

Välfärd, klimat och kompetens
Marina Gregorsson
Tfn: 063146619
E-post: marina.gregorsson@regionjh.se

2018-11-05

RUN/84/2018

Regionala utvecklingsnämndens uppföljning 2018 - Jämlik och jämställd region

Mål för arbetet för en jämlik och jämställd region

I den här rapporteringen redovisas måluppfyllelsen för regionfullmäktiges mål

- Fullmäktiges samhällsmål
 - Jämlik och jämställd region

Arbetet har även följande mål, fokusområden och uppdrag att förhålla sig till

- Villkorsbeslut 2018
 - Strategiskt och långsiktigt arbeta för en jämställd regional tillväxt

Under året har stora delar av regionala utvecklingsnämndens arbete för jämställd och jämlik region genomförts inom ramen för projektet Jämställd regional tillväxt Jämtland Härjedalen 2016-2018. Projektet har finansierats av Tillväxtverket.

Regeringsuppdraget har genomförts inom projektet genom framtagande och genomförande av *Handlingsplan Jämställd regional tillväxt Jämtland Härjedalen*. Handlingsplanen har utgjorts av tre huvudsakliga prioriteringar. Under 2018 har bland annat det Regionala tillväxtprogrammet utvärderats, CEMR-deklarationen lyfts i form av workshops och en grundutbildning (webbaserad)/introduktion kopplat till Jämställdhet och jämlikhet är under framtagande. Ambitionen är att alla – oavsett uppdrag/funktion – inom Region Jämtland Härjedalen skall ges en grund i ord och begrepp samt något praktiskt verktyg för analyser av verksamhet (4R). Mittuniversitetet har genomfört en utvärdering av hela uppdraget där de bland annat beskriver den ”tröghet” som finns vid förändringsarbete.

Mer information finns i projektets slutrapport, RUN/272/2017.

Måluppfyllelse

Fullmäktiges strategiska samhällsmål

- Jämlik och jämställd region

Framgångsfaktorer

- Jämställdhetsintegrera regionens tillväxtarbete med ett intersektionellt perspektiv

Indikatorer	Måluppfyllnad/kommentar
För förvaltningens medarbetare och politiker ska det genomföras 15 utbildningstillfällen 2018	Totalt har det under 2018, med Birka och Bäckedal inkluderade, genomförts 30 olika utbildningstillfällen till den sista oktober. Av dessa har Tillväxtdagen den 26 april 2018 samt personaldagen den 25 oktober 2018 varit öppen för kommuner, bolag mfl. Utöver dessa 30 tillfällen har område Kultur särskilt arbetat med HBTQ-frågor.
Genomförda kvantitativa mätningar visar på en ökad kunskap i jämställdhet hos medarbetare och politiska representanter	Med avseende på medarbetare inom regional utveckling har en större mätning genomförts under oktober 2018. Den påvisar jämfört med de tidigare enkäterna som genomförts på ökat kunskap och insikt i frågorna. Se ett axplock av kommentarer nedanför tabellen. Någon riktad mätning kopplat till politiker har ej genomförts. Jämställdhet och jämlikhet är inkluderad i kommande förtroendemannautbildning som kommer att genomföras under våren 2019.
Framtagen rutin för jämställdhets-, jämlikhets och barnrättsperspektiv ska nyttjas vid 100 % av beslutsärenden. Mätning görs av ärenden vid två slumpvis valda månader	Den enkät som genomfördes i oktober påvisar att nästan 45% av svarande (95 personer) säger att hen helt eller delvis tillämpar framtagen rutin. Under 2019 kommer ansvariga chefer att efterfråga och kartlägga nyttjandegraden. I det kommande arbetet med revidering av den regionala utvecklingsstrategin kommer en inkluderad arbetsprocess att eftersträvas, strategin kommer också att implementera jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv.
Samtliga reviderade och nyproducerade policys ska vara jämställdhets-, jämlikhets- och barnrättsintegrerade	Har medverkat kring en policy (revidering). Policy om jämställdhet och jämlikhet som regionfullmäktige antog i februari 2018.
Samtliga bolag/medlemsorganisationer ska ha ägardirektiv som beaktar jämställdhet ur ett intersektionellt perspektiv	Totalt har Region Jämtland Härjedalen inkluderat jämställdhet i ägardirektiv till Länstrafiken och Jamtli. Torsta AB har arbetat med jämställdhet på eget initiativ och för ALMI Mitt ingår bland annat att beakta jämställdhet i grunduppdraget.

	<p>På ledningsgrupp för regional utveckling 29 oktober 2018 beslutades det om en generell formulering som skall införas i övriga ägardirektiv under 2019.</p>
--	---

Kommentarer (några) hämtade ur den senaste enkäten

- Att påminna mig själv och andra om att ALLTID observera hur hänsyn tas till jämställdheten mm
- Väldigt mycket. Jag tycker att jag tänker på ett helt annat sätt nu, både i det lilla och i det stora. Inte minst när vi planerar aktiviteter och projekt. Och det handlar definitivt inte "bara" om kvinnor och män utan även om unga/gamla samt resursstarka/resurssvagare när det gäller ekonomi.
- Oförmågan och viljan i organisationen att tillämpa gällande Rutin för ett jämlikhet- och jämställdhetsperspektiv. Men även ansvariga chefers oförmåga att ställa frågan kopplat till medarbetare - Har du/ni tillämpat Rutinen i beredningen?
- Att alltid ha med mig det perspektivet i vårt arbete, internt och externt. Även om en själv är medveten, behöver vi vara nytänkande och ifrågasätta gamla mönster för att vara mer inkluderande. Att ställa sig frågan i projekten HUR jobbar vi mer jämställt, inte bara ATT.
- Ökad kunskap och att vara mer normkritisk. Det bästa under projektet har varit Genusfotografen och Gertrud Åström.
- 4 R som kan vara grund för att analysera och kartlägga verksamheter, ge en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras samt hur den bör förändras för att minska ojämställdheten
- Det konkreta arbetet i grupp kring projektet GRIPEN- kopplingen till CEMR
- Gertrud Åströms föreläsning och att hela tiden ha med mig "vad är mitt uppdrag"
- Det behövs långa projekt/ processer för att få en djupare medvetandenivå, vilket projektet har bidragit till.
- En helt ny syn på omvärlden
- Den positiva attityd som frambringats ur arbetet
- Att det finns perspektiv som jag inte tänkt på eller uppmärksammat, trots att jag tror att jag är medveten
- Att jämställdhet har betydelse för länets utveckling och att det kan ge en hävstång, som vi tidigare aldrig ens anat

Åtgärder om målen inte ser ut att uppfyllas

Saker som påverkar

- För att jämställdhetsintegrera samtliga ärende som behandlas inom förvaltningen behöver ansvariga chefer mer frekvent och tydligt efterfråga en tillämpning av fastställd rutin.
- Kännedomen om rutinen har ökat avsevärt under projektperioden men bör betraktas som ett stöd för en bredare tillämpning än ärendeberedning. Rutinen skulle kunna utgöra ett stöd för genomförande av exempelvis utbildningsdagar, seminarier och kommunikationsaktiviteter.
- Revidering av Regionala tillväxtprogrammet har inte genomförts under projektperioden då dialog och diskussion om Regionala tillväxtprogrammets vara eller icke vara samt hur det ska förhållas till regionala utvecklingsstrategin har behövt genomföras. Utvärdering av nuvarande Regionala tillväxtprogrammet ger

bra inspel till revidering av Regionala utvecklingsstrategin och även ev. nytt Regionalt tillväxtprogram

- Samtliga ägardirektiv har inte jämställdhetsintegrerats under projektperioden vilket delvis beror på att det är få gånger under perioden som varje ägardirektiv har setts över, ett visst motstånd/okunskap i frågan har funnits samt att uppföljning/återrapportering också har behövt processas och mognat.
- Mittuniversitetet har genomfört en utvärdering av hela regeringsuppdraget där de identifierar och beskriver bland annat den ”tröghet” som finns vid förändringsarbete. Arbete med jämställdhet, normer och värderingar är ett stort förändringsarbete som kräver tid, mod, engagemang och uthållighet. Vi har tagit stora kliv framåt och behöver nu fortsätta arbetet i den riktningen.