

Handläggare
Maria Norberg

Datum
2014-11-10

Diarienummer
NHO -2014- 0252.36

Nämnden för hälsa och omsorg

Styrdokument – att uppnå jämställdhet

Förslag till beslut

Nämnden för hälsa och omsorg föreslås besluta

att godkänna styrdokument – att uppnå jämställdhet.

Sammanfattning

Kontoret för hälsa, vård och omsorg deltog i Sveriges kommuner och landstings projekt ”program för Hållbar jämställdhet”. I nämndens förfrågningsunderlag ingår sedan 2013, med anledning av detta, alltid ska-krav gällande jämställdhetsintegrering.

Kontoret fått mycket frågor om jämställdhetsintegrering från anbudsgivare i upphandlingar enligt lagen om offentlig upphandling och företag som ska ansöka om att bli godkända enligt lagen om valfrihetssystem. Kontoret har utarbetat ett styrdokument som beskriver jämställdhetsintegrering för att öka kunskapen och förståelsen för innebörden i detta begrepp. Hänvisning till styrdokumentet kommer att göras i samtliga förfrågningsunderlag.

Ärendet

Uppsala kommuns nämnder ska verka för att Uppsalaborna är jämställda. Kommunalt finansierad service ska jämställdhetsintegreras och jämställdhetsarbetet i den egna organisationen ska intensifieras. Arbetet med jämställdhetsintegrering påbörjades 2010 genom medverkan i Sveriges kommuner och landstings program för hållbar jämställdhet (HåJ). Kontoret för hälsa, vård och omsorg deltog i HåJ, vilket har medfört utvecklade arbetsmetoder i jämställdhetsintegrering samt kunskap i kartläggning och analys ur ett jämställdhetsperspektiv. Kontoret har infört könsuppdelad statistik och en checklista för ärenden till nämnd där jämställdhetsperspektivet ingår. Inom avtal och uppföljning har ska-krav utformats och metoder för uppföljning utvecklats. Projektet är nu avslutat och har övergått i förvaltning. En tjänst med ansvar för jämställdhetsintegrering har inrättats.

Kontoret har sett ett behov av förtydligande gällande ska-krav om jämställdhetsintegrering. Kontoret har därför utarbetat ett styrdokument som beskriver jämställdhetsintegrering enligt bilaga 1. Styrdokumentet syftar till att ge utförare ökad kunskap och förståelse för innebörden, och betydelsen, av ett aktivt jämställdhetsarbete. Hänvisning till styrdokumentet kommer att göras i samtliga förfrågningsunderlag.

Nämnden ställer i samtliga förfrågningsunderlag krav på jämställdhetsintegrering enligt följande:

”Utöver lagstadgade krav på jämställdhetsplan med aktiva åtgärder för att öka jämställdheten på arbetsplatsen (arbetsgivarperspektiv) så ska:

Utföraren arbeta aktivt med jämställdhetsintegrering och säkerställa att service och tjänster utformas på ett jämställt sätt.”

Kontoret för hälsa, vård och omsorg

Tomas Odin
t.f. direktör

Bilaga 1: Styrdokument - att uppnå jämställdhet

Handläggare
Maria Norberg, processledare
maria.norberg@ uppsala.se
018-7275335

Datum
2014-11-18

Att uppnå jämställdhet!

Jämställdhet

Ett av de övergripande inriktningsmålen i Uppsala kommun är att Uppsalaborna ska vara jämställda¹. Jämställdhet innebär jämlikhet mellan könen- att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Människor ska ha möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förhoppningar och önskemål och inte styras eller begränsas av fördomar och stereotypa föreställningar om kön. Kommuner och landsting ska undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män i alla sina verksamheter. Undersökningar visar dessvärre att så inte sker.

Att ha förståelse kring hur våra föreställningar om kön påverkar oss, och vilka konsekvenser det får i vårt bemötande, är avgörande för hur vi hanterar människor inom exempelvis vård, omsorg och socialtjänst. Det är inte ovanligt med en inställning att det inte är viktigt vilket kön en hjälptagare eller hjälpgivare har, utan att varje individ bemöts med respekt och som en unik individ¹⁶. Självklart ska varje individ bemötas med respekt som en unik individ, men tyvärr visar forskning samstämmigt att när så sker, så tenderar vi att ge kvinnor en viss typ av bemötande och män en annan. Det medför även skillnader i hur ärenden handläggs och vilken typ av insats som beviljas, och hur insatsen sedan verkställs. Ibland behöver kvinnor och män behandlas olika, exempelvis när det kommer till vilka mediciner som är lämpliga, eller att kvinnor i större utsträckning än män utsätts för olika typer av våld. Det behöver vi ständigt vara medvetna om, men många gånger sker skillnader i bemötandet omedvetet och helt utan grund, varför det är extra viktigt att ha ett aktivt jämställdhetsarbete inom verksamheten. God vård och omsorg är en jämställdhetsfråga. Kvaliteten på vården och omsorgen samt dess effektivitet ska inte påverkas av vilket kön en person har, vilket dessvärre ofta sker². Forskning visar att en verksamhet blir mer effektiv utan fördomar om individer och grupper. Jämställdhet bidrar även till ökad tillväxt och bättre hälsa³. Krav på genusperspektiv i verksamheterna stimulerar till att utveckla och erbjuda vård och omsorg som ligger i linje med [de jämställdhetspolitiska målen](#)⁴.

Vi är inte enbart kvinnor och män!

Det är viktigt att ha i åtanke att kön är en komplicerad kategori. Det finns personer som varken definierar sig som kvinna eller man och det finns personer som biologiskt inte kan kategoriseras som kvinna eller man. Alla kvinnor och alla män har inte heller samma livserfarenheter och levnadsvillkor. I samhället finns andra faktorer utöver kön, som påverkar människors förutsättningar och möjligheter. Som exempel kan nämnas föreställningar om sexualitet, klass, ålder, funktionalitet, etnicitet, religion, trosuppfattning etcetera. Dessa typer

¹ Se Policy för hållbar utveckling i IVE 2014-2017, s.21-22

² Se exempelvis (*O*)jämställdhet i hälsa och vård, SKL (2014)

³ Se exempelvis: "Handlingsplan för en jämställd regional tillväxt 2012-2014", "Hållbar utveckling som drivkraft för ekonomisk tillväxt", Kalmar regionförbund (2006), "Utan jämställdhet stannar tillväxten", TCO (2004).

⁴ Se <http://www.regeringen.se/sb/d/2593/a/14257>

av kategoriseringar samspelar med varandra och påverkar den status som vi individer tilldelas och därmed hur vi uppfattas och bemöts. Det är till exempel stor skillnad på vilken position en ung, högutbildad kvinna har i det svenska samhället jämfört med en funktionsnedsatt, äldre kvinna som saknar utbildning. Detta är något som synliggörs med hjälp av ett så kallat intersektionellt perspektiv⁵. Oavsett de faktorer som nämns ovan så påverkas alla människor av samhällets syn på, och värderingar kring, kategorierna kvinna och man. I arbetet med att uppnå jämställdhet, är det därför viktigt att utmana normer kring kön samt vara medveten om de attityder, normer och värderingar som finns i samhället avseende andra faktorer.

Strategi för att uppnå jämställdhet- jämställdhetsintegrering

En person som kommer i kontakt med kommunen ska få det bemötande och den behandling som hen behöver, oavsett kön. All kommunal service och kommunalt finansierad service ska därför vara jämställdhetsintegrerad. Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin⁶ för att nå upp till de jämställdhetspolitiska målen. Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i all planering och beredning av ärenden, allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen. Det ska utföras av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. I arbetet med jämställdhetsintegrering ska de konsekvenser som förslag och beslut får för kvinnor respektive män, systematiskt kartläggas, analyseras och synliggöras. Då jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer upprätthålls, måste ett jämställdhetsperspektiv finnas med i det dagliga arbetet.

Läs mer på:

<http://www.regeringen.se/sb/d/2593>

<http://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheter/jamstallldhet.848.html>

www.jamstall.nu

www.genus.se

Användbara verktyg:

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/08/00/62/eb622408.pdf>

http://www.regionvarmland.se/sites/default/files/grupper/www/jamstallldhet/schyst_webb.pdf

⁵ Se exempelvis Eriksson-Zetterquist och Styhre (2007)

⁶ *JämStöds Praktika*, SOU 2007:15