

Presentationer från Levande bibliotek

Lund i siffror



Den vanligaste medborgaren är en 23-årig kvinna

95 280

Invånare bor i tätorten Lund



23 % är utrikesfödda



Det vanligaste yrket är inom vård & omsorg



41%

har minst en 3-årig eftergymnasial utbildning (i åldrarna 20 – 64 år)



Mellan 2000 – 2021 ökade befolkningen med

28 428 personer

127 376
invånare

Enligt SCB är Lund ett av de mest jämställda kommunerna i Sverige sedan september 2021

Granskning av årsredovisning som avslöjar hur jämställd verksamheten verkligen är....



Lunds kommun
Årsredovisning
2021



Grundläggande nivå..

- Är personbaserade indikatorer/statistik könsuppdelad?
- Är orsakerna till eventuella skillnader mellan kön analyserade?
- Finns det kända jämställdhetsutmaningar inom något område och finns det beskrivningar hur vi arbetat för att möta dem?

Medelnivå..

- Kan vi utläsa hur måluppfyllelse/resultat/kvalitetsmått skiljer sig åt i effekter för kvinnor och män?
- Kan vi utläsa hur resurserna fördelats i insatser och hur de når kvinnor och män?

Avancerad nivå..

- Hur bidrar arbetet till att vi når de jämställdhetspolitiska målen?
- Jämställdhet i Sverige | Jämställdhetsmyndigheten
(jamstalldhetsmyndigheten.se)

Hur såg det ut i Lund?

Grundläggande nivå:

- Könsuppdelad statistik redovisas i personalredovisningen. I övrigt sker detta i väldigt liten utsträckning på kommunövergripande nivå och i varierande utsträckning på förvaltnings- och verksamhetsnivå.
- Inom flera områden finns kända jämställdhetsutmaningar (t.ex. trygghet, kompetensförsörjning), men det finns - med vissa undantag (t.ex. fritidsgårdar) - ingen beskrivning om hur vi möter/behöver möta dem. Det *kan* uppfattas som om kommunen saknar ett medvetet jämställdhetsarbete när de insatser som görs inte syns.

Medelnivå:

- Det finns en del nyckeltal som visar *verksamheternas resultat* för olika grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar - till exempel skolresultat och arbetsmarknadsinsatser.
- Den generella frånvaron av könsuppdelad redovisning gör dock att det är svårt att se i vilken grad kommunens insatser och resurser når medborgare likvärdigt och jämställt.

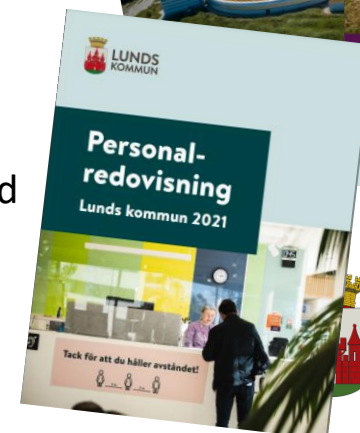
Avancerad nivå: ...



Lunds kommun
Årsredovisning
2021



Kvalitetsrapport
Lunds kommun 2020-2021



Personal-
redovisning
Lunds kommun 2021

Hållbarhetsredovisning
Kommunfullmäktige 2021



LUNDS
KOMMUN

Men hur går vi vidare då?

- Vilka nödvändiga förändringar kan vi själva besluta om?
- Finns det nödvändiga förändringar som vi inte råder över?
- Vilka åtgärder ska vi göra?
- När är det bäst att göra det?
- Vem gör det?
- Hur följer vi upp det?

Vad gjorde vi i Lund?

Förstå **varför** det ser ut om
det gör
Förändringar i vårt IT-
ledningssystem för att
möjliggöra redovisning av
könsuppdelad statistik
Uppdaterade anvisningar för
de olika rapporterna

Dialog med
nyckelpersoner
Stöd via öppet hus
Ny utvärdering i mars/april



Arbetsgivaren Lunds kommun

Lund integrerar lika rättigheter där det hör hemma



En förebyggande 4a

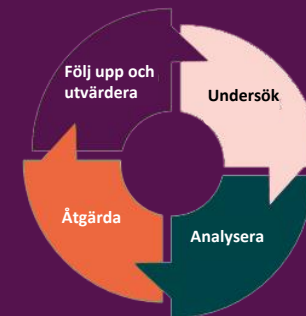
Aktiva åtgärder mot diskriminering



Jämställdhetsintegrering



Ledningsprocess



Alltid kön men aldrig bara kön

Lika rättigheter och
möjligheter-
inte ett separat spår!



Arbetsmiljö



Lönebildning



Rekrytering

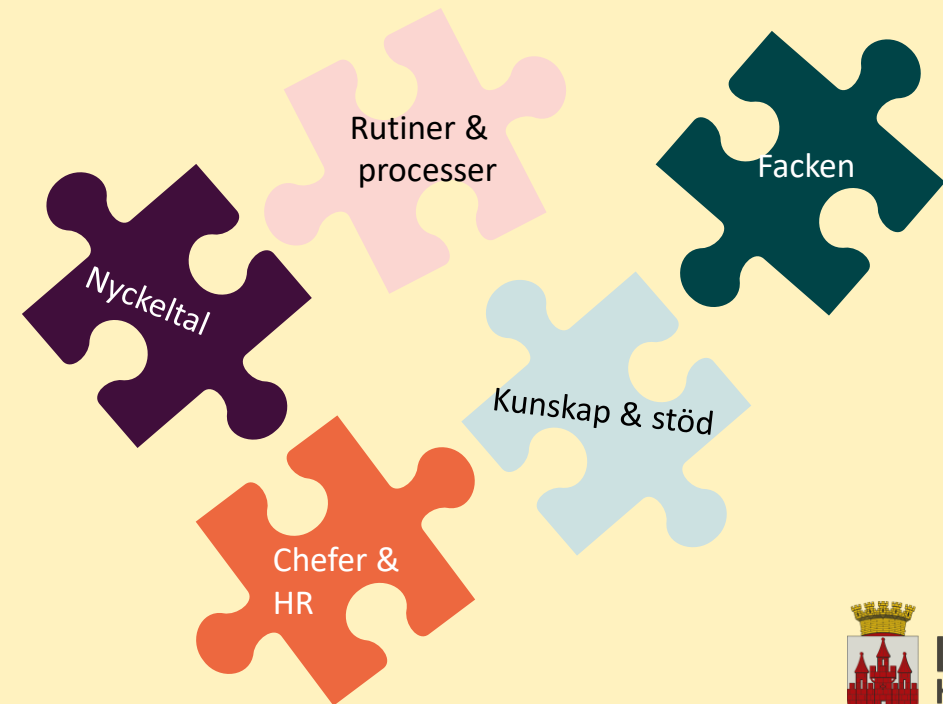


Kompetensutveckling



Undersöka

Hur ser det ut hos oss?



Identifierade utmaningar



Kunskap

Samsyn

Upp på agendan

Tydlighet

Ledarskap

Stöd till chefen

2022

Ansvarsfördelning

Ledning

HR

Chefer

Vägledning

Där det hör hemma

Filmer och verktyg

Metod i fyra steg

HR-arbetsgrupp

Undersöka

Analysera

Åtgärda

Följa upp

Chefens vägledning till aktiva åtgärder

Lika rättigheter och möjligheter - Chef - Inloggad (lund.se)

The screenshot shows the 'Inloggad' (Logged in) portal for Lunds Kommun. The page title is 'Lika rättigheter och möjligheter'. The breadcrumb trail is 'Inloggad > Chef > Lika rättigheter och möjligheter'. A left-hand navigation menu lists various topics, with 'Lika rättigheter och möjligheter' selected. The main content area contains the following text:

Lika rättigheter och möjligheter

Lika rättigheter och möjligheter är ett av Lunds kommuns fem viktiga målområden som arbetsgivare. Lunds kommun ska vara en arbetsgivare som kännetecknas av respekt för alla människors lika värde och frihet från diskriminering. Medarbetare ska behandlas likvärdigt vad gäller arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Arbetet med lika rättigheter och möjligheter ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet och genomsyra de beslut som fattas och aktiviteter som genomförs.

Ansvarsfördelning

Kommunfullmäktige har det övergripande och samlade arbetsgivaransvaret för att lagar och föreskrifter följs och att bevaka att nödvändiga investeringar görs.

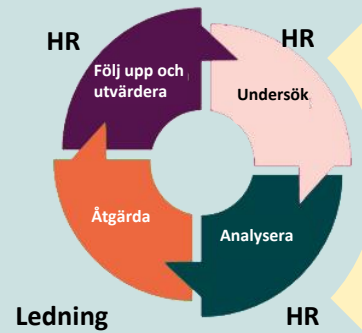
Kommunstyrelsen har det yttersta ansvaret för att förvaltningens verksamhet bedrivs enligt diskrimineringslagstiftningen och se till att förvaltningschefen har tillräckliga befogenheter, resurser och kompetens.

Förvaltningschef ansvarar för att kommungemensamma styrdokument, processer och rutiner används och att förvaltningens egna styrdokument stödjer lika rättigheter och möjligheter. Förvaltningschef har ansvaret för att åtgärder mot diskriminering vidtas vid behov inom förvaltningen och att det finns tillräckliga kunskaper och resurser.

Kommunkontorets HR-avdelning ansvarar för att styrdokument, processer och rutiner inom arbetsgivarområdet stödjer lika rättigheter och möjligheter samt för ett kontinuerligt och systematiskt arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering på kommunövergripande nivå. HR-avdelningen ansvarar också för genomförandet av en årlig lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

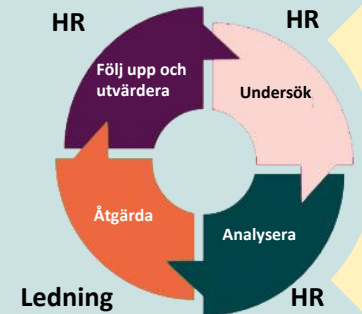
Chefer ansvarar för att bedriva ett systematiskt arbete mot diskriminering utifrån kommungemensamma styrdokument, processer och rutiner.

HR-arbetsgrupp



Kommunledning

Ansvar för kommunövergripande styrdokument, processer och rutiner.



Förvaltning

Ansvar för att styrdokument, processer och rutiner används.



Arbetsplats

Använder styrdokument, processer och rutiner. Arbetar systematiskt mot diskriminering inom ramen för SAM.

2023

Metod i fyra steg

HR-arbetsgrupp

Undersöka

Analysera

Åtgärda

Följa upp

Arbetsmiljö

SAM

Kränkande särbehandling
& trakasserier

Rekrytering

KBR

Genusgranska annonser

Ersätta personligt brev

Utbildning

Levande bibliotek

**Analys som visar vägen till en jämställd verksamhet.
Att mäta jämställd och jämlik hälsa.**

Analyser som visar vägen till en jämställd verksamhet.

- Grunden i analyserna ska vara hur resurser fördelas mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Hur tillgången till behandling, information och bemötande ser ut för kvinnor och män är också viktiga. Hälso-och sjukvården har genomfört jämställdhetsanalyser inom till exempel ADHD behandling och hjärtsjukvård.
- Metodstödet för jämställdhetsanalyser utvecklas så att verktyg kan ges till produktionsenheterna som ska genomföra jämställdhetsanalyser. Exempel på insatser är kopplade till kompetensutveckling, systematik och uppföljning. En tydligare uppföljning i ordinarie system där slutsatserna från jämställdhetsanalyserna kan presenteras till de politiska beredningarna ökar också den samlade kunskapen om Region Östergötland erbjuder lika villkor till kvinnor och män, flickor och pojkar. Motsvarande uppföljning behövs avseende jämlik vård.

Jämställdhetsanalyser

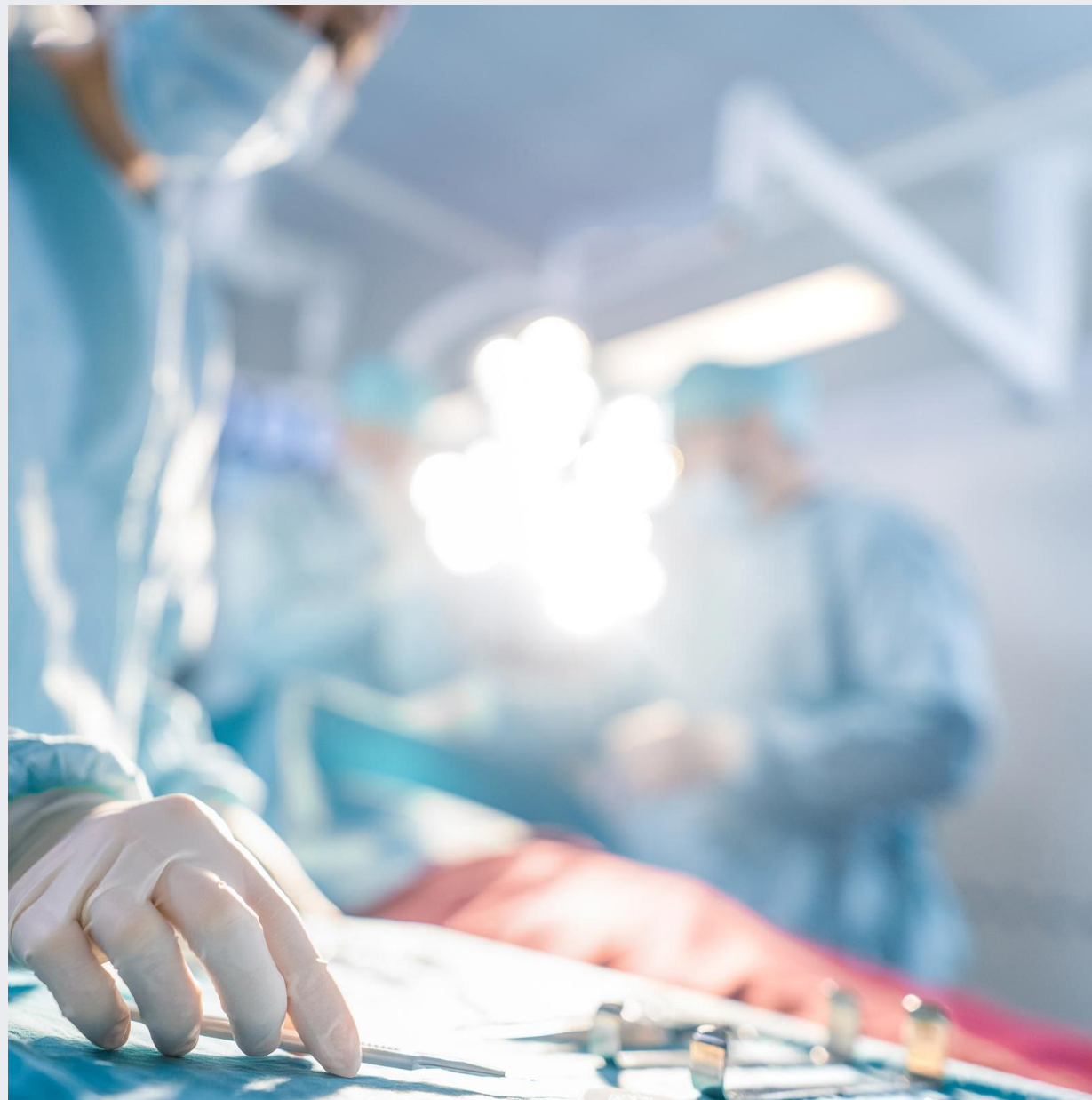
- 2018 de första jämställdhetsanalyser.
- Uppehåll under pandemin för HS.
- Utvecklingsarbete under hösten 2022 med hjälp av SKR metodstöd för jämställdhetsanalyser.

Fakta

- Syftet är att öka den samlade kunskapen om huruvida Region Östergötland erbjuder lika villkor till kvinnor och män, flickor och pojkar. Analyserna kan till exempel vara kopplade till en viss patientgrupp, en viss diagnosgrupp eller en särskild behandling.
- Grunden i analyserna ska vara hur resurser fördelas mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Hur tillgången till behandling, information och bemötande ser ut för kvinnor och män är också, om relevant, viktiga aspekter

Exempel på jämföringsanalys 2022

- ADHD-behandling
- Medicinsk fotvård
- Hjärtsjukvård
- Diabeteshjälpmedel
- Konsumtion av specialiserad vård



Könsskillnader avseende ADHD-behandling i östra Östergötland (2019)

Bakgrund:

Studier visar att diagnosen ADHD/ADD oftare ställs på pojkar än flickor. Svårighet hos flickor upptäckts inte i samma utsträckning och då finns risk att flickor inte erbjuds stöd.

Resultat:

Undersökningen i Östra Östergötland understryker forskningen på området. Flickor 0-19 år hämtar ut betydligt mindre läkemedel än pojkar i samma ålder. BUP ser att det finns sannolika skäl uppmärksamma dessa svårigheter hos flickor tidigare.

Åtgärd:

Resultatet används som ett led i verksamhetsutvecklingen.

Frågor:

- Hur kan analysen utvecklas till mer integrerade åtgärder i verksamheten?
- Hur kan analysernas resultat breddas till fler verksamheter?

Att mäta jämställd och jämlik hälsa

19 januari 2023

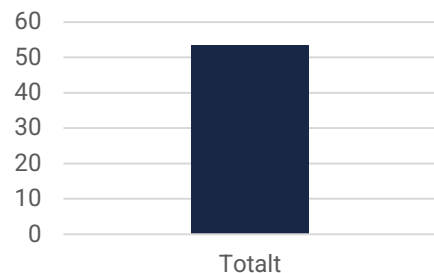
Med utgångspunkt från arbetet inom Plattform för jämlik hälsa och vård som är en regionintern plattform. Plattformen ska utifrån ett helhetsperspektiv, ge kunskapsbaserade underlag inför beslut som bidrar till jämlik hälsa och vård samt vara en del i arbetet för en hållbar utveckling och Agenda 2030. Plattformens uppdrag är att identifiera och utveckla en systematisk struktur/process för en kontinuerlig folkhälso- och sjukvårdsanalys, stödja implementering, uppföljning och vid behov uppdatering av strategiska dokument inom området, sprida kunskap om jämlik hälsa och vård. **Ett av deluppdragen under 2020-2022 har varit att utveckla en systematisk struktur/process för kopplingen av folkhälsodata och sjukvårdsdata för en kontinuerlig folkhälso- och sjukvårdsanalys.** Det som är utmaningen, är att utifrån ett brett perspektiv analysera och visa på skillnader i vård och hälsa. Det har plattformen tagit sig an genom att ta fram en modell för att visa på ojämlikhet i hälsa utifrån ett socioekonomiskt perspektiv. Fortsättningsvis behöver arbetet breddas till ett intersektionellt angreppssätt. En utmaning är att samköra data ur flera register, den utmaningen blir än större ur ett intersektionellt perspektiv, då kön med enkelhet kan hämtas ur register medan de övriga data behöver hämtas på andra sätt. Samtidigt som vi vet att skillnaderna i hälsa påverkas av både diskriminering och livsvillkor. Hur breddar vi möjligheten att samla in data? De behöver kompletteras med fördjupningsstudier och intervjuer. Genom att inkludera fler perspektiven kan fler grupper identifieras som är i behov av riktade insatser, inom folkhälsoarbetet. Det skulle också öka kunskapen inom vården om att behoven hos olika individer ser olika ut och att vi idag inte ger jämlik vård. Hur uppnår vi en ökad personcentrering som utgår från individens behov och förutsättningar inom vården?

Vad vi mäter påverkar resultaten

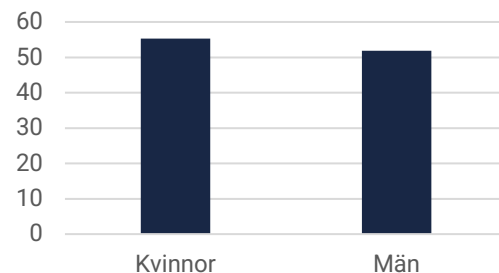
- Jämställdhet – kön
- Intersektionalitet – diskrimineringsgrunder
 - Kön
 - Könsoverskridande identitet eller uttryck
 - Etnicitet
 - Trosuppfattning
 - Funktionsnedsättning
 - Sexuell läggning
 - Ålder
- Jämlikhet – socioekonomi:
 - Utbildningsnivå
 - Yrke
 - Inkomst

Vad behöver vi mäta för att göra rätt insatser?

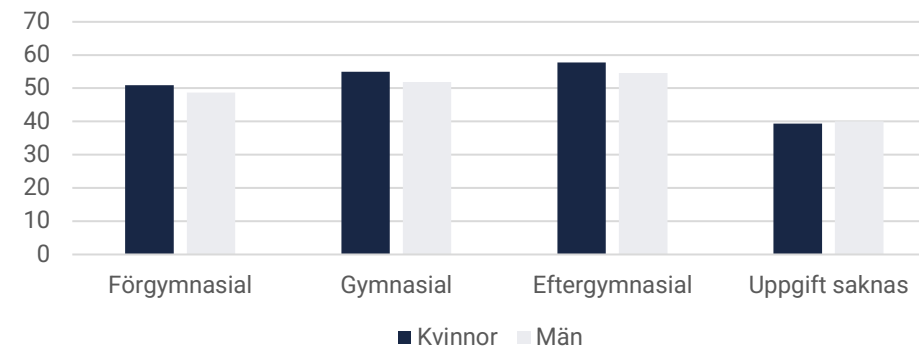
Medellivslängd vid 30 år, 2021



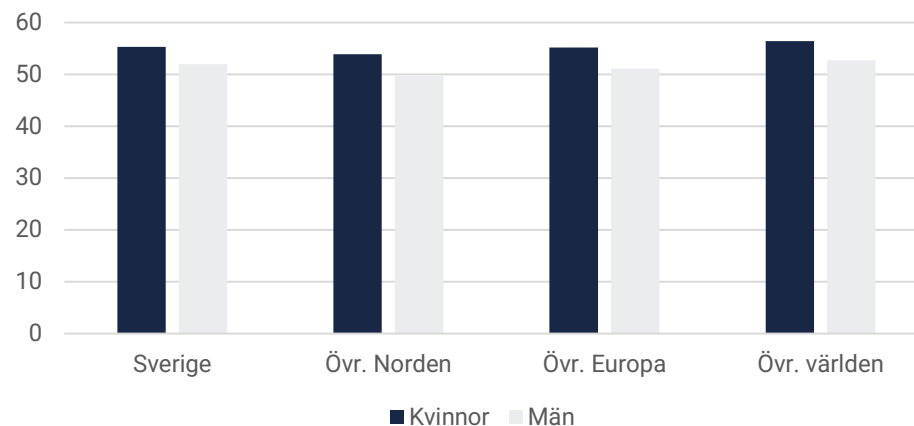
Medellivslängd vid 30 år, 2021



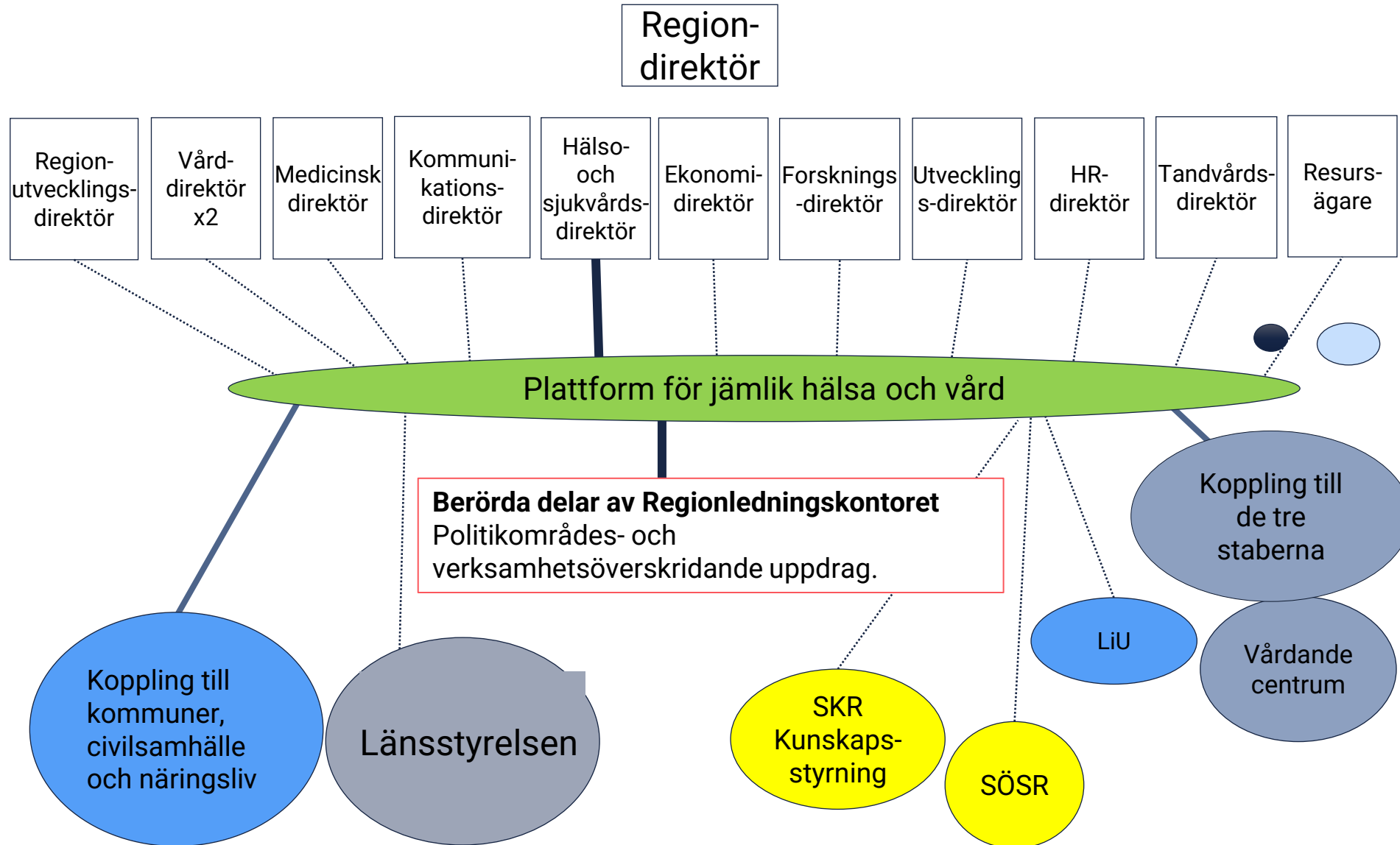
Medellivslängd vid 30 år, efter utbildningsnivå, 2021



Medellivslängd vid 30 år, efter födelseland, 2021

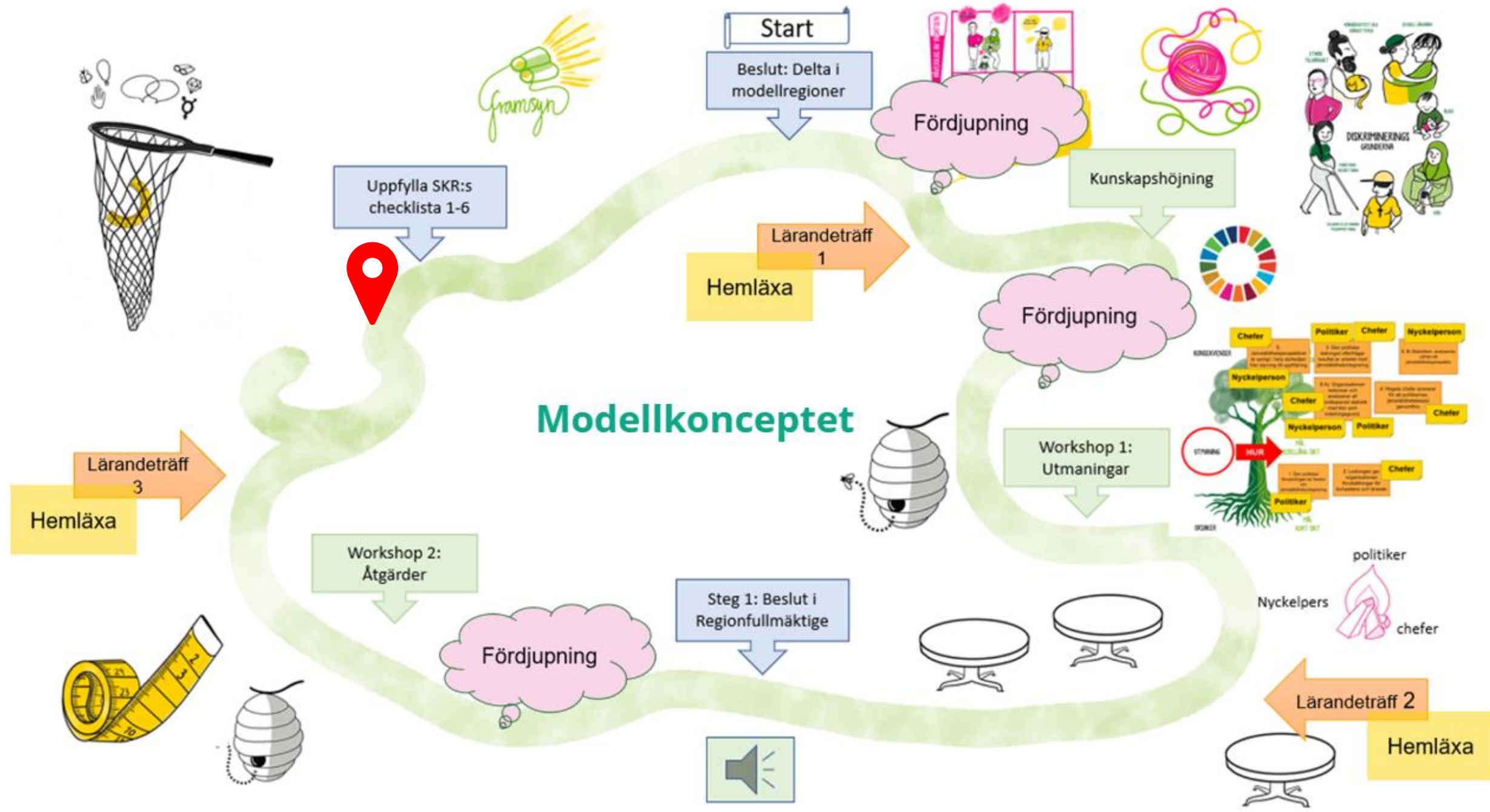


Organisation

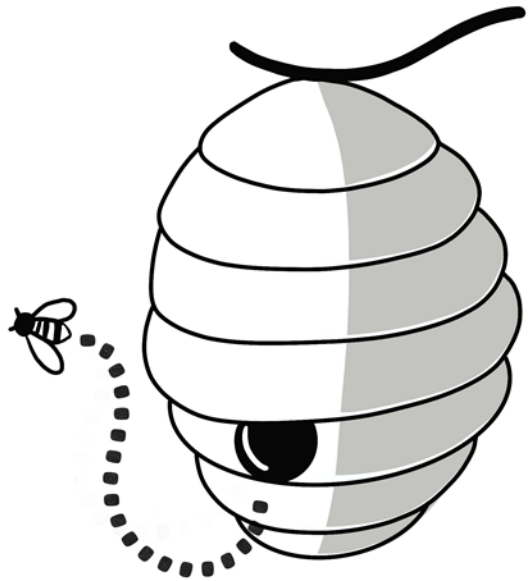




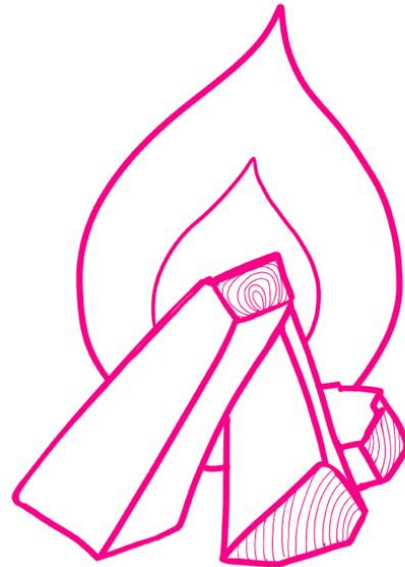
**REGION
KRONOBERG**



VILKA ÄR VÅR UTMANINGAR?



Politiker

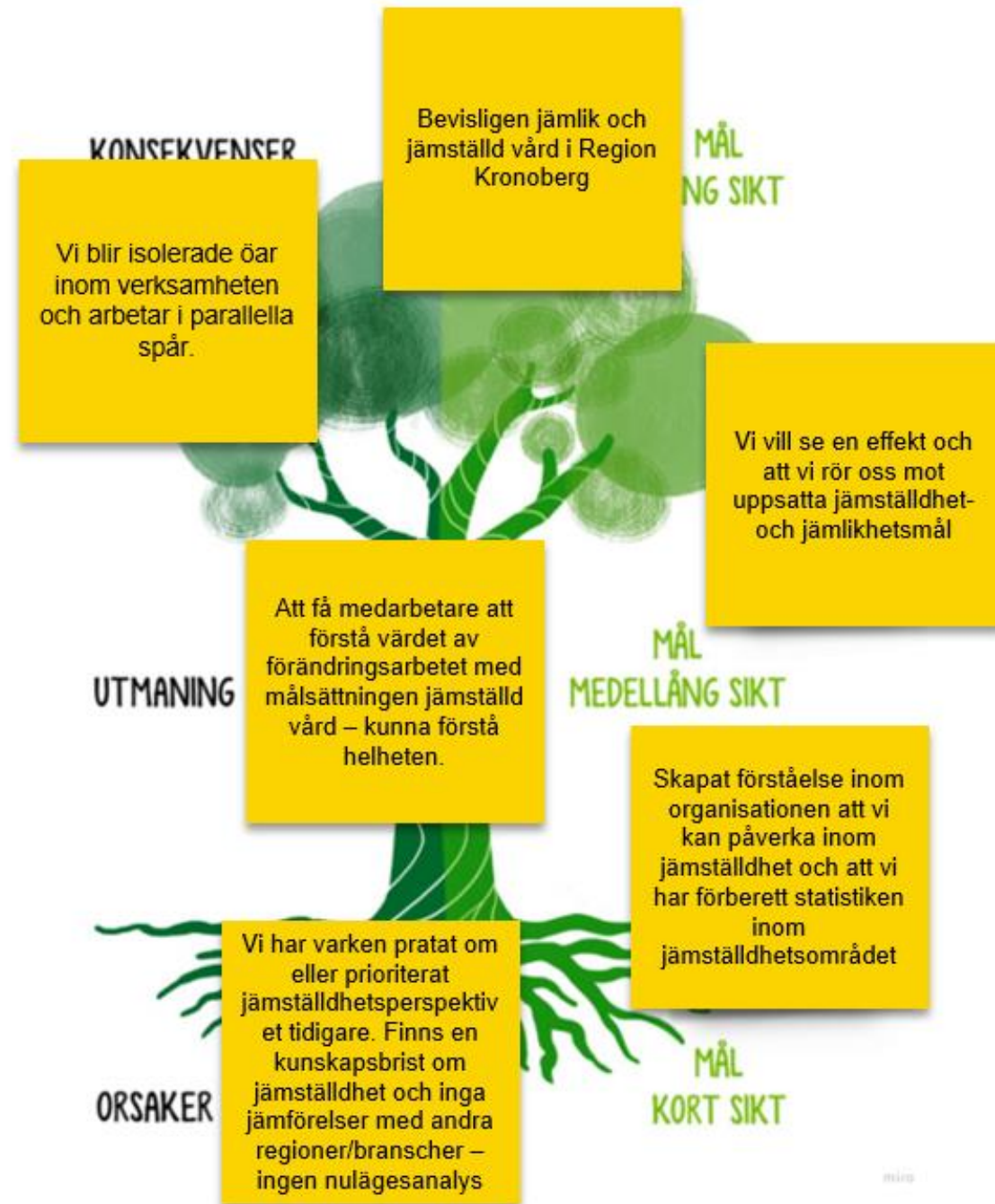
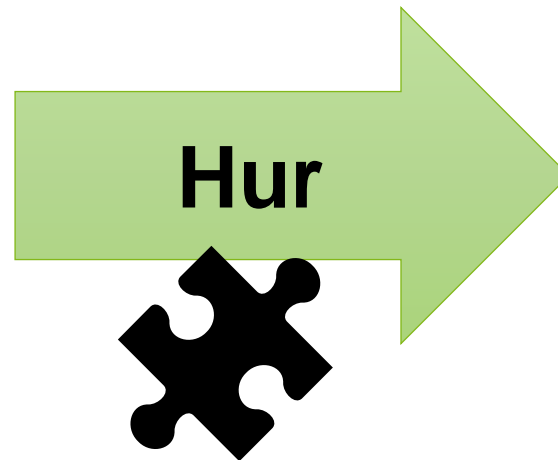


Chefer

Nyckelpersoner

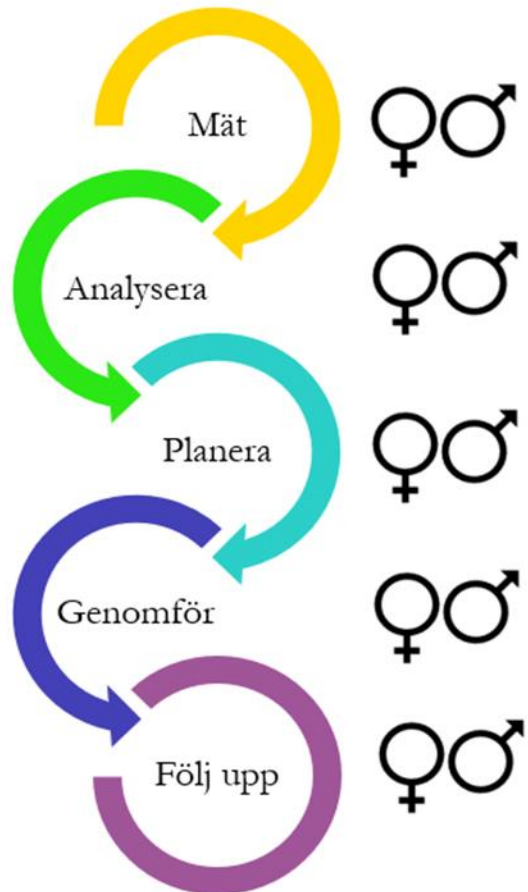


UTMANINGSTRÄDET



UTMANING -> HUR: KRONOBERGSMODELL FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

1. Efterfrågan



Vi ska arbeta med jämställdhetsintegrering som strategi



Vi har rutiner för att inkludera jämställdhet inom våra beslut och vår planering



Vi följer upp utifrån ett jämställdhetsperspektiv - Blev utfallet som vi ville?