Landstingsrådsberedningen

SKRIVELSE
2014-05-07

LS 1306-0873

LANDSTINGSSTYRELSEN
14-05-20 00026

Landstingsstyrelsen

Revidering av handlingsplan 2014-2016 för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR-deklarationen

Föredragande landstingsråd: Birgitta Rydberg

Ärendebeskrivning

Ärendet innehåller en nulägesbeskrivning samt förslag till revidering av handlingsplan för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR-deklarationen (The Council of European Municipalities and Regions).

Förslag till beslut

Landstingsrådsberedningen föreslår landstingsstyrelsen besluta

att godkänna bilagd handlingsplan för åren 2014-2016 för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR-deklarationen

att uppdra åt landstingsdirektören att under år 2015 återkomma med lägesbeskrivning av planerade aktiviteter i handlingsplanen för åren 2014-2016 för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR-deklarationen.

Landstingsrådsberedningens motivering

Jämställdhets- och jämlikhetsarbetet ska genomsyra alla landstingets verksamhete. CEMR-deklarationen är ett viktigt styrdokument för dessa strävanden. Att målen är gemensamma över Europa och har antagits av många svenska kommuner och landsting gör detta verktyg än mer kraftfullt. Genom handlingsplanen ska jämställdhetsdeklarationens potential och intentioner förverkligas, med det yttersta målet att alla invånare behandlas likvärdigt utifrån sina förutsättningar, och med nolltolerans mot diskriminering.

Nulägesbeskrivningen visar på framsteg för t ex jämställd representation och hälso- och sjukvård. Viktiga insatser har gjorts för kartläggning och strategier som kan leda vidare.

En handlingsplan fyller bara en funktion om den integreras i ordinarie organisation och linjearbete, och kan översättas och implementeras i arbetssätt och aktiviteter i den löpande verksamheten. För att säkerställa detta har CEMR-handlingsplanen arbetats fram i dialog med respektive verksamhet. Aktiviteterna ska följas upp årligen och rapporteras till de förtroendevalda.

Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 9 april 2014
Produktionsutskottets protokollsutdrag den 22 april 2014
Handlingsplan 2014-2016 för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR den 9 april 2014

Torbjörn Rosdahl

Birgitta Rydberg

Kristoffer Tamsons

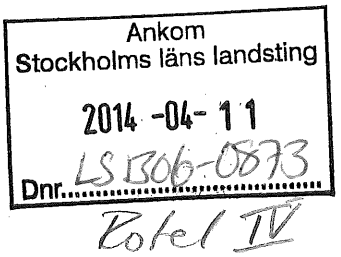
Landstingsstyrelsens förvaltning
SLL Personal och utbildning

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2014-04-09

LS 1306-0873

Handläggare: Anna Kullberg

Landstingsstyrelsens
produktionsutskott



Revidering av handlingsplan 2014-2016 för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR-deklarationen

Ärendebeskrivning

Ärendet innehåller en nulägesbeskrivning samt förslag till revidering av handlingsplan för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR-deklarationen (The Council of European Municipalities and Regions)

Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 9 april 2014
Handlingsplan 2014-2016 för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR den 9 april 2014

Förslag till beslut

Produktionsutskottet föreslår landstingsstyrelsen besluta

att godkänna bilagd handlingsplan för åren 2014-2016 för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR-deklarationen

att uppdra åt landstingsdirektören att under år 2015 återkomma med lägesbeskrivning av planerade aktiviteter i handlingsplanen för åren 2014-2016 för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR-deklarationen.

Förvaltningens förslag och motivering

Sammanfattning
Handlingsplanen beskriver landstingets pågående arbete med jämställdhet, jämlikhet och mångfald samt mål och planerade åtgärder för perioden 2014-2016.

Bakgrund
Landstingsfullmäktige beslutade den 9 december 2008, § 214, (LS 0808-0754) att underteckna den europeiska deklarationen för jämställdhet

mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, The Council of European Municipalities and Regions (CEMR-deklarationen). Undertecknandet innebär att en handlingsplan ska tas fram där det framgår vilka mål och åtgärder som behöver vidtas för att genomföra de olika åtagandena. År 2009 skrevs den första handlingsplanen för Stockholms läns landsting. Enligt CEMR-deklarationen ska handlingsplanen följas upp och revideras vid behov och så har också skett. Detta är andra gången handlingsplanen revideras och därmed landstingets tredje handlingsplan.

Överväganden
Generellt finns en risk att övergripande handlingsplaner, utan formell styreffekt, inte får genomslagskraft ute i de olika verksamheterna. Dock kan själva arbetet med en handlingsplan engagera och lyfta frågor som annars inte skulle blivit lyfta.
För att ta fasta på det senare och sprida kunskap om CEMR-deklarationens innehåll och de åtaganden landstinget gjort i och med undertecknandet, har angreppssättet för denna handlingsplan varit att involvera olika medarbetare på landstingets förvaltningar med ansvar för de områden som berörs i deklarationens olika artiklar.
Representanter från berörda verksamheter har informerats om deklarationen och artiklarnas innehåll. De har därefter ombetts ge en nulägesbeskrivning av sina respektive områden i relation till artiklarna, samt föreslå mål och åtgärder för de kommande två åren.
Landstingsdirektören föreslås få i uppdrag att under år 2015 återkomma med lägesbeskrivning av planerade aktiviteter i handlingsplanen.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Beslutet har inga ekonomiska konsekvenser.

Miljökonsekvenser av beslutet

I enlighet med landstingets Miljöpolitiska program 2012-2016 har hänsyn till miljön beaktats och slutsatsen är att det inte är relevant med en miljökonsekvensbedömning i detta ärende.

Toivo Heinsoo
Landstingsdirektör

Maria Englund
Personaldirektör

Landstingsstyrelsen
Produktionsutskottet

PROTOKOLLSUTDRAG
2014-04-22

Ankom
Stockholms läns landsting
2014 -05- 05
Dnr LS 1306-0873

Justerat den 2014-04-29
Anna Starbrink
Nanna Wikholm

Rokel IV

§ 30
Revidering av handlingsplan 2014-2016 för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR-deklarationen
LS 1306-0873

Beslutsunderlag
Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 9 april 2014
Handlingsplan 2014-2016 för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR den 9 april 2014

Produktionsutskottet beslutade föreslå landstingsstyrelsen besluta

att godkänna bilagd handlingsplan för åren 2014-2016 för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR-deklarationen

att uppdra åt landstingsdirektören att under år 2015 återkomma med lägesbeskrivning av planerade aktiviteter i handlingsplanen för åren 2014-2016 för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR-deklarationen.

Vid protokollet

Agneta Marmestrand

Exp
Landstingsstyrelsen
Akten

Stockholms läns landsting

HANDLINGSPLAN
2014-04-09

Diarienummer
LS 1306-0873

Handlingsplan 2014-2016 för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR-deklarationen

Innehållsförteckning

1. Inledning 4
1.1 Bakgrund 4
1.2 Angreppssätt 5
1.3 Handlingsplanens syfte 5

2. Handlingsplan 2014-2016 för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR-deklarationen 6
2.1 Demokratiskt ansvar 6
2.1.1 Artikel 1 6
2.2 Den politiska rollen 7
2.2.1 Artikel 2 Politisk representation 7
2.2.2 Artikel 5 Arbeta med samarbetspartners för att främja jämställdhet 8
2.2.3 Artikel 6 Bekämpa stereotyper 9
2.2.4 Artikel 7 God förvaltning och samråd 10
2.3 Allmän ram för jämställdhet 14
2.3.1 Artikel 8 Allmänt åtagande 14
2.3.2 Artikel 9 Jämställdhetsanalyser 15
2.3.3 Artikel 10 Flerfaldig diskriminering eller missgynnanden 16
2.4 Arbetsgivarrollen 17
2.4.1 Artikel 11 17
2.5 Upphandling av varor och tjänster 20
2.5.1 Artikel 12 20
2.6 Rollen som tjänsteleverantör 22
2.6.1 Artikel 13 Utbildning och livslångt lärande 22
2.6.2 Artikel 14 Hälsa 23
2.6.3 Artikel 15 Social omsorg och sociala tjänster 26
2.6.4 Artikel 20 Kultur 27
2.6.5 Artikel 21 Säkerhet och trygghet 28
2.6.6 Artikel 22 Könsrelaterat våld 29
2.7 Planering och hållbar utveckling 30
2.7.1 Artikel 24 och 25 Hållbar utveckling samt Stadsplanering och lokal planering 30
2.7.2 Artikel 26 Rörlighet och transport 32
2.7.3 Artikel 28 Miljö 33
2.8 Rollen som reglerande instans 34
2.8.1 Artikel 29 Landstinget som reglerande instans 34

2.9 Vänortssamarbete och internationellt samarbete.....35
2.9.1 Artikel 30.....35

3. CEMR-artiklarnas innehåll..... 36

1. Inledning

1.1 Bakgrund

CEMR-deklarationen är en Europeisk deklaration om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. CEMR (Council of European Municipalities and Regions) är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation. Deklarationen uppmanar Europas kommuner, landsting och regioner att använda sina befogenheter och partnerskap för att uppnå jämställdhet för sina invånare.

Den politiska församling som beslutar om ett undertecknande ansluter sig till deklarationens sex principer om jämställdhet och förbinder sig därmed att verka för ett förverkligande av dessa:

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet
2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas.
3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle.
4. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet
5. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens/ regionens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet.
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

Därutöver finns 30 artiklar som fungerar som ett stöd för hur man går från ord till handling.

Undertecknandet är frivilligt och varje kommun, landsting eller region har rätt att göra en självständig bedömning av vilken eller vilka frågor i deklarationen som man vill fokusera på. Undertecknandet innebär vidare att en handlingsplan ska tas fram där det framgår vilka mål och åtgärder som behöver vidtas för att genomföra de olika åtagandena.

Stockholms läns landstingsfullmäktige beslutade i december 2008 om att underteckna CEMR-deklarationen. Den första handlingsplanen antogs av landstingsstyrelsen i april 2009 och en lägesbeskrivning och revidering av handlingsplanen gjordes i februari 2012. Då beslöts också att en ny revidering av handlingsplanen skulle ske 2014. Det är denna handlingsplan som nu presenteras. Uppföljning av föregående handlingsplan finns i den nulägesbeskrivning som är gjord till varje artikel.

1.2 Angreppssätt

Rent generellt finns en uppenbar risk att övergripande handlingsplaner utan formell styreffekt, inte får genomslagskraft ute i de olika verksamheterna. Å andra sidan kan själva arbetet med en handlingsplan engagera och lyfta frågor som annars inte skulle blivit lyfta.

För att ta fasta på det senare och ytterligare sprida kunskap om CEMR-deklarationens innehåll och de åtaganden landstinget gjort i och med undertecknandet, har angreppssättet för denna handlingsplan varit att involvera medarbetare inom landstingets organisation med ansvar för de områden som berörs i deklarationens olika artiklar.

Representanter från berörda verksamheter har informerats om deklarationen och artiklarnas innehåll. De har därefter ombetts ge en nulägesbeskrivning av sitt ansvarsområde i relation till artiklarna, samt ange förslag på mål och åtgärder för de kommande två åren.

Totalt har 19 medarbetare varit med i skrivandet av denna handlingsplan. Kunskap om innehållet i CEMR-deklarationen har på så sätt spridits och att de som berörs av handlingsplanen har engagerats och därmed fått ett tydligare ansvar för genomförandet. Uppföljning kommer ske från jämställdhetsfunktionen på SLL Personal och utbildning med stöd av nätverket Jämverk.

1.3 Handlingsplanens syfte

- Att konkretisera de åtgärder som landstinget behöver vidta för att genomföra åtaganden i den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklarationen).
- Att tydliggöra för landstingets verksamheter, de åtaganden som finns i CEMR-deklarationen
- Att rapportera till landstingsstyrelsen om nuläge, mål och kommande aktiviteter som är kopplade till deklarationens innehåll
- Att ge en samlad beskrivning av Stockholms läns landstings pågående arbete med jämställdhet, jämlikhet och mångfald.
- Denna handlingsplan blir också Stockholms läns landstings genomförandeplan kopplat till Länsstyrelsen Strategi för jämställdhetsintegrering i Stockholms län 2014-2018.

2. Handlingsplan 2014-2016 för jämställdhet, jämlikhet och mångfald i enlighet med CEMR-deklarationen

2.1 Demokratiskt ansvar

2.1.1 Artikel 1

Nuläge

Stockholms läns landsting verkar för rätten till jämställdhet bland annat genom kravet i budgeten att samtliga landstingets förvaltningar och bolag ska ha infört metoder och verktyg för systematiskt arbete kring jämställdhet, jämlikhet och mångfald. En nollmätning är utförd 2013 och uppföljning kommer ske varje år.

Mål

- Makt, inflytande och resurser fördelas lika mellan könen, för att skapa rättvisa villkor och förutsättningar.
- Alla verksamheter i Stockholms läns landsting har infört metoder och verktyg för systematiskt arbete kring jämställdhet, jämlikhet och mångfald.

Åtgärder 2014-2016

- Mål som är beskrivna i den politiskt beslutade Mål och budget för Stockholms läns landsting 2014, följs upp som andra mål och redovisas i landstingets bokslut. Resultaten kommer följas mot den nollmätning som nu är utförd
- Handlingsplanen för åtaganden i CEMR-deklarationen ligger som underlag för fortsatt utveckling av jämställdhets- och jämlikhetsfrågorna.

2.2 Den politiska rollen

2.2.1 Artikel 2 Politisk representation

Nuläge

Under 2013 gjordes en sammanställning över representationen uppdeltat på landstingets olika politiska grupperingar samt styrelser för bolag och förvaltningar. I sammanställningen framgår även om ordföranden är man eller kvinna samt om förvaltningens direktör är man eller kvinna. Jämförelser gjordes mellan åren 2000, 2006 och 2012. Sammanställningen visade att det skett en positiv utveckling och vid årsskiftet 2012/2013 var styrelserna så jämställda som det går, 50 % av förtroendevalda var kvinnor. Av styrelseordförandena var exakt varannan en kvinna. Eventuella förändringar i representationen på grund av valet i september behöver synliggöras.

Mål

- Att de politiska organen speglar sammansättningen av befolkningen i länet.

Åtgärder 2014-2016

- En ny kartläggning görs i början av 2015 för att bevaka att sammansättningen i de politiska organen representerar sammansättningen bland befolkningen i länet.

2.2.2 Artikel 5 Arbeta med samarbetspartners för att främja jämställdhet

Nuläge

Länsstyrelsen har fått i uppdrag att utarbeta en strategi för jämställdhetsintegrering i respektive län. Strategin är en vision för arbetet med jämställdhet i länet under de kommande fem åren och är framtagen i samverkan med Stockholms läns landsting, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Polismyndigheten samt i samråd med ett antal kommuner och representanter från idéburen sektor. Jämställdhetsstrategin ska som nästa steg konkretiseras i genomförandeplaner i berörda aktörers verksamheter.

Mål

Regionala mål i jämställdhetsstrategin är:

1. Kvinnor och män har samma makt och inflytande i Stockholms län
2. Kvinnor och män har samma ekonomiska självständighet i Stockholms län
3. Kvinnor och män tar lika stor del av det obetalda arbetet i Stockholms län
4. Måns våld mot kvinnor har upphört i Stockholms län
5. Den offentliga servicen är jämställd i Stockholms län

Åtgärder

- De regionala mål i strategin som rör landstingets verksamheter omfattas av de åtgärder som presenteras i denna handlingsplan för åtaganden i CEMR-deklarationen. Denna handlingsplan är alltså även Stockholms läns landstings genomförandeplan för strategin.
- Landstinget fortsätter att delta på Länsstyrelsens möten och rådslag där genomförandet av strategin följs upp inom olika områden.

2.2.3 Artikel 6 Bekämpa stereotyper

Nuläge

Invånartjänster inom Ehit är en ny organisation som består av tidigare Vårdguiden, SLL och Invånartjänster, Inera AB. Invånartjänster har både nationella uppdrag och uppdrag från Stockholms läns landsting. Invånartjänster omfattar två varumärken; 1177 Vårdguiden och UMO.se (Ungdomsmottagning på nätet).

I konceptet utvecklas tjänster för att förbättra invånarnas hälsa och bidra till en jämlik vård för alla. Medvetenheten om att tjänsterna behöver bli mer inkluderande och motverka stereotypa normer kring kön, sexualitet, ålder, funktionsvariation, etnicitet, könsuttryck har ökat, men ingår ännu inte som en självklarhet i linjearbetet.

Metoden för att börja arbeta systematiskt för att bekämpa stereotyper är ett normkritiskt arbetssätt vilka innehåller följande obligatoriska delar:

- Kunskap om ojämlika strukturer och hur det påverkar individer och grupper
- Självkritisk reflektion kring den egna positionen och vilka privilegier det medför, medvetandegöra sig själv kring det som tas för givet och förutsätts avseende andra grupper och individer.
- Informera om ojämlikhet och rättigheter till målgrupper
- Utmana och synliggöra förtryckande normer
- Avliva eventuella myter som är kopplade till normer
- Erbjuda alternativa sätt att vara och tänka i till exempel kampanjer, texter, i bemötande, bildspråk osv.
- Arbeta medvetet med representation i material på webb och i tryck
- Involvera målgrupper i utveckling av material
- Samverka med experter och andra aktörer, bygg nätverk och ta tillvara kunskap, arbeta utifrån en prestigelös hållning.

Mål

- Invånartjänster erbjuder tjänster som inte diskriminerar, osynliggör eller gör annorlunda, utan som med öppenhet och respekt utgår från att människors livsval och förutsättningar ser olika ut.

Åtgärder 2014-2016

- En arbetsgrupp tillsätts som får i uppdrag att utarbeta en handlingsplan för lika rättigheter på Invånartjänster vilken ska inkludera att bekämpa stereotyper.
- Alla chefer och medarbetare får utbildning i jämlikhet och jämställdhet
- Medarbetare som producerar innehåll som riktar sig mot invånarna får kunskap och verktyg för att kunna leverera innehåll på lika villkor för alla.

2.2.4 Artikel 7 God förvaltning och samråd

Övergripande strategier

Nuläge

Landstingsstyrelsens förvaltnings främsta uppgift är att strategiskt och operativt arbeta för att nå de uppsatta målen i den politiska plattformen och budgeten.

Landstingets övergripande strategiska jämställdhetsarbete samordnas av den centrala jämställdhetsfunktionen på SLL Personal och utbildning.

Ett nätverk, Jämverk, är bildat för medarbetar inom olika verksamheter i SLL med uppdrag att arbeta mot ökad jämställdhet och jämlikhet. Nätverkets syfte är att vara ett forum för erfarenhetsutbyte, kunskapsinhämtning samt samordning. Den centrala jämställdhetsfunktionen leder nätverkets möten och publicerar nyhetsbrevet Jämbrevet. Nätverkets funktion och mandat kan utvecklas ytterligare.

Från den centrala jämställdhetsfunktionen utgår också en jämlikhets- och jämställdhetsutbildning för chefer och handläggare. Se artikel 11. I den utbildningen ingår det att göra en hemuppgift i den egna verksamheten. Nu finns det möjlighet att söka medel för att utveckla hemuppgiften eller andra frågor inom området jämställdhet, jämlikhet och mångfald. Stödet är tänkt som en katalysator för en fortsatt verksamhetsutveckling eller kompetensutveckling.

Mål

- Landstingets verksamheter får det stöd de behöver för att strategiskt och operativt utveckla sina tjänster mot ökad jämställdhet, jämlikhet och mångfald.
- Nätverket Jämverk funktion, mandat och arbetsformer är tydligt och formaliserat.
- Informationen om möjligheten att söka medel för verksamhetsutveckling är väl spridd

Åtgärder

- Nätverket Jämverks funktion, mandat, namn och arbetsformer tydliggörs och formaliseras
- Nyhetsbrevet Jämbrevet ges ut minst fyra gånger per år.
- Seminarium om kön, genus, jämställdhet och jämlikhet genomförs en gång per år
- Information om möjligheten att söka medel till verksamhetsutveckling för ökad jämställdhet, jämlikhet och mångfald sprids

Hälso- och sjukvård

Nuläge

Hälso- och sjukvårdsförvaltningen (HSF) ansvarar för att länets invånare behandlas likvärdigt och individuellt inom hälso- och sjukvården, och att alla invånare har samma möjlighet att få tillgång till den vård som landstinget ger.

År 2008-2013 har ett jämställdhetsarbete bedrivits på HSF i projektform med finansiering av det så kallade HÅJ-programmet (hållbar jämställdhet), via Sveriges kommuner och landsting. Utgångspunkten inom ramen för detta arbete har varit tre delmål;

- Utveckla nyckeltal för jämställd vård
- Utveckla och utvärdera rutiner och metoder som underlättar kvantitativ analys av jämställdhetsaspekter inom publika mätningar
- Utveckla kommunikationen om jämställd och jämlik vård.

I en revisionsrapport från 2004 konstaterades att landstinget saknade en systematisk styrning mot vård på lika villkor. Ett första handlingsprogram om jämlik och jämställd vård skrevs på HSF 2008 och 2012 beslutades att programmet ska uppdateras.

Mål

- Det jämställdhetsintegrerade arbetet på HSF är tydligt och konkret och omfattar alla medarbetare.
- Goda resultat från HÅJ-projektet sprids och ingår i HSF:s ordinarie arbetsrutiner
- Handlingsprogrammet för jämlik och jämställd vård på förvaltningen är väl förankrat, konkret och uppföljningsbart.

Åtgärder 2014-2016

- En workshop om jämlik och jämställd vård genomförs för medarbetare på utvecklingsavdelningen.
- En grupp för jämställd och jämlik vård bildas.
- Handlingsplanen för jämlik och jämställd vård uppdateras. I detta arbete inkluderas även HSF:s uppdrag om jämställda sjukskrivningar. Definitioner och mål formuleras, aktivitetsplan samt rutiner för uppföljning tas fram.
- Genomförda aktiviteter och åtgärder inom de tre delmålen för HÅJ-projektet följs upp och goda exempel sprids.
- Ett vårdgivarnätverk startas för att stimulera praktiskt jämställdhetsarbete ute i vårdverksamheterna.

Synpunkter och klagomål från patienter

Nuläge

Patientnämndens förvaltning är en instans dit patienter och anhöriga kan vända sig när problem uppstått vid kontakter med i stort sett all offentligt finansierad hälso- och sjukvård. Nämndens förvaltning utreder vad som skett, föreslår lösningar, informerar och lotsar vid behov vidare till annan instans.

Då en relativt stor andel av de personer som kontaktar förvaltningen har utländsk bakgrund är det angeläget att ta tillvara såväl medarbetarnas skiftande utbildning och yrkesmässiga bakgrund som deras språk- och kulturkunskap.

Mål

- Information och kommunikation om förvaltningens tjänster och service ska såväl språkligt som bildmässigt omfatta personer med utländsk bakgrund samt personer med hbt-identitet. Hbt-perspektivet ska beaktas vid val av kommunikationskanaler.
- Medarbetarnas kunskap och hbt-kompetens ska öka kontinuerligt så att personer med hbt-identitet får den service som motsvarar deras behov.

Åtgärder 2014-2016

- Förvaltningen kommer fortsättningsvis att särskilt följa ärenden där anmälare upplevt sig utsatta för diskriminering. Förvaltningen har utsett en handläggare att bevaka dessa frågor.
- Ärenden relaterade till hbt-identitet kommer att diskuteras i personalgruppen samt redovisas i kommande årsrapporter
- Samtligt informationsmaterial är neutralt utformat. Hbt-perspektivet inkluderas vid nytryck/uppdatering av informationsmaterial, blanketter eller text på hemsidan.
- Under 2014 planerar förvaltningen att genomföra den webbaserade utbildning som landstinget tagit fram.
- Ytterligare en eller två handläggare deltar i jämlikhets- och jämställdhetsutbildningen årligen.
- Förvaltningens kvalitetsmål gällande bemötande följs upp minst var tredje år. I de fall någon med hbt-identitet har framfört synpunkter på bemötandet kommer detta att belysas och diskuteras.
- Minst 90 procent av dem som har kontakt med förvaltningen ska vara nöjda med personalens bemötande.
- Minst en aktivitet med anknytning till jämställdhet och/eller mångfald ska genomföras varje år.

Kollektivtrafik

Nuläge

Trafikförvaltningens uppdrag är att ta reda på hur behovet av kollektivtrafik i länet ser ut. Utifrån det behovet beställer förvaltningen den samhällsfinansierade kollektivtrafiken och följer upp den upphandlade kollektivtrafikens resultat och kvalitet.

Trafikförvaltningen gjorde en nulägesanalys om jämställdhet i kollektivtrafiken med fokus på Stockholms lokaltrafik (SL) och har sedan dess arbetat för att få verksamheten jämställdhetsintegrerad. Med det menas att alla styrdokument, mål och processer ska ha med jämställdhetsperspektivet.

Trafikförvaltningen har hittills fått in mål om jämställdhet i trafikförsörjningsprogrammet, principer om jämställdhet i hållbarhetsstrategin och krav om konsekvensbeskrivning ur bland annat ett jämställdhetsperspektiv i beslutsunderlag.

Mål

- Arbetsformerna, genomförandet och resultaten av transportpolitiken ska medverka till ett jämställt samhälle.
- Kollektivtrafiken ska bidra till ökad jämlikhet och jämställdhet i regionen.
- Kollektivtrafiken ska erbjuda god tillgänglighet för alla som bor eller vistas i regionen och svara upp mot olika gruppers behov.
- Kollektivtrafiken ska upplevas som ett attraktivt resealternativ för alla. Trafiken ska utvecklas med hänsyn till medborgarnas behov och deras olika ekonomiska förutsättningar

Åtgärder 2014-2016

- Riktlinjer och utvecklingsplaner tas fram inom social hållbarhet där mål, ska- och bör-krav samt aktiviteter angående jämlikhet och jämställdhet preciseras.
- Fortsatt utveckling av jämnare representation i samråd
- Fortsatt utveckling av att ta in synpunkter från underrepresenterade grupper

2.3 Allmän ram för jämställdhet

2.3.1 Artikel 8 Allmänt åtagande

Nuläge

År 2006 antog Stockholms läns landstingsfullmäktige en jämställdhetspolicy. Policyn är ett styrande dokument och ska användas som planerings- uppföljnings- och revisionsintrument i arbetet med jämställdhet.

Mål

- Resurser fördelas rättvist mellan flickor och pojkar, kvinnor och män som får service av SLL
- SLL ställer krav som främjar jämställdhet vid upphandling av varor och tjänster
- Kunskap sprids om hur jämställdhet ser ut i länet samt hur den kan förbättras
- Ett professionellt bemötande i all SLL:s verksamhet innebär att flickor och pojkar, kvinnor och män inte särbehandlas på grund av kön
- Alla verksamheter i Stockholms läns landsting har infört metoder och verktyg för systematiskt arbete kring jämställdhet, jämlikhet och mångfald

Åtgärder 2014-2016

- Nätverket Jämverk får i uppdrag att leda och utveckla landstingets arbete utifrån intentionerna i landstingets styrande dokument som till exempel policys och Mål och budget.
- Mål i landstingsbudgeten om systematiskt arbete kring jämställdhet, jämlikhet och mångfald, följs upp
- En kommunikationsplan för landstingets arbete med jämlika och jämställda verksamheter tas fram.

2.3.2 Artikel 9 Jämställdhetsanalyser

Nuläge

I Stockholms läns landsting mål och budget för 2014 står att landstinget ska bidra till ökad jämlikhet och jämställdhet för invånarna i länet. Alla verksamheter inom landstinget ansvarar för att länets invånare behandlas likvärdigt och individuellt. Alla invånare ska ha samma möjlighet att få tillgång till och ta del av den vård, trafik och service landstinget ger. För att såväl flickor som pojkar, kvinnor som män ska behandlas likvärdigt ska samtliga verksamheter analysera sin verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv.

Enligt uppdrag i budgeten ska samtliga landstingets förvaltningar och bolag ha infört metoder och verktyg för systematiskt arbete kring jämställdhet, jämlikhet och mångfald. En nollmätning är utförd 2013 och uppföljning kommer ske varje år.

Mål

- Landstingets verksamheter analyserar könsuppdelad statistik ur ett verksamhetsperspektiv (exempelvis den nationella patientenkäten och från kundundersökningar inom trafiken)
- Landstingets verksamheter utvecklar och använder nyckeltal för jämlikhet och jämställdhet
- Landstingets verksamheter vidtar åtgärder och följer upp alla belägg för icke jämställd behandling eller diskriminering som framkommer vid genomlysningar eller som uppmärksammas på annat sätt.

Åtgärder 2014-2016

- Ansvaret för landstingets jämställdhetsarbete är kopplat till delegerat verksamhetsansvar. Det betyder att varje person som är ansvarig för en verksamhet också är ansvarig för jämställdhetsarbetet inom denna verksamhet.
- Rutiner tas fram för att underlätta att jämställdhetsanalyser genomförs inom alla verksamheter
- Resultaten från verksamheternas uppföljningar av könsuppdelad statistik diskuteras med verksamhetsansvariga samt med deltagarna i nätverket Jämverk

2.3.3 Artikel 10 Flerfaldig diskriminering eller missgynnanden

Nuläge

Stockholms läns landsting har sedan 2012 en policy för hbt-frågor (hbt=homosexuella, bisexuella och transpersoner). Policyns vision är att alla människor, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning, synliggörs och blir bemötta med respekt och professionalitet inom Stockholms läns landstings olika verksamheter. Policyn har sin utgångspunkt i ett normkritiskt perspektiv och har spridits till chefer och beslutsfattare och finns tillgänglig på SLL:s webbplats. Som stöd för implementeringen av hbt-policyn i hälso- och sjukvården har Hälso- och sjukvårdsförvaltningen avsatt medel för kompetensutveckling.

Mål

- Synliggörande:

  Information och kommunikation om landstingets tjänster och service innefattar såväl språkligt som bildmässigt personer med hbt-identitet samt beaktar hbt-identitet vid val av kommunikationskanaler.

- Kompetens:

  Varje år ökar medarbetarnas kunskap och hbt-kompetens så att personer med hbt-identitet får vård och service som motsvarar deras behov.

- Bemötande:

  Varje år ökar medvetenheten hos landstingets medarbetare om egna attityder i hbt-frågor i syfte att skapa ett öppet förhållningssätt till och gott bemötande av patienter och kunder.

Åtgärder 2014-2016

- Fortsatt marknadsföring av hbt-policyn, webbutbildningen och av möjligheten för vårdgivare att söka utbildningsstöd 2014
- Danderyds sjukhus AB och Södersjukhuset AB genomför utbildningsprojekt för chefer, ledningsgrupper och medarbetare 2014
  Olika vårdverksamheter genomför hbt-utbildningar 2014
- Utbildningsinsatser för hbt-diplomering av vårdgivare pilottestas våren 2014 och genomförs därefter fortlöpande.

2.4 Arbetsgivarrollen

2.4.1 Artikel 11

Nuläge

Jämställdhets- och mångfaldsplan

Enligt diskrimineringslagens krav krävs att arbetsgivare med fler än 25 anställda ska göra en jämställdhetsplan. Stockholms läns landsting har utvidgat kravet så att alla landstingets förvaltningar och bolag ska ha en egen jämställdhets- och mångfaldsplan om det finns mer än 10 anställda. Dessa planer ska göras vart tredje år och de riktlinjer som är framtagna för detta arbete ska följas.

Landstinget har blivit granskat utifrån lagstadgade krav på målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Granskningen gjordes av diskrimineringsombudsmannen 2011 och ledde till ett godkännande av SLL.

Policys

Landstingets personalpolicy anger de värderingar som är gemensamma för samtliga verksamheter inom SLL. Policyn kan ses som en plattform för likvärdiga villkor och möjligheter utifrån ett arbetsgivarperspektiv och ska genomsyra allt personalstrategiskt arbete.

I landstingets jämställdhetspolicy gäller såväl ett arbetsgivar- som verksamhetsperspektiv. Konkreta strategier för detta arbete innefattar främst utbildning, utvecklingsarbete och uppföljning.

Landstinget har antagit en policy för HBT-frågor. För att alla anställda ska få en grundläggande kompetens om hbt-frågor har en webbaserad utbildning tagits fram som vänder sig till alla verksamheter i landstinget och till de som har avtal med landstinget.

Utbildning

Landstinget har en certifierad jämlikhets- och jämställdhetsutbildning för chefer respektive för handläggare och i vissa fall även för medicinskt verksamma. Utbildningen har normkritiskt förhållningssätt som grund och vänder sig till alla landstingsverksamheter samt till privata vårdgivare som har avtal med Stockholms läns landsting. Syftet med utbildningen är att tillhandahålla aktuella kunskaper om jämlikhet, jämställdhet, genuskunskap samt mångfald och dess betydelse ur både ett arbetsgivar- och verksamhetsperspektiv. Utbildningarna genomförs varje år med tre utbildningar per termin. Utbildningen är föremål för ny upphandling under 2014.

Landstingets program 2011-2015 "Mer än bara trösklar", har som syfte att identifiera och undanröja specifika hinder för personer med funktionsnedsättning. Visionen är att alla människor har möjlighet till full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor. En webbaserad utbildning för att öka kompetensen hos anställda håller på att tas fram.

Uppföljning

I landstingets medarbetarundersökning ingår ett antal index, varav jämlikhetsindex är ett. Där finns frågeställningar om allas lika värde utifrån diskrimineringslagens grunder. Enkäten genomförs en gång per år och resultaten kan jämföras könsuppdelat år efter år. Kvinnor har något lägre värde än män, men indexet visar generellt på ett högt värde för landstinget.

Arbetet med nyckeltal för jämställdhet och för etnisk mångfald med hjälp av Nyckeltalsinstitutet fortsätter och ligger till grund för det fortsatta strategiska mångfaldsarbetet. Nya nyckeltal kommer att tas fram 2015.

Nätverk

Inom det personalstrategiska området finns sedan länge ett SLL nätverk (JäMå) med representanter huvudsakligen från förvaltningarnas och bolagens HR-funktioner. JäMå träffas ca fem gånger per år för utbyte av erfarenheter samt för utveckling av området.

Samverkan pågår med avdelningen för Tillväxt, miljö och regionplanering (TMR) med anledning av RUFS 2010 och handlingsprogrammet "Att göra arbetsmarknaden och organisationer mångfaldsorienterade". För att stärka Stockholmsregionen samverkar landstinget med privata arbetsgivare och regionala offentliga aktörer i ett nätverk som går under namnet Samverkan för mångfald. Syftet med nätverket är att diskutera olika utmaningar med mångfald och att dela med sig av goda exempel på hur utmaningarna hanteras. Dessa lärdomar ska sedan spridas inom och utanför gruppen. Landstinget är drivande i detta nätverk.

Landstinget är sedan 2013 medlemmar i Diversity Charter Sweden som är ett nätverk för företag och organisationer som aktivt söker ett framgångsrikt sätt att arbeta med mångfald. Målet är att visa vikten av olikhet och att stärka de anslutna företagen och organisationernas konkurrenskraft och affärsnytta.

Studier/ projekt

Två olika forskningsstudier pågår som inriktar sig på karriär, jämställdhet och arbetsrelaterad hälsa bland läkare. Ett projekt finns på Karolinska universitetssjukhuset och ett inom Stockholms läns sjukvårdsområde.

Ett transkulturellt projekt pågår för medarbetare inom mångkulturell vård vid Akalla akademiska vårdcentral. Syftet är att ta fram en modell för interprofessionell kompetensutveckling genom att de anställda använder varandra som resurser för kompetensutveckling.

Landstinget stöder personer med vårdutbildning utanför EU/EES-området att få svensk legitimation genom att erbjuda praktik- och auskultationsplatser med ekonomiskt stöd.

Mål

- Landstinget som arbetsgivare verkar för en arbetsmiljö som ger kvinnor och män samma villkor och möjligheter i yrkeslivet.
- Ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv finns på arbetsplatsen som skapar en god arbetsmiljö och som i sin tur påverkar den vård, trafik och service SLL ger till länets invånare.
- Målen med den certifierade jämlikhets- och jämställdhetsutbildningen är att
- Deltagarna utvecklar ett normmedvetet ledarskap/medarbetarskap
- Utveckla jämlika och jämställda arbetsplatser och verksamheter
- Stimulera till konkreta utvecklingsprojekt
- Effekterna av utbildningarna sprids och goda exempel och arbetssätt tas tillvara

Åtgärder 2014-2016

- Genomföra utbildningsaktiviteter
  - Certifierad jämlikhets- och jämställdhetsutbildning för chefer respektive handläggare
  - Webbaserad utbildning om hbt
  - Webbaserad utbildning om funktionsnedsättning

- Fortsätta utvecklingsarbeten
  - Mer än bara trösklar
  - Nya nyckeltal för jämställdhet och mångfald
  - Nätverket Samverkan för mångfald.
  - Karriär, jämställdhet och arbetsrelaterad hälsa bland läkare
  - Mångkulturell vård vid Akalla akademiska vårdcentral
  - Praktikplatser till personer med vårdutbildning utanför EU/EES-området

- Följa upp
  - Könsuppdelad statistik
  - Nyckeltal för jämställdhet och etnisk bakgrund i personalekonomiskt bokslut

2.5 Upphandling av varor och tjänster

2.5.1 Artikel 12

Nuläge

Många varor som landstinget köper köps in från utvecklingsländer där det förekommer att leverantörer bryter mot internationella konventioner om arbetsrätt och mänskliga rättigheter. Därför införde landstinget 2008 en uppförandekod för leverantörer. Denna har uppgraderats och 2013 antog landstingsfullmäktige samma uppförandekod för leverantörer som Sveriges kommuner och landsting (SKL) tagit fram. Uppförandekoden innebär att varor och tjänster som SLL köper in ska vara framställda under förhållanden som är förenliga med:

- FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter.
- De åtta kärnkonventioner inom ILO som innebär att barnarbete, tvångsarbete, diskriminering och trakasserier inte får förekomma samt att föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar ska gälla.
- FN:s barnkonvention om barns rättigheter
- Det arbetsskydd, inklusive lagstiftning om minimilön och socialskydd som gäller i tillverkningslandet.
- Den miljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- FN:s deklaration mot korruption

Uppförandekoden gäller ännu inte alla inköp utan bara varor och tjänster inom vissa prioriterade områden.

Mål

- De företag landstinget skriver avtal med har rutiner för att säkerställa att produktionen av de varor och tjänster som levereras under kontraktstiden sker under sådana förhållanden som är förenliga med kraven i uppförandekoden.
- SLL:s leverantörer bidrar med att uppförandekoden för leverantörer uppfylls när de i sin tur köper in tjänster och varor inom ramen för sitt uppdrag till SLL.
- Uppförandekoden gäller på sikt upphandlingar inom samtliga områden.
- Kunskapen ökar om hur SLL:s inköp av varor och tjänster direkt och indirekt påverkar miljön.

Åtgärder 2014-2016

- SLL fortsätter att centralt ställa krav på sina leverantörer att de ska arbeta aktivt med miljö och socialt ansvar enligt gällande uppförandekod.

- SKL kommer göra särskilda avtalsuppföljningar vad gäller uppförandekoden för leverantörer. Detta genom att begära in dokument, utföra revisioner på plats, granska och godkänna åtgärdsplaner samt kontrollera implementeringen av dessa. SLL stöder detta arbete.

2.6 Rollen som tjänsteleverantör

2.6.1 Artikel 13 Utbildning och livslångt lärande

Nuläge

Vid beviljning av pedagogiska forskningsmedel tas hänsyn till jämställdhet genom att beviljning av medel ska stå i samma relation avseende könsfördelning som fördelningen mellan manliga/kvinnliga sökande.

Genusperspektivet ingår i den samlade bedömningen av prioriteringsgruppens förslag till beviljning respektive avslag på ansökan om projektmedel. Det läggs stor vikt vid att resultaten av de forskningsprojekt som beviljas medel kommer såväl kvinnliga som manliga studenter tillgodo.

Mål

- Att jämställdhet beaktas och betonas i landstingets kommande arbete med att ta fram en ny strategi för forskning, utveckling och utbildning.

Åtgärder 2014-2016

- Ny strategi för forskning, utveckling och utbildning tas fram under 2014.

2.6.2 Artikel 14 Hälsa

Nuläge

Framtidens hälso- och sjukvård

Landstinget arbetar utifrån en framtidsplan med en utveckling mot nätverkssjukvård. Detta innebär att struktur, organisation och arbetssätt ska baseras på fyra grundläggande principer som är:

- Individens hälsa är i fokus vid varje möte med vården
- Oavsett vart individen vänder sig ska denne få stöd att komma rätt
- Tillräcklig samt adekvat information och kompetens i hela vården
- Individens samlade (medicinska behov, omvårdnadsbehov, behov utifrån funktionsförmåga) behov är utgångspunkt för den vård som erbjuds
-

Hälsofrämjande

En hälsofrämjande hälso- och sjukvård får stöd inom Stockholms läns landsting i framtidsplanen, i folkhälsopolicyn och i handling för hälsa där hälsofrämjande hälso- och sjukvård utgör en av tre strategier. Vidare är SLL medlem i nätverket Hälsofrämjande sjukvård, vilket kan ses som en strategi och ett ställningstagande för en medveten satsning på området. Under 2013-2014 drivs projektet Goda levnadsvanor – stöd för införandet av nationella riktlinjer för sjukdomsförebyggande metoder inom Stockholms läns landsting. Det är en systematisk satsning från hälso- och sjukvårdsförvaltningen som ska underlätta för vårdgivarna att arbeta med förebyggande metoder för patienter med tobaksbruk, riskbruk av alkohol, otillräcklig fysisk aktivitet samt ohälsosamma matvanor.

I arbetet med att få en mer hälsofrämjande hälso- och sjukvård finns en insikt om att hälsan är ojämnt fördelad i befolkningen och att särskilda satsningar måste göras mot sårbara grupper. Kunskapen kring detta behöver dock öka ytterligare. Mer kunskap om behov och effektiva metoder behövs även om kön och genus i den hälsofrämjande hälso- och sjukvården.

Genusknappen

Inom ramen för regeringens s k HÅJ-satsning driver SLL/HSF nu ett av projekten vidare som permanent verksamhet, nämligen projektet Genus på Janus/Genusknappen. En unik kunskapsbank om köns- och genusaspekter på läkemedelsanvändning byggs upp via SLL:s webbsida Janusinfo. Detta ska ligga till grund för det förskrivarstöd som planeras, där den som skriver ut läkemedel direkt kan få information huruvida det

föreligger viktiga könsskillnader som man måste ta hänsyn till vi utskrivningen eller ej. Alla godkända läkemedel från Stockholms "Kloka lista" kommer ingå.

Jämställda sjukskrivningar

I januari 2006 träffade staten och SKL den första överenskommelsen om att årligen tilldela landstingen upp till en miljard kronor för åtgärder i syfte att minska sjukfrånvaron i landet. I december 2013 skrevs ett nytt avtal för åren 2014-2015. En del av satsningen har handlat om att få till mer jämställda sjukskrivningar. Om människor bedöms utifrån traditionella föreställningar om kvinnor och män finns en risk att det leder till felaktiga sjukskrivningar. SLL har deltagit i satsningen och har bland annat tagit fram en handlingsplan för jämställd sjukskrivning i landstinget.

Intersektionalitet i intyg

En kvalitetsgranskning av närmare 250 läkarutlåtanden om hälsotillstånd i intyg till Försäkringskassan, visade på betydande kvalitetsbrister. Kvinnor beskrivs oftare än män ur ett psyko- och socioekonomiskt perspektiv, utan relevans för det medicinska tillståndet. Granskningen är utförd av en forskargrupp med stöd av SLL, och kommer fortsätta och fördjupas.

Mål

- Jämställt och jämlikt bemötande, vård och behandling är centrala teman i landstingets arbete med Framtidsplanen, Handling för hälsa, Goda levnadsvanor samt i kontakterna med nätverket hälsofrämjande sjukvård.
- En större medvetenhet om köns- och genusfrågor i allmänhet utvecklas hos hälso- och sjukvårdens medarbetare i Stockholms län
- Samtliga sjukskrivande enheter uppmärksammar risker för ojämställdhet i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen vid planering, genomförande och uppföljning av verksamheten.
- Sjukskrivning sker utifrån jämställda och jämlika förutsättningar mellan kvinnor och män.

Åtgärder 2014-2016

- Medarbetare på HSF uppmuntras att gå landstingets certifierade jämlikhets- och jämställdhetsutbildning.
- Representanter från nätverket Jämverk inbjuds att medverka vid strategiskt viktiga ställningstaganden som rör Framtidsplanen, Handling för hälsa samt Goda levnadsvanor
- Implementering och vidareutveckling sker av förskrivarstödet Genus på Janus/Genusknappen
- Åtgärder, analyser och uppföljningar sker av 2013 års handlingsplan för jämställda sjukskrivningsprocesser. Strategier för implementering tas fram.
- Indikatorer och nyckeltal för jämställd sjukskrivning utvecklas, företrädesvis med koppling till de av SKL framtagna indikatorerna i "Rätt, lagom, säker och jämställd sjukskrivningsprocess".
- Kvalitetsgranskningen av läkarutlåtanden i läkarintyg fortsätter enligt fastställd plan

2.6.3 Artikel 15 Social omsorg och sociala tjänster

Nuläge

På centrum för epidemiologi och samhällsmedicin (CES) finns en enhet för jämlik och jämställd hälsa (JJH). Enhetens insatser inom jämlikhet och jämställdhetsområdet är att följa upp och studera sociala skillnader i hälsa samt hälso- och sjukvårdslagens intentioner om vård på lika villkor. Detta görs genom analyser av olika mått på hälsa och sjukdom samt vårdkonsumtionens fördelning i olika vårdgrenar, olika befolkningsgrupper, specifika diagnoser, i olika geografiska beställarområden. Även analyser ur patient/befolkningssynpunkt av bemötande och nöjdhet med vård genomförs.

Alla analyser och rapporter görs uppdelat på kön, vissa åldersgrupper, geografiskt område och där så är möjligt på olika indikatorer på socioekonomisk position (t.ex. utbildningsnivå, inkomst, födelseland) samt bland vissa grupper (bl a arbetslösa, personer utanför arbetsmarknaden och personer som uppbär ekonomiskt bistånd).

Det ultimata målet är jämlik hälsa och vård på lika villkor där JJHs analyser utgör underlag för beslutsfattare. Att fortlöpande följa hälsa, sjuklighet samt vårdbehov och vårdkonsumtion är en förutsättning för att landstinget skall verka i enlighet med hälso- och sjukvårdens intentioner om att alla skall få god vård oavsett kön eller bakgrund.

Mål

- Verksamhetens mål är att på uppdrag av HSF presentera ett antal rapporter med olika fokus men där jämlikhet och jämställdhetsaspekter genomsyrar alla resultat och diskussioner.

Åtgärder 2014-2016

- Rapport till HSF om könsskillnader i vårdkonsumtion 2014 och 2015
- Rapport till HSF om patienters/befolkningens nöjdhet med vård i särskilda grupper 2014 och 2015
- Rapport till HSF om skillnader i vårdkonsumtion i olika vårdgrenar 2014
- Rapport till HSF om vårdbehov bland särskilda grupper 2015

2.6.4 Artikel 20 Kultur

Nuläge

Kulturnämnden ger stöd till länets kultur- och föreningsliv. Verksamheten strävar mot att jämställdhet och jämlikhet skall genomsyra bidragsgivningen och därmed kulturlivet i regionen. Därutöver skall övriga beslut inom kulturnämndens verksamhet alltid utgå från de jämställdhets- och jämlikhetssträvanden som fastslagits i målen för verksamheten.

I all bidragsgivning och upphandling av tjänster från kulturlivet eftersträvar och kontrollerar kulturnämnden en jämn könsfördelning. Särskilda stödinsatser riktas mot till exempel kvinnliga filmare och till ridsporten (som är kvinnodominerad). Särskilda stöd finns också till de nationella minoriteternas kulturella uttryck.

Mål

- Kulturnämndens verksamhet ska hålla hög kvalitet och verka i linje med de fyra målområdena: Demokrati, jämställdhet mellan könen, jämlikhet samt tillgänglighet för funktionshindrade.
- Verksamheten ska ha en tydlig regional spridning.
- Kultur ska vara tillgänglig för alla oavsett ålder, kön, funktionsförutsättning, etnisk bakgrund eller utbildning.

Åtgärder 2014-2016

- Alla anställda och nyanställda ska informeras om innehållet i kulturnämndens jämställdhets- och mångfaldsplan. Planen ska publiceras på intranätet, presenteras och diskuteras på APT och enhetsmöten samt i samverkansgruppen.
- Jämställdhets- och mångfaldsaspekter ska finnas med i beslut och integreras i allt arbete.
- Fasta punkter för mångfald och jämställdhet är obligatoriska på alla dagordningar för APT, enhetsmöten, ledningsgrupp- och samverkansgrupp enligt tidigare års plan.
- En särskild plats på intranätet skapas där aktuella styrdokument och information gällande jämställdhet och mångfald kommuniceras.
- Obligatoriska seminarier/workshops om jämställdhet och mångfald ska anordnas årligen för alla anställda. Målsättningen är att ge ökade kunskaper om och en fördjupad förståelse för människors olika villkor i arbetslivet och i samhället i övrigt.

2.6.5 Artikel 21 Säkerhet och trygghet

Nuläge

När det gäller trygghet i SL-trafiken visar marknadsanalyser att kvinnor känner sig mer otrygga när de reser utan sällskap i kollektivtrafiken på kvällar och nätter; endast 58 % av kvinnorna känner sig trygga då jämfört med 73 % av männen. Kvinnor känner sig också mer otrygga när de går till respektive från sin hållplats på kvällar och nätter, än vad män gör.

Mål

- Öka den upplevda tryggheten för resenärer och personal med minst 1 % per trafikslag per år
- Säkerheten i kollektivtrafiken ska öka

Åtgärder 2014-2016

- Riktlinjer skapas för utrymning och frångänglighet för personer med funktionsnedsättning och äldre
- Trygghetsfaktorer påtalas i remisshantering av kommunernas och andra samarbetspartners planer och handlingar
- Skadegörelsehanteringen internt och externt ses över och ny skadedatabas skapas
- Trygghetsskapande åtgärder i kollektivtrafiken införs som trygghetsrum, trygghetskameror, personal i trafikmiljöer; ordningsvakter, trygghetsvärdar, egendomsväktare och ungdomsvärdar från lugna gatan
- Brand- och trafiksäkerheten i kundmiljöer säkerställs och rutiner för utrymning upprätthålls och förbättras.
- Deltagande sker i det externa projektet Trygghet via Svensk kollektivtrafik

2.6.6 Artikel 22 Könsrelaterat våld

Nuläge

Under 2013 startade Stockholms läns landsting ett Kunskapscentrum om våld i nära relationer. Kunskapscentrum ska vara ett stöd för vårdgivarna vad gäller upptäckt, bemötande och omhändertagande av personer som är drabbade av våld i nära relationer. Detta sker bland annat genom utbildningsinsatser och utvecklingsarbeten. Kunskapscentrum ska också arbeta med att stärka samverkan internt inom hälso– och sjukvården och externt mot andra aktörer, så att drabbade snabbt ska få stöd och hjälp i sin situation. Vidare ska kunskapscentrum ha en rådgivande funktion för vården i frågor som rör våld i nära relationer och förmedla – samt på sikt genomföra - relevant forskning inom området.

Under våren 2013 startades Origo, en stödverksamhet för hedersrelaterat hot och våld. Verksamheten drivs gemensamt av kommunerna i Stockholms län, Länspolisen och Stockholms län landsting. Origo vänder sig till unga vuxna som är utsatta för hedersrelaterat hot och våld men fungerar även rådgivande gentemot professionen. Origo erbjuder också utbildningar i ämnet.

Under våren 2014 utkom Socialstyrelsen för första gången med föreskrifter och allmänna råd vad gäller hälso – och sjukvårdens arbete med våld i nära relationer. Föreskrifterna handlar bland annat om krav på rutiner för anmälningsplikten, krav på rutiner för samverkan och krav på rutiner för vård och omvårdnad av barn som är utsatta för våld eller lever med våld i familjen samt för personer utsatta för våld. Föreskrifterna innebär ökade krav på hälso – och sjukvårdens arbete med våld i nära relationer och kan komma att innebära kompletterande uppdrag för kunskapscentrum.

Mål

- Hälso- och sjukvården i Stockholms län har en god beredskap i att upptäcka, bemöta och agera i ärenden där det förekommer våld i nära relationer.

Åtgärder 2014-2016

- Kontinuerliga utbildningsinsatser ges om våld i nära relationer
- Handlingsprogrammet om våld i nära relationer revideras och där samtliga berörda målgrupper ska inkluderas.
- En webbplats byggs upp med information om våld i nära relationer.
- En uppföljning görs av kartläggning av vårdens arbete med våld i nära relationer som genomfördes 2013.
- Fortlöpande utvecklingsarbeten sker inom olika delar av vården med anledning av Socialstyrelsens nya föreskrifter.

2.7 Planering och hållbar utveckling

2.7.1 Artikel 24 och 25 Hållbar utveckling samt Stadsplanering och lokal planering

Nuläge

Stockholms läns landsting är Stockholms läns regionplaneorgan. Funktionen för Tillväxt, miljö, och regionplanering (TMR) arbetar med regionplaneringen och regionala tillväxt-, miljö- och utvecklingsfrågor på uppdrag av Landstingsstyrelsen/Tillväxt- och regionplaneringsutskottet. TMR samordnar arbetet med att ta fram regionens regionplan, regional utvecklingsplan för Stockholmsregionen (RUFS 2010), vilken även har status som länets RUP (regionalt utvecklingsprogram).

RUFS 2010 är en tvärsektoriell plan. Den bidrar till hållbar utveckling i regionen, vilket innebär att regionen förvaltar kapital och resurser för kommande generationer, bibehåller och utvecklar önskade och nödvändiga kvaliteter, upprätthåller och utvecklar robusthet och anpassningsförmåga. Den utgör utgångspunkt för andra regionala strategier och program, exempelvis länstrafikplan, strukturfondsprogram, Innovationskraft sthlm och Regional strategi för jämställdhet i Stockholms län.

Kommunerna i länet använder RUFS 2010 som kunskaps- och planeringsunderlag, avseende både fysisk och social planering, samt miljöfrågor. Det får genomslag i kommunernas egna strategier och översiktsplaner. Andra regionala aktörer använder RUFS 2010 i huvudsak som kunskapsunderlag, som utgångspunkt för strategiska diskussioner, för gemensamma ställningstaganden, som gemensam referensram och som utgångspunkt för egna visioner och mål.

Under 2014 justeras RUFS 2010 för ett ännu mer kraftfullt genomförande av regionplanen, samtidigt som programarbetet inleds för framtagande av nästkommande regionplan.

TMR:s insatser inom jämlikhet och jämställdhetsområdet är att i samverkan med andra aktörer synliggöra jämställdhetsaspekter – exempelvis regionförstoring, könsbundna utbildnings- och arbetsval, jämställda boende- och livsmiljöer – för att uppnå visionen i RUFS 2010 om Europas mest attraktiva storstadsregion.

I det löpande planeringsarbetet publicerar TMR kunskapsunderlag och analyser, vilket görs uppdelat på geografiskt område och för olika bakgrundsvariabler (kön, ålder, bakgrund, inkomster, utbildningsnivå etc.).

Det saknas idag en modell i den regionala utvecklingsplaneringen för långsiktig konsekvensbedömning av fysiska investeringars (exempelvis bostäder och infrastruktur) effekter för jämställdhet och jämlikhet.

Det finns tydliga kopplingar och synergier mellan regionplaneringen och landstingets övriga verksamheter och strategiska arbete, kollektivtrafikplaneringen, framtidens hälso- och sjukvård och innovation, kultur, folkhälsa.

Mål

- Medarbetarnas kunskap och medvetenhet om jämställdhet och jämlikhet ökar.
- Jämställdhets- och jämlikhetsaspekter genomsyrar allt regionalt utvecklingsarbete.

Åtgärder 2014-2016

- Program utformas för framtagande av kommande regionplan (2014 och 2015)
- Metod utvecklas/identifieras för jämlikhets- och jämställdhetskonsekvensanalys för Stockholmsregionens långsiktiga utveckling
- TMR bidrar till att jämställdhetsintegrera Innovationskraft sthlm (Stockholms läns innovationsstrategi)
- Åtagande inom ramen för Regional strategi för jämställdhet i Stockholms län 2014-2018 identifieras och genomförs
- Länsstyrelsen bistås i genomförande och uppföljning av Regional strategi för jämställdhet i Stockholms län 2014-2018

2.7.2 Artikel 26 Rörlighet och transport

Nuläge

Kollektivtrafiken

År 2012 genomförde SL en analys om jämställdhet i kollektivtrafiken som kom fram till att om målen i trafikförsörjningsprogrammet kan uppnås så innebär det att inte bara kollektivtrafiken utan transportsystemet som helhet utvecklas i jämställd riktning. Slutsatsen är att en omfördelning av de ekonomiska resurserna till kollektivtrafiken från biltrafiken, och en planering med fokus på kollektivtrafikens behov, leder till ökad jämställdhet.

Färdtjänst

Färdtjänst är särskild kollektivtrafik för personer med funktionsnedsättning som har väsentliga svårigheter att förflytta sig på egen hand eller att resa med allmänna kommunikationer. Av de som har färdtjänsttillstånd i Stockholms län är 65 % kvinnor och 35 % män. Av det totala antalet länsinvånare som har tillstånd att resa med färdtjänst är det ca 27 % som aldrig under året genomför en enda färdtjänstresa. Trafikförvaltningen saknar för närvarande närmare kunskaper om resemönster för den grupp som aldrig reser med färdtjänst.

Mål

- Bidra till ökad jämlikhet och jämställdhet i regionen.
- Erbjuda god tillgänglighet för alla som bor eller vistas i regionen och svara upp mot olika gruppers behov.
- Upplevas som ett attraktivt resealternativ för alla. Trafiken ska utvecklas med hänsyn till medborgarnas behov och deras olika ekonomiska förutsättningar.
- Inhämta kunskaper om resvanor och resmönster för den stora grupp som aldrig använder sitt färdtjänsttillstånd för färdtjänstresor.
- Öka tryggheten i kollektivtrafiken för personer med funktionsnedsättning.

Åtgärder 2014-2016

- Krav ställs som bidrar till ökad jämställdhet och jämlikhet i upphandlingar samt vid besvarande av remisser från kommuner, trafikverket etc.
- I dialog, samråd och fokusgrupper eftersträvas en jämnare representation
- Arbetet med trygghet i kollektivtrafiken för personer med funktionsnedsättning fortsätter
- Fler möjligheter skapas för resenärer att lämna synpunkter på verksamheten. Samråd med handikapporganisationerna är viktigt i detta arbete.

2.7.3 Artikel 28 Miljö

Nuläge

Landstinget ansvarar för att skapa förutsättningar för hållbar tillväxt i regionen, med en långsiktigt hållbar livsmiljö för kommande generationer. Miljöarbetet är en bärande del av landstingets arbete för hållbar samhällsutveckling och för god hälsa.

Landstingets miljöarbete utgår från det av landstingsfullmäktige beslutade miljöprogrammet, Miljöutmaning 2016. Programmet berör såväl egna förvaltningar och bolag, som andra landstingsfinansierade verksamheter. Miljöarbetet följs årligen upp i en miljöredovisning.

Exempel på områden landstinget arbetar inom är: minskad avfallsmängd, ökad återanvändning och återvinning, energikartläggningar, energieffektiviseringsåtgärder, insamling av lustgas och andra medicinska gaser, klimatsmarta livsmedel för patientmåltider, förmedling av begagnade möbler minskat matsvinn, mätning av halter av läkemedelssubstanser i regionens vatten, kemikaliekrav vid upphandlingar mm.

Mål

- Landstinget ska vara klimateffektivt och resurseffektivt samt bedriva ett hälsofrämjande miljöarbete. För dessa målområden finns miljömål angivna i Miljöutmaning 2016, som ska uppfyllas till utgången av 2016.

Åtgärder 2014-2016

- De åtgärder som landstinget genomför 2014-2016, för att förbättra den lokala miljökvaliteten, utgår från de mål som är beslutade i miljöprogrammet.
- Under perioden pågår ett projekt för att formulera det kommande miljöpolitiska programmet, som gäller från och med 2017. Arbetet med det nya programmet genomförs av en bred projektorganisation och kännetecknas av hög delaktighet bland olika intressenter. Möjlighet finns att inkludera fler aspekter av hållbar utveckling, så som jämställdhet, och att arbetsprocessen kvalitetssäkras utifrån genus- och andra perspektiv. Kontakter kommer att tas för att få även ett jämställdhetsperspektiv i det kommande miljöpolitiska programmet.

2.8 Rollen som reglerande instans

2.8.1 Artikel 29 Landstinget som reglerande instans

Nuläge

Hur resurser fördelas mellan olika poster i budgetarna är det yttersta uttrycket för hur landstinget kan fungera som reglerande instans. Att i budgetprocessen beakta kvinnor och mäns särskilda behov, intressen och villkor har på olika håll gjorts genom så kallad gender budgeting.

Gender budgeting är en antagen strategi internationellt och nationellt för att synliggöra kvinnor och män, flickor och pojkar i offentliga budgetar. Gender budgeting-processen delas upp i

- utvärdering av budgetens effekter ur könsperspektiv
- integrering av genusperspektiv på alla nivåer i budgetförfarandet
- re strukturering som innebär att förändra resursfördelningen mellan könen utifrån resultaten av utvärderingen

Inom SLL har det diskuterats att använda sig av metoden gender budgeting men detta har ännu inte förverkligats.

Även andra metoder kan dock underlätta för landstinget att fungera som reglerande instans. Att till exempel konsekvent och uthålligt arbeta med uppföljning av satta mål och fattade beslut kan vara ett sätt att arbeta mot att resurser fördelas jämlikt och jämställt.

Mål

- Landstinget beaktar kvinnor och mäns särskilda behov, intressen och villkor när resurser fördelas.

Åtgärder 2014-2016

- Olika metoder för jämställd resursfördelning tas fram för diskussion

2.9 Vänortssamarbete och internationellt samarbete

2.9.1 Artikel 30

Nuläge

Stockholms läns landsting har vänortsrelationer med Mazovieregionen, Polen; Moskvas regionala duma samt S:t Petersburg, Ryssland. Under senare år har endast ett fåtal aktiviteter arrangerats inom ramen för avtalen. Verksamheter inom SLL kan hänvisa till avtalen om man önskar arrangera någon form av utbyte med ovan nämnda regioner/städer. Om det finns intresse går det att använda vänortsrelationen för att arrangera utbyten inom området jämställdhet/jämlikhet.

Mål

- Att personer med olika bakgrund och erfarenheter deltar i eventuella aktiviteter som arrangeras inom ramen för vänortsavtalen

Åtgärder 2014-2016

- Det är i dagsläget oklart i vilken omfattning som vänortsrelationerna kommer att resultera i någon form av utbyte som arrangeras av landstingets centrala förvaltning. Med anledning av detta är det svårt att planera några specifika åtgärder. Planering av åtgärder kan bli aktuellt om aktiviteten i relationen ökar.

3. CEMR-artiklarnas innehåll

Demokratiskt ansvar

Artikel 1

1. Undertecknaren inser att rätten till jämställdhet är en nödvändig förutsättning för demokrati och att ett demokratiskt samhälle inte har råd att avvara kvinnors färdigheter, kunskaper, erfarenhet och kreativitet. Därför ska undertecknaren se till att kvinnor med olika bakgrund och i olika åldersgrupper deltar, är representerade och medverkar på alla nivåer i den politiska och offentliga beslutsprocessen.

2. Därför förbinder sig undertecknaren – i egenskap av det demokratiskt valda organ som har ansvaret för att främja människornas och kommunens/regionens välfärd och i egenskap av demokratisk ledare, utförare och beställare av tjänster, planerare, reglerande instans och arbetsgivare – att främja och verka för att denna rättighet förverkligas inom undertecknarens alla verksamhetsområden.

Den politiska rollen

Artikel 2 – Politisk representation

1. Undertecknaren erkänner kvinnors och mäns lika rätt att rösta, att kandidera för och att inneha förtroendeuppdrag.

2. Undertecknaren erkänner kvinnors och mäns lika rätt att medverka vid utformningen och genomförandet av politiska åtgärder, inneha offentliga befattningar och utöva alla offentliga funktioner på alla politiska nivåer.

3. Undertecknaren erkänner principen om en representativ könsfördelning i alla folkvalda och offentliga beslutande organ.

4. Undertecknaren förbinder sig att vidta alla rimliga åtgärder till stöd för de rättigheter och principer som nämnts ovan, inklusive att:
   - uppmuntra kvinnor att skriva in sig i röstlängden, utöva sin rösträtt och kandidera för offentliga befattningar
   - uppmuntra politiska partier och grupper att anta och genomföra principen om en representativ fördelning mellan kvinnor och män

- i detta syfte uppmuntra politiska partier och grupper att vidta alla lagliga åtgärder, inklusive att där det är lämpligt införa kvotering, för att öka antalet kvinnor som utses till kandidater och senare väljs
- fastställa egna rutiner och uppförandenormer för att undvika att potentiella kandidater och folkvalda avskräcks av stereotypa beteenden, språkbruk eller trakasserier
- vidta åtgärder för att göra det möjligt för folkvalda att förena privatlivet med yrkeslivet och offentliga uppdrag, till exempel genom att se till att tidsscheman, arbetsmetoder och tillgången till omsorg om anhöriga anpassas så att alla folkvalda kan delta fullt ut

5. Undertecknaren förbinder sig att främja och tillämpa principen om en balanserad könsfördelning i de egna beslutande och rådgivande organen och i samband med utnämningar till befattningar i externa organ. Om fördelningen mellan kvinnor och män hos undertecknaren för närvarande inte är balanserad, ska undertecknaren dock tillämpa bestämmelsen ovan på ett sätt som inte är mindre gynnsamt för minoritetskönet än den nuvarande fördelningen.

6. Vidare åtar sig undertecknaren att se till att ingen offentlig eller politisk befattning som tillsätts genom utnämning eller val vare sig i princip eller i praktiken förbehålls det ena eller andra könet eller anses mer normal för det ena könet än det andra på grund av stereotypa attityder.

Artikel 3 – Deltagande i politik och samhällsliv

1. Undertecknaren erkänner att medborgarnas rätt att delta i offentliga angelägenheter är en grundläggande demokratisk princip och att kvinnor och män har rätt att delta på lika villkor i styrningen och i det offentliga livet i sina kommuner och regioner.

2. Vad gäller de olika formerna för allmänhetens deltagande i förvaltningen av de egna angelägenheterna, till exempel via rådgivande kommittéer, stadsdelsråd, e-deltagande eller gemensamma planeringar, förbinder sig undertecknaren att se till att kvinnor och män verkligen har möjlighet att delta på lika villkor. Om de befintliga deltagandeformerna inte leder till att kvinnor och män kan delta på lika villkor, åtar sig undertecknaren att utveckla och pröva nya metoder.

3. Undertecknaren förbinder sig att underlätta för kvinnor och män från alla samhällsgrupper, särskilt kvinnor och män från minoritetsgrupper som annars kanske skulle stå utanför, att delta aktivt i kommunens/ regionens politiska och samhälleliga liv.

Artikel 4 – Offentligt ställningstagande för jämställdhet

1. Undertecknaren ska, som demokratiskt vald ledare och representant för kommunen/regionen och dess invånare, formellt ta ställning för principen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå och ska i det sammanhanget:

   - tillkännage att denna deklaration undertecknats av undertecknaren efter att ha debatterats i och antagits av kommunens/regionens högsta representativa organ

   - förbinda sig att fullgöra sina åtaganden enligt deklarationen och regelbundet offentliggöra rapporter om hur genomförandet av handlingsplanen för jämställdhet fortskrider

   - försäkra att undertecknaren och landstingets folkvalda representanter ska uppfylla
     höga krav på uppförande när det gäller jämställdhetsfrågor

2. Undertecknaren ska använda sitt demokratiska mandat för att uppmuntra andra politiska och offentliga institutioner samt det civila samhällets och privata organisationer att vidta åtgärder för att säkerställa rätten till jämställdhet.

Artikel 5 – Arbeta med samarbetspartners för att främja jämställdhet

1. Undertecknaren förbinder sig att samarbeta med alla sina samarbetspartners, såväl organisationer inom den offentliga och privata sektorn som civila samhällsorganisationer, för att främja ökad jämställdhet på alla områden inom landstinget.
   Undertecknaren ska särskilt sträva efter att samarbeta med arbetsmarknadens parter i detta syfte.
2. Undertecknaren ska samråda med sina samarbetsorganisationer, inklusive arbetsmarknadens parter, när det gäller utveckling och översyn av landstingets handlingsplan för jämställdhet och andra viktiga frågor med anknytning till jämställdhet.

Artikel 6 – Bekämpa stereotyper

1. Undertecknaren förbinder sig att bekämpa och i möjligaste mån förebygga fördomar, beteenden, språkbruk och bilder som har sin grund i föreställningen att det ena eller det andra könet är överlägset eller i stereotypa kvinno- och mansroller
2. I detta syfte ska undertecknaren se till att den egna interna och externa kommunikationen till fullo överensstämmer med detta åtagande och att man främjar positiva genusbilder och exempel.
3. Undertecknaren ska också, genom utbildning och på annat sätt, bidra till att medarbetare i kommunen/regionen kan identifiera och motverka stereotyp könsrollsmönster och beteenden. Uppförandenormerna ska också anpassas i detta avseende.
4. Undertecknaren ska genomföra aktiviteter och kampanjer i syfte att sprida insikten om att stereotypa könsrollsmönster utgör ett hinder för förverkligandet av jämställdhet.

Artikel 7 – God förvaltning och samråd

1. Undertecknaren erkänner kvinnors och mäns rätt att få sina angelägenheter behandlade lika, opartiskt, rättvist och inom skälig tid, inbegripet:

    - rätten att bli hörda innan beslut som kan gå dem emot fattas
    - skyldighet för myndigheten att motivera sina beslut
    - rätten att få relevant information om frågor som berör dem

2. Undertecknaren inser att kvalitén på beslutsfattandet inom alla landstingets ansvarsområden sannolikt förbättras om alla berörda parter ges tillfälle att på ett tidigt stadium delta i samråd och att kvinnor och män måste få lika tillgång till relevant information och lika möjligheter att agera därefter.

3. Undertecknaren förbinder sig därför att där det är lämpligt vidta följande:
    - se till att system för informationsutbyte beaktar kvinnors och mäns behov, inklusive bådas behov av tillgång till informations- och kommunikationsteknik
    - i samband med samråd se till att de som annars har sämst förutsättningar att framföra sina synpunkter kan delta på

lika villkor i samrådsprocessen och att lagenliga aktiva åtgärder tillämpas för att säkerställa att så sker
- hålla särskilda samråd för kvinnor där så är lämpligt

Allmän ram för jämställdhet

Artikel 8 – Allmänt åtagande

1. Undertecknaren ska inom alla sina ansvarsområden erkänna, respektera och främja de rättigheter och principer som är knutna till jämställdhet och bekämpa könsdiskriminering och hinder för jämställdhet.

2. Åtagandena enligt denna deklaration är tillämpliga på undertecknarna endast om de helt eller delvis faller inom ramen för undertecknarens rättsliga befogenheter.

Artikel 9 – Jämställdhetsanalyser

1. Undertecknaren förbinder sig att inom alla sina ansvarsområden låta göra jämställdhetsanalyser i enlighet med denna artikel.

2. Undertecknaren förbinder sig i detta syfte att i enlighet med de egna prioriteringarna, resurserna och tidsramarna upprätta ett program för genomförandet av dessa jämställdhetsanalyser, som ska införlivas med eller beaktas i handlingsplanen för jämställdhet.

3. Följande åtgärder ska, när de är relevanta, ingå i jämställdhetsanalyserna:
   - se över gällande politik, rutiner, praxis och modeller för att bedöma om dessa uppvisar exempel på diskriminering, om de präglas av stereotypa könsrollsmönster och om de i tillräcklig utsträckning beaktar kvinnors och mäns särskilda behov

   - se över tilldelningen av resurser, såväl finansiella som andra, för ändamål som nämnts ovan

   - fastställa prioriteringar och, när det är lämpligt, mål för att ta itu med de frågor som uppstår med anledning av dessa översyner och att åstadkomma påtagliga förbättringar när det gäller tillhandahållandet av tjänster

   - på ett tidigt stadium göra en konsekvensanalys av alla viktigare förslag till ändringar vad gäller politik, rutiner och

resursfördelning, belysa deras potentiella följder för kvinnor och män och fatta slutgiltiga beslut mot bakgrund av denna analys

- ta hänsyn till behoven eller intressena hos dem som är utsatta för flerfaldig diskriminering eller missgynnanden

Artikel 10 – Flerfaldig diskriminering eller missgynnanden

Undertecknaren är medveten om att diskriminering på grund av kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, egendom, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning är förbjudet.

Undertecknaren är också medveten om att många kvinnor och män trots detta förbud utsätts för flerfaldig diskriminering eller missgynnande, inklusive socioekonomiskt missgynnande, som direkt inverkar på deras möjligheter att utöva de andra rättigheterna som tas upp i denna deklaration.

Undertecknaren förbinder sig att inom alla sina ansvarsområden göra allt som rimligen kan göras för att bekämpa följderna av flerfaldig diskriminering eller missgynnande, inbegripet att:

se till att problemen med flerfaldig diskriminering och missgynnande behandlas i kommunens/regionens handlingsplan för jämställdhet och jämställdhetsanalyser

se till att frågor kring flerfaldig diskriminering och missgynnande beaktas när åtgärder vidtas enligt andra artiklar i denna deklaration

organisera upplysningskampanjer för att bekämpa stereotyper och främja likabehandling för de kvinnor och män som är utsatta för flerfaldig diskriminering eller missgynnande

vidta särskilda åtgärder för att tillgodose invandrade kvinnors och mäns särskilda behov

Arbetsgivarrollen

Artikel 11

1. I sin roll som arbetsgivare erkänner undertecknaren rätten till jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller alla aspekter av anställning, inklusive arbetsorganisation och arbetsvillkor.

2. Undertecknaren erkänner medarbetarnas rätt att förena yrkesliv med samhällsliv och privatliv och rätten till värdighet och säkerhet på arbetsplatsen.

3. Undertecknaren förbinder sig att vidta alla rimliga åtgärder, inklusive aktiva åtgärder, inom ramen för sin rättsliga befogenhet, till stöd för ovan nämnda rättigheter.

4. De åtgärder som avses i punkt 3 omfattar bland annat följande:

    a) Göra en översyn av relevanta policys och rutiner som har att göra med anställning inom organisationen och att inom en rimlig tidsperiod utveckla och implementera arbetsgivardelen av organisationens handlingsplan för jämställdhet i syfte att motverka ojämställdhet, med avseende på bland annat

        - lika lön, inklusive lika lön för likvärdigt arbete rutiner för översyn av löner, löneförmåner, lönesystem och pensioner
        - åtgärder för att säkerställa att det finns ett rättvist, tydligt och öppet system för befordran och karriärutveckling
        - åtgärder för att säkerställa en balanserad fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer och särskilt för att rätta till eventuella obalanser på högre chefsnivåer
        - åtgärder för att komma till rätta med könsbaserad arbetssegregering och för att uppmuntra de anställda att pröva på otraditionella yrken
        - åtgärder för att säkerställa att det finns rättvisa rekryteringsrutiner
        - åtgärder för att säkerställa skäliga, sunda och säkra arbetsförhållanden
        - rutiner för samråd med de anställda och deras fackföreningar för att säkerställa att det finns en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i varje samråds- eller förhandlingsorgan.

b) Bekämpa sexuella trakasserier på arbetsplatsen genom att tydligt klargöra att ett sådant beteende är oacceptabelt, att stödja dem som utsatts, att införa och tillämpa en klar och tydlig policy gentemot förövarna och sprida kunskap om denna fråga
c) Sträva efter att arbetsstyrkan på alla nivåer inom organisationen speglar den sociala, ekonomiska och kulturella mångfalden bland kommunens/regionens invånare
d) Underlätta för de anställda att förena yrkesliv med privatliv och samhällsliv genom att:
   - införa bestämmelser som, i förekommande fall, tillåter anpassning av medarbetarnas arbetstid och stödåtgärder för deras anhöriga
   - uppmuntra män att utnyttja sin rätt till ledighet ör vård av anhöriga

Upphandling av varor och tjänster

Artikel 12

Undertecknaren är medveten om sitt ansvar att främja jämställdhet när den fullgör sina uppgifter och skyldigheter i samband med upphandling av varor och tjänster, inklusive kontrakt om varuleveranser, tillhandahållande av tjänster eller byggentreprenader.

1. Undertecknaren inser att detta ansvar är särskilt viktigt när kommunen/regionen har för avsikt att lägga ut en viktig tjänst till allmänheten, som undertecknaren enligt lag är ansvarig för, på entreprenad till ett annat rättssubjekt. I sådana fall ska undertecknaren se till att rättssubjektet som tilldelas kontraktet (oavsett ägandeform) har samma ansvar för att säkerställa eller främja jämställdhet som undertecknaren skulle ha haft om landstinget själv hade tillhandahållit tjänsten.

2. Undertecknaren förbinder sig också, där så anses lämpligt, att genomföra följande åtgärder:
   a) för varje viktigare kontrakt som landstinget avser att ingå beakta jämställdhetsaspekterna och de lagliga möjligheter som finns att främja jämställdhet
   b) se till att kontraktsvillkoren beaktar de jämställdhetsmål som uppställts för kontraktet
   c) se till att dessa mål beaktas och avspeglas även i övriga kontraktsvillkor

d) utnyttja sina befogenheter enligt EU:s upphandlingslagstiftning för att ställa krav på sociala hänsyn som villkor för fullgörande av kontraktet
e) se till att de medarbetare eller konsulter som har ansvar för upphandling och kontrakt avseende externa tjänster är medvetna om jämställdhetsdimensionen i sitt arbete, bland annat genom lämplig utbildning
f) se till att huvudkontraktet innehåller krav på att även underleverantörer ska uppfylla skyldigheten att främja jämställdhet

Rollen som tjänsteleverantör

Artikel 13 – Utbildning och livslångt lärande

1. Undertecknaren erkänner allas rätt till utbildning och erkänner också allas rätt till tillgång till yrkesutbildning och vidareutbildning. Undertecknaren är medveten om utbildningens avgörande roll i alla livets skeden när det gäller att skapa lika möjligheter för alla, förmedla grundläggande kunskaper och färdigheter för både livet och arbetslivet samt ge nya möjligheter till yrkesutveckling.

2. Undertecknaren förbinder sig att inom alla sina ansvarsområden garantera eller främja lika tillgång till utbildning, yrkesutbildning och vidareutbildning för kvinnor och män, flickor och pojkar.

3. Undertecknaren är medveten om nödvändigheten av att avskaffa stereotypa uppfattningar om kvinno- och mansroller i alla former av utbildning. Undertecknaren förbinder sig att, när det är lämpligt, i detta syfte vidta eller främja följande åtgärder:
   - se över läromedel, undervisningsmetoder samt utbildningsprogram för skolan och andra utbildningsinstanser för att försäkra sig om att de motverkar stereotypa attityder och beteenden
   - genomföra särskilda insatser för att uppmuntra icketraditionella karriärval
   - i undervisningen i samhällsorienterade ämnen ta med moment som betonar vikten av att kvinnor och män deltar i den demokratiska processen på lika villkor

4. Undertecknaren är medveten om att skolans och andra utbildningsinstansers ledning och förvaltning utgör viktiga förebilder för barn och ungdomar. Undertecknaren förbinder sig därför att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer av skolans ledning och förvaltning.

Artikel 14 – Hälsa

1. Undertecknaren erkänner allas rätt till god fysisk och mental hälsa och slår fast att tillgång till högkvalitativ hälso- och sjukvård och förebyggande hälsovård för kvinnor och män är en förutsättning för förverkligandet av denna rättighet.

2. Undertecknaren är medveten om att hälso- och sjukvården måste ta hänsyn till kvinnors och mäns behov för att säkerställa att de har lika möjligheter till god hälsa. Undertecknaren inser också att dessa behov inte endast beror på biologiska skillnader, utan också på skillnader i livs- och arbetsvillkor och på stereotypa attityder och antaganden.

3. Undertecknaren förbinder sig att göra allt som rimligen kan göras, inom ramen för sina ansvarsområden, för att verka för och säkerställa att invånarna har högsta möjliga hälsonivå. Undertecknaren förbinder sig att i detta syfte när det är lämpligt vidta eller främja följande åtgärder:

    a. tillämpa ett genusperspektiv på planeringen, finansieringen och tillhandahållandet av hälso- och sjukvårdstjänster
    b. se till att det i samband med friskvårdsaktiviteter inklusive aktiviteter som syftar till att stimulera sunda matvanor och betona vikten av motion, tas hänsyn till kvinnors och mäns olika behov och attityder
    c. se till att hälso- och sjukvårdspersonal är medvetna om hur kön påverkar hälso- och sjukvården och att de tar hänsyn till kvinnors och mäns olika erfarenheter av sådan vård
    d. se till att kvinnor och män har tillgång till korrekt hälsoinformation

Artikel 15 – Social omsorg och sociala tjänster

1. Undertecknaren erkänner att alla har rätt till nödvändiga sociala tjänster och till försörjningsstöd vid behov.

2. Undertecknaren är medveten om att kvinnor och män har olika behov som kan bero på skillnader i deras sociala och ekonomiska förhållanden och andra faktorer. För att se till att kvinnor och män har lika tillgång till social omsorg och sociala tjänster kommer undertecknaren därför att vidta alla rimliga åtgärder i syfte att:

- tillämpa ett genusperspektiv på planeringen, finansieringen och tillhandahållandet av social omsorg och sociala tjänster
- se till att de som arbetar med social omsorg och sociala tjänster är medvetna om hur könstillhörighet påverkar hälso- och sjukvården och tar hänsyn till kvinnors och mäns olika erfarenheter av sådan vård

Artikel 16 – Barnomsorg

1. Undertecknaren är medveten om hur viktigt det är med högkvalitativ barnomsorg till rimlig kostnad, som är tillgänglig för alla föräldrar och vårdare oavsett deras ekonomiska situation, för att främja reell jämställdhet och göra det möjligt att förena arbetsliv med privatliv och samhällsliv. Undertecknaren är också medveten om det bidrag som sådan barnomsorg ger till det ekonomiska och sociala livet i lokalsamhället och samhället i stort.

2. Undertecknaren förbinder sig att prioritera att tillhandahålla och främja en sådan barnomsorg, antingen direkt eller genom andra utförare. Undertecknaren förbinder sig också att stimulera andra att tillhandahålla sådan barnomsorg och även uppmuntra lokala arbetsgivare att tillhandahålla eller stödja barnomsorg.

3. Undertecknaren är också medveten om att ansvaret för barnuppfostran måste delas mellan kvinnor och män och samhället som helhet och förbinder sig att motverka den könsstereotypa uppfattningen att vård av barn är en övervägande kvinnlig uppgift eller huvudsakligen ett ansvar för kvinnor.

Artikel 17 – Vård av andra anhöriga

1. Undertecknaren är medveten om att kvinnor och män har ansvar för att vårda andra anhöriga än barn och att detta ansvar kan påverka deras möjligheter att delta fullt ut i det ekonomiska och sociala livet.

2. Undertecknaren är dessutom medveten om att det i oproportionerlig grad blir kvinnor som får ta detta omsorgsansvar, vilket således utgör ett hinder för jämställdhet.

3. Undertecknaren åtar sig att motverka denna ojämställdhet genom att, alltefter omständigheterna:

- prioritera tillhandahållandet och främjandet av högkvalitativ anhörigomsorg till en rimlig kostnad, antingen direkt eller genom andra utförare
- stödja och förbättra möjligheterna för dem som lider av social isolering till följd av sitt vård- och omsorgsansvar
- motverka den stereotypa uppfattningen att vård av anhöriga i första hand är ett ansvar för kvinnor

Artikel 18 – Social integration

1. Undertecknaren är medveten om att alla har rätt till skydd mot fattigdom och social utslagning och dessutom att kvinnor i allmänhet löper större risk än män att drabbas av social utslagning eftersom kvinnor har färre möjligheter och mindre tillgång till resurser, varor och tjänster.

2. Undertecknaren förbinder sig därför att inom alla sina verksamheter och i samarbete med arbetsmarknadens parter vidta åtgärder inom ramen för en samordnad strategi för att:
   - skapa förutsättningar för att alla som drabbats eller riskerar att drabbas av social utslagning eller fattigdom får tillgång till arbete, bostad, utbildning, kultur, informations- och kommunikationsteknik samt social och medicinsk hjälp
   - erkänna socialt utslagna kvinnors särskilda behov och situation
   - främja integrationen av invandrare, såväl kvinnor som män, med beaktande av deras särskilda behov

Artikel 19 – Bostäder

1. Undertecknaren erkänner rätten till bostad och slår fast att tillgång till en bostad av god kvalitet är ett av människans mest grundläggande behov och avgörande för individens och hans eller hennes familjs välfärd.

2. Undertecknaren är också medveten om att kvinnor och män ofta har specifika och olika behov när det gäller bostäder som måste beaktas fullt ut, inklusive följande omständigheter:
   a) kvinnor har i regel lägre inkomst och mindre resurser än män och behöver därför bostäder som de har råd med

b) kvinnor är ensamma familjeförsörjare i de flesta familjer med en ensamstående förälder och behöver därför tillgång till subventionerat boende
c) sårbara män är ofta överrepresenterade bland de hemlösa

3. Undertecknaren förbinder sig därför att, där det är lämpligt:
   a) säkerställa eller främja tillgång för alla till bostäder som är tillräckligt stora och av godtagbar standard i en bra livsmiljö med grundläggande samhällsservice i närheten
   b) vidta åtgärder för att förebygga hemlöshet, och i synnerhet att hjälpa hemlösa med utgångspunkt i deras behov, sårbarhet och principen om ickediskriminering
   c) inom ramen för sina befogenheter medverka till att göra bostadspriserna överkomliga för människor med små resurser

4. Undertecknaren åtar sig också att säkerställa eller främja kvinnors och mäns lika rätt att hyra, äga eller på annat sätt inneha sin bostad. Undertecknaren åtar sig att i detta syfte utnyttja sina befogenheter eller sitt inflytande för att se till att kvinnor har lika tillgång till bostadslån och andra former av ekonomiskt bistånd och krediter för bostadsändamål.

Artikel 20 – Kultur, idrott och fritid

1. Undertecknaren erkänner allas rätt att delta i kulturlivet och att njuta av konsten.

2. Undertecknaren erkänner också idrottens bidrag till samhällslivet och till förverkligandet av rätten till hälsa enligt artikel 14. Undertecknaren erkänner också att kvinnor och män har rätt till lika tillgång till kultur-, fritids- och idrottsaktiviteter och anläggningar.

3. Undertecknaren är medveten om att kvinnor och män kan ha olika erfarenheter och intressen när det gäller kultur, idrott och fritid och att dessa kan bero på stereotypa attityder och beteenden relaterade till kön och förbinder sig därför att vidta eller främja åtgärder, inklusive att där det är lämpligt:

   - i möjligaste mån se till att idrotts-, kultur- och fritidsanläggningar och verksamheter tillhandahålls och

är tillgängliga på samma villkor för kvinnor och män, pojkar och flickor
- uppmuntra kvinnor och män, pojkar och flickor att delta på lika villkor i idrott och kulturaktiviteter, även sådana som traditionellt betraktas som övervägande «kvinnliga» eller «manliga»
- uppmuntra konstnärer och kultur- och idrottsföreningar att främja kultur- och idrottsaktiviteter som utmanar könsstereotyper
- uppmuntra folkbiblioteken att utmana stereotypa könsrollsmönster i sitt utbud av böcker och annat material samt i sin reklamverksamhet

Artikel 21 – Säkerhet och trygghet

1. Undertecknaren erkänner varje kvinnas och mans rätt till personlig säkerhet och rörelsefrihet och inser att dessa rättigheter inte kan utövas fritt eller på lika villkor, vare sig i den privata eller offentliga sfären, om kvinnor eller män är utsatta för fara eller om de känner sig otrygga.

2. Undertecknaren är också medveten om att kvinnor och män, delvis på grund av olika förpliktelser eller livsstilar, ofta drabbas av olika otrygghetsproblem som behöver åtgärdas.

3. Undertecknaren förbinder sig därför att:
   a) ur könsperspektiv analysera statistiken som handlar om omfattning och mönster för incidenter (inklusive allvarliga brott mot individen) som påverkar kvinnors och mäns säkerhet eller trygghet och, när det är lämpligt, mäta nivån på och karaktären av rädslan för brott eller andra orsaker till otrygghet
   b) utarbeta och genomföra strategier, program och insatser, inklusive vissa förbättringar av tillståndet i eller utformningen av den lokala miljön (till exempel vad gäller hållplatser, bilparkeringar och gatubelysning) eller av polisbevakning och relaterade tjänster, att öka kvinnors och mäns säkerhet och trygghet och att sträva efter att minska deras respektive upplevelser av bristande säkerhet och trygghet

Artikel 22 – Könsrelaterat våld

1. Undertecknaren är medveten om att könsrelaterat våld, som drabbar kvinnor oproportionerligt hårt, är ett brott

mot de grundläggande mänskliga rättigheterna och mot människors värdighet och fysiska och emotionella integritet.

2. Undertecknaren är medveten om att könsrelaterat våld uppstår på grund av förövarens uppfattning, mot bakgrund av ett ojämlikt maktförhållande, att det ena könet är överlägset det andra.

3. Undertecknaren förbinder sig därför att införa och stärka program och insatser mot könsrelaterat våld, inklusive att:

    - inrätta eller stödja särskilda stödstrukturer för offren
    - informera allmänheten, på de i området vanligast förekommande språken, om den hjälp som finns att få på området
    - se till att specialistteam får utbildning i att identifiera och stödja offren
    - se till att de berörda myndigheterna, till exempel polisen, hälso- och sjukvårdsmyndigheterna och boenderelaterade myndigheter, är effektivt samordnade
    - främja upplysningskampanjer och utbildningsprogram riktade till potentiella och verkliga offer och förövare

Artikel 23 – Människohandel

1. Undertecknaren är medveten om att brottet människohandel, som drabbar kvinnor och flickor oproportionerligt hårt, är ett brott mot de grundläggande mänskliga rättigheterna och mot människors värdighet samt fysiska och emotionella integritet.

2. Undertecknaren förbinder sig att införa och stärka program och insatser för att förebygga människohandel, inklusive att där det är lämpligt att genomföra:
    - Upplysningskampanjer
    - utbildningsprogram för specialistteam som har till uppgift att identifiera och stödja offren
    - åtgärder för att minska efterfrågan

- lämpliga åtgärder för att hjälpa offren, inklusive medicinsk behandling, fullgoda och trygga bostäder samt tolkning

Planering och hållbar utveckling

Artikel 24 - Hållbar utveckling

1. Undertecknaren är medveten om att principen om hållbar utveckling ska följas fullt ut när strategier för regionens framtid planeras och utarbetas, vilket innebär en väl avvägd integration av ekonomiska, sociala, miljömässiga och kulturella aspekter, samtidigt som jämställdhet ska främjas och uppnås.

2. Undertecknaren förbinder sig därför att beakta principen om jämställdhet som en grundläggande dimension vid planering och utveckling av strategier för en hållbar utveckling av regionen.

Artikel 25 - Stadsplanering och lokal planering

1. Undertecknaren inser vikten av att utveckla den fysiska planeringen, transportsystemet och ekonomin i kommunen/regionen, och även den politik och planering som rör användningen av mark, för att förverkligandet av rätten till jämställdhet på lokal nivå i högre grad ska uppnås.

2. Undertecknaren förbinder sig att, när den politik och planering som nämnts ovan ska utformas, antas och genomförs, se till att:
   - behovet av att främja reell jämställdhet i alla livets aspekter i kommunen/regionen beaktas fullt ut
   - kvinnors och mäns särskilda behov till exempel när det gäller arbetsliv, utbildning, ansvar för familjen, tillgång till service och kultur enligt relevanta lokala och andra uppgifter, inklusive undertecknarens egna jämställdhetsanalyser, beaktas fullt ut
   - väl genomtänkta planer som beaktar kvinnors och mäns särskilda behov antas

Artikel 26 – Rörlighet och transport

1. Undertecknaren är medveten om att rörlighet och tillgång till transportmedel är nödvändiga förutsättningar för att kvinnor och män ska kunna utöva många av sina rättigheter,

uppgifter och aktiviteter, till exempel tillgång till arbete, utbildning, kultur och nödvändig service. Undertecknaren är också medveten om att en kommuns/regions hållbara utveckling och framgång i hög grad är beroende av att det finns en effektiv, högkvalitativ infrastruktur för transporter samt en effektiv och högkvalitativ kollektivtrafik.

2. Undertecknaren är också medveten om att kvinnor och män i praktiken, på grund av faktorer som inkomst, omsorgsansvar eller arbetstider, ofta har olika behov och olika användningsmönster när det gäller rörlighet och transport, och att kvinnor följaktligen i större utsträckning än män använder kollektivtrafiken.

3. Undertecknaren förbinder sig därför att:
   a) beakta rörlighetsbehoven och resvanorna hos kvinnor och män, med hänsyn tagen till om de bor i städer eller på landsbygden

   b) se till att de trafiktjänster som invånarna i kommunen/regionen har tillgång till bidrar till att tillgodose kvinnors och mäns särskilda och gemensamma behov och bidrar till att förverkliga jämställdhet

Artikel 27 – Ekonomisk utveckling

1. Undertecknaren är medveten om att en balanserad och hållbar ekonomisk utveckling är nyckeln till framgång för en kommun/region och att verksamheten på detta område kan ha stor betydelse för att främja jämställdhet.

2. Undertecknaren är medveten om att det är nödvändigt att anställa fler kvinnor och i mer kvalificerade befattningar och dessutom att risken för fattigdom på grund av långtidsarbetslöshet och obetalt arbete är särskilt hög för kvinnor.

3. Undertecknaren förbinder sig att i sin verksamhet med anknytning till ekonomisk utveckling till fullo beakta kvinnors och mäns behov och intressen samt möjligheterna att främja jämställdhet. Undertecknaren förbinder sig att i detta syfte vidta lämpliga åtgärder som kan innefatta att:

   - stödja kvinnliga företagare

- se till att ekonomiskt stöd och andra typer av stöd som ges till företag främjar jämställdhet
- uppmuntra kvinnliga praktikanter att skaffa sig färdigheter och behörighet för yrken som traditionellt har ansetts som "manliga" och vice versa
- uppmuntra arbetsgivarna att rekrytera kvinnliga lärlingar och praktikanter med kompetenser som traditionellt ansetts som "manliga" och vice versa

Artikel 28 – Miljö

1. Undertecknaren är medveten om sitt ansvar för att sträva efter en hög skyddsnivå och en påtaglig förbättring av den lokala miljökvaliteten, bland annat genom sin, policy i fråga om avfall, buller, luftkvalitet, biologisk mångfald och följderna av klimatförändringarna. Undertecknaren erkänner kvinnors och mäns lika rätt att dra nytta av landstingets tjänster och policy på miljöområdet.

2. Undertecknaren är medveten om att kvinnor och män i många fall har olika livsstilar, och att kvinnor och män tenderar att skilja sig åt när det gäller användandet av lokal service och offentliga eller allmänna platser, och att de miljöproblem de konfronteras med kan se olika ut.

3. Undertecknaren förbinder sig därför att vid utformningen av sin politik och sina tjänster på miljöområdet fullt ut och på ett jämlikt sätt ta hänsyn till kvinnors och mäns specifika behov och livsstilar och till principen om solidaritet mellan generationerna.

Rollen som reglerande instans

Artikel 29 – Landstinget som reglerande instans

1. Inom ramen för sina uppgifter och befogenheter som reglerande instans för vissa verksamhetsområden inom kommunen/regionen erkänner undertecknaren den viktiga roll som effektiva regleringar och konsumentskydd spelar för att värna om invånarnas säkerhet och välfärd och undertecknaren är medveten om att de reglerade verksamheterna kan påverka kvinnor och män på olika sätt.

2. Undertecknaren förbinder sig att i sin roll som reglerande instans beakta kvinnors och mäns särskilda behov, intressen och villkor.

Vänortssamarbete och internationellt samarbete

Artikel 30

Undertecknaren är medveten om värdet av vänortssamarbete och av kommuners och regioners europeiska och internationella samarbete för att föra medborgarna närmare varandra och främja ömsesidigt lärande och förståelse över nationsgränserna.

1. Undertecknaren förbinder sig att inom ramen för vänortssamarbetet och det europeiska och internationella samarbetet
- se till att kvinnor och män med olika bakgrund deltar i dessa aktiviteter på samma villkor
- utnyttja vänortssamarbetet och europeiska och internationella partnerskap som en plattform för erfarenhetsutbyte och ömsesidigt lärande när det gäller jämställdhetsfrågor
- integrera ett jämställdhetsperspektiv i det decentraliserade samarbetet