

Interpellationssvar om landstingets jämställdhetsarbete - ställd till Landstingsstyrelsens ordförande Monica Johansson (S)

Magnus Leivik (M) har ställt frågor till landstingsstyrelsens ordförande Monica Johansson (S) angående landstingets jämställdhetsarbete. Interpellanten hänvisar till landstingsfullmäktiges beslut den 3 juni 2008 genom vilket landstinget ställer sig bakom CEMR:s deklaration om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal nivå. Häri ingår att inom två år utarbeta en handlingsplan för jämställdhet och därefter genomföra den. Vidare hänvisas till att landstingsfullmäktige i budgeten för 2010 beslutade att jämställdhetsperspektivet skulle integreras i hela budgetprocessen. Beslutet återkommer i 2014 års budget, där det framgår att landstinget ska tillämpa "gender budgeting". I budgetarna för 2011, 2012 och 2013 framgår att landstinget ska lyfta fram och analysera skillnader mellan kvinnor och män i fråga om sjuklighet, tillgänglighet, bemötande och kvalitet. Landstingsstyrelsen beslutade den 15 april 2014 att all individbaserad statistik ska presenteras könsuppdelad samt att en arbetsgrupp skulle tillsättas som ska specificera vilka data som ska rapporteras könsuppdelad. Vidare beslutade landstingsfullmäktige den 29 april 2014 om en jämställdhetspolicy, i vilken det stipuleras att en övergripande riktlinje ska tas fram. I policyn fanns som ett av tre prioriterade fokusområden perioden 2014-2017 "Jämställd vård och jämställda tjänster". Den 18 april 2017 upphörde jämställdhetspolicyn att gälla och ersattes med policy för hållbar utveckling. Denna ska i sin tur kompletteras med instruktioner och anvisningar.

Mot denna bakgrund ställer interpellanten följande frågor:

1. Har en handlingsplan, i enlighet med § 1, utarbetats? Har handlingsplanen reviderats? Om inte, varför - och när kommer den?
2. Har det genomförts några jämställdhetsanalyser och konsekvensanalyser, i enlighet med § 9?
3. Hur tillämpas ett genusperspektiv på planeringen, finansieringen och tillhandahållandet av hälso- och sjukvårdstjänster, enligt § 14?
4. Har beslutet från budget 2011-2013 implementerats, och vad visade i så fall analyserna av skillnader mellan kvinnor och män i fråga om sjuklighet, tillgänglighet, bemötande och kvalitet? (Ange var man kan hitta dessa analyser)
5. Vad är slutsatserna från fokusområdet "Jämställd vård och jämställda tjänster" som landstinget arbetade med i tre år? (Var återfinns resultatet?)

6. Anser du att landstingsstyrelsens beslut från 2014 om könsuppdelad statistik efterlevs i praktiken?
7. Vad har arbetsgruppen om könsuppdelad statistik åstadkommit så här långt?
8. På vilket sätt kopplades jämställdhetspolicyns mål till ordinarie ledningssystem, och vilka positiva effekter blev resultatet?
9. När kommer policyn för hållbar utveckling att åtföljas med förtydliganden inom jämställdhetsområdet?
10. När kommer landstinget att tillämpa jämställdhetsintegrerad budget, så som det beslutades 2010 respektive 2014?

Svaren på frågorna är:

1. Nej, ingen handlingsplan i enlighet med CEMR:s deklaration är antagen och därmed är den inte reviderad.

För att undvika flera olika styrande dokument inom området jämställdhet samordnades arbetet kring CEMR-deklarationen och framtagandet/genomförandet av *Landstingets Jämställdhetspolicy 2014 – 2017*. Jämställdhetspolicyns huvudstrategi för att uppnå övergripande målet jämställdhet var jämställdhetsintegrering och omfattade fyra inriktningsmåls-”funktioner” för Landstinget: - som organisation, - som utövare och beställare av verksamhet och service till länets befolkning, - som arbetsgivare samt - som regional aktör. (motsvarande ”funktioner” inkl. inriktningsmål finns även inom CEMR-deklarationen).

För att bidra till en god och jämlik hälsa i länet fastslog jämställdhetspolicyn tre fokusområden för åren 2014-2017:

- Jämställd vård och jämställda tjänster.
- Lika lön för lika eller likvärdigt arbete.
- Arbetet mot våld i nära relationer.

I jämställdhetspolicyn framgår att policyns mål och inriktning årligen ska kopplas till och följas upp i ordinarie lednings- och styrsystem. Jämställdhetspolicyn upphörde att gälla den 18 april 2017 och är ersatt av hållbarhetspolicyn. Till hållbarhetspolicyn ska ett hållbarhetsprogram tas fram.

2. Ja, jämställdhetsanalyser och konsekvensanalyser har genomförts på verksamhets- och arbetsplatsnivå i syfte att stärka och stödja

utvecklingsprocesser och förbättringsarbeten. Exempelvis har sådana analyser legat till grund för förbättringar vid landstingets ungdomsmottagningar.

Enligt LD-verkställighetsbeslut 2015-01-26 finns perspektivbelysningsverktyget PPB som ska fungera som stödstruktur i utredningar som ligger till grund för beslut i landstingsstyrelsen. PPB är ett analysverktyg för att kunna säkerställa att perspektiven, däribland kön/genus, integreras/beaktas som en del i alla beslut. PPB återfinns som kontrollpunkt i tjänstemannautlåtanden som går till landstingsstyrelsen.

3. I anvisningen till verksamhetsplan för respektive division anges att: ”Planering av jämställdhetsarbetet ska finnas i verksamhetsplanen. Det är viktigt att verksamheterna uppmärksammar om oförklarliga skillnader uppstår mellan könen och arbetar vidare med dessa frågor. De indikatorer som tas fram redovisas könsuppdelat i tillhörande uppföljning”.

Till hjälp för jämställdhetsarbetet finns Öppna jämförelser som årligen presenteras ute i verksamheterna och som visar på var skillnader finns mellan könen specifikt.

Vad gäller finansieringen så ingår jämställdhetsarbetet som en del i uppdraget. De frågor som anses nödvändiga och viktiga att arbeta vidare med prioriteras inom ram. Omfördelningar inom ram i syfte att jämna ut könsskillnader är det ”fritt fram” att göra inom varje division.

4. Analyser gällande skillnader mellan kvinnor och män görs löpande inom Landstinget Sörmland. Det kan bero på skillnader som har uppmärksammats via exempelvis Öppna jämförelser eller olika patientenkäter. Analyserna finns inte samlade utan finns i de olika uppföljningar som har gjorts av respektive enhet/klinik/division/nämnd. Det finns handlingsplaner för arbetet med avvikelser/förbättringsområden för Öppna jämförelser. På en övergripande nivå redovisas befolkningens hälsa (medborgarperspektivet) samt de olika skillnader som finns mellan könen.
5. Slutsatserna är att ett systematiskt, långsiktigt och omfattande arbete krävs för att nå målet. Arbetet omfattar att skapa förståelse för behovet att förändra i befintliga könsstereotypa strukturer, öka kompetensen kring den ojämställda vården, att systematiskt på alla nivåer i vården och i landstingets tjänster synliggöra statistik där skillnader mellan könen finns och analysera skillnaderna samt sätta mål för att åtgärda dessa. Det gäller kring tillgänglighet, bemötande, kvalitet och så vidare. Jämställdhetsintegrering bygger på insikten om att jämställdhet och ojämställdhet skapas och upprätthålls genom våra vardagliga handlingar,

av de beslutsfattare, chefer och medarbetare som utformar och genomför olika verksamheter.

Exempel på resultat är arbetet med att utveckla den jämställda sjukskrivningsprocessen (finns på Insidan under Sjukskrivningsprocessen) i vilket bemötande, bedömning, vård och behandling ska bygga på patientens symptom, bakomliggande orsaker och faktiska behov – inte på föreställningar om kvinnligt och manligt. Ett annat exempel på resultat är jämställda tjänster, exempelvis inom Kultur och utbildning och specifikt ”normkritisk visning på Nyköpingshus”. Ett tredje resultat är att man inom Kommunikationsstaben arbetat med frågor om hur det säkerställs att landstingets bild- och textmaterial inte fastnar i könsstereotyp tänkande utan har en normkritisk ansats.

6. Ur Revisorernas redogörelse 2016, sidan 14: I landstingsfullmäktiges Mål och budget, planperioden 2016-2018 finns fem strategiska mål, ett per perspektiv. Till dessa har landstingsfullmäktige slagit fast åtta landstingsövergripande indikatorer. Dessa ska, enligt budgeten, vara utgångspunkt vid värdering av målpuppfyllelsen för respektive perspektiv. Generellt gäller att för de indikatorer där så är möjligt ska rapporteringen vara könsuppdelad. Indikatorernas utfall redovisas i tabellform med färgsignal under respektive perspektiv för att visa hur det går.

En analys av målpuppfyllelsen där utfall och utmaningar beskrivs inleder varje perspektiv i årsredovisningen. Analyserna framgår också i avsnittet Sammanfattning – 2016 års resultat. Det är enbart inom personalperspektivet som utfallet redovisas könsuppdelat enligt fullmäktiges krav i budget. Däremot redovisas stora delar av statistiken som ligger till grund för indikatorerna i medborgarperspektivet könsuppdelad.

7. Arbetsgruppen som avses torde vara en gruppering som arbetar med helheten gällande planering och uppföljning (PLUSS-gruppen). Grupperingen har gått igenom de olika indikatorerna och varit kravställare gentemot våra system/verksamheter för att få fram könsuppdelad statistik. Till exempel är det nu möjligt att få fram tillgänglighet fördelat på kön vilket tidigare inte har varit möjligt. Utöver detta har man även jobbat med införandet av KPP som är en möjlighet att utifrån diagnos och kön kunna titta på skillnader. Analyser kopplat till de första leveranserna pågår nu tillsammans med enheter/kliniker/divisioner.
8. Exempel på koppling på landstingsövergripande nivå är att i landstingsfullmäktige *Mål och Budget 2016-2018* finns fem strategiska mål och till dessa har fastslagits åtta landstingsövergripande indikatorer.

HANDLÄGGARE
Mikael TörmäDATUM
2017-06-16DIARIENUMMER
LS-LED17-1104-3

Generellt gäller att för de indikatorer där så är möjligt ska rapporteringen vara könsuppdelad.

Exempel på koppling på förvaltningsnivå är att när det gäller arbetet mot våld i nära relationer så pågår ett systematiskt arbete i den patientnära verksamheten. Uppställda mål och indikatorer följs årligen upp utifrån fastställt vårdprogram.

När mål kopplas till ordinarie ledningssystem synliggörs området och en systematisk uppföljning sker.

9. Arbetet påbörjas under hösten och förväntas pågå parallellt med framtagande av *Hållbarhetsprogrammet*.
10. Ett arbete pågår som inkluderar kunskapsuppbyggnad, metodutveckling med mera.

Monica Johansson (S)
Landstingsstyrelsens ordförande