

Jämnt ska vara jämt på väg mot Halland bästa livsplatsen



En rapport från Region Halland år två i satsningen med
Modellregioner för jämställdhetsintegrering

Förord

Region Hallands analysunderlag ”Från vaggan till graven” är fortsatt det underlag vi har som drivkraft i arbetet med jämställdhetsintegrering i vår organisation. Här beskrivs hur förutsättningarna ser ut mellan kvinnor och män i Halland. Vi ser att det finns stora skillnader mellan kvinnors och mäns förutsättningar i flera avseende. Ett tydligt exempel på hur mycket arbete vi har kvar, är att vi i Halland har störst löneskillnad mellan kvinnor och män i hela landet.

Jämlikhet och jämställdhet är politiskt prioriterat för Region Halland under mandatperioden. I arbetet med jämlikhet och jämställdhet ligger Region Hallands medverkan i SKR:s satsning Modellregioner väl i linje. Detta är en satsning som bygger på erfarenhetsutbyte och ömsesidigt lärande mellan regioner i syfte att säkerställa jämställda förutsättningar både internt i vår egen organisation och jämställda välfärdstjänster för hallänningen.

Vår medverkan i Modellregioner ger oss inte bara ny kunskap och insikt i hur viktigt arbetet med jämlikhet och jämställdhet är. Det ger oss också ytterligare ett verktyg för fortsatt utveckling av Region Halland som ”Bästa livsplatsen”.

Elisabet Babic (M)

Patrik T. Nilsson (S)

Ledamöter regionstyrelsen Halland

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	3
1. Sammanfattning	4
2. Bakgrund	4
2.1 Syfte och mål	5
2.2 Organisation av utvecklingsarbetet.....	6
3. Genomförande	8
3.1 Benchmarkingträffar	8
4. Förbättringsarbete	9
4.1 År två av Modellregioner.....	11
6. Resultat.....	11
5.1 Checklista för jämställdhetsintegrering Region Halland	11
5.1.1 Den politiska församlingen har tagit beslut om jämställdhetsintegrering.....	12
1. Den politiska ledningen efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering	12
2. De högsta cheferna säkerställer att politikernas beslut om jämställdhetsintegrering genomförs i organisationen	13
3. Ledningen säkerställer organisationens kompetens för att arbeta med jämställdhetsintegrering ...	13
4. Jämställdhetsperspektivet är synligt i mål, budget och andra styrdokument	14
5. All individbaserad statistik redovisas och analyseras med kön som indelningsgrund	14
6. I beslutsunderlag finns en beskrivning av konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar	14
7. Verksamheternas resultat för kvinnor och män, flickor och pojkar, kan utläsas ur ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning.	15
8. Jämställdhetsintegreringen har lett till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheterna	15
9. Tillvägagångssättet för jämställdhetsintegrering kan systematiseras och överföras till andra verksamheter	15
5.2 Hur har vi arbetat med synergieffekter?.....	16
6. Resultat av utvecklingsarbetet, sammanfattning.....	18
7. Hållbarhet (långsiktighet i arbetet)	21
7.1 Fortsatt förbättringsarbete	21
7.2 Mentor för nya verksamheter?	25
8. Lärdomar Region Halland	25

1. Sammanfattning

Region Halland deltar under 2018–2020 för andra året i SKR:s utvecklingsarbete Modellregioner, en pilotsatsning som bygger på erfarenheter av Program för hållbar jämställdhet (2008 -13) och projektet Modellkommuner (2015-18). Satsningen har gjorts möjlig genom en nationell treårig överenskommelse med staten om stärkt jämställdhetsarbete på lokal och regional nivå.

Konceptet handlar om samarbete mellan organisationer och följa en strukturerad process för erfarenhetsutbyte och ömsesidigt lärande genom benchmarking. Arbetet går ut på att jämställdhetsintegrera övergripande mål, styrdokument och arbetsprocesser för att kunna säkerställa likvärdig och god verksamhet till olika grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar (avser juridiskt kön). De förväntade resultaten av utvecklingsarbetet är:

- Regionen har genomfört konkreta förbättringar eller påbörjat jämställdhetsintegreringen i verksamhetens system för styrning och ledning.
- Regionen har ett nytt eller ändrat arbetssätt inom en kärnverksamhet
- Regionen har indikatorer för att följa upp verksamhetens utfall för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar
- Region Halland har även en metod för att arbeta med Agenda 2030

En modellregion är en region som har jämställdhetsintegrerat sina system och processer för ledning och styrning. Det innebär att de viktigaste framgångsfaktorerna är på plats och att tillvägagångssättet för att jämställdhetsintegrera kan systematiseras och överföras till andra. De organisationer som enas om att samarbeta förbinder sig därför att följa konceptet samt att förbereda och dela presentationer enligt den gemensamma modellen samt att genomföra förbättringsarbete i den egna organisationen.

2. Bakgrund

Att delta i konceptet Modellregion innebär att jämställdhetsintegrera system och processer för ledning och styrning med syfte att säkerställa likvärdig och bra verksamhet för olika grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar (avser juridiskt kön). Tillvägagångssättet för förbättringsarbetet ska senare kunna systematiseras och överföras till andra regioner, kommuner eller verksamheter.

Modellen bygger på beprövade framgångsfaktorer för hållbart förbättringsarbete, bland annat att personer från olika organisatoriska nivåer som har mandat att fatta beslut om och sätta i gång ett förbättringsarbete behöver delta. Ansvariga politiker, höga chefer och nyckelpersoner med både sakkompetens på området samt ansvar för genomförandet av förbättringsåtgärder har därför deltagit under arbetets gång.

Konceptet bygger på att jämställdhet är en kvalitetsfaktor och arbetssättet är hämtat från det systematiska kvalitetsarbetet. Deltagarna jämför arbetssätt och utbyter konkreta exempel genom benchmarking. Fokus är på systematiskt lärande som tas tillvara i regionens verksamheter, genom att förbättringsarbeten initieras på hemmaplan i det ordinarie arbete med ständiga förbättringar i arbetssätt och processer. Deltagarna går igenom ett strukturerat koncept där SKR bidrar med uppstartsträff, regelbundna träffar för

nyckelpersoner/strategier/processtöd samt ett metodmaterial som består av verktyg, mallar och checklistor på [SKR:s webbplats](#).

Samtliga regioner och landsting bjöds in att delta i ”Modellregioner – utvecklingsarbete för jämställd välfärd” under hösten 2018. Sex regioner påbörjade arbetet i grupper om tre: Regionerna Västerbotten, Gotland och Värmland i en grupp, samt Halland, Norrbotten och Gävleborg i en grupp. I december 2019 framförde regionerna önskemål om att fortsätta Modellregioner ett år till. SKR tycker det är intressant att utveckla konceptet och har beslutat fortsätta stödja arbetet. Region Gävleborg har valt att inte fortsätta.

Region Halland valde att fortsätta år två för att det kollegiala lärandet med andra regioner och stödet av SKR ger mervärde till arbetet på hemmaplan. Eftersom år ett handlade om att kartlägga hur den egna regionala styrning- och ledningsprocess fungerar samt identifiera ingångar för perspektiven handlar år två om implementering. Region Halland arbetar koncernövergripande med hela sin styrkedja vilket innebär det inte finns facit för hur arbetet med implementeringen ska gå till. Implementeringen har en tidshorisont på 1-3 år för att hinna få genomslag i hela processen på flera organisatoriska nivåer i Region Halland. Stöd från både kollegor i andra regioner och SKR har fungerat både som kunskapshöjande insats och erfarenhetsmässigt utbyte.

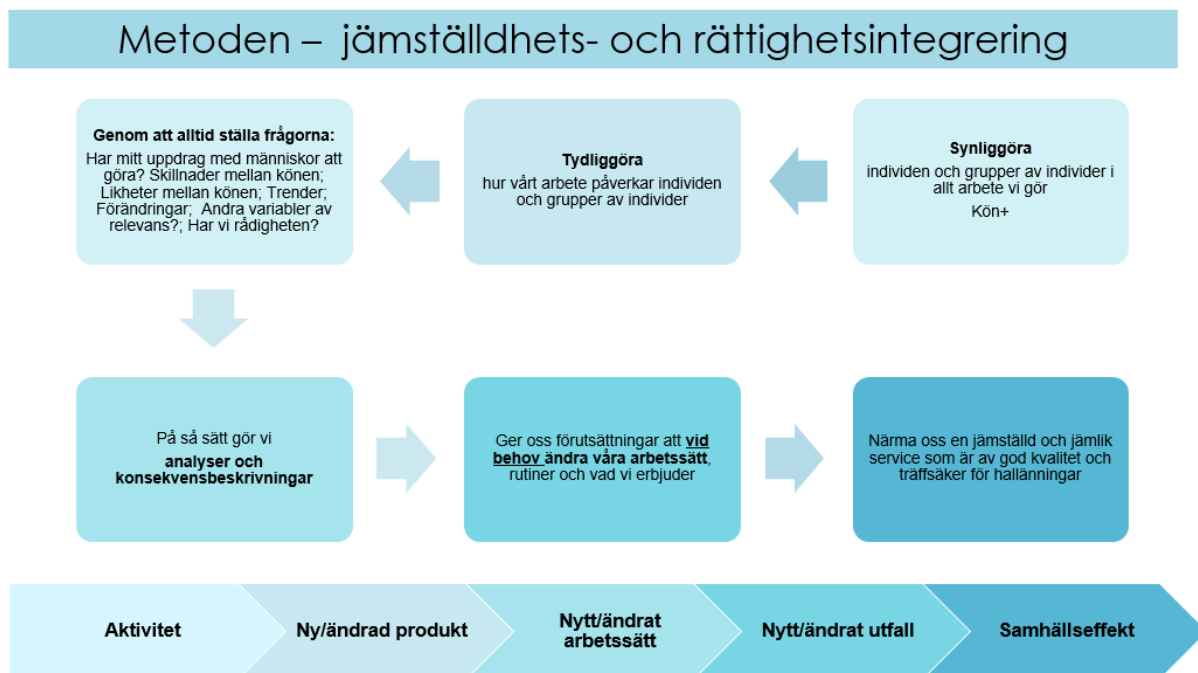
2.1 Syfte och mål

För Region Halland var syftet år ett att identifiera processer på övergripande nivå i styrkedjan genom vilka jämställdhetsintegrering som strategi kan implementeras. I detta arbete var Region Hallands målsättning att hitta formerna för hur ett jämlikhetsperspektiv kan komplettera arbetet med jämställdhetsintegrering. Ambitionsnivån utgick ifrån några av de övergripande uppdrag som Region Halland har: en jämlik hälso- och sjukvård¹, att arbeta med de globala målen i Agenda 2030, Barnkonventionen som blev lag 1 januari 2020 samt ett likabehandlingsarbete där både jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv ingår. Intentionen var att undvika perspektivträngsel och arbeta med ett helhetsgrepp med specifika sakområden (här perspektiv).

År två har arbetet med jämställdhets- och rättighetsintegreringen kommit in i implementeringsfasen, dvs. att utveckla metoder och arbetssätt för att tillämpa perspektiven i styrning och ledning med utgångspunkt i den regionala planerings- och uppföljningsprocessen. Metoden för implementering bygger på att först säkerställa att den regionala styrningen är integrerad. Det betyder att våra regiongemensamma arbeten med den regionala planering och uppföljning av verksamhet samt de regionala styrdokumenterna integreras. Hur, i vilken ordning och i vilken omfattning detta genomförs anpassas det rådande läget med Covid-19 och i samråd med respektive ansvarig tjänsteperson/ledningsgrupp.

¹ Enligt hälso- och sjukvårdslagen ska alla människor erbjudas vård på lika villkor och med samma goda bemötande till alla, oavsett kön, könsidentitet, sexuell läggning, ålder, funktionsvariation, utbildning, bostadsort, social ställning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Bilden nedan illustrerar den övergripande metoden för implementeringen och bygger på SKR:s arbetsmetod för Modellregioner.



Hur har arbetet gått till? (förklaring till bilden ovan)

Effektkedjan: Arbetet går ut på att välja en aktivitet, ex Regional utvecklingsstrategi (RUS), arbeta in perspektiven och få ett ”nytt/ändrat” produkt vilket resulterat i ett nytt sätt att arbeta men också nya mål, prioriteringar, inriktningar där perspektiven är fullt integrerade.

Tillvägagångssätt: För att kunna ”ändra” produkten och göra ett förbättringsarbete i vårt exempel här, RUS:en, har arbetet fokuserat på:

1. Synliggöra grupper av individer (kön+²)
2. Tydliggöra hur vårt arbete påverkar grupper av individer genom att analysera de olika utvecklingsområdena i RUS:en utifrån kön+ livsmiljö och resursfördelning.
3. Förtydligande genom exempel med RUS: Den nuvarande RUS:en beskriver att vi ska arbeta för **ett jämställt Halland**. Remissversionen beskriver **”att ingen ska lämnas utanför utvecklingen”** – förutsättningar skapas utifrån individuella faktorer så som kön, funktionalitet, socioekonomi och dyl. oavsett var man bor i Halland.

Konkret har arbetet här gått ut på att tydliggöra vad **jämställd Halland** betyder, dvs. sätta jämställdheten i sammanhang av olika utvecklingsområden (arbetsmarknad, näringsliv, infrastruktur, samhällsplanering, hälsa osv). Se ytterligare exempel i *bilaga Resultat 2020*.

2.2 Organisation av utvecklingsarbetet

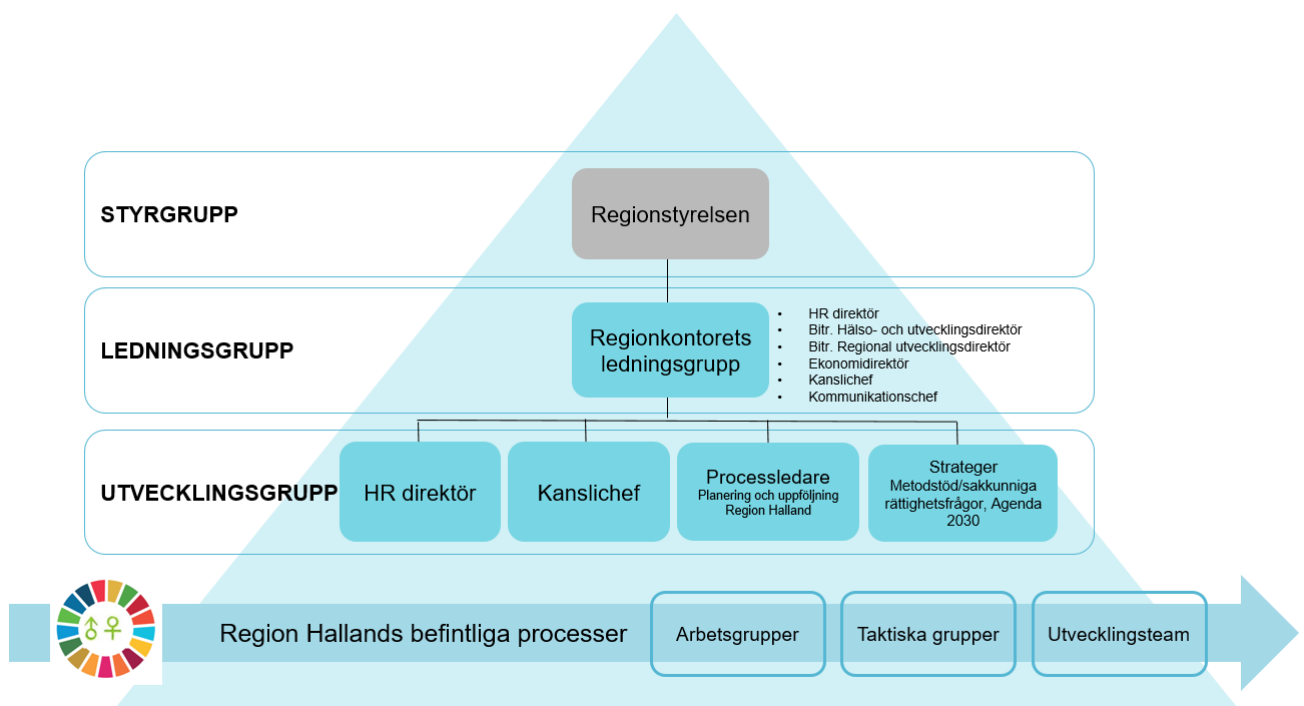
Region Halland har ingen särskild organisation för jämställdhetsarbete. Däremot är arbetet resurssatt både inom regional utveckling och hälso- och sjukvård genom särskilt sakkunniga strategier som har haft det övergripande ansvaret att leda, samordna och utveckla förbättringsarbetet med implementeringen. Logiken bakom resurssättningen är att arbeta regionövergripande och börja med den övergripande styrningen samtidigt hitta formerna för

² Begreppet kön+ är framtaget för att förklara att juridiskt kön är indelningsgrund där pluset (+) står för andra variabler så som ålder, funktionalitet, socioekonomi, utbildningsnivå osv. Likt SKR:s ”alltid kön aldrig bara kön”.

arbetet utifrån de olika styrningslogikerna för regional utveckling respektive hälso- och sjukvård. Detta är en av framgångsfaktorer för Region Hallands arbete.

Den andra framgångsfaktorn är att funktionen chef har aktualiserats utifrån funktion och ansvar beroende av arbetets fas. År ett var budgetchef, redovisningschef samt verksamhetschef social hållbarhet ansvariga för förändringsarbetet, då kartläggning av styrning och ledning skulle genomföras. Dessa funktioner hade ansvar för planering och uppföljning samt att resurs sätta för sakkompensens gällande jämställdhet/rättigheter/hållbarhet. År två då implementering skulle påbörjas flyttades ansvar till Regionkontorets ledningsgrupp med HR-direktör samt kanslichef som huvudansvariga för arbetet. Syftet med båda sätt att organisera var att integrera arbetet i ordinarie styrning och ledning (här linjestyrningen).

Bild nedan: Organisationsskiss jämställdhets- och rättighetsintegrering i Region Halland



Regionstyrelsen har varit styrgrupp och beställare för arbetet. Förtroendevalda har haft kontinuerliga avstämningar om hur arbetet fortlöper. Under våren 2020 har dessa avstämningar inte kunnat genomföras med anledning av det rådande läget med Covid-19. Däremot har en sammanställning gjorts i form av en delårsrapport för 2020 och på så sätt tydliggjort förflyttningar för politiken. Bemanningen av förtroendevald i satsningen har också breddats så fler än en politiker har varit involverad i arbetet. Anledningen har varit dubbelriktad, dels för att undvika personbundenhet till **en** ansvarig politiker, dels för att möjliggöra för fler förtroendevalda att nyttja den lärandeprocessen med SKR, och inte minst med partikollegor från andra regioner. Detta har gett arbetet mervärde och ett tydligare ägarskap för politiken.

Att sprida ansvar bland olika funktioner i ordinarie ledningsstruktur har visat sig vara en av framgångsfaktorerna för Region Hallands arbete. Ofta är denna typ av arbete (satsningar som Modellregioner) personbundet till funktioner med specifikt ansvar för arbetets utveckling och genomförande från början till slut. Risker med att arbeta på det sättet är att arbetets hållbarhet och långsiktighet blir extra sårbar. Det blir begränsat till några få

personer/funktioner som både driver, genomför men också åtnjuter det lärande som uppstår, vilket innebär att endast några få skaffar sig en djupare förståelse för syfte och mål med arbetet. Genom att involvera olika funktioner i olika faser i arbetet säkerställer satsningen att fler har förståelse för de behov som arbetet kräver och fler tar ett aktivt ägarskap för resultat som arbetet ämnar åstadkomma.

3. Genomförande

Från Region Halland deltog följande personer/funktioner	
Politiker	Mikaela Waltersson, ordförande Regionstyrelsen
	Patrik T. Nilsson, ledamot Regionstyrelsen
	Elisabet Babic, ledamot Regionstyrelsen
Chefer	Cristine Karlsson, HR-direktör
	Henrik Lundahl, Kanslichef
Nyckelpersoner	Amina Boulaabi, strateg, Regional utveckling Ida Josephsson; strateg, Hälso- och sjukvård
	Jenny Lind Hartvigsson, Processledare planering och uppföljningsprocessen, Ekonomiavdelningen Cathrin Tovstedt Nordander, processledare uppföljning, Ekonomiavdelningen
	Emilie Widarsson projektledare, Regional utvecklingsstrategi Ellen Källberg, projektledare, Tillväxtstrategi Eva Nyhammar, Förvaltningschef kultur och skola, Kulturstrategi och kulturplan

3.1 Benchmarkingträffar

Med anledning av det rådande läget med pågående pandemi har benchmarkingträffarna (BM) genomförts digitalt. Innehållet har anpassats efter behov men också möjligheterna för de olika funktionerna att delta. Politikerna var endast med delar av träffen för Benchmarking 4 samt hela träffen 5 som hölls den 21 oktober.

Benchmarkingsträff fyra (BM 4)

Nuläget i regionerna diskuterades samt exempel på verksamhetsförbättringarna i styrkedjan. Utbytet fortsatte kring jämställdhetsanalyser - vad är det och hur gör en? Utifrån inskickade exempel på statistiska underlag har vi gjort fördjupningar kring hur man kan presentera könsuppdelat statistik som även innehåller andra variabler (intersektionalitet). Vidare fokuserade utbytet på Corona och jämställdhet där respektive politiker deltog. Frågeställningen var som lyder: Hur behåller vi jämställdhetsperspektivet i kristider? En stund ägnades även åt fördjupande samtal kring beslutsprocesser och ärendehantering.

Lärdomarna från träffen var både gällande specifika arbetssätt med exempelvis statistik, pedagogisk presentation av dessa men också kring det systematiska arbetet att göra rätt från början. De viktigaste var att hitta sätt att engagera, involvera och kunskaphöja nyckelpersoner i organisationerna som arbetade med dessa delar i sina ordinarie uppdrag. Exempelvis gällande ärendehanteringsprocesserna samt planerings- och uppföljningsprocessen. Att arbeta aktivt med att skapa förutsättningar för ett lärande inom ordinarie verksamhet där perspektiven jämställdhet, jämlikhet, hållbarhet kan vara en naturlig del och inte ett sidospår som rapporteras vid sidan av.

Deltagare från Region Halland:

- Politier, Elisabet Babic
- Processledare, Jenny Hartvigsson Lind
- Processledare, Cathrin Tovstedt Nordander
- Analytiker, Lindha Feldin
- Strateg, Amina Boulaabi
- Strateg, Ida Josephsson

Benchmarkingsträff fem (BM 5)

Regionerna presenterar sitt arbete så här långt samt förmedlar några viktiga lärdomar. Fokus är på vad regionerna tar med sig från satsningen Modellregioner för vidare arbete framåt. Hur ska implementeringen bli hållbar genom både lärande och kultur? Satsningens utvärderare (följeforskaren Karin Sjöberg Forsberg) ger sin syn på framgångsfaktorer och utmaningar.

Avslutningsvis tas mentorskapet upp och att hålla i det goda arbetet som gjorts hittills. Nästa steg för Region Halland blir att fortsätta arbetet enligt framtagen plan.

Deltagare från Region Halland:

- Politier, Elisabet Babic
- Politiker, Patrik T Nilsson
- Strateg, Amina Boulaabi
- Strateg, Ida Josephsson

Resultatkonferens Modellregioner 16 december

Resultatkonferens syftar till att summera upp arbetet för året, knyta ihop hela satsningen samt dela med sig av goda exempel och framgångsfaktorer i ett nationellt sammanhang. Det är ett sätt för Region Halland att tillsammans med andra deltagande regioner och SKR lyfta framgångar och de mindre lyckade inslag så andra kan ta del av och lära av.

4. Förbättringsarbete

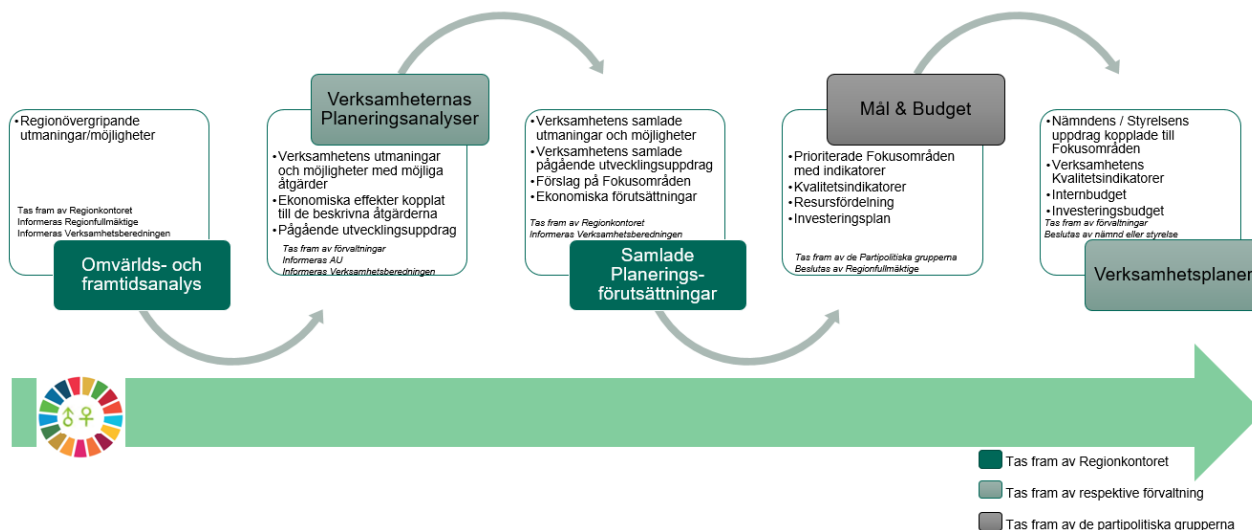
Implementering har under året påbörjats inom dessa övergripande regionprocesser:

- Region Hallands process för planering och uppföljning
- Ärendehanteringsprocessen
- Regional utvecklingsstrategi (RUS:en)
- Tillväxtstrategi
- Kulturstrategi och kulturplanen

Arbetet innebär konkret att jämställdhet- och rättighetsperspektiv tillämpas i utformningen av respektive process/strategi. Som stöd i arbetet har en kort utbildningsinsats för berörda ansvariga chefer och medarbetare genomförts. Inramningen har varit de globala målen och Agenda 2030. Coachande insats och metodstöd från sakkunnig strateg har funnits under hela arbetsgången inom respektive process. När det gäller de regionala styrprocesserna för planering och uppföljning och ärendehantering har upplägget varit att tillsammans med respektive ansvarig planera behovsanpassade kompetenshöjande insatser och metodstöd för arbetet. Det har handlat om checklistor, korta utbildningsinsatser (föredrag), olika kunskapsunderlag samt coachande inslag.

Bild nedan: Visualiserar ordinarie regionövergripande planeringsprocess. Visar flödet av information genom dokumenten i planeringsarbetet, som är den första delen av Planerings- och uppföljningsprocessen. Varje dokument har ett tydligt syfte och innehåll, som ger en röd tråd där arbetet i flödet bygger på varandra och detaljeras i varje steg.

Dokument i planeringsarbetet



Ytterligare metodstöd i arbetet har funnits både via SKR:s Modellregioner och Länsstyrelsen i Halland. Region Halland har utvecklat samarbetet med Länsstyrelsen i Halland kopplat till jämställdhets- och rättighetsfrågor samt Agenda 2030 och hållbar samhällsutveckling. Då Länsstyrelsen i Halland arbetar med hållbarhetsintegrering av styrning- och ledning i egen organisation har ett lärande och ett aktivt och fördjupat utbyte av erfarenheter skett kontinuerligt under våren 2020, vilket ligger i linje med *Överenskommelse om samverkan mellan Region Halland och Länsstyrelsen i Hallands län*. Länsstyrelsen har bidragit med personella resurser i form av sakkunnig (rättighetsfrågor, jämställdhet, Agenda 2030) samt enhetschef, enheten för verksamhetsstöd.

Inom regional utveckling har ett kartläggningsarbete påbörjats: De globala målen i Agenda 2030 med koppling till framtagandet av nya RUS:en och Tillväxtstrategi samt Kulturstrategi och kulturplan. Kartläggningen går ut på att identifiera de mest uppenbara globala målen i nuvarande uppdrag samt de mest uppenbara globala målen som är viktiga att fokusera på de kommande åtta åren kopplat till långsiktiga uppdrag och nämnda styrdokument inom regional utveckling. Arbetet är en vidareutveckling av Region Hallands tidigare analysrapport ”Hur Agenda 2030 levereras/finns i Region Hallandsledning och styrning”. Fyra avdelningar av fem har genomfört kartläggningen. Resultatet kommer att ligga till grund för framtagandet av våra övergripande styrdokument, verksamhetsplanering och uppföljning. Som stöd för kartläggningen har en checklista tagits fram ”Arbetsstöd för hållbarhetsintegrering med fokus på ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet”. Inför avdelningarnas arbete med kartläggningen har en kort introduktion och kompetenshöjande insats genomförts med berörda medarbetare. Jämställdhetsarbetet har legat som grund för hela denna påbyggnadsdel med andra perspektiv med de globala målen som verktyg.

Kulturförändring har initierats genom hbtq-diplomering. Diplomeringen syftar dels till att öka kunskapen om hbtq-personers livsvillkor, hälsa och liv och dels om att synliggöra normer, strukturer och kulturer i samhället som bidrar till att begränsa rättigheter och möjligheter för olika grupper av människor. Detta arbete bedrivs ännu inte systematiskt men det finns ett stort intresse från verksamheterna att genomföra diplomeringen.

4.1 År två av Modellregioner

Nedan följer styrkor och utmaningar med att försätta ett andra år med Modellregionssatsningen

Styrkor

- Fortsatt erfarenhetsutbyte, det kollegiala lärandet
- Möjligheten att få stöd från SKR gällande specifika delar så som arbetet med konsupplad statistik, jämställdhetsanalyser, kommunikationsinsatser osv. Dels för att det finns en nationell samordning av omvärldsbevakning på området. Också för att det finns kunskap och expertis både inom SKR men också i närliggande samverkan, konkataktytan nationellt som SKR har kännedom om.
- Särskilt möjligheten att ”pröva” sina nya arbetssätt mot både kollegor i andra regioner och expertis som SKR tillhandahåller. På så sätt arbetar vi strukturerat både med ”kritiska vänner”- konceptet men också undviker fallgropar som andra provat redan. Ett resurseffektivt och strukturerat arbetssätt att driva förändringsarbete som är av denna komplexitet.
- Checklistan har varit väldigt användarvänlig och ett sätt att följa förflyttning. Även då den inte användes frekvent fyller den sitt syfte med att kartlägga vilka delar som behöver förstärkta insatser. Den beskriver vad som behövs göras men inte tillvägagångssättet, vilket är en styrka och ger utrymme för behovsanpassat förändringsarbete.

Utmaningar

- Diskrepans i det som SKR ser är förbättringsarbete och det behov som regionen har. Modellen bygger på att fånga in ett specifikt och avgränsat område att genomföra förbättringar på för att sedan duplicera till andra verksamhetsområden. Det som är utmanande är att verksamheterna har olika logik och det är svårt att jobba enligt ”one size fits all”. Så det systematiska arbetet behöver kring styrkedjan inte verksamhetsområden för att nå en långsiktig förändring i ordinarie verksamhetsstyrning och uppföljning. Det innebär att resultat som presenteras från Region Halland i detta fall, inte är de resultat som SRK efterfrågar. Det vill säga att resultaten inte är tillräckligt konkreta alltid då arbetet är systemorienterat och processinriktat.
- Tid på att förbereda, delta och arbeta med processen så som SKR föreslagit i synnerhet med anledning av pågående pandemi. Region Halland har hittat en metod för implementering som behövde prövas vilket innebar att Modellregioner löpte vid sidan av och stundtals inte rimmade väl med behovet på hemmaplan. Med andra ord behövde vi på hemmaplan säkerställa att arbetet kunde ställa om och genomföras i skuggan av rådande pandemi vilket är i sig tidskonsumerande men nödvändigt om vi ska kunna hålla i och hålla ut i dubbel bemärkelse.

6. Resultat

5.1 Checklista för jämställdhetsintegrering Region Halland

Som en del av metoden genomförs löpande en självskattning enligt ”Checklista för jämställdhetsintegrering” där varje moment betygssätts. Checklistan utgår från framgångsfaktorer som identifieras av organisationer som har lyckats med jämställdhetsintegrering av styrning och ledning. Checklistan används både som agenda för förbättringsåtgärder och för att visa förflyttning på en tre-gradig skala, där 1 innebär inte

påbörjat/finns inte, 2 innebär behöver utvecklas och 3 innebär det finns/vi gör. Genom att räkna samman poängen får deltagarna en indikation på hur långt arbetet har kommit.

Nedan redovisas resultaten för Region Halland enligt checklistans tio punkter.

Checklista för jämställdhetsintegrering				
Region Halland	BM1	BM2	BM 3	BM4 och 5
Kommentar: Träff 1 enbart utvecklingsgruppen; träff 2 och 3 Regionkontorets medarbetare				
1 = Ej påbörjat/ finns inte 2 = Behöver utvecklas 3 = Genomfört, det finns	Poäng	Poäng	Poäng	Poäng
1. Den politiska församlingen har tagit beslut om jämställdhetsintegrering.	2	2	2	3
2. Den politiska ledningen efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering.	2	2	2	2
3. De högsta cheferna säkerställer att politikernas beslut om jämställdhetsintegrering genomförs i organisationen.	3	1	1	2
4. Ledningen säkerställer organisationens kompetens för att arbeta med jämställdhetsintegrering.	3	1	2	2
5. Jämställdhetsperspektivet är synligt i mål, budget och andra styrdokument.	2	1	2	2
6. All individbaserad statistik redovisas och analyseras med kön som indelningsgrund.	2	2	2	2
7. I beslutsunderlag finns en beskrivning av konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar	1	1	1	1
8. Verksamheternas resultat för kvinnor och män, flickor och pojkar, kan utläsas ur ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning.	2	1	1	1
9. Jämställdhetsintegreringen har lett till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheterna.	1	1	1	2
10. Tillvägagångssättet för jämställdhetsintegrering kan systematiseras och överföras till andra verksamheter.	2	1	1	2,5
Summa poäng	20	13	15	19,5

Nedan följer resultat och resonemang kopplat till respektive punkt i checklistan.

5.1.1 Den politiska församlingen har tagit beslut om jämställdhetsintegrering

Regionstyrelsen tog beslutet att delta i satsningen Modellregioner för jämställdhetsintegrering efter att Region Halland arbetat fram Analysen ”Från vaggan till graven” som tydligt visar på ojämställdhet och ojämlikhet i hallänningarnas livsvillkor. I rollen som en av länets största arbetsgivare är den aktuella satsningen ett sätt att visa på hur Region Halland jobbar med frågan. I och med satsningen har Regionstyrelsen fattat beslut om att jämställdhets- och rättighetsintegrera, med årets satsning även hållbarhetsintegrera styrning och ledning av Region Hallands verksamheter. Med andra ord kraftsamla de tvärgående perspektiv i denna satsning.

1. Den politiska ledningen efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering

År två har politiken efterfrågat jämställdhetsanalys i tjänsteskrivelser. I en motion från Socialdemokrater har de förtroendevalda föreslagit ett systematiskt arbete med

jämställdhetsanalyser inför alla politiska beslut. Motionen antogs av Regionfullmäktige den 28 oktober i år. Det innebär att alla politiska beslut i Region Halland kommer hädanefter att analyseras utifrån ett jämställdhets- och rättighetsperspektiv och innehålla konsekvensbeskrivningar i tjänsteunderlag. För att möjliggöra detta ska alla handläggare genomgå en introduktionsutbildning. Politiken har även efterfrågat kunskapshöjande träffar med sakkunniga där några träffar genomförts under 2020.

Under arbetets gång har politiken aktivt efterfrågat redovisningar på hur arbetet förlöper samt även för specifika integrerade delar så som den i RUS:en. Satsningen på utbildningen med SKR som genomfördes hösten 2019 för nyckelmedarbetare, chefer och politiker i Region Halland var ett mycket konkret och bra exempel på hur vi kan skapa förståelse och öka kunskap samt vikten av att ständigt jobba med jämställdhet och jämlikhet i organisationen. En tydlig politisk prioritering med jämställdhetsintegreringsstrategin som även är förankrad i så väl budget som budgetprocess är också en lärdom som vi gjort under år ett. År två handlade dessa delar om att tillämpa perspektiven i utformandet av budgetförslagen där de politiska ”blocken” erbjöds metodstöd i budgetarbetet.

2. De högsta cheferna säkerställer att politikernas beslut om jämställdhetsintegrering genomförs i organisationen

De högsta cheferna bär övergripande ansvar för planering, genomförande och uppföljning av genomförda beslut. Konkret syns det i planerings- och uppföljningsprocessen för Region Halland. Ett systematiskt integreringsarbete pågår i befintliga processer för att säkerställa dessa delar. Arbetet har skett i flera olika spår, både i centrala processer för ledning och styrning och i olika delar av verksamheten. År två har arbetet genomförts under ledning av processledare för dessa processer. Sakkunniga har tillsammans med processledaren och med stöd från processägare (i detta fall ekonomidirektören) identifierat ingångar för perspektiven att implementeras. Både sakkunskap och metodstöd har utformats utifrån hur den ordinarie processen ser ut. Tillsammans med de olika teamen som tar fram planeringsförutsättningarna har sakkunniga utformat arbetsstöd (checklistor), korta utbildningspass samt coachande insatser i framtagandet av de olika underlagen. Processen för uppföljning har hanterats på liknande sätt.

3. Ledningen säkerställer organisationens kompetens för att arbeta med jämställdhetsintegrering

Att höja kunskapsnivån har varit en central del i den påbörjade implementeringen av att jämställdhets- och rättighetsintegrera ledning och styrning. För att öka kompetensen i organisationen har kompetenshöjande insatser skett på flera olika sätt. Ett antal utbildningar hölls under år ett. Under år två har metoden förändrats och kompetenshöjande insatser har gjorts genom att integrera i redan befintliga grupper och processer snarare än att bjuda in till utbildning. Sakkunniga strateger har tagit fram ett antal kompetenshöjande underlag: ”Ett arbetsstöd i hållbarhetsintegrering”, ”Kortaste utbildning i jämställdhetsintegrering någonsin” samt checklistor och övningar kopplat till Agenda 2030. Med anledning av rådande läget har kompetenshöjande insatser erbjudits och genomförts tillsammans med medarbetare inom ramen för deras respektive uppdrag. Endast ett fåtal chefer har berörts av dessa insatser.

4. Jämställdhetsperspektivet är synligt i mål, budget och andra styrdokument

Jämställdhetsperspektivet har belysts i Mål och Budget 2020-2022 likväl i årets Mål och budget för 2021-2023. Texter och definitioner har bearbetats genom satsningen Modellregioner under år ett och enskilt i ordinarie process år två. Perspektiven synliggörs i befintliga texter, det vill säga omskrivs inte som egna mål, prioriteringar osv, det är därmed integrerade i texten. I anvisningar för verksamhetsplaneringen 2020 synliggörs perspektiven som en styrning till nämnder och styrelser. Som befarat har anvisningar inte gett den önskade effekten. I benchmarkingen med Länsstyrelsen har därför andra metoder och arbetssätt initieras. Även här under ledning av processledare för planering och uppföljning i Region Halland samt chef verksamhetsstöd på Länsstyrelsen i Halland. Detta arbete har stöttats av strategier/sakkunniga från både Region Halland och Länsstyrelsen.

I processen för framtagande av riktlinjer för planering och uppföljning har perspektivet synliggjorts. Utveckling av våra processer är ett ständigt pågående arbete och ambitionen är att jämställdhets- och rättighetsperspektivet/hållbarhetsperspektivet ska fortsätta integreras.

Under 2020 har integrering av perspektiven gjorts i framtagandet av den nya Regionala utvecklingsstrategin, Tillväxtstrategi, Kulturstrategi med kulturplan. Som nämnt tidigare är arbetet med att integrera perspektiven i ärendehanteringsprocessen påbörjat. Exempel på konkreta förbättringar i dessa arbeten presenteras i *Bilaga Resultat 2020*.

5. All individbaserad statistik redovisas och analyseras med kön som indelningsgrund

I Mål och budget 2020-2022 finns kvalitetsindikatorer som syftar till att styra och följa upp verksamheternas grunduppdrag. Perspektivet är synligt genom att all individbaserad statistik ska analyseras med kön som indelningsgrund där det är möjligt.

I och med arbetet med planerings- och uppföljningsprocessen har individbaserad statistik tagit ännu fler steg framåt. Uppföljningsrapporter (UR) och Årsrapport 2020 (ÅR) redovisas nu med juridiskt kön som indelningsgrund. Under hösten 2020 genomför teamet som är ansvarig för UR ett förbättringsarbete med att konkretisera ingångar för att synliggöra perspektiven. Arbetsmetoden har även här handlat om inslag av både kunskapshöjande och coachande insatser från sakkunniga. Exempel på konkreta förbättringar i detta arbete presenteras i *Bilaga Resultat 2020*.

6. I beslutsunderlag finns en beskrivning av konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar

Eftersom motionen om att genomföra jämställdhetsanalyser inför alla politiska beslut antogs i Regionfullmäktige kommer arbetet med konsekvensbeskrivningar för jämställdhet och andra variabler att påbörjas införas i alla beslutsunderlag. Dock kräver det en kunskapshöjande insats för alla berörda handläggare vilket innebär att arbetet får utvecklas i lagom takt samt med hänsyn till rådande pandemi. Det finns goda exempel på beslutsunderlag där konsekvensbeskrivningar enligt punkt sju framgår redan idag men ännu sker inte detta på ett systematiskt sätt i Region Halland. Regionfullmäktiges beslut möjliggör nu ett systematiskt arbete framåt.

7. Verksamheternas resultat för kvinnor och män, flickor och pojkar, kan utläsas ur ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning.

Under året har fler och fler indikatorer i UR- och ÅR-uppföljningarna redovisats med jämställdhetsperspektiv. Utveckling pågår och är ett ständigt förbättringsarbete, både vad gäller datafångst och analys. Genom att utveckla arbetet kring planerings- och uppföljningsprocessen tydliggörs arbetet med indikatorer. Viktigt att notera här att det krävs både kunskapshöjande insatser som bygger på förståelse för varför detta är viktigt men också tidsåtgång att testa och utvärdera själva synliggörandet. Syftet är att göra arbetet mindre personbundet till sakkunniga och istället lägga tid initialt på att skapa engagemang, vilja till förändring men också kunskap och möjlighet att *kunna göra själv inom ordinarie uppdrag*.

8. Jämställdhetsintegreringen har lett till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheterna

Jämställdhetsintegreringen har bidragit till att Region Halland systematiskt arbetar med verksamhetsutveckling och att verksamhetsutvecklingens olika delar hänger ihop och att samband blir synliggjorda. Olika perspektiv som lätt kommer i kläm mot varandra har lyfts in i gemensamt hållbarhetsintegreringsarbete. Ännu är arbetet i den fas då fokus ligger på struktur, rutiner, testa och löpande utvärdera nya arbetssätt samt ta fram grundläggande stödmaterial i form av kunskapshöjande arbetsstöd, checklistor och dyl. Det finns dock exempel på utbildningsinsatser i verksamheterna som under hösten erbjuds olika målgrupper av hallänningar. Exempelvis har Visit Halland tagit fram utbildningsmaterial (webbutbildning) som är hållbarhetsintegrerad. Målgruppen är näringsidkare inom besöksnäringen i Halland (företagare med hela sin personalstyrka). Sakkunniga har tillsammans med Länsstyrelsen coachat arbetet med att ta fram webbutbildningen i sin slutproduktionsfas i syfte att synliggöra de tvärgående perspektiven på ett ändamålsenligt sätt.

Region Halland har tillsammans med flera kommuner i Halland genomfört ett antal kompetenshöjande insatser för olika förvaltningsadministrationer. Ett erfarenhetsutbyte har under året påbörjats mellan Region Halland och flera kommuner i Halland gällande jämställdhets- och rättighetsintegrering.

9. Tillvägagångssättet för jämställdhetsintegrering kan systematiseras och överföras till andra verksamheter

Jämställdhetsintegreringsstrategi fungerar som strukturstöd för hållbarhetsintegreringen. Kort beskrivet handlar det om hallänningarnas, dvs. kvinnors och mäns, flickors och pojkars livsvillkor, livsmiljö och ekonomisk resursfördelning som ska vara utifrån behov oavsett olika individuella och eller strukturella bakgrundsfaktorer.

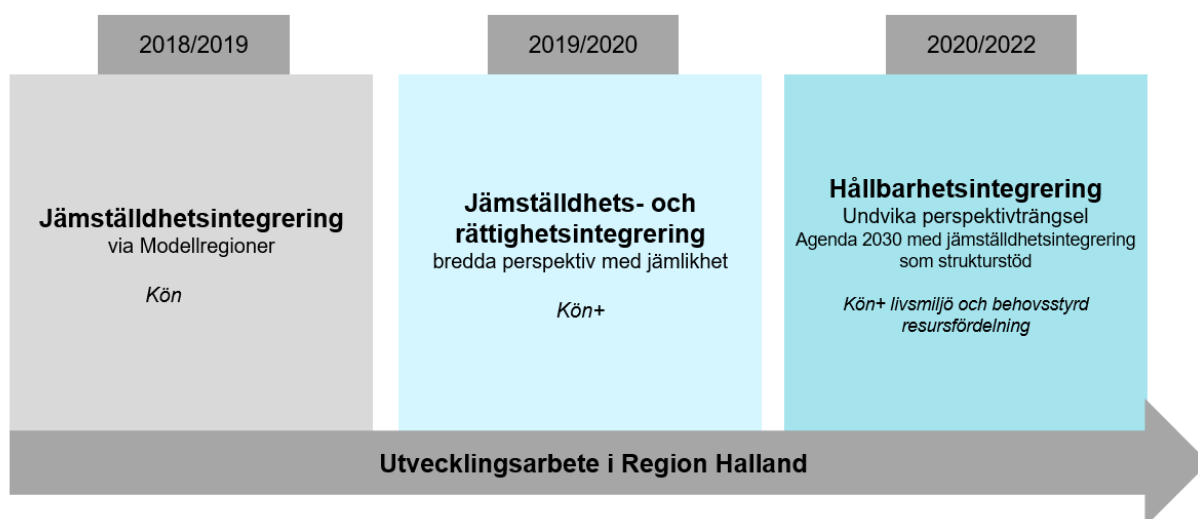
Nya förutsättningar i arbetet

Förutom det rådande läget med pågående pandemin har ett regeringsuppdrag tillkommit under våren 2020, vilket har påverkat utformningen och genomförandet av arbetet med jämställdhets- och rättighetsintegrering. *Regeringsuppdraget Hållbar regional utveckling* syftar till att integrera hållbarhetsdimensionerna i regionalt utvecklingsarbete med ett obligatoriskt fokus på intersektionalitet. Uppdraget genomförs med stöd från Tillväxtverket och pågår från 2020-2022. Uppdraget förespråkar ett systematiskt arbete och bygger på tillämpning av social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet med koppling till Agenda 2030. Mot bakgrund av Region Hallands ursprungliga plan om att målen i Agenda 2030 ska användas som verktyg

för implementeringen av jämställdhets- och rättighetsintegrering har arbetet under våren handlat om att hitta metoder och arbetsätt att genomföra båda uppdragen på ett tillfredsställande sätt utan konkurrens om personella resurser.

Regional utveckling har arbetat för att hitta synergier mellan uppdragen samt undvika perspektivträngsel. Jämställdhets- och rättighetsperspektiv är en del av hållbarhet vilket gör att vi har kunnat dra nytta av lärdomar, metoder och arbetsätt från Modellregioner och jämställdhetsintegreringen i detta regeringsuppdrag och samtidigt lyfta jämställdhets- och rättighetsintegreringen i en större kontext. Viktigt att notera är att nationellt kommer Tillväxtverket och SKR att arbeta gemensamt för att ta vara på erfarenheterna av Modellregioner i den nya uppdraget med Hållbar regional utveckling vilket gynnar Region Hallands proaktiva sätt att hantera och effektivisera arbetet på hemmaplan.

Bild nedan: Beskriver processen med att hitta synergier mellan tvärgående perspektiv. Arbetet beskrivs under 5.2. Begreppen för arbetet framtagna av Amina Boulaabi;



Begreppsförklaring följer i texten nedan.

5.2 Hur har vi arbetat med synergieffekter?

Konkret har arbetet under våren inneburit att den nationella strategin för jämställdhetsintegrering fungerar som strukturstöd för ett bredare arbete med att tillämpa hållbarhetsaspekterna av social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet. På så sätt uppnås synergieffekter mellan regeringsuppdraget och Modellregioner, jämställdhets- och rättighetsintegrering. Med andra ord prövar vi att tillämpa den nationella jämställdhetsintegreringsstrategin i kontexten av ekologisk (livsmiljö) och ekonomisk (rättvis resursfördelning) hållbarhet. De globala målen i Agenda 2030 används som verktyg för att lättare fånga alla aspekter av hållbarhet och undvika krockar mellan olika perspektiv.

Region Halland har i detta arbete introducerat begreppet **kön+** som syftar till att förklara förhållningssättet mellan jämställdhet och andra bakgrundsfaktorer/perspektiv (rättigheter).

Begreppet förklaras som följer:

Kön+ avser juridiskt kön i relation till andra bakgrundsfaktorer så som ålder, etnicitet, sexuell läggning, funktionalitet, könsöverskridande identitet, socioekonomi, utbildningsnivå, m.m. Begreppet används för att kortfattat beskriva att kön är en grundläggande indelningsgrund när vi gör uppföljningsarbete och planering av vår verksamhet och behöver

synliggöra påverkan på individnivå. Pluset i **kön+** förtydligar att andra bakgrundsfaktorer och perspektiv kan vara avgörande och viktiga och ska **i det mån det är möjligt, relevant och ger mervärde** komplettera utvecklingsbild och eller status på individ-/grupp-nivå. Alla uppgifter behöver därför redovisas utifrån juridiskt kön (kvinnor/flickor respektive män/pojkar) i alla kombinationer av variabler **där mervärde och relevans finns**. Hur människors hälsa, liv och livsvillkor ser ut och vilken vård, utbildning och arbetsliv de får påverkas av kön, men också av exempelvis ålder, könsidentitet, utbildningslängd, sexuell läggning och etnicitet samt socioekonomi och livsmiljö.

Som komplement till begreppet kön+ (som belyser aspekter av social hållbarhet) har ekologisk hållbarhet summerats i begreppet **livsmiljö** och ekonomisk hållbarhet i begreppet **behovsanpassad resursfördelning**. För att undersöka användbarheten och tillämpningen av dessa begrepp prövas de i utformandet av våra övergripande strategiska dokument, främst i RUS:en. Arbetet har utvärderats löpande tillsammans med medarbetare som varit involverade i integreringsarbetet. De resultat som vi ser hittills är att det är enklare att kommunicera, beskriva och tydliggöra vad hållbarheten handlar om samt hur människorna får en tydligare plats i våra satsningar, prioriteringar, olika beslutsunderlag. Det är även ett enklare sätt att prata om den globala utvecklingen och Agenda 2030. Främst har dessa begrepp används i utbildningsinsatserna på Regionkontoret, men också legat till grund i framtagandet av de **fem Tillvägagångssätten för en hållbar regional utveckling** i Remissversionen av Regional utvecklingsstrategi. Konkreta exempel på detta finns i *bilagan Resultat 2020*.

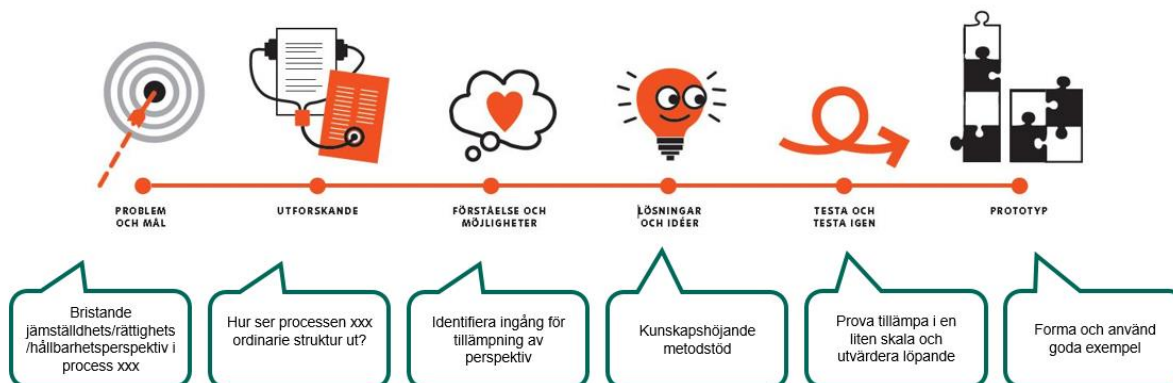
Arbetet enligt ovan säkerställer dessutom att Region Halland utvecklar ett systematiskt arbete med olika perspektiv integrerat i styrning och ledning och kan därefter tillämpa rådande lagstiftning och förordningar:

Exempelvis: I förordning (2001:100) om den officiella statistiken 14 § framgår att: "Individbaserad officiell statistik skall vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta."

Enligt Statistiska central byrån ska kvinnor och män, flickor och pojkar, vara synliga i statistiken. Det innebär att all statistik som relaterar till individer ska vara insamlad, analyserad och presenterad efter kön. Kön ska vara en övergripande indelningsgrund. Inte sällan redogörs statistiken idag för kön på ena sidan, ålder, funktion, utbildning, geografi, etc. på andra sidan. Alla uppgifter behöver därför redovisas för kvinnor respektive män i alla kombinationer av variabler där mervärde och relevans finns. (Här avser kön juridiskt kön).

Arbetsättet steg för steg

Bild: SKR:s bild förändringsledning modifierad av Amina Boulaabi



Arbetsättet för förändringsledning har handlat om att identifiera ingångar inom ordinarie styrkedja, dvs. vad det är som ska integreras så att ett förändringsarbete på totalen kan ta sin plats. Bilden ovan illustrerar tillvägagångssättet för att implementera perspektiven i respektive del/process/aktivitet/styrdokument osv.











Görs enligt följande steg:










1. Identifiera ordinarie del/process/aktivitet/styrdokument/dylik
2. Beskriv/kartlägg hur den ordinarie del/process/aktivitet/styrdokument/dylik ser ut
3. Genomlys närvaro/förekomst av perspektiven som ska integreras och avgör omfattning av förbättringsarbetet
4. Initiera kunskapshöjande, coachande insatser kopplat till perspektiven (dvs. identifiera ingångar för integrering)
5. Testa i en ändamålsenlig skala och utvärdera löpande
6. Forma och använd som ett gott exempel (utveckla och förbättra inom ramen för ordinarie arbetets tidserie)
7. Sammanfatta instruktion, anvisning eller dylik inför nästa omgång

Hela arbetsprocessen bygger på att den ordinarie del/process/aktivitet/dylik styr hur förbättringsarbetet ska ske. Både kunskapsmässigt att det är relevant för de som ska "äga" förbättringen på lång sikt och **kunna göra själva**, men också för att säkerställa att perspektivet tillämpas i ett sammanhang och *inte läggs in som enskilda separata mål*. Exempelvis skillnaden mellan att få in "En jämställd arbetsmarknad" (nuvarande RUS) kontra "Rätten till egen försörjning för olika grupper av kvinnor och män oavsett individuella och strukturella faktorer" (nuvarande RUS remissversion).

6. Resultat av utvecklingsarbetet, sammanfattning

Det övergripande målet för Region Hallands utvecklingsarbete är att integrera jämställdhets- och rättighetsperspektivet i sin styrning och ledning. Målet har under år 2020 reviderats till att inbegripa alla dimensioner av hållbarhet där jämställdhetsintegreringsstrategin ger strukturstöd i genomförandet. I tabellen nedan presenteras de satsningar och aktiviteter som belyser konkreta verksamhetsförbättringar, kompetenshöjande insatser och kulturförändringar under 2020. Kortfattat kan man beskriva Region Hallands arbete som processinriktat och systemorienterat vilket innebär att en rad olika insatser och aktiviteter på olika nivåer och i olika omfattning har genomförts/pågår under både 2019 och 2020. Det som utmärker resultatet är kontinuitet i att tillämpa (konsekvent tillämpning av) perspektiven i ordinarie processer för styrning.

Genomförda och pågående aktiviteter 2020		 Pågående  Farhåga finns tid/utfall  Följer inte planering  Klar
Verksamhetsprocesser	Aktivitet	
Mål och budget 2021	Stöd med hållbarhets- och jämställdhetsintegrering: beslut 17 juni 2020	
Regional utvecklingsstrategi	Hållbarhetsintegrerad remissversion ute på remiss	
Tillväxtstrategin pågår	Hållbarhetsintegrera strategin. Metodstöd finns i arbetsgruppen (strateg med sakkompetens coachar integreringen).	
Kulturstrategi och kulturplan	Hållbarhetsintegrera: remissversion är integrerat	
Regionala processer – planering och uppföljning	Aktivitet	
Ordinarie planering och uppföljning	<p>1. Fortsätta utveckla arbetet med integrering av jämställdhet/jämlikhet/hållbarhet tillsammans med Länsstyrelsen i Halland genom benchmarking.</p> <p>2. Länsstyrelsen i Halland bistår med metodstöd för hållbarhets-, jämställdhets-, rättighetsintegrering under framtagandet av RUS. Arbetet i enighet med den halländska överenskommelsen om samverkan mellan Region Halland och Länsstyrelsen.</p>	
Kompetenshöjande insatser	Aktivitet	
”Kortaste utbildning någonsin i jämställdhetsintegrering”.	<p>Förklarar Region Hallands varför integreringen är viktigt och introducerar övergripande metodstöd samt sakkunskap med koppling till Agenda 2030. 1. Utbildningen genomförts i anslutning till RUS-lärseminarier internt (april 2020) inom Regional utveckling. 58 medarbetare varav 5 chefer.</p> <p>2. Utbildning med Avdelningen för ekonomistyrning och redovisning. 15 medarbetare (oktober 2020). Praktisk tillämpning på verksamhetsplan 2020 (workshop)</p> <p>3. Utbildning med förtroendevalda. Särskild fokus på synergier mellan hållbarhet, jämställdhet, rättighetsfrågor samt</p>	

	internt/externt perspektiv (Region Halland som organisation kontra det geografiska Halland). Sex förtroendevalda inom Regionstyrelsen.	
Fortbildning	Dialoger kring integrering av perspektiv i Hälso- och sjukvårdensavdelningens ordinarie arbete.	
Agenda 2030 i verksamhet och uppdrag	Utifrån nuvarande verksamhet och kommande långsiktiga uppdrag påbörjat kartläggning av kopplingar till globala målen. (genomfört med medarbetare och chefer på Regional utveckling)	
Arbetsstöd för hållbarhetsintegrering	Genomfört kort introduktion i arbetsstöd med fokus på ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet. Kompletterat med coachande insatser för medarbetare inom Regional utveckling	
Region Hallands koncernrapportering	Påbörjat arbete med innehållsbearbetning av Uppföljningsrapport 2 samt årsredovisning 2020 för att hitta metodstöd för jämställdhets-, rättighets- och hållbarhetsperspektiv.	
Agenda 2030 i Region Hallands ledningsprocess Planering och uppföljning	1. Påbörjat arbete med integrering av strukturstöd genom instruktioner och checklistor kopplat till processens rutiner. 2. Planering av införande av nya rutiner, instruktioner, checklistor och arbetsätt för planering och uppföljning kopplat till Agenda 2030 från start av planeringsprocessen inför 2022	
Kommunikation och intressentanalyser	Utveckla kommunikationsplan från 2019. Genomföra informationsinsatser för regionkontorets medarbetare (förflyttning i arbetet, medskapande, engagemang). Arbetet pausat med anledning av det rådande läget.	
Verksamhetsförbättringar	Aktivitet	
Hållbarhetsutbildning inom ramen för Besöksnäringen	Bistått med metodstöd, sakkunskap och coaching i framtagandet av en digital utbildning tillsammans med Visit Halland (Näringslivsavdelning)	
Hbtq-diplomering verksamheter	(se bilaga 1)	
Likabehandling - arbetsgivarperspektiv	1. Digital introduktionsutbildning i likabehandling har skapats i början av året och är numera en del av regionens obligatoriska centrala introduktion av nya medarbetare. 2. Grundutbildning för chefer och skyddsombud genomförs systematiskt där jämställdhets- och rättighetsperspektivet är en	

	central del och allas lika rättigheter och möjligheter genomsyrar hela utbildningen. 3. Värdegrunds- och likabehandlingsarbetet upplyses om, säkerställs och följs upp genom årlig arbetsmiljöred. 4. Personalstatistik redovisas könsuppdelad och analyser på risker, brister och möjligheter görs utifrån de olika perspektiven.	
Nationella möten 2020 (Modellregioner)		
Resultatkonferens Modellregioner 4-5 februari, Jönköping		✓
Forum jämställdhet 5-6 februari 2020 i Jönköping; Nationell jämställdhetskongress med temat: Agenda 2030 med utgångspunkt i jämställdhetsintegrering.		✓
BM 4 (7 maj) genomfört med SKR och deltagande regionerna. Tema: kommunikation i skuggan av pandemin samt systematiskt arbete med jämställdhetsanalyser. Funktioner som deltog från Region Hallands: en politiker, två strateger planering och uppföljning, strateger metodstöd jämställdhets- och rättighetsintegrering.		✓
Strategträff 6 (9 juni) genomfört. Fokus analysarbete, det systematiska arbetet, perspektivträngsel hållbarhet – jämställdhet kopplat till Regeringsuppdraget ”Hållbar regional utveckling”.		✓
Strategträff 7 den 1 september		✓
BM 5 den 21 oktober med tema: kommunikation och det systematiska arbetet i praktiken		✓
Lämna in Resultatrapport Modellregioner för år 2020 till SKR 3 november		✓
Förbereda och genomföra Resultatkonferens med Modellregioner 16 december		▶

7. Hållbarhet (långsiktighet i arbetet)

7.1 Fortsatt förbättringsarbete

Förslag till plan för fortsatt arbete 2021 - 2022

Avgörande för en långsiktig jämställdhets- och rättighetsintegrering är att perspektiven blir en naturlig del i den regionala processen för Planering och Uppföljning. Det skapar förutsättningar för det systematiska arbetet i hela organisationen. Det fortsatta arbetet kommer därför att vidarefokusera på ledning och styrning. Stort fokus kommer att ligga på kulturförändring inom organisationen. För att perspektiven ska kunna integreras i ordinarie arbete behövs även en ökad kompetens inom området men också tydliga prioriteringar i verksamheterna. Synergier mellan de olika perspektiven kommer att utvecklas inom ramen för hållbarhetsintegrering genom de tre framtagna begreppen, **kön+, livsmiljö och behovsstyrd resursfördelning**. Jämställdhetsintegreringsstrategin kommer fortsatt att fungera som strukturstöd.

Genom kompetenshöjande insatser inom hållbarhet, rättighetsfrågor samt jämställdhet skapas en djupare förståelse och förutsättningar för att kunna säkerställa att jämställdhets-





och rättighetsperspektivet (jämlighet, hållbarhet) integreras i alla verksamheter. Detta möjliggör även arbete över förvaltningsgränser vilket har varit en styrka för Region Halland.

Systematik ska utvecklas för att efterfråga resultat. Det görs i den regionala planerings- och uppföljningsprocessen, med implementering i arbetet med 2022, för att få jämställdhets-/rättighets/hållbarhetsintegrering från start och en naturlig del i flödet av dokument genom planeringsarbetet.

För att implementera jämställdhets-/rättighets/hållbarhetsintegrering även i regionens förvaltningar förs dialog med de lokala (respektive förvaltning) processledarna för Planering och uppföljning. Syftet är att identifiera vilka tillvägagångssätt och metoder som respektive förvaltning ser att implementeringen kan ske. Utifrån denna dialog erbjuds anpassat metodstöd till respektive förvaltning. För att skapa robusthet och få arbetet att bli en del i kärnverksamheten så krävs att huvudarbetet görs av ordinarie funktioner men med stöd från sakkunniga.

Nödvändigt för att arbetet ska utvecklas är att kompetenshöjande insatser ges i hela organisationen.

I tabellen nedan presenteras kommande och pågående aktiviteter (bruttolista) som belyser fas två av implementeringen. Ansatsen är fortfarande hela styrkedjan – perspektivet, men det systematiska arbetet fortsätter avgränsat till Regionkontorets koncernövergripande styrning och ledning samt initiera arbetet i de olika förvaltningarna. Planen revideras vid behov utifrån läget med rådande pandemi. Prioriteringar görs därefter.

Förslag Kommande och pågående aktiviteter 2021-2022		 Pågående  Farhåga finns tid/utfall  Följer inte planering  Klar
Verksamhetsprocesser	Aktivitet	2021
Mål och budget 2022	Stöd med hållbarhets- och jämställdhetsintegrering; Inför Mål och budget ska de partipolitiska grupperna få erbjudande om utbildning, samt stöttning både som skrivhjälp och i formuleringar av de politiska satsningarna.	
Regional utvecklingsstrategi	Hållbarhetsintegrerad slutprodukt RUS	
Tillväxtstrategin pågår	Hållbarhetsintegrera slutprodukten	
Kulturstrategi och kulturplan	Hållbarhetsintegrera slutprodukten	
Regionala processer – planering och uppföljning	Aktivitet	2021-2022
Ordinarie planering och uppföljning	1. Fortsätta utveckla arbetet med integrering av jämställdhet/jämlighet/hållbarhet	

	tillsammans med Länsstyrelsen i Halland genom benchmarking. 2. Länsstyrelsen i Halland fortsätter bistå med metodstöd för hållbarhets-, jämställdhets-, rättighetsintegrering under framtagandet av RUS. Arbetet i enighet med den halländska överenskommelsen om samverkan mellan Region Halland och Länsstyrelsen. 4. Tematisering i uppföljningsrapport ett och två samt årsredovisning. Skapa struktur för synliggörande av perspektiv i uppföljning gällande omfattning, tema, intervall.	
Kompetenshöjande insatser	Aktivitet	2021-2022
”Kortaste utbildning någonsin i jämställdhets- och rättighetsintegrering”.	Utbildningsinsatser som är adekvata för de olika verksamheterna. Anpassas målgrupp med särskilt fokus på för verksamheten specifika utvecklingsområden. Fortsätta benchmarking med Länsstyrelsen	
Kompetenshöjande insatser ledningsgrupper	Riktade utbildningsinsatser till chefer på olika nivåer, chefsforum och liknande inom förvaltningarna och verksamhetsnära ledningsstrukturer. Erbjuder korta och längre utbildningspass inom jämställdhet/rättighets/hållbarhetsperspektiv samt jämställdhetsintegreringsstrategi.	
Introduktionsutbildning	Undersöka möjligheten inom befintliga strukturer att erbjuda alla medarbetare och/eller chefer. (digitalt)	
Fortbildning	1. Hälso och sjukvårdens verksamheter på Regionkontoret 2. Kompetensportalen som verktyg för kunskapshöjande insatser – kontinuerlig “underhåll” samt meritpoäng för medarbetare (ex. genderbudgeting, Hbtq) 3. Coachande insatser i jämställdhet/rättighetsfrågor/hållbarhet	
Agenda 2030 i verksamhet och uppdrag	Utifrån nuvarande verksamhet och kommande långsiktiga uppdrag påbörjat kartläggning av kopplingar till globala målen. Regionkontoret	
Arbetsstöd för hållbarhetsintegrering	Introduktion i arbetsstöd som är en slags checklista med exempel där fokus ligger på alla hållbarhetsdimensionerna, ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet. Kompletteras med coachande insatser. Erbjuds medarbetare på Regionkontoret	
Region Hallands koncernrapportering	Påbörjat arbete med innehållsbearbetning av årsredovisning 2020 för att hitta metodstöd för jämställdhets-, rättighets- och hållbarhetsperspektiv.	

Agenda 2030 i Region Hallands ledningsprocess Planering och uppföljning	1. Fortsätta arbete med integrering av strukturstöd genom instruktioner och checklistor kopplat till processens rutiner. 2. Införande av nya rutiner, instruktioner, checklistor och arbetssätt för planering och uppföljning kopplat till Agenda 2030 från start av planeringsprocessen inför 2022 3. Förvaltningarna ska erbjudas utbildning/workshop kopplat till deras arbete med verksamhetsplanen och planeringsanalysen	
Handläggareutbildning - jämställdhetsanalyser	Utbilda berörda handläggare som ett led i tillämpning av Regionfullmäktiges beslut om att tillhandahålla jämställdhetsanalyser i alla politiska beslut.	
Kommunikation		
Kommunikationsinsatser	1. Forma berättelser och goda exempel från egna verksamheter (ex. Ungdomsmottagning, Ambulans Diagnostik och Hälsa, Regional utveckling) och använda i kommunikationen 2. Ta fram kommunikationsplan (internt/externt)	
Verksamhetsförbättringar	Aktivitet	2021-2022
Rättighetsfrågor	1. Tillämpa Barnrättighetslagen 2. Tillämpa Nationella minoritetslagstiftning 3. Tillämpa Mänskliga rättigheter 4. Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) Tillämpning sker genom att öka kunskaper om lagstiftningen genom redan pågående insatser (sker delvis via Länsstyrelsen, SKR m.fl.) samt riktat metodstöd från sakkunnig till de funktioner i organisationen som berörs mest (främst i uppföljningsarbetet, kommunikation, HR)	
Hbtq-diplomering verksamheter	1. Planera diplomering tillsammans med förvaltningarna. Förankring och planering görs tillsammans med berörda förvaltningarna.	
Arbetsgivarperspektiv - likabehandlingsarbetet	1. Värdegrunds- och likabehandlingsarbetet genom årlig arbetsmiljö rond. 2. Personalstatistik redovisas könsuppdelad och analyser på risker, brister och möjligheter görs utifrån de olika perspektiven. 3. Översyn och omstrukturering av regionens riskanalysrutin har påbörjats i syfte att integrera samtliga perspektiv på ett tydligare och enklare sätt för större effekt. Arbetet beräknas vara klart under 2021.	

Utvärdering av arbetet (Mandatperioden)	Aktivitet	2022
Utvärdering av jämställdhets/rättighets/hållbarhetsintegrering	Fokus för utvärderingen är arbetssätt – det systematiska arbetet, processen, funktioner i arbetet.	

Region Hallands verktygslåda för implementering

- Analys från vaggan till graven
- Kortaste utbildning någonsin jämställdhets- och rättighetsintegrering
- Hbtq-diplomering (kopplar på rättighetsperspektivet)
- Arbetsstöd hållbarhetsintegrering (kopplar på ytterligare perspektiv)
- Coachande insatser vid behov
- Utbildningen våld i nära relationer
- Checklista för jämställda beslut, politiker (motion + ärendehantering)
- Checklista för jämställdhetsanalys, handläggare (motion)

7.2 Mentor för nya verksamheter?

För att framgångsrikt kunna agera mentor krävs en fortsatt benchmarking mellan deltagande regioner. Förväntningarna är att det blir ett givande utbyte med nya inspel även till Region Hallands arbete. Förhoppning är också att kunna delge de lärdomar som Region Halland tagit med sig under de två år som deltagande region.

Arbetet med att agera mentor för andra verksamheter inom den egna organisationen blir en ickefråga i Region Halland på grund av att det är den övergripande ledning och styrning som deltagit i satsningen. Arbetet framåt för Region Hallands del handlar snarare om implementering i respektive förvaltning så att de kan möta de mål som ligger för regionen. Stöd från sakkunniga kommer att erbjudas samt att ta del av de lärdomar som erfarits under de första två åren.

När det gäller mentorskap för kommunerna inom regionen har frågan redan lyfts tillsammans med Länsstyrelsen i Halland. Idag finns ett nätverk för de tvärgående frågor i Halland där denna typ av diskussion lyfts och där Region Halland redan 2019 informerat om den pågående satsningen med Modellregioner. Med anledning av pågående pandemi har frågan om fortsatt arbete legat vilande.

8. Lärdomar Region Halland

Nedan följer beskrivningar av lärdomar utifrån respektive roll.

Politiker

En inledande utmaning har varit att alla deltagande regioner kommer in i arbetsprocessen med egna förkunskaper om vad arbetet ska gå ut på. Det har inneburit en längre startsträcka innan själva utbytet av erfarenheter och arbetssätt faktiskt kunde påbörjas. Det krävdes ett visst förarbete i den egna organisationen och en förståelse för benchmarkingsmetoden innan ett utbyte kunde ske med den nytta som hela modellen syftar till. På samma gång har de mest givande diskussionerna varit när benchmarkingsgrupperna diskuterat varandras tillvägagångssätt och processer för att sedan ge och få feedback och förslag på förbättringar. Diskussionerna har haft ett öppet och tillåtande klimat vilket har upplevts som en viktig framgångsfaktor i arbetet.

En utmaning har varit att navigera bland alla begrepp och nå en form av gemensam begreppsförståelse.

Förberedelserna inför varje benchmarkingsträff har varit tidskrävande. Att förberedas inför benchmarkingsträffarna har varit svårt att koordinera på hemmaplan då olika funktioner skulle arbeta tillsammans och inte minst att politiken själva skulle möjliggöras aktivt deltagande blir en utmaning kopplat till ordinarie arbete inom organisationen. En bättre planering med fasta tider och datum för respektive benchmarkingsträff hade varit att föredra.

En sak vi tar med oss från 2020 är att när vi nu går in i nästa fas och implementering i verksamheterna skall ske så måste vi se över resurserna till arbetet. Vi vet att det kommer krävas uthållighet och en tydlig styrning. Vilka politiska beslut krävs? Hur organisera stödfunktion? Vem gör vad och när? Information och utbildning krävs, både för politik och förvaltningar.

Chef

Arbetet är viktigt. Samtidigt märks att de strukturer vi försöker utmana och arbeta med antingen är väletablerade (och då svåra att ändra på) eller att omgivningen inte är fullt mottaglig för förändring på grund av en redan utmanande arbetssituation. Under pandemin 2020 har inte fokus kunnat läggas på någon större strukturomvandling av andra skäl än nyss nämnda. Ledningsmässigt har vi ägnat en mycket stor del av tiden och förändringskraften att hantera ledningen av verksamhetens olika utmaningar under Covid-19.

Handläggarna/strategerna i det aktuella arbetet har arbetat mycket självständigt och har inte erbjudits det chefsstöd som ett dylikt förändringsarbete förmodligen kräver. Trots detta upplever chefsnivån att aktuella handläggare ändå förmått att flytta fram positionerna inom flera områden, på egen hand. En nyckelfaktor till detta är, förutom strategernas kompetenser i sig, är att det finns ett uttalat och beslutat stöd och uppdrag från den politiska ledningen och en erkänsla om strukturella problem hos tillräckligt många inom chefsleden, med andra ord en medvetenhet om att vi som organisation, arbetsplats och geografisk företeelse kan bli bättre.

Nyckelperson

För att få ett aktivt ägarskap krävs engagemang och hur detta engagemang skapas ser olika ut beroende på kultur i organisationen. För Region Halland har det handlat om att medarbetare och chefer behövt kompetenshöjande insatser i sitt dagliga arbete. Hur kan jag jobba med det jag gör varje dag men samtidigt få med perspektiven? Tillvägagångssättet här har varit att sakkunnig strateg deltagit i det ordinarie arbetet och coachat i befintliga uppdrag med perspektiven.

I arbetet har vi upplevt stor draghjälp från varandra i benchmarkingprocessen med regionerna. En styrka i arbetet har varit att så många olika funktioner deltagit i arbete vilket lett till brett fäste i organisationen. En annan styrka har varit att representation funnits från många olika verksamhetsområden som lett till ett förvaltningsövergripande arbete och gett inblick i många olika delar av regionens verksamhet. Den största lärdomen med facit i handen är hur viktigt det är att starta arbetet med den regionövergripande styrning och ledning för att få fäste i styrdokument och övergripande processer. Region Halland har följt Gertrud Åströms instruktion om styrkedjan, dvs. att utgå från egen styrning och ledning och integrera perspektiven därefter.

Gällande metodens användbarhet för andra tvärspektoriella perspektiv samt Agenda 2030 har Region Halland utarbetat en egen modell för kraftsamling av tvärgående perspektiv. Resonemang och arbetet beskrivs under punkt 10 samt 5.2.



Nyckelfaktorer för ett framgångsrikt systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering

- Gertrud Åströms föreläsning – Styrkedjan
- Koncernövergripande (här regionövergripande) satsning
- Checklistan jämställdhetsintegrering som bruttolista över vad som ska göras
- Kartlägga systemet på hemmaplan – Hur ser styrkedjan ut? Vilka är nyckelfunktioner som bör ingå i arbetet (kom ihåg att arbetet har olika faser: beslut till implementering till uppföljning)
- Utbildningens A och O: Varför är arbetet viktigt, varför just i styrning och ledning? Minsta gemensamma utbildningsinsats att börja med. Genomförs så tidigt som möjligt i processen.
- Sakkunniga som coachar på olika nivåer. Nyckelfunktioner som arbetar i ordinarie led.
- "Kritiska vänner" koncept - utmanar och flyttar fram positionerna för förbättringsarbetet
- Benchmarking som metod – lyfter det kollegiala lärandet med "kritiska vänner". Identifierar *Do's and dont's* så att färre misstag görs.
- Resurssätta arbetet utifrån olika styrningslogiker. Teambilda med andra kompetenser internt. Exempelvis: Region Halland har haft strateger/sakkunniga från regional utveckling, hälso- och sjukvård samt arbetsgivarperspektiv (HR).

Amina Boulaabi och Ida Josephsson har identifierat nycklar till ett framgångsrikt förbättringsarbete

Konkreta förbättringsförslag till SKR

1. Lägg Gertrud Åströms utbildning allra först, redan i inbjudan (förklarar vad arbetet innebär på riktigt).
2. Ge instruktion att kartlägga sin styrkedja
3. Använd Checklistan för jämställdhetsintegrering som bruttolista på vad som ska göras men också som kommunikation för satsningens olika delar. **Beskriver förflyttning**
4. Större fokus på varför detta är viktigt arbete att göra i styrkedjan än historik om jämställdhetspolitikens arbete. Logiken: jämställdhetsperspektiv **i allt vi gör kontra mål för jämställdhet**. Satsningen riskerar annars att köras vid sidan av ordinarie mål, prioriteringar och satsningar.
5. Bra med resultatstyrning i satsningen för att påvisa konkreta förbättringar. Saknar tydligare koppling till effektmål, vad vi vill åstadkomma. Hamnar lätt enkelriktat i att ta fram **jämställdhetsmål**.
6. Tydliggör kring behov av resurser i satsningen samt olika styrningslogik i en komplex organisation som regioner är.
7. Flytta fram resultatrapporten till januari/februari då det är svårt att hålla en politisk förankring med resultat för hela årets arbete när året inte är slut då resultatrapport skrivs.
8. Utveckla Checklistan för jämställdhetsintegrering till att åtminstone omfatta rättighetsperspektiv. Satsningen blir inkonsekvent annars utan intersektionalitet.

Hållbarhetsrecept - Planetsmart gryta -

1dl biologisk mångfald	2 liter rent vatten
1dl könsuppdelad statistik	3 liter jämställdhetsanalys
1dl genusperspektiv	5 liter hållbarhetsanalys
1tsk hållbara samhällen	10 liter resurser

Fyll grytan med ekosystem och biologisk mångfald, hav och marina resurser rent vatten och sanitet för alla. Rör om med bekämpa klimatförändringar

Tillsätt hållbara städer och samhällen.

Krydda med ingen fattigdom, utbildning för alla, jämställdhet och minskad ojämlikhet.

Avnjut i sällskap med genomförande partnerskap

Receptet håller en god ekonomisk hushållning inom ramen för din klimatbudget och klarar kraven för biologisk mångfald och social hänsynstagande.

Komponerat av: Amina Boulaabi, Urszula Hansson

