

# Jämställdhetspolicy

för Stockholms läns landsting



Förord 3

Inledning 4

SLL:s verksamhet gentemot länets invånare 7

SLL som arbetsgivare 9

Strategier 10

Anvisningar för införande  
av SLL:s jämställdhetspolicy 14

Omslag och layout: Incitera

Illustration: Jonas Burman (sid 7)

Tryck: EO Grafiska, 2006

# Förord

Vår vision är att Stockholms läns landsting ska vara ett föredöme ur jämställdhetsperspektiv. Vi anser att makt, inflytande och resurser måste fördelas lika mellan könen, för att skapa rättvisa villkor och förutsättningar.

För att nå ett mer jämställt landsting krävs ett aktivt arbete. Därför har vi tagit fram denna policy, vars syfte är att fungera som styrdokument för landstingets jämställdhetsarbete.

Vägen till ett jämställt landsting är en process. En viktig del i denna process är att integrera jämställdhetsarbetet i landstingets samtliga verksamheter i enlighet med de principer som fastslås i denna policy. Konkreta strategier för arbetet bör innefatta hörnstenarna utbildning, utvecklingsarbete och uppföljning. I arbetet med att synliggöra och åtgärda kvinnors och mäns, flickors och pojkars ofta olika villkor och förutsättningar ska alla landstingets medarbetare och politiker vara delaktiga.

Policyn kan ses som en del av ett internationellt arbete, där bland annat FN:s kvinnokonvention utgör en viktig milstolpe i arbetet för att främja jämställdheten mellan könen.

Policyn har arbetats fram under ledning av en politisk styrgrupp med representanter från alla partier i Stockholms läns landsting tillsammans med tjänstemän från Centrum för folkhälsa, Beställare Vård, Personalstrategiska avdelningen och Jämställdhetsansvarig i Stockholms läns landsting.

Gunilla Roxby Cromvall (v), ordförande

Elin Låby (mp)

Margareta Herthelius (fp)

Lena Cronvall Morén (m)

Pia Lidwall (kd)

Kristina Söderlund (s)

Policy för jämställdhet har antagits av Stockholms läns landstingsfullmäktige den 13 juni 2006.

# 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.

## 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.

## 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 m m. 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 olika behov och förutsättningar och ibland har olika behov och förutsättningar. Detta beror både på biologiska och på socialt konstruerade skillnader, s.k. genusskillnader, mellan könen.

### 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.

## Stockholms läns landsting idag

SLL intar 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, i dess roll som arbetsgivare, vårdgivare, ansvarig för kollektivtrafiken och som samhällsplanerare är det viktigt att landstinget genom hela sin verksamhet verkar för jämställdhet.

**SLL har drygt 40 000 anställda**, varav ungefär 95 procent är anställda inom hälso- och sjukvården (år 2005). Detta innebär att landstinget är en av landets 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: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 säkerhetsatsningar i SL:s biljett-hallar 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 ska aktivt arbeta för att:

- 
- 
- resurser fördelas rättvist mellan flickor och pojkar, kvinnor och män som får service av SLL
  - SLL ställer 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 innebär att flickor och pojkar, kvinnor och män inte särbehandlas på grund av kön.



# 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 osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män åtgärdas. Arbetsorganisation och arbetstider ska främja möjligheterna att förena arbete med föräldraskap. Väsentligt är bland annat att motverka ofrivilligt deltidarbete. Ett annat mycket viktigt område är att aktivt motverka kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

## SLL ska aktivt arbeta för att:

- arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män
- tillämpa genusperspektiv på arbetsmiljön för att synliggöra skillnader i kvinnors och mäns arbetsvillkor
- 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, samt motverka ofrivilligt deltidarbete
- andelen kvinnor respektive män bland landstingets chefer ska återspegla könsfördelningen inom organisationen. Detta ska även gälla vid fördelning av uppdrag, representation och arbetsuppgifter
- kvinnor och män ska ges samma möjligheter vad det gäller utbildning, kompetens- och karriärutveckling.

# Strategier

## Utbildning och utveckling

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

### *Verksamhetsfokuserade strategier*

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 skall jämställdhetsaspekten vara utslagsgivande när ansökningar bedöms ha ett lika vetenskapligt värde. Landstinget ska också initiera, medverka i och följa relevant forskning och utveckling inom jämställdhetsområdet, samt verka för att dessa kunskaper sprids bland länets invånare.

### *Personalfokuserade strategier*

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 mönstre ska alla anställda uppmärksammas på befintliga genusstrukturer, så att ett mer genusmedvetet synsätt kan genomsyra organisationen.

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 jämställd arbetsvärdering och lönesättning. Dagens lönesättning ska studeras utifrån ett jämställdhetsperspektiv och i de fall osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män upptäcks ska de åtgärdas.

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 denna kunskap ska arbetsgivaren se till att utbildning ges.

### SLL ska aktivt verka för att:

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

## 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 behövts, 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.

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
- all statistik som förs inom SLL:s olika verksamheter ska vara könsuppdelad
- behovsundersökningar ska genomföras och följas upp
- 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 i 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 jämställdhetspolicyen inkluderas i SLL:s ledningssystem.

## 5. Ansvar:

- a) Landstingsfullmäktige fastställer jämställdhetspolicyen som ska gälla för landstinget och landstingets bolag.
- b) Landstingsstyrelsen ansvarar för att kunskapsstöd finns, att policyen 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 jämställdhetspolicyen som fastställts av landstingsfullmäktige och landstingsstyrelse
  - ansvarar också för att nödvändiga resurser avsätts för att jämställdhetspolicyen ska kunna efterlevas
  - ansvarar därtill för löpande och periodisk uppföljning av jämställdhetspolicyen, 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 jämställdhetspolicyen följs i den utsträckning som avtalet påverkar och/eller berör jämställdheten hos länets befolkning.



Stockholms läns landsting arbetar idag inom många olika områden med att främja jämställdheten i länet. En mängd dokument och program med jämställdhetsperspektiv har utvecklats, bland annat Folkhälsopolicy, Personalpolicy, program och handlingsplan för omhändertagande av våldsutsatta kvinnor, miljöpolitiskt program, handlingsplan för Barnkonventionen och Värdegrund för hälso- och sjukvården i Stockholms läns landsting.