



BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland



Jämställdhets – och rättighetsintegrering
- En fråga om styrning och ledning

Modellregioner/modellkommuner

- Deltagarna jämställdhets-integrerar sin styrning och ledning genom att systematiskt jämföra arbetssätt med varandra.
- Koncept för ömsesidigt lärande och utbyte av erfarenheter (benchmarking) som pågår under drygt ett års tid.
- Med start 2019 testas konceptet även för regioner. Till skillnad mot Modellkommuner kommer arbetet inte att omfatta hela systemet för ledning och styrning, utan sker inom avgränsade verksamheter. Region Halland benchmarkar kring arbetet med folkhälsa och social hållbarhet.

Syftet

- Säkerställa jämställda välfärdstjänster för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar.
- Förväntat resultat:
 - Konkreta förbättringar i verksamhetens system för styrning och ledning.
 - Nytt eller ändrat arbetssätt inom en kärnverksamhet.
 - Indikatorer för att följa upp verksamhetens utfall för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar.
 - Metod för att inkludera fler tvärsektoriella perspektiv i styrning och ledning och i arbetet med Agenda 2030.

Jämställdhetsintegrering

- Den huvudsakliga strategin för att nå målet jämställdhet, att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv, innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i all planering, allt beslutsfattande, i genomförande och uppföljning.
- På så sätt blir jämställdhet en del av det ordinarie uppdraget för politiker, chefer och medarbetare

GERTRUD
ÅSTRÖM



Styrkedjan

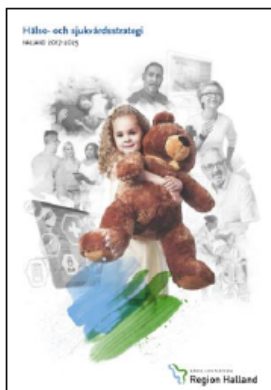


Region Hallands övergripande jämställdhetsmål



Regional utvecklingsstrategi (2005):

- Skapa ett jämställt Halland



Hälsa och sjukvårdsstrategi (2017):

- En individuell hälso- och sjukvård för god och jämlik hälsa



Tillväxtstrategi (2014):

- Jämlikhet, jämställdhet mellan kvinnor och män



Mål och Budget (2019):

- Främja jämställdhet

Region Halland som arbetsgivare

- Systematiskt undersöka och åtgärda förekomsten av risker och brister för diskriminering. Arbetet följs upp årligen på förvaltnings- och regionnivå.
- Mål och budget 2019 – arbeta med utmaningar vad gäller kompetensförsörjning kopplat till jämställdhet.



Plattform för utveckling och organisation

Prioriterade strategiska utvecklingsområden

- Indikatorer analys (i hela organisationen, uppföljning av drift)
- Jämställd regional tillväxt, Jämnt ska vara jämt (kunskapsspridning)
- Systematiska analyser om barn och ungas livsvillkor och hälsa
- Region Halland som arbetsgivare

Värdegrund – Region Halland som arbetsgivare

- Vi KAN – Kompetens, Ansvar, Nytänkande
- Likabehandlingsriktlinjer – mångfald som resurs
- Kompetensförsörjningspolicy ska genomsyras av jämställdhetsperspektivet



Kompetensinventering

Vad är vi bra på

- Uppföljning på Hallandsnivå
- Helhetsgrepp (intersektionellt)
- Tydlig invånarfokus (medskapande arbetssätt)
- Kunskapsfokus
- Social hållbarhet högt prioriterat inom regionalt utvecklingsarbete

Vad behöver vi utveckla

- Jämställdhetsintegrering kopplat till styrning och ledning i hela organisationen

Exempel på konkret åtgärd



Röster från förändringsarbetet i Region Halland

Skönt att jämlikhet/jämställdhet kan få bli fakta istället för politiskt tyckande.

Vi är ganska duktiga på att sätta nya mål när det inte går som vi vill.

Med rätt frågor kunna se helheten på ett bättre sätt.

Tar med mig från vaggan till graven att reflektera tillsammans.

Kulturer och normer är svåra att förändra, krävs stort engagemang från alla..

Bra början till att styra mot jämställdhetsarbete.

Allt engagemang och vilja att förändra.

Hur gör vi de omedvetna medvetna om sin inkompetens?

Analysera för att se varför det ser ut som det gör.

Små steg är den enklaste vägen till förändring.

Vad gör vi med resultatet av uppföljning och utvärdering ... sen då?

Oh, vad mycket vi har att göra nu!