



Vägen till en jämställd budget-

Jämställdhetsintegrering i praktiken



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN

Jämställdhetsintegrering

Västra Götalandsregionens mål är ett samhälle där kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden. Där är vi inte än. Därför krävs en strategi för hur vi ska nå målet – Jämställdhetsintegrering är den strategi som Västra Götalandsregionen ska arbeta efter.

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsperspektivet beaktas i planering, genomförande och uppföljning av en verksamhet. Syftet med jämställdhetsintegrering är att motverka ojämlikhet och diskriminering på grund av kön inom en verksamhet.

Västra Götalandsregionens ägare, beställare och utförare ska säkerställa att verksamheterna är jämställda. De förtroendevalda och anställda ska främja och bidra till jämställdhetsarbetet i verksamheterna. Alla ska inte göra samma sak, eller lika mycket, men ett ökat, gemensamt ansvarstagande bidrar till ökad jämställdhet.

Regionfullmäktiges budget är Västra Götalandsregionens främsta styrdokument, och ligger till grund för verksamheternas överenskommelser, verksamhetsplanering och detaljbudget. En jämställdhetsintegrerad budgetprocess innebär att regionfullmäktiges strategier, mål och uppdrag avseende jämställdhet beaktas i verksamheternas arbete med överenskommelser, verksamhetsplanering och detaljbudget.

En jämställdhetsintegrerad budgetprocess stärker ledningen och styrningen av jämställdhetsarbetet i Västra Götalandsregionen. En jämställdhetsintegrerad budgetprocess kan även bidra till att jämställdhetsarbetet blir mer systematiskt och strukturerat – och leda till ökad jämställdhet i verksamheterna.

Denna broschyr visar vägen till en jämställdhetsintegrerad budgetprocess. Den beskriver vad jämställdhetsintegrering i praktiken innebär i arbetet med överenskommelser, detaljbudget, verksamhetsplanering och uppföljning – centrala delar i Västra Götalandsregionens budgetprocess.

Broschyren riktar sig till dig som är delaktig i budget-, verksamhetsplanerings- och uppföljningsarbetet.

”Jämställdhetsintegrering innebär (om) organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.”

Europarådets definition av begreppet
jämställdhetsintegrering

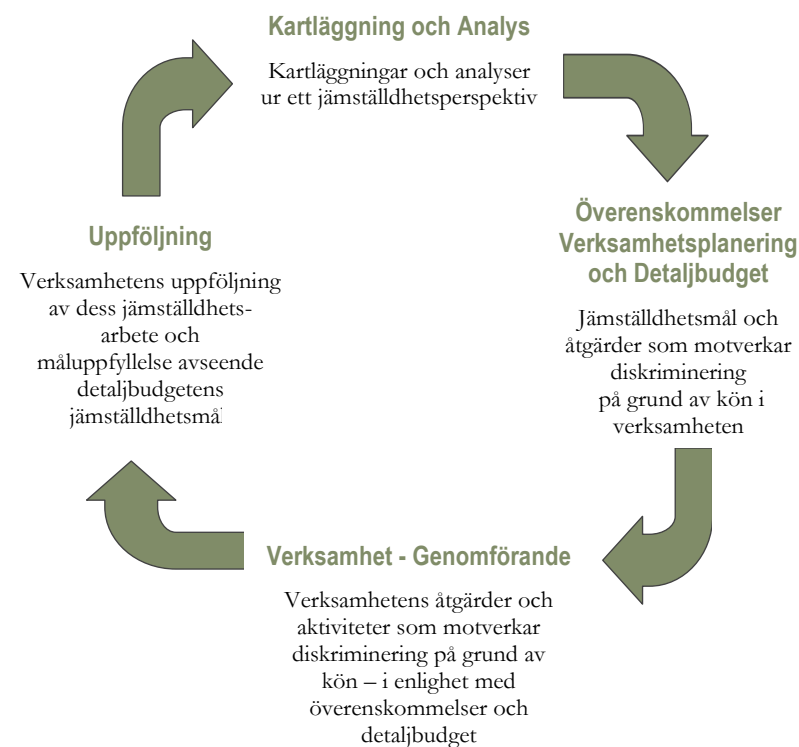
Jämställdhetsintegrerad budgetprocess – i praktiken

Regionfullmäktige har beslutat att Västra Götalandsregionens budgetprocess ska jämställdhetsintegreras. I praktiken innebär det att varje enskild styrelse och nämnd ska säkerställa att dess enskilda budgetprocess är jämställdhetsintegrerad – och att jämställdhet beaktas i arbetet med överenskommelser, verksamhetsplanering och detaljbudget.

Jämställdhetsintegrering av budgetprocessen är en central del i Västra Götalandsregionens jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsintegrering av budgetprocessen berör olika typer av aktiviteter, såsom kartläggning och analys av verksamheten, verksamhetsplanering och uppföljning. Dessa aktiviteter ska genomföras med ett jämställdhetsperspektiv. I följande avsnitt beskrivs hur jämställdhetsperspektivet kan integreras i verksamheternas budgetprocesser.

En jämställdhetsintegrerad budgetprocess

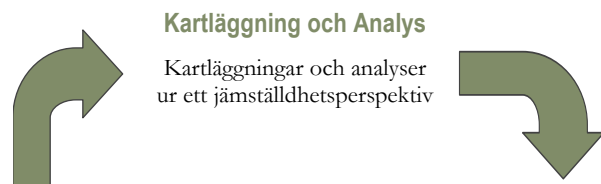


Kartläggning och Analys

Regionens nämnder och styrelser ska löpande kartlägga, utreda och analysera sina verksamheter för att identifiera om eventuella oskäligen skillnader finns mellan kvinnor och män. Kartläggningar och analyser ur ett jämställdhetsperspektiv ska beakta regionens anställda, kunder och brukare. Detta underlag ska användas i budgetarbetet.

Regionen har tillgång till omfattande mängder könsuppdelad statistik, som kan bidra till en ökad kunskap om eventuell diskriminering på grund av kön inom regionens verksamheter. Användningen av statistik i budgetarbetet och verksamhetsplaneringen måste öka.

Beställare och utförare har lika stort ansvar för att analysera och kartlägga sin verksamhet utifrån ett jämställdhetsperspektiv – utifrån sina respektive roller. Genomförda kartläggningar och analyser ska ligga till grund för arbetet med överenskommelser, verksamhetsplanering och detaljbudget.



Exempel på frågeställningar:

Bemöts kvinnor och män på olika sätt i kontakten med verksamheten?

Beaktar verksamheten kvinnors och mäns eventuellt olika behov av service?

Beaktar verksamheten kvinnors och mäns eventuellt olika villkor?

På vilket sätt främjar verksamheten jämställdhet?

På vilket sätt beaktas jämställdhet i verksamhetens beslutsunderlag?

Överenskommelser Verksamhetsplanering och Detaljbudget

Kartläggningar och analyser av verksamheterna ur ett jämställdhetsperspektiv kompletterar verksamheternas övriga behovsanalyser och beslutsunderlag som används i budgetprocessen. Om oskäliga skillnader mellan könen identifierats ska särskilda mål och åtgärder tas fram i samband med planering av verksamheten och budgetarbetet.

I de fall genomförda kartläggningar och analyser tyder på att diskriminering mellan män och kvinnor förekommer ska verksamheterna särskilt beakta jämställdhet i överenskommelsearbetet och verksamhetsplanering.

Styrelsernas och nämndernas detaljbudgetar ska ha ett jämställdhetsperspektiv. Mätbara mål och konkreta, uppföljningsbara åtgärder, som syftar till att motverka diskriminering på grund av kön, ska tas fram.



Överenskommelser Verksamhetsplanering och Detaljbudget

Jämställdhetsmål och åtgärder som motverkar diskriminering på grund av kön i verksamheten



Exempel på frågeställningar:

Hur säkerställs att kvinnor och män får lika bra service?

Hur säkerställs att verksamheten främjar jämställdhet?

Hur tillgodoses kvinnors och mäns olika behov, om sådana identifierats?

Hur hanteras oskäliga skillnader mellan könen inom verksamheten?

Hur ska verksamheten motverka diskriminering?

Verksamhet - Genomförande

Västra Götalandsregionens verksamheter har alla ett ansvar för att främja jämställdhet i praktiken.

Utförarna ska säkerställa att verksamheterna operativt genomför och omsätter regionfullmäktiges budgetmål, detaljbudgetar och fastställda överenskommelser. De åtgärder och aktiviteter som tagits fram ska genomföras så att jämställdheten främjas och oskäliga skillnader mellan könen motverkas.

Hälso- och sjukvården har ett särskilt ansvar för att säkerställa att diskriminering på grund av kön inte förekommer, då regionens invånare på olika sätt kommer i kontakt med vårdsektorn i olika faser av livet.

Även andra utförare har ett stort ansvar för att i praktiken genomföra åtgärder som motverkar diskriminering på grund av kön. Verksamheter som avser kultur, regionutveckling, miljö, forskning, kollektivtrafik och utbildning har en strategiskt viktig position i arbetet mot diskriminering, då dessa verksamheter möter en stor del av Västra Götalands läns invånare i det dagliga livet.

Verksamhet - Genomförande

Verksamhetens åtgärder och aktiviteter som motverkar diskriminering på grund av kön – i enlighet med överenskommelser och detaljbudget



Exempel på frågeställningar:

Hur säkerställs att beslut om åtgärder mot diskriminering genomförs enligt plan?

Finns förutsättningar för att beslutade åtgärder ska kunna genomföras?

Har tillräckliga resurser avsatts för att beslutade åtgärder ska kunna genomföras?

Vilken tidplan finns för att genomföra beslutade åtgärder?

På vilket sätt ska åtgärderna realiseras?

Har beslutade åtgärder kommunicerats inom verksamheten?

Uppföljning

Styrelserna och nämndernas uppföljning ska omfatta en redovisning av måluppfyllelse avseende jämställdhetsarbetet. Redovisningen ska beskriva om beslutade åtgärder haft önskad effekt – alltså minskad diskriminering och ökad jämställdhet. Verksamheternas uppföljning av jämställdhetsmål och jämställdhetsarbetet ska ske årligen.

Beställare och utförare har ett särskilt ansvar för att säkerställa att uppföljningen av överenskommelserna har ett jämställdhetsperspektiv. De ska gemensamt komma överens om uppföljningens utformning.

Om uppföljningen visar att mål inte uppfyllts eller åtgärder inte haft önskad effekt, ska åtgärdsplaner tas fram och redovisas.

De uppföljningsrapporter, delårs- och årsredovisningar som tas fram ska ingå i underlaget till nästkommande års budgetprocess – särskilt i de fall då verksamheternas jämställdhetsmål inte uppfyllts, eller beslutade åtgärder inte bidragit till ökad jämställdhet.



Uppföljning

Verksamhetens uppföljning av dess jämställdhetsarbete och måluppfyllelse avseende detaljbudgetens jämställdhetsmål.



Kompetensutveckling om jämställdhetsintegrering i praktiken

Kompetensutveckling bidrar till att Västra Götalandsregionens strategi för ökad jämställdhet får effekt.

Medarbetare inom alla verksamheter måste ha kunskap om vad jämställdhetsintegrering innebär. Verksamheterna har även behov av medarbetare med särskild kompetens om hur kartläggningar och analyser ur ett jämställdhetsperspektiv genomförs, samt hur diskriminering kan motverkas i praktiken.

Erfarenhetsutbyte inom Västra Götalandsregionen, och spridning av goda exempel, är en viktig del i verksamheternas jämställdhetsarbete.

Exempel på kompetensområden:

- ➡ Jämställdhetsintegrering i teori och praktik.
- ➡ Utveckling av konkreta, mätbara jämställdhetsmål.
- ➡ Analys av könsuppdelad statistik.
- ➡ Analys av oskäliga skillnader mellan könen.
- ➡ Åtgärder för en jämställd verksamhet.
- ➡ Jämställdhetsarbete i praktiken.

Beställ fler exemplar av broschyren via
www.vgregion.se/bestall