



Interpellationssvar - Interpellation om jämställdhet och integration, ställd till landstingsstyrelsens ordförande Åsa Kullgren (S)

Magnus Leivik (M) har ställt frågor till landstingsstyrelsens ordförande Åsa Kullgren (S) angående jämställdhet och integration. Interpellanten återger i interpellationen att landstingets integrationsstrategi från 2004 (LF § 80/04) är en av landstingets 16 policys och att den innehåller fem inriktningsmål samt väl definierade ansvarsområden. Interpellanten menar att strategin i flera avseenden innehåller referenser till olika politiska organ som inte längre existerar, men att det naturligtvis inte är en ursäkt för att upphöra med det viktiga arbetet. Landstinget Sörmland har år 2008 också anslutit sig till CEMR:s deklaration om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. Landstinget Sörmland antog år 2014 (LF § 45/14) en jämställdhetspolicy, men den kan rimligen inte antas vara det som i CEMR:s deklaration avser en jämställdhetsplan då den saknar aktiviteter och tidsramar.

Med anledning av detta ställer interpellanten följande frågor:

1. När genomförde landstingsstyrelsen senast en årlig utvärdering i enlighet med integrationsstrategin samt när, var och hur redovisades resultatet?
2. När genomfördes senast en uppföljning av inriktningsmålen (under egen rubrik) i personalbokslut och årsredovisning?
3. Är det rimligt att Landstinget Sörmland har policydokument som är mer än 10 år gamla, och när avser Du att vidta åtgärder för att uppdatera integrationsstrategin?
4. När antogs en jämställdhetsplan i enlighet med CEMR:s deklaration, och om sådan ännu saknas, kommer Du ta initiativ för att åtgärda det?
5. På vilket sätt har Landstinget Sörmland genomfört jämställdhetsutredningar samt tillämpat genusperspektiv på planeringen, finansieringen och tillhandahållandet av hälso- och sjukvårdstjänster?
6. När kommer jämställdhetspolicyn att fördes med övergripande riktlinjer?



7. På vilket sätt har jämställdhetspolicyn (mål och inriktning) kopplats till och följts upp i ordinarie lednings- och styrsystem?
8. Sammantaget, är Du nöjd med hur integrations- och jämställdhetsarbetet bedrivs?

Svaren på frågorna lyder:

1. Ingen årlig utvärdering är såvitt känt gjord inom området och integrationsstrategin ska försvinna i samband med arbetet om en hållbarhetspolicy som just nu utformas. Därutöver finns flera delar av jämställdhets- och integrationsfrågorna i den gemensamma värdegrunden för personalfrågor.
2. Inriktningsmålen följdes senast upp i samband med att beslut togs om att initiera en hållbarhetspolicy samt när den gemensamma värdegrunden för personalfrågor framarbetades. Den 23 april 2013 beslutade landstingsfullmäktige (§ 45/13) om *Gemensam värdegrund för personalfrågor*. Då beslutades bland annat även att personalpolicyn skulle upphöra och att den gemensamma värdegrunden för personalfrågor antogs som det övergripande styrande dokumentet för personalfrågor. Värdegrunden har sex olika huvudområden.

Gemensam värdegrund för personalfrågor innehåller ett avsnitt om mångfald och jämställdhet som är ett av de sex olika huvudområdena. Där framgår att:

”Alla medarbetares lika värde innebär hos oss att

- vi uppmuntrar och tar tillvara den blandning av kompetenser, egenskaper, erfarenheter och kvalitéer som varje människa har.
- ingen blir diskriminerad eller trakasserad utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.”

I medarbetarenkäten mäts om medarbetarna känner till *Gemensam värdegrund för personalfrågor* och dess innehåll. 70,5 procent av medarbetarna har i 2014 års enkät uppgett att de känner till den och dess innehåll.

I medarbetarenkäten mäts även om medarbetare under det senaste året i arbetet varit utsatt för:

- Mobbing 7,8 procent
- Sexuella trakasserier 2,1 procent



I delfrågorna som ingår i mätområdena Mobbing och Sexuella trakasserier ingår frågor om medarbetare under det senaste året varit utsatt för nedsättande kommentarer i arbetet på grund av:

- Ålder 5,1 procent
- Etniskt/kulturell tillhörighet 2,3 procent
- Kön 3,4 procent
- Funktionsnedsättning 1,1 procent
- Sexuell läggning 0,4 procent
- Religion eller annan trosuppfattning 1 procent
- Könsoverskridande identitet eller uttryck 1 procent

Enkätresultatet har, efter de senaste tre årligen genomförda undersökningarna, redovisats för landstingsstyrelsen och det tidigare personalutskottet (personalberedning från och med 2015) årligen i samband med att landstinget har fått resultatet sammanställt. Senaste aktuella resultatpresentation finns publicerad på webben, på Insidan med adress

<http://insidan.dll.se/PageFiles/72946/LTS%20%c3%b6vergripande%20resultat%20pp.pdf>.

Exempel på åtgärder som vidtagits är:

- Riktade föreläsningar till olika målgrupper, exempelvis ledningsgrupper.
- Utbildning till chefer om mobbing och trakasserier, *Hur gör jag som chef - Mobbing och trakasserier*.
- Förtydligat det styrande dokumentet *Övergripande rutiner om kränkande särbehandling och trakasserier* med tillämpning om hur sexuella trakasserier ska hanteras på arbetsplatsen.
- Implementering av *Gemensam värdegrund för personalfrågor* med tillhörande dialogkort.
- I övrigt kan konstateras att 2014 hade samtliga förvaltningar i landstinget en mångfald- och jämställdhetsplan. Varje förvaltning rapporterade i sina respektive årsbokslut.

I *Gemensam värdegrund för personalfrågor* finns även värderingsprinciperna enligt *Etik i Landstinget*:

- Människovärdesprincipen
- Den gyllene regeln
- Respekt

3. Eftersom integrationspolicyn ska upphöra så finns det goda skäl till att vi inte uppdaterat den på senare år.
4. Ingen jämställdhetsplan i enlighet med CEMR:s deklaration är antagen. I arbetet med att ta fram jämställdhetspolicyn föreslogs att



jämställdhetspolicyns övergripande riktlinjer skulle samordnas med en jämställdhetsplan i enlighet med CEMR:s deklARATION. Detta för att undvika flera styrdokument.

5. Inget systematiskt arbete sker men det händer ändå en hel del i landstinget. Här nedan följer några exempel:

Den jämställda sjukskrivningen är en del av landstingets arbete med sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen:

”Sjukskrivningsprocessen i Landstinget Sörmland ska kännetecknas av att den är; *rätt, aktiv, säker och jämställd.*”

Jämställd vård är ett projekt som bland annat innebär att ungdomsmottagningen i Katrineholm satt upp mål om att öka andelen pojkar som besöker mottagningen. Ett *kondomrum/hörna* har iordningsställts där olika kondomer presenteras. Mottagningen erbjuder pojkar ett samtal kring preventivmedel/kondomer på motsvarande sätt som tjejer får när de besöker mottagningen.

Perspektivbelysningsverktyget, PPB, finns som stöd för att samordnat perspektivgranska redan fastställda analyskrav, exempelvis jämställdhetsperspektivet, i utredningar som ligger till grund för beslut i Landstingsstyrelsen.

6. Arbetet med att ta fram ett förslag till landstingsövergripande riktlinjer – omfattande/inkluderande en jämställdhetsplan enligt CEMR:s deklARATION – till jämställdhetspolicyn är påbörjat. Det sker initialt i en arbetsgrupp inom Verksamhets- och ledningsservice, i enheten för hållbar utveckling, samt i Landstingsdirektörens staber, i strategiska enheten respektive ekonomistaben.

Av olika anledningar har arbetet inte fortgått enligt plan, förändringar i organisationen, bristande resurser, omprioriteringar med mera har påverkat detta. Förslag är preliminärt klart under första kvartalet 2016.

Jämställdhetspolicyns fokusområden för 2014-2017 är:

- Jämställd vård och jämställda tjänster
- Lika lön för lika eller likvärdigt arbete
- Arbetet mot våld i nära relationer (mål och indikatorer följs upp årligen utifrån fastställt vårdprogram)

Inom dessa tre områden pågår förlöpande olika insatser och aktiviteter inom landstinget. Ett exempel på detta är ett arbete utifrån frågeställningar som ”hur kan man mäta och följa upp jämställd vård i kvalitetsarbetet?” och ”mögliga indikatorer att



följa?”. Kontinuerliga utbildningsinsatser i området erbjuds och ett nätverk för processtödjare/jämställdhetsintegrering träffas regelbundet för kunskapsinhämtning och erfarenhetsutbyte.

7. Vad gäller huruvida jämställdhetspolicyn (mål och inriktning) kopplats till och följts upp i ordinarie lednings- och styrsystem så har ekonomistaben arbetat med möjligheterna att kunna ta fram könsuppdelad statistik. I landstingets BI-system Boris är det numera möjligt att ta fram det mesta könsuppdelat. Indikatorer redovisas könsuppdelat i möjligaste mån. Vid rapportering anvisas att indikatorer ska rapporteras könsuppdelat där så är möjligt. En statistikbilaga är tillagd delårsrapporten för att där kunna lägga in bland annat könsuppdelad information. Gällande detta finns ingen egen rubrik utan det redovisas i perspektivform enligt landstingets styrmodell.
8. Jag tycker att Landstinget Sörmland arbetar bra med flera delar av jämställdhets- och integrationsfrågorna. Just nu ser vi bland annat över budgetprocessen för att koppla på ett jämställdhetsperspektiv enligt gender budgeting-principen. Visst kan vi dock alltid bli bättre och jag är inte nöjd fören alla människor behandlas utifrån ett jämlikt perspektiv.

LANDSTINGET SÖRMLAND

Åsa Kullgren (S)
Finanslandstingsråd