



# Jämställdhetsintegrering

- En fråga om ledning och styrning-



Amina Boulaabi, Social Hållbarhet; [amina.boulaabi@regionhalland.se](mailto:amina.boulaabi@regionhalland.se)

Ida Josephsson, Hälsa och sjukvård; [ida.josephsson@regionhallnad.se](mailto:ida.josephsson@regionhallnad.se)

Anna Sköld, HR; [anna.skold@regionhalland.se](mailto:anna.skold@regionhalland.se)

**Bedriver ni något särskilt ojämställdhetsarbete i er organisation?**



## Till vardags på ungdomsmottagningen i Gävle..

På ungdomsmottagningen i Gävle analyserade personalen sitt bemötande av killarna när man upptäckte att de bara stod för 18 procent av besöken. Den ojämna besöksfördelningen mellan killar och tjejer resulterar i att tjejer tar huvudansvaret för den sexuella hälsan.

”Vi var tvungna att granska vårt arbetssätt, säger Ingela Tunlind Öhman, barnmorska på ungdomsmottagningen. Vi frågade oss om det fanns något vi kunde göra för att det skulle bli mera attraktivt för unga män att komma hit.”





## Personalen reflekterade..

Beter de sig olika när en pojke respektive flicka besöker mottagningen?

Ställer personalen olika frågor beroende på kön? Hur ser mottagningen ut, vad hänger på väggarna?

Vilken litteratur ligger på borden?

Kan det se ut som om mottagningen vänder sig mer till tjejer än till killar?

”Vi har blivit mycket mer observanta på vårt eget beteende. När par kommer till oss arbetar vi för att båda ska känna sig lika delaktiga, och när ungdomar söker kuratorshjälp uppmanar vi dem ibland att ta med föräldrarna; tidigare sa vi i större utsträckning ”du kanske kan be din mamma följa med”. Målet är alltså att inkludera papporna.”



## Konkret språkbruk..

I journaler stod det ”gynundersökning” och ”gynbesvär” även då det handlade om pojkar, fastän motsvarigheten till gynekologi för män heter andrologi.

”Här talar vi i dag i stället om ”undersökning av genitalier” och ”genitala besvär”, vilket kan gälla för båda könen”



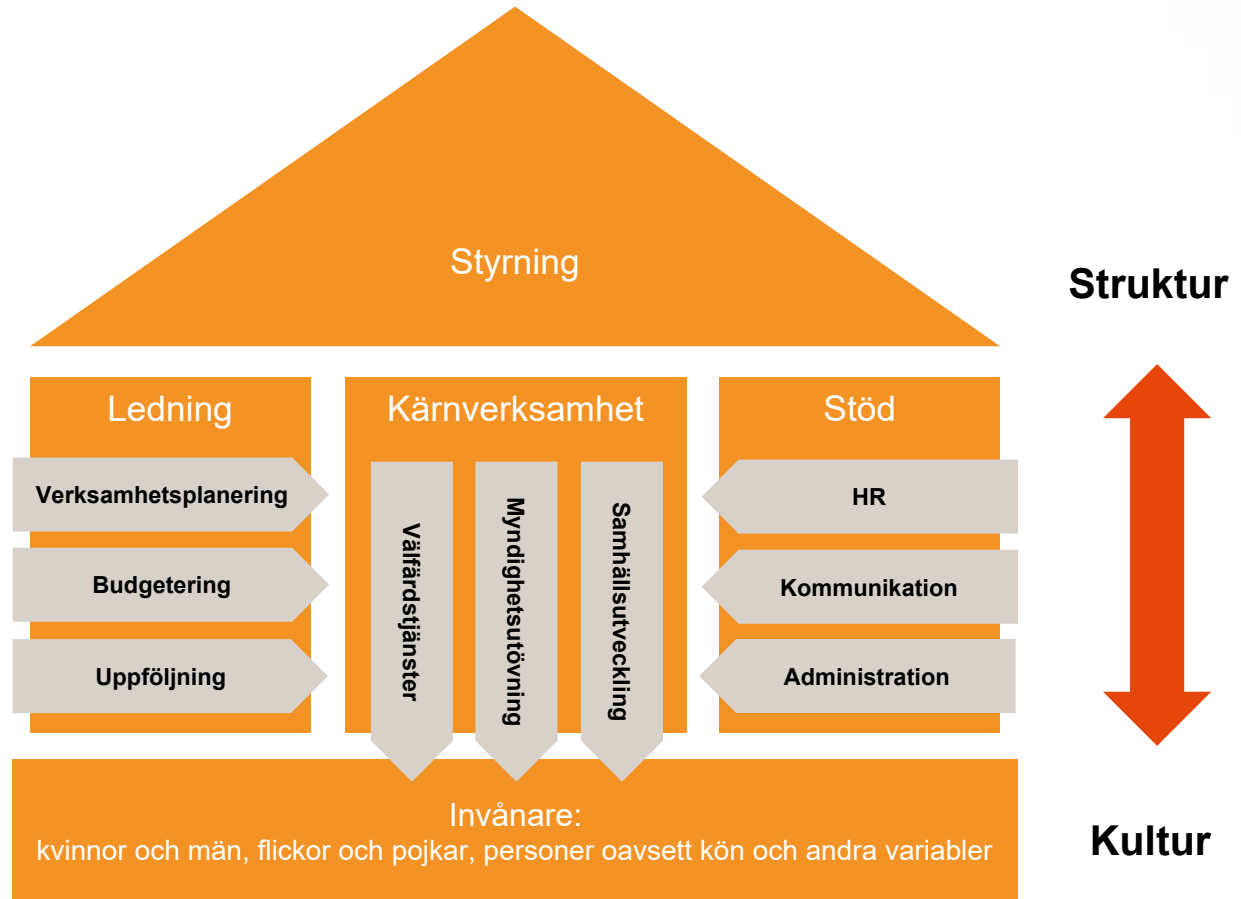
# Vad är Jämställdhetsintegrering?

## Husmodellen

### Agenda 2030

Mänskliga rättigheter

Barnkonventionen



## Arbetsordningar och Reglementen 2019

### Paragraf 24

**Regionstyrelsen ska i sitt arbete beakta de tre hållbarhetsdimensionerna, Agenda 2030 och de globala målen samt intentionerna i FN:s konvention för barns rättigheter.**

# Individ, hallänning, patient, invånare...

## Diskrimineringslagen 2009.01.01

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett (SFS 2008:567):

- \* kön
- \* könsöverskridande identitet eller uttryck
- \* etnisk tillhörighet
- \* religion eller annan trosuppfattning
- \* funktionshinder (funktionsnedsättning)
- \* sexuell läggning
- \* ålder



## Jämställdhetspolitiska målet

**Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv**  
(SOU 2005:66)

### Delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning
- En jämn fördelning av det obetalda hemarbetet
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor skall upphöra

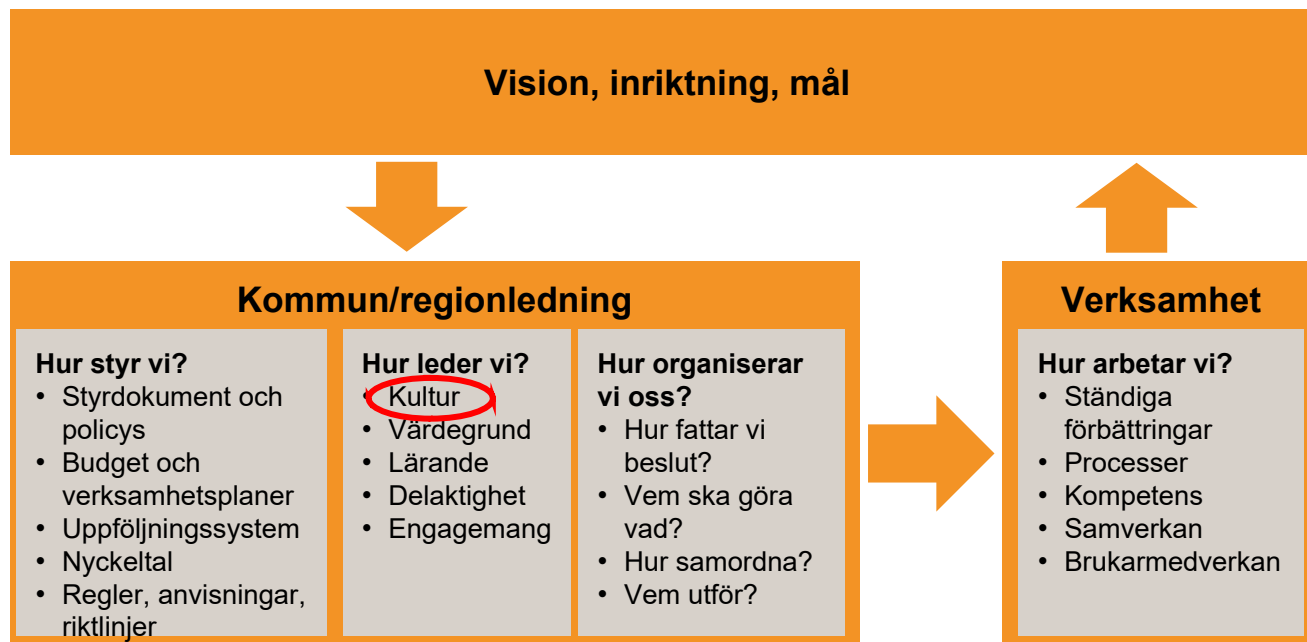




## Delmål 10.2

Till 2030 möjliggöra och verka för att alla människors, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderande i det sociala, ekonomiska och politiska livet.





Jämställdhets-  
och  
rättighetsintegrerad  
verksamhet

Jämställdhetsintegrering

Modellregioner

START

# Vad är benchmarking?

Beskriv  
nuläge

Utbyt  
erfarenheter

Analysera  
vad vi kan  
lära av  
varandra

Sätt mål för  
förbättringar

Genomför  
och  
utvärdera

# Checklista för jämställdhetsintegrering

- 1 = Inte påbörjat, finns inte  
2 = Behöver utvecklas  
3 = Det finns/vi gör

_____SDN _____2018	1	2	3	Kommentar
1. Den politiska församlingen har tagit beslut om jämställdhetsintegrering				
2. Den politiska ledningen efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering				
3. De högsta cheferna säkerställer att politikernas beslut om jämställdhetsintegrering genomförs i organisationen				
4. Ledningen säkerställer organisationens kompetens för att arbeta med jämställdhetsintegrering				
5. Jämställdhetsperspektivet är synligt i mål, budget och andra styrdokument				
6. All individbaserad statistik redovisas och analyseras med kön som indelningsgrund				
7. I beslutsunderlag finns en beskrivning av konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar				
8. Verksamheternas resultat för kvinnor och män, flickor och pojkar, kan utläsas ur ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning.				
9. Jämställdhetsintegreringen har lett till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheterna				
10. Tillvägagångssättet för jämställdhetsintegrering kan systematiseras och överförs till andra verksamheter				
<b>Summa poäng</b>				

# Kortsiktiga resultat och långsiktiga effekter

- Viktigt för kortsiktiga resultat: Kompetent och driven projektledning, tydliga och mätbara mål, utvärdering, tydlig styrning.
- För långsiktiga effekter: Organisatoriska faktorer, framför allt ett aktivt ägarskap i ledningen.

# Organisatoriska faktorer viktigast för hållbarhet

- Aktivt ägarskap
- Långsiktig planering
- Kopplingen till övrigt utvecklingsarbete
- Tillräckliga resurser efter avslutat projekt
- Utvärdering som beslutsunderlag för det fortsatta arbetet

# De fyra vanligaste fallgroparna

1. Att inte gå "all in"
2. Att inte ha ett tydligt ledarskap
3. Att tro att det går snabbt
4. Att glömma bort att berätta





## Ledning och styrning – hur gör vi..



- **Vilka är våra utmaningar?**
- **Vad är viktigast att åtgärda?**
- **Hur kan vi kraftsamla för jämställdhet/jämlikhet?**
- **Vad kan jag utifrån min funktion bidra med?**

**TACK FÖR UPPMÄRKSAMHETEN!**

