CEMR-deklarationen.

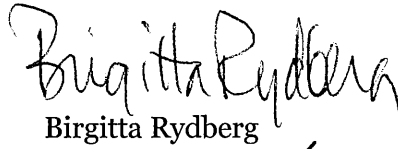
SKRIVELSE  
2012-05-23

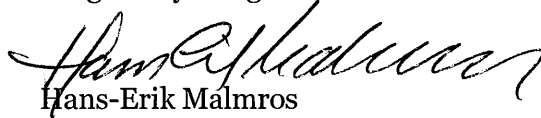
LS 1105-0720

**Beslutsunderlag**

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 28 februari 2012  
Produktionsutskottets protokollsutdrag den 13 mars 2012

  
Torbjörn Rosdahl

  
Birgitta Rydberg

  
Hans-Erik Malmros

Landstingsstyrelsens förvaltning  
SLL Personal

TJÄNSTEUTLÅTANDE  
2012-02-28

LS 1105-0720

Handläggare:  
Ulrika Gellerstedt

Landstingsstyrelsens  
produktionsutskott

Ankom Stockholms läns landsting
2012 -03- 01
Dnr. <i>LS 1105-0720</i>

## Lägesbeskrivning och revidering av handlingsplanen för CEMR-deklarationen

### Ärendebeskrivning

Landstingsstyrelsen har i beslut den 12 april 2011 (LS 909-0741) gett landstingsdirektören i uppdrag att återkomma med ny rapport samt ev revidering av den gemensamma handlingsplanen för CEMR-deklarationen

### Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 28 februari 2012  
Lägesbeskrivning och revidering av handlingsplanen för CEMR-deklarationen den 27 februari 2012

### Förslag till beslut

Produktionsutskottet föreslår landstingsstyrelsen besluta

*att lägga lägesbeskrivning av handlingsplanen för CEMR-deklarationen till handlingarna*

*att besluta om revidering av handlingsplanen*

*att uppdra åt landstingsdirektören att under 2013 återkomma med ny rapport*

*att uppdra åt landstingsdirektören att under 2014 återkomma med förslag till ny revidering av handlingsplanen.*

### Förvaltningens förslag och motivering

#### Sammanfattning

Lägesbeskrivningen är en uppföljning av handlingsplanen av den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, The Council of European Municipalities and Regions

(CEMR-deklarationen). Dessutom föreslås en revidering av handlingsplanen.

### *Bakgrund*

Landstingsfullmäktige beslutade i december 2008 att underteckna CEMR:s deklaration för jämställdhet (LS 0808-0754) samt uppdrog åt landsstingsstyrelsen att ta fram en gemensam handlingsplan för både hur deklarationen och den regionala strategin ska efterlevas och följas upp.

Landstingsstyrelsen har i april 2011 behandlat ärende om rapport om handlingsplanen (LS 0909-0741).

### *CEMR-deklarationen*

Deklarationen är ett politiskt dokument och därmed också ett politiskt instrument för att arbeta med jämställdhet och är uppdelad i nio områden med 30 artiklar som rör olika områden för jämställdhetsarbetet. Artiklarna är indelade i olika avsnitt:

1. Demokratiskt ansvar – artikel 1
2. Den politiska rollen – artikel 2-7
3. Allmän ram för jämställdhet – artikel 8-10
4. Arbetsgivarrollen – artikel 11
5. Upphandling av varor och tjänster – artikel 12
6. Rollen som tjänsteleverantör – artikel 13-23
7. Planering och hållbar utveckling – artikel 24-28
8. Rollen som reglerande instans – artikel 29
9. Vänortssamarbete och internationellt samarbete – artikel 30

I CEMR-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.

Inom Stockholms län har man tagit fram en regional strategi för jämställdhet för åren 2008 – 2013 som säger att jämställdhet är en drivkraft för regional utveckling. Arbetet med den regionala strategin rymms under de olika artiklarna i CEMR-deklarationen och stämmer väl överens med viljeinriktningen i deklarationen att samarbeta med regionala parter.

Stockholms läns landsting arbetar i dagsläget med många av artiklarna i CEMR:s deklaration. I detta sammanhang kan nämnas ett antal dokument och program med jämställdhetsperspektiv bl a Personalpolicy,


Jämställdhetspolicy, HBT-policy, Handlingsprogram för jämlik och jämställd vård, Program och handlingsplan för omhändertagande av våldsutsatta kvinnor och Handlingsprogrammet Mer än bara trösklar. Dessutom innehåller budget- och bokslutsdokument avsnitt om att alla verksamheter inom landstinget ansvarar för att länets invånare behandlas likvärdigt och individuellt och att resurserna fördelas rättvist och jämställt.

Enligt CEMR-deklarationen ska handlingsplanen följas upp och revideras vid behov och en ny plan görs för kommande period. Den förra handlingsplanen beslutades om i augusti 2009 och en lägesrapport togs fram februari 2011. I och med att handlingsplanen härmed revideras och nya aktiviteter är planerade föreslås att denna handlingsplan ånyo revideras efter att de båda sk HÅJ-projekten (Nyckeltal i ledningssystem för jämställd vård samt Genusaspekter vid läkemedelsanvändning) har avslutats i november 2013. Dessa utvecklingsarbeten påverkar i högsta grad ordinarie ledningssystem till en ökad kvalitetssäkring för en mer jämställd vård.

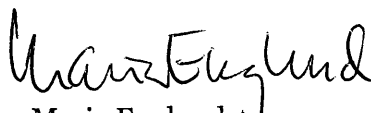
Härmed föreslås en ny revidering av handlingsplanen 2014 samt en lägesrapportering i början av 2013.

### **Miljökonsekvenser av beslutet**

I enlighet med landstingets miljöpolitiska program Miljöutmaning 2016 har hänsyn till miljön beaktats och bedömningen är att det inte är relevant med en miljökonsekvensbeskrivning i detta ärende.



Toivo Heinsoo  
Landstingsdirektör



Maria Englund  
Personaldirektör

## **Lägesbeskrivning och revidering av handlingsplanen för CEMR-deklarationen**

### **1. Bakgrund**

Stockholms läns landsting tog i september 2009 beslut om Handlingsplan för uppföljning av CEMR-deklarationen (Council of European Municipalities and Regions), som är en europeisk jämställdhetsdeklaration för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. Handlingsplanen ska följas upp och revideras vid behov. I början av 2011 gjordes en lägesbeskrivning och uppdrag gavs till förvaltningen att återkomma med ny rapport och revidering av handlingsplanen.

I CEMR-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.

Deklarationen är ett politiskt dokument och därmed också ett politiskt instrument för att arbeta med jämställdhet och är uppdelad i nio områden med 30 artiklar som rör olika områden för jämställdhetsarbetet. Artiklarna är indelade i olika avsnitt:

1. Demokratiskt ansvar – artikel 1
2. Den politiska rollen – artikel 2-7
3. Allmän ram för jämställdhet – artikel 8-10
4. Arbetsgivarrollen – artikel 11
5. Upphandling av varor och tjänster – artikel 12
6. Rollen som tjänsteleverantör – artikel 13-23
7. Planering och hållbar utveckling – artikel 24-28
8. Rollen som reglerande instans – artikel 29
9. Vänortssamarbete och internationellt samarbete – artikel 30

Inom Stockholms län har man tagit fram en regional strategi för jämställdhet för åren 2008 – 2013 som säger att jämställdhet är en drivkraft för regional utveckling. Ansvariga för den länsgemensamma jämställdhetsstrategin är Länsstyrelsen i Stockholms län, Stockholms läns landsting/SLL Personal samt SLL Tillväxt, miljö och regionplanering, Kommunförbundet i Stockholms län (KSL). Dessutom sker samverkan med Polisen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Jämställdhetsstrategin ingår som en del i arbetet med den nya regionala utvecklingsplanen RUFSS 2010.

2012-02-27

LS 1105-0720

Under mars 2011 genomfördes ett seminarium där en lägesbeskrivning av den regionala jämställdhetsstrategin presenterades. Samtliga medverkande aktörer bedriver verksamhet som faller inom ramen för de sex strategierna, men vilka strategier respektive part arbetar med skiljer sig åt.<sup>1</sup> En rapport togs fram, "På rätt väg?" som är en kartläggning över hur arbetet har bedrivits i länet.

Arbetet med den regionala strategin ryms under de olika artiklarna i CEMR-deklarationen och stämmer väl överens med viljeinriktningen i deklarationen att samarbeta med regionala parter (artikel 5).

Följande avsnitt och artiklar är ett urval ur CEMR –deklarationen som berör landstingets verksamheter på olika sätt.

## **2. Lägesbeskrivning**

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

Detta avsnitt handlar om den politiska rollen och får organiseras utifrån den politiska nivån. I de budget- och bokslutsdokument som Landstingsfullmäktige beslutar om påvisas vikten av likvärdiga villkor både vad gäller landstinget som tjänsteleverantör och som arbetsgivare.

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

Alla verksamheter inom Stockholms läns landsting ansvarar för att länets invånare behandlas likvärdigt och individuellt, att ingen diskrimineras på grund av kön, sexuell läggning, etnisk eller kulturell bakgrund, eventuellt funktionshinder eller andra individuella egenskaper och att resurserna fördelas rättvist och jämställt. Alla invånare ska ha samma möjlighet att få tillgång till och ta del av den vård, trafik och service som landstinget ger. Jämlikhets- och jämställdhetsperspektivet ska integreras i det dagliga arbetet. För att flickor som pojkar, kvinnor som män ska behandlas likvärdigt ska samtliga verksamheter analysera sin verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Landstingsfullmäktige anger följande indikatorer för att mäta likvärdig behandling:

- Könsuppdelad statistik ska analyseras ur ett verksamhetsperspektiv och nyckeltal för jämställdhet och jämlikhet ska utvecklas och användas
- Alla belägg för ojämsälld behandling eller diskriminering av något slag ska leda till förslag på åtgärder med uppföljning

---

<sup>1</sup> De sex strategierna är: 1. Ta fram och tillämpa kunskap och fakta, 2. Bredda arbetsmarknaden för kvinnor och män, 3. Bryta ojämsällda livsvillkor, 4. Motverka mäns våld mot kvinnor och barn, 5. Stödja och utveckla företagande och innovationer på lika villkor för könen, 6. Stärka och utveckla samarbete med Östersjöregionen och i internationella sammanhang vad gäller jämställdhetsfrågor

2012-02-27

LS 1105-0720

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.

Landstingets program 2011-2015, "Mer än bara trösklar", har som syfte att identifiera och undanröja specifika hinder för personer med funktionsnedsättning. Visionen är att alla människor har möjlighet till full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor.

En särskild policy för HBT-frågor har tagits fram och beslutats under 2011. Landstingets alla verksamheter ska behandla alla invånare likvärdigt utifrån vars och ens identitet, förutsättningar och behov. Homo- och bixesuella och transpersoner ska liksom alla andra bemötas som individer.

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

Landstingets personalpolicy anger de värderingar som är gemensamma för samtliga verksamheter och stödjer landstingets uppdrag att ge god service på ett effektivt sätt till invånarna i Stockholms län. Enligt personalpolicyn ska landstingets verksamheter ta tillvara medarbetarnas erfarenheter och kunskaper och värdesätta den mångfald som olika kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning och funktionsnedsättning utgör. Den mångfald som länets arbetsmarknad erbjuder utgör en god rekryteringsgrund för landstinget.

Detta kan ses som en plattform för likvärdiga villkor och möjligheter utifrån ett arbetsgivarperspektiv och ska genomsyra allt personalstrategiskt arbete.

Landstinget som arbetsgivare fortsätter arbetet med jämställdhet och mångfald bl a utifrån diskrimineringslagens krav. Jämställdhets- och mångfaldsplaner finns på alla förvaltningar och bolag och nya planer är framtagna för perioden 2012-2014 enligt de riktlinjer som är utarbetade inom landstinget. Under 2011 blev landstinget granskade och godkända av DO vad gäller att följa lagen utifrån arbetsgivarens krav på målinriktade arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.

En ny upphandling har gjorts av landstingets gemensamma medarbetarundersökning som gäller från och med 2012. Resultaten av enkäten är uppdelad i ett antal index varav jämlikhetsindexet är ett där det ingår ett antal nya frågeställningar om allas lika värde utifrån diskrimineringslagens grunder. Enkäten genomförs en gång per år och resultaten kan jämföras år efter år.



2012-02-27

LS 1105-0720

Landstinget är med i Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex (Jämix) som ett komplement till uppföljning inom jämställdhetsområdet. 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. Dessutom har nyckeltal för etnisk bakgrund tagits fram med hjälp av Nyckeltalsinstitutet. Resultatet kommer att ligga till grund för inriktningen av det fortsatta personalstrategiska arbetet inom området.

Certifierad jämlikhets- och jämställdhetsutbildning för chefer fortsätter att genomföras och har fått ett bredare angreppssätt med ett normkritiskt förhållningssätt som grund. Motsvarande utbildning finns för handläggare för att kunna stödja cheferna i deras arbete. Från och med 2011 vänder sig utbildningen även till chefer och handläggare hos privata vårdgivare som har avtal med Stockholms läns landsting.

I samverkan med avdelningen för Tillväxt, miljö och regionplanering pågår aktiviteter med anledning av RUFSS 2010 och Handlingsprogrammet "Att göra arbetsmarknaden och organisationer mångfaldsorienterade". Landstinget som stor arbetsgivare i länet medverkar bl a i arbetet med att öka kunskapen i organisationen för att få fler personer med utländsk bakgrund anställda efter kompetens.

Landstinget som arbetsgivare samverkar med HSF kring frågor rörande jämlik och jämställd vård med inriktning på kartläggning, analys och verksamhetsutveckling. Inom det personalstrategiska området finns sedan länge ett SLL nätverk (JäMå) med representanter huvudsakligen från förvaltningarna och bolagens HR-funktioner, som träffas ca fem gånger per år.

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

Sedan 2010 ställer samtliga Sveriges landsting och regioner samma krav på att våra leverantörer tar ett socialt ansvar vid produktionen av de varor och tjänster som vi köper in. I socialt ansvarstagande i offentlig upphandling ingår en sk uppförandekod för leverantörer som baseras på ILO: s åtta kärnkonventioner, FN: s mänskliga rättigheter, barnkonventionen samt tillverkningslandets nationella lagstiftning gällande arbetarskydd, arbetsmiljölagstiftning och arbetsrätt. Diskriminering på grundval av etnisk tillhörighet, kön, religion, socialt ursprung, handikapp, politiska åsikter eller sexuell orientering får inte förekomma.

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

Det centrala jämställdhetskansliet arbetar övergripande med att stärka, samordna, utveckla och följa upp jämställdhetsarbetet och stödjer landstingets verksamheter inom detta område. Till kansliet är knutet dels en kommunikatör, dels ett nätverk för koncerngemensam utveckling av främst jämlik och jämställd vård, Jämverk. Kommunikatörens uppgift är att se till att sprida landstingets jämlikhets- och jämställdhetsarbete på lämpligt sätt. Nätverket består av representanter från LSF och

2012-02-27

LS 1105-0720

HSF. Det är viktigt att se att "Likvärdig behandling av alla invånare" handlar både om verksamhetsfrågor och personalstrategiska frågor och måste integreras med varandra.

Stockholms läns landsting följer upp jämställdhetsarbetet i enlighet med CEMR-deklarationen via webbverktyget makeQuality, som tagits fram av SKL. Landstingets resultat visar på en grön-gul-röd skala att vi ligger på en svagt grön nivå. Syftet med makeQuality är att kvalitetssäkra arbetet med jämställdhetsintegrering. Resultatet rapporteras till Sveriges Kommuner och landsting. Detta är ett alldeles nytt verktyg där de kommuner och landsting som fått medel från SKL att driva jämställdhetsintegreringsprojekt (sk HÅJ-pengar) är testpiloter av verktyget.

#### Jämlik och jämställd vård

Arbetet med jämställd och jämlik vård är inriktat på kartläggning, analys och verksamhetsutveckling. Inriktningsmålet ska nås genom följande strategier: implementera handlingsprogram för jämlik och jämställd vård samt utveckla uppföljningen av jämlik och jämställd vård och kvalitetssäkra jämlikhetsaspekten.

Under 2011 har två projekt fått nya medel på 3,2 miljoner kronor från Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Hållbar Jämställdhet. De två projekten är: Nyckeltal i ledningssystem för jämställd vård och Genusaspekter vid läkemedelsanvändning. Projektperioden är april 2011 – nov 2013. Slutrapport kommer att skrivas under hösten 2013.

#### *Implementera handlingsprogram för jämlik och jämställd vård*

Fortsatt implementering av handlingsprogrammet för jämställd och jämlik vård sker med medel från SKL för fortsatt analys av hur olika patientgrupper upplever vården, samt analys av eventuella skillnader för väntetider till vård. Nio patientenkätsrapporter har tagits fram med jämlikhet i fokus, exempelvis för specialisttandvård för barn och ungdomar, stroketeam, habilitering, primärvårdsrehabilitering och kataraktoperationer. 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.

#### *Utveckla uppföljning av jämlik och jämställd vård samt kvalitetssäkra jämlikhetsaspekten*

Landstinget gör kontinuerligt fördjupade uppföljningar av hälso- och sjukvårdens insatser med avsikt att belysa vårdens kvalitet och effektivitet. Dessa baseras på statistik som presenteras könsuppdelat och beskrivs ur ett jämlikhetsperspektiv.

2012-02-27

LS 1105-0720

Avtalsuppföljningen har utvecklats och innehåller från och med 2012 tre nyckeltal för att främja jämlik vård. Baserat på könsuppdelad statistik redovisas kvinnors och mäns vårdkonsumtion, diagnosfördelning samt publika jämförelser över patientnöjdhet. Två rapporter har tagits fram *Vården i siffror* samt *Vad tycker medborgaren och patienter om vården?*

Handlingsplanen för en jämställd sjukskrivning beskriver tre kort- och två långsiktiga åtgärder som genomförts respektive påbörjats under 2011. Kunskapsseminarier och webbutbildningen "klinisk försäkringsmedicin ur ett jämställdhetsperspektiv" har erbjudits för att öka vårdens kunskap om omotiverade skillnader mellan mäns och kvinnors sjukskrivning. Vårdverksamheter har även, genom ekonomiska incitament, stimulerats till att ta fram lokala ledningssystem för en jämställd sjukskrivningsprocess. Förekomst av sådana rutiner kommer fr.o.m. 2012 att mätas via ordinarie avtalsuppföljning. Den andra långsiktiga åtgärden avser utvecklingen av en manual med begreppsdefinitioner och metoder för att analysera sjukskrivningsstatistik ur ett genusperspektiv. Manualen kommer under våren 2012 att göras elektroniskt tillgänglig via Uppdragsguiden. Analys av könsuppdelad statistik kommer att ligga till grund för en ny handlingsplan för jämställd sjukskrivning 2012.

En särskild HBT- policy har tagits fram för frågor som rör homosexuella, bisexuella och transpersoner. Den gäller all verksamhet i landstingets förvaltningar och bolag samt de verksamheter som Stockholms läns landsting har avtal med. Policyn tar sin utgångspunkt i gällande diskrimineringslagstiftning. Tre mål har formulerats i policyn: synliggörande, kompetens och bemötande. Varje mål har en vision, förslag på åtgärder samt indikatorer för uppföljning. Ansvaret för att policyn genomförs och följs upp ligger på respektive förvaltning, bolag eller verksamhet. Resultaten ska redovisas årligen. Arbetet med att utveckla HBT- utbildningar för personal på ungdomsmottagningar har påbörjats och kommer att slutföras under 2012.

#### *Genusaspekter vid läkemedelsanvändning*

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, födelseland och utbildning. Projektets mål är att ta fram en sk "Genusknapp" som stöd för vården vid läkemedelsbehandling.

#### *Omhändertagande av våldsutsatta kvinnor*

Arbetet med att införa *Handlingsprogrammet för våldsutsatta kvinnor* fortsätter under 2012 och utvecklas till att omfatta allt våld i nära relationer. Ett förslag till en permanent stödorganisation för tillämpning av handlingsprogrammet har tagits fram

2012-02-27

LS 1105-0720

och ett Kunskapscentrum beräknas starta under 2012. Behovet av att utveckla ett vårdprogram för våld i nära relationer utreds under 2012. Uppföljningen av patienter som kommer i kontakt med vården på grund av att de har blivit utsatta för våld i nära relation utvecklas under 2012. Kunskapscentret fortsätter arbetet med att utbilda personal inom vården kring det utvidgade ämnet våld i nära relationer. För att kunna ha en beredskap för att möta patienter utsatta för våld i nära relation behövs kunskap och kompetens. Centret ska även kunna bedriva utvecklingsarbete och egen forskning och sprida denna ut till vården.

I början av 2012 inrättas ett Hedershus inom ramen för *Operation Kvinnofrid* som är en samverkan mellan Länsstyrelse, Länspolisen, Stockholms län landsting, Stockholms stad och Kommunförbundet Stockholms län (KSL). Hedershus är en gemensam resurs för frågor som rör hedersrelaterat våld och ska vända sig till alla åldrar med ett särskilt fokus på ungdomar.”

#### Allas rätt att delta i kulturlivet

Kulturverksamheten ska ta hänsyn till etnisk och social mångfald och bidra till möten mellan människor med olika bakgrund. Kulturnämnden eftersträvar att fördela stöd till verksamheter i hela Stockholms län för att alla ska få tillgång till kultur, föreningsverksamhet och folkbildning. Konstenheten har under lång tid och med hög ambitionsnivå arbetat med jämställdhets- och mångfaldsperspektiven. Det har hittills bl a resulterat i att sedan flera år har en könsuppdelad statistik avseende konstinköpen och att därmed kunnat styra inköpen så att de alltid ligger minst inom en 60-40 procents fördelning mellan manliga och kvinnliga konstnärer. Att hitta vägar för att öka mångfalden, d v s att i första hand hitta konstnärskap som representerar andra kulturer och andra konstnärliga uttryck är svårare att hitta men arbetet fortsätter.

#### **Planering och hållbar utveckling, artikel 24 – 28**

För att stödja genomförandet av vissa åtaganden i RUFSS 2010 behövs särskilda insatser som tillför handlingskraft i arbetet. En av strategierna är att frigöra livschanser så att människor kan tillvarata sin fulla livspotential oavsett kön, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet och könsöverskridande identitet och uttryck. Vissa åtaganden i RUFSS finns i olika handlingsprogram, ett av dem hanterar mångfaldsorienterade organisationer. Idén med detta handlingsprogram är att sätta igång ett långsiktigt utvecklingsarbete i Stockholmsregionen för att bryta segregationen på arbetsmarknaden med fokus på arbetsgivare i regionen.

#### Rörlighet och transport

Alla ska oavsett kön, ålder och fysiska förutsättningar ha samma möjlighet att få tillgång till och ta del av den trafik och service som erbjuds. Av de resenärer som använder Stockholms Lokaltrafik (SL) utförs hälften av män och hälften av kvinnor. Män åker

2012-02-27

LS 1105-0720

mer bil och cyklar mer än vad kvinnor gör. Kvinnor åker istället mer kollektivt och går mer än män. Generellt är skillnaderna små mellan män och kvinnor när det gäller nöjdheten med SL-trafiken. Enligt mätningar så upplever kvinnor i Stockholm i högre grad än män att de kan använda SL för de flesta resor de gör. Ett område där det dock skiljer sig åt är den upplevda tryggheten där kvinnor är mer otrygga än män. Det gäller framför allt vid resor ensam eller då resenärerna ska ta sig till och från sin hållplats/station under kvällar och/eller nätter. I trafikplaneringen verkar SL bland annat för att samrådsprocessen ska vända sig till både män och kvinnor för att båda grupperna ska ges möjlighet att påverka. Planeringen av större utbyggnadsprojekt utvärderas utifrån uppfyllelsen av de transportpolitiska målen, där ett av delmålen är ett jämställt transportsystem.

#### Miljöutmaning 2016

Ett nytt miljöpolitiskt program för Stockholms läns landsting under perioden 2012-2016 har arbetats fram och beslutats under 2011. Högt satta mål ska bidra till en hållbar utveckling av Stockholmsregionen. Visionen är att vara ett klimateffektivt, resurseffektivt landsting som bedriver ett hälsofrämjande miljöarbete.

Det nya miljöprogrammet lyfter även fram kopplingen mellan ett framgångsrikt miljöarbete och en förbättrad hälsa och livsmiljö för länets invånare.

### **3. Handlingsplan**

Mycket arbete pågår inom landstinget och måste bedrivas i ordinarie linjeorganisation. De aktiviteter som är beskrivna i Handlingsplanen 2010 är genomförda alternativt ingår i reguljär verksamhet. Kommande aktiviteter är planerade för perioden 2012 tom 2013 i linje med det uppdrag som jämställdhetsstrategen har. För planerade aktiviteter används avsatta budgetmedel för jämställda verksamheter.

Det centrala jämställdhetskansliet kommer att fortsätta utveckla sitt arbetssätt och att stödja och handleda verksamheterna i arbetet med att utveckla jämställda verksamheter.

#### **Aktiviteter**

##### 1. HÅJ-projekten

De två sk HÅJ-projekten fortsätter och slutrapport kommer att skrivas under senhösten 2013. Se under rubrik Jämlik och jämställd vård. I och med att landstinget fått särskilda medel från SKL för dessa projekt har vi åtagit oss att fylla i verktyget makeQuality under januari 2012. Nästa gång verktyget ska fyllas i är vid projektens slut 2013/2014.

##### 2. HOUPE 2-projektet

HOUPE- studien, Health and Organisation among University Hospital Physicians in Europe, är ett internationellt forskningsprojekt med syfte att förebygga arbetsrelaterad ohälsa bland läkare på universitetssjukhus (Sverige, Norge, Island och Italien deltar). I HOUPE-projektet analyseras olika samband mellan läkares arbetsvillkor och hälsa. I

2012-02-27

LS 1105-0720

den svenska delen av projektet är jämställdhet en viktig aspekt av begreppet arbetsvillkor. Betoningen på jämställdhet motiveras av demokratiska skäl och av att de kvinnliga läkarnas hälsa är sämre än de manligas.

Karolinska Universitetssjukhuset är ett av de sjukhus som deltar i HOUPE-projektet och första undersökningen av läkares hälsa gjordes via enkäter 2005. Det som framkom var bl a att läkare upplever att de är starkt utsatta för stress och diskuterar sällan arbetsmiljö, utbrändhet, mobbing och jämställdhet bland läkare. Under våren 2012 görs en ny enkätstudie där Karolinska Universitetssjukhuset deltar. HOUPE-projektet har vid denna mätning utökats med Nederländerna och Ungern. Projektet koordineras av Psykologiska Institutionen på Stockholms Universitet. Landstinget delfinansierar projektets genomförande på Karolinska Universitetssjukhuset med koppling till arbetsmiljö och jämställdhet för läkare.

### 3. SLSO – läkares arbetsvillkor och hälsa

Diskussioner har påbörjats för planering och genomförande av en enkätstudie som motsvarar HOUPE-enkäten bland läkare inom primärvården för att analysera samband mellan läkares arbetsvillkor och hälsa i primärvården. Studien ska kunna jämföras med den som sker på Karolinska Universitetssjukhuset, men ingår inte i själva HOUPE-studien.

Resultat från de båda studierna kommer att kunna presenteras under 2012.

### 4. Sjukintygprojekt

Medicinska underlag för bedömning av arbetsförmåga vid långvarig sjukfrånvaro – den försäkringsmedicinska beslutsprocessens innehåll och kvalitet samt betydelsen av patienters könstillhörighet och psykosociala förhållanden

Forskning har visat att sjukskrivningsprocessen ser olika ut beroende på om patienten är en kvinna eller en man. Men omfattande forskning om hur skillnaderna kan förklaras saknas. Det är av stor vikt att utöka den forskningsbaserade kunskapen om sjukskrivningsprocessen och de beslut som tas i samband med att patienter är eller ska bli sjukskrivna. Ny kunskap kan bistå med att klargöra vad det är som bidrar till att människor blir sjukskrivna eller att de inte kommer tillbaka till arbete och varför detta ser olika ut beroende av om patienten är en man eller en kvinna. Ett sätt att utveckla kunskapen om sjukskrivningsprocessen är att undersöka de utlåtanden som används vid bedömningen av patienter inför eller under sjukskrivning. Mer kunskap om hur medicinska utlåtanden utfärdas och används kan bidra till att patienter inte riskerar en felaktig bedömning. Det blir extra betydelsefullt vid långvarig sjukfrånvaro.

Studien syftar bl a till att identifiera i vilken omfattning medicinska rapporter om hälsotillstånd innehåller psykosocioekonomiska uppgifter som saknar betydelse för patientens medicinska tillstånd och om dessa skiljer sig åt mellan grupperna kvinnliga

2012-02-27

LS 1105-0720

och manliga patienter. Ett nytt perspektiv som projektet förhoppningsvis kan bidra med är vilka faktorer som kan ligga bakom eventuella könsskillnader. Detta kan skapa en större förståelse för vikten av läkares attityder och värderingar i det kliniska arbetet. Projektets resultat kommer att kunna bidra till läkares kompetensutveckling när det gäller sjukskrivningsarbetet samt bidra till utveckling av vårdverksamheternas kvalitet avseende sjukskrivningsprocessen och en ökad rättsäkerhet i samband med utfärdande av läkarintyg.

#### 5. Genderbudgeting

Under året planeras två projekt avseende genderbudgeting inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen (HSF). Ett projekt inom specialisttandvård för barn och ungdomar och ett inom ungdomsmottagningarna. Syftet med projekten är att göra en analys över resursfördelning samt aktiviteter och prioriteringar utifrån kön och behov. Ett annat syfte är att försöka finna en lämplig och enkel modell för att göra genderbudgeting, som kan vara användbar för flera verksamheter. Projekten kommer att ledas av projektledare med placering på HSF.

#### 6. Jämställda verksamheter

I de certifierade jämlikhets- och jämställdhetsutbildningar som genomförs ingår en hemuppgift kopplad till den egna verksamheten för att påvisa praktiska exempel som i sin tur ger inspiration till fortsatt arbete. För att verksamheterna ska ha möjlighet att kunna fortsätta arbetet för en djupare analys av det gjorda arbetet kommer landstinget att kunna stödja verksamheterna med visst ekonomiskt stöd under 2012. Rutiner för detta kommer att utarbetas gemensamt av HSF och LSF.

#### 7. Könskonsekvensbeskrivningar i beslutsunderlag

När tjänsteutlåtanden skrivs på Hälso- och sjukvårdsförvaltningen ska aspekter tas med i underlaget vilka konsekvenser beslutet får ur ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv. Detta kommer att följas upp.

#### 8. Kommunikationsstrategi

Ett arbete har påbörjats med tanke på att starta ett internt nyhetsbrev under året som ska belysa och marknadsföra landstingets jämlikhets- och jämställdhetsarbete, både med ett verksamhets- och ett arbetsgivarfokus. I ett första steg ska anställda inom landstinget kunna prenumerera på nyhetsbrevet och i ett andra steg ska även externa intresserade kunna göra detta.

#### 9. Diversity charter

Syftet med Diversity Charter in Sweden är att visa hur man framgångsrikt kan arbeta med mångfald och inkludering som chef - i företag och organisationer. Medlemmar som ansluter sig till nätverket förbinder sig till att aktivt arbeta med mångfald och inkludering i sin organisation genom att anta en s.k. "utmaning", som utgår från den

2012-02-27

LS 1105-0720

egna organisationens förutsättning och initialläge och som syftar till att föra arbetet ett steg framåt. Arbetet med utmaningen följs regelbundet upp och nätverket ger stora möjligheter att byta erfarenheter, samverka och stödja varandra i processen.

Landstinget kommer att undersöka möjligheterna att ingå i detta nätverk.

#### **4. Uppföljning av handlingsplanen**

Enligt CEMR-deklarationen ska handlingsplanen följas upp och revideras vid behov och en ny plan görs för kommande period. Den förra handlingsplanen beslutades om i augusti 2009 och en lägesrapport togs fram februari 2011. I och med att handlingsplanen härmed revideras och nya aktiviteter är planerade föreslås att denna handlingsplan revideras efter att de båda sk HÅJ-projekten har avslutats i november 2013. Dessa utvecklingsarbeten påverkar i högsta grad ordinarie ledningssystem till en ökad kvalitetssäkring för en mer jämställd vård.

Härmed föreslås en ny revidering av handlingsplanen 2014 samt en lägesrapportering i början av 2013.

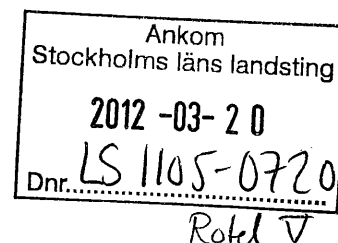


## Protokollsutdrag landstingsstyrelsens produktionsutskott

Datum för justering: 2012-03-20

Anna Starbrink  
ordförande

Lars Dahlberg  
2:e vice ordförande



---

### § 16

#### Lägesbeskrivning och revidering av handlingsplanen för CEMR-deklarationen

LS 1105-0720

Maria Englund informerade i ärendet

#### Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande och bilaga

#### Beslut

Landstingsstyrelsens produktionsutskott föreslår landstingsstyrelsen besluta

att lägga lägesbeskrivning av handlingsplanen för CEMR-deklarationen till handlingarna

att besluta om revidering av handlingsplanen

att uppdra åt landstingsdirektören att under 2013 återkomma med ny rapport

att uppdra åt landstingsdirektören att under 2014 återkomma med förslag till ny revidering av handlingsplanen.

---

Vid protokollet

Ewa Mjöberg

Exp Akten, SLL Personal