

Utvärdering av arbetet med jämställda beslut

Innehåll

Utvärdering av jämställda beslut	0
Bakgrund	2
Jämställdhet ska genomsyra hela organisationen	2
Jämställdhetsintegrerade beslutsunderlag	3
Uppdrag	3
Utvärderingens upplägg	4
1. Översyn kring hur andra regioner/kommuner arbetat med jämställda beslut	4
2. Granskning av hur jämställdhet har motiverats	4
3. Dialog med handläggare	5
4. Dialog med politiker	6
Resultat	6
Avslutande reflektion	9
Hur vi går vidare	11
Bilaga: Ärenden som har granskats	13

Bakgrund

Det övergripande nationella jämställdhetspolitiska målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet förutsätter att samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter råder mellan kvinnor och män inom livets alla områden. Det skulle innebära att kvinnor och män har lika villkor och möjligheter gällande inflytande, makt, ekonomi, utbildning, omsorg, tid, hälsa och rätt till sin egen kropp. Jämställdhet är en viktig fråga för Region Norrbotten och därför behöver det finnas en samsyn om att detta område är prioriterat och att det rör alla nämnda områden.

Enligt Global Gender Gap Report 2021 ligger Sverige på femte plats i världen, utifrån de fyra faktorerna: utbildning, hälsa, ekonomiska möjligheter och politisk makt.¹ Det i sig innebär att Sverige har kommit långt i relation till många andra länder, men även om Sverige har höga resultat i olika mätningar så kvarstår ojämställdhet på många områden.

Ojämställdheten ger allvarliga konsekvenser för liv och hälsa. Kvinnor upplever oftare än män att de lider av ångslan, ångest och oro samtidigt som män står för majoriteten av alla självmord. Män kommer ofta i kontakt med vården senare i sjukdomsförloppet än kvinnor, och dör oftare i sjukdomar som hade gått att förebygga eller behandla. Kvinnors utsatthet för våld fortsätter att vara ett allvarligt samhällsproblem och är den tydligaste yttringen av ojämställdhet mellan kvinnor och män. 97 procent av de som anmäls för våldtäkt är män och majoriteten av de våldtagna är kvinnor. Var tredje vecka dödas en kvinna av sin partner i Sverige och mäns våld mot kvinnor kostar samhället över 40 miljarder varje år.²

Offentlig sektor har ett stort ansvar och regionen har, tillsammans med många andra, en lång väg kvar innan det går att vara nöjd med det resultat som uppnåtts.

Jämställdhet ska genomsyra hela organisationen

Jämställdhet är ett prioriterat område för Region Norrbotten. Regionens ambition och vilja är att skapa goda jämlika och jämställda livsvillkor för alla norrbottningar. Regionen ska tillhandahålla och erbjuda tjänster, verksamhet och service på ett likvärdigt sätt till flickor och pojkar, kvinnor och män. Regionen har valt att inte ha särskilda övergripande mål för jämställdhet utan arbetar i linje med de nationella jämställdhetsmålen.³

¹ [WEF_GGGR_2021.pdf \(weforum.org\)](#) Hämtad 2021-10-28

² [Tema jämställdhet \(scb.se\)](#) Hämtad 2021-10-28

³ [Sveriges jämställdhetspolitik – Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](#) Hämtad 2021-10-28

Regionen använder jämställdhetsintegrering som huvudsaklig strategi för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen. Strategin innebär att jämställdhetsfrågorna ska införlivas i allt ordinarie arbete, i beslutsfattande, på alla nivåer, i alla steg av processen, det vill säga i budget, mål, verksamhetsplaner och i det dagliga arbetet.

Jämställdhetsintegrering kräver att organisationen systematiskt synliggör och analyserar förhållanden och villkor för kvinnor respektive män, vilket förutsätter könsuppdelad statistik. Den kunskap som detta medför ska i nästa skede ligga till grund för utformningen av verksamhetens planering, genomförande, uppföljning och utveckling på alla nivåer. Det är först när detta sker som det går att säga att organisationen blivit jämställdhetsintegrerad.

Jämställdhetsintegrerade beslutsunderlag

Regionstyrelsen beslutade 8 maj 2019 (§ 132) att ge regiondirektören i uppdrag att inför 2020 ta fram en plan för hur ärendehanteringsprocessen skulle utvecklas så att jämställda beslut kan fattas. Som en del av arbetet uppdaterades ärendemallen med följande stycke:

Beslutsförslagets påverkan avseende jämställdhet

Kort sammanfattning av om och hur beslutsförslaget påverkar kvinnor och män, flickor och pojkar. Finns könsuppdelad statistik? Vad visar statistiken? Medför beslutet olika konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar? Om svaret är ja ska detta alltid motiveras.

Innebär beslutet ingen påverkan på män och kvinnor, flickor och pojkar? Ange detta med t ex:

Beslutet bedöms inte ha någon påverkan på jämställdheten mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.

Det innebar att varje handläggare blev tvungen att på något sätt ta hänsyn till beslutsförslagets påverkan avseende jämställdhet. Checklistan, som är ett stöd för handläggare vid skrivning av ärenden uppdaterades också med närmare förklaringar och stöd för att handläggaren på ett tydligt sätt skulle motivera beslutet med hänsyn taget till jämställdhet. För att stödja handläggare i arbetet med dessa skrivningar i ärendena utbildades ett 30-tal personer i jämställdhet med fokus på jämställda ärenden. Även de förtroendevalda fick utbildning i jämställdhet för att lättare förstå varför och på vilket sätt jämställdhet i beslut bör efterfrågas.

Uppdrag

Regionstyrelsen beslutade den 3 februari 2021 (§17) att ge regiondirektören i uppdrag att återkomma med en utvärdering av arbetet med jämställda beslut. I denna rapport redovisas utvärderingen.

Utvärderingens upplägg

Här nedan beskrivs hur utvärderingen har gått till:

1. Översyn kring hur andra regioner/kommuner arbetat med jämställda beslut
2. Granskning av hur jämställdhet har motiverats i de första 100 besluten i regionstyrelsens sammanträden 28 januari 2020 – 15 september 2020
3. Dialog med handläggare
4. Dialog med politiker

1. Översyn kring hur andra regioner/kommuner arbetat med jämställda beslut

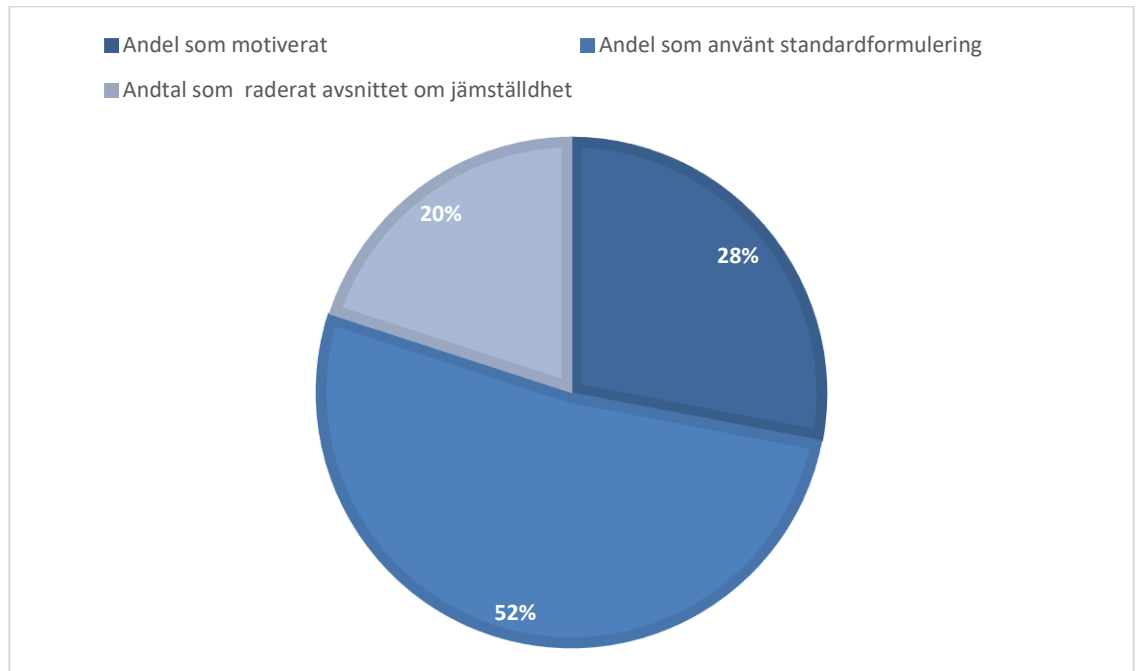
I ett initialt skede av utvärderingen kontaktades andra regioner och kommuner för att ta reda på hur andra, som också infört jämställda beslut, har lyckats. Det har dock visat sig vara svårt att hitta goda exempel. Många har beslutet på plats med uppdaterade ärendemallar och checklistor men, det har inte framgått att någon har utvärderat arbetet. Trots att fler har jämställdhetsintegrerade beslutsunderlag är det en svaghet hos samtliga att få till jämställda analyser. Det tycks fungera vid enstaka fall men då oftast för att den enskilda handläggaren råkar ha särskild kompetens inom jämställdhet eller är driven av stort engagemang för frågorna. En utmaning som framgått hos majoriteten som infört jämställda beslut är dess svårighet att rama in exakt på vilka sätt jämställdhet ska mätas och värderas i ärendena, vilka mål de ska kopplas mot för att det ska bli konkret och lätt att följa upp.

2. Granskning av hur jämställdhet har motiverats

Regionstyrelsens hundra första beslut under år 2020 (28 januari – 15 september) har granskats i syfte att undersöka om ärendena har någon motivering under rubriken ”Beslutsförslagets påverkan avseende jämställdhet”.

Utvärderingen fokuserar på beslut som primärt berör regionens egen verksamhet, därför har remissvar exkluderats i granskningen.

Av granskningen framgår följande:



För att förklara procentsatserna så visar diagrammet att *efter* införandet av de jämställda besluten har 28 ärenden av 100 en motivering avseende jämställdhet. 52 av ärendena innehåller enbart standarmeningen som slår fast *att beslutet bedöms inte ha någon påverkan på jämställdheten mellan kvinnor och män, flickor och pojkar*, vilket egentligen innebär att det saknas motivering. I 20 av ärendena har avsnittet om jämställdhet helt raderats.

Se mer detaljerad information om vilka ärenden som har granskats i bilaga *ärenden som har granskats*. (finns längst bak i denna rapport)

3. Dialog med handläggare

Inom regionen är det många tjänstepersoner som hanterar ärenden. För att få en tydligare bild av hur handläggarna tyckt att det gått att få in jämställdhet i ärenden bjöds en grupp av handläggare (som ofta skriver ärenden) in till ett möte.

Dialog genomförd 21 september 2021 via Teamsmöte.

Frågor som ställdes var följande:

- Hur har ni som handläggare upplevt att det har gått att motivera hur beslutet påverkar kvinnor och män, flickor och pojkar? Lätt eller svårt?
- Hade något kunna göra det enklare för er? Om, förslag på hur?
- Har ni tagit stöd av checklisten?

Genom dialogen framkom erfarenheter som är viktiga för organisationen att ta med inför utveckling av de jämställda besluten. Inspel och slutsats från

dialogen presenteras under kapitel *Resultat*, under avsnitt *Dialog med handläggare*.

4. Dialog med politiker

För att få en bild från förtroendevaldas perspektiv gällande att fatta mer jämställda beslut genomfördes en dialog på RBS (RBS = beredning inför styrelse med både majoritetsråd och oppositionens gruppledare)

Inför mötet skickades följande frågor ut:

- Från och med januari 2020 ska samtliga politiska beslut vara jämställda. Hur upplever ni att detta har fungerat?
- På vilket sätt tar ni hänsyn till detta avsnitt om jämställdhet då beslut fattas?
- Händer det att ni upplevt att ärendets motivering inte har stämt överens med hur beslut faktiskt kan ha påverkan på kvinnor och män och därmed kan ge konsekvenser för jämställdhet? Om, vad gör ni då?

Att ingå som högre tjänsteperson i en ledningsgrupp eller vara förtroendevald innebär stor påverkansmöjlighet för hur ärendehantering och jämställda beslut hanteras. Inspel och slutsats från dialogen presenteras under kapitel *Resultat*, under avsnitt *Dialog med högre tjänstepersoner och förtroendevalda i RBS*.

Resultat

Att förstå hur kvinnor och män kan påverkas olika av beslut är ett steg på vägen mot jämställdhet. Genom att bidra till reflektion om jämställdhet kan det också bli möjligt att se vad som behöver göras. Att följa upp arbetet med jämställda beslut är ett sätt att undersöka *hur* dessa har fungerat i syfte att utveckla besluten till att bli ännu bättre. I granskningen av ärenden går det att se på resultatet på olika sätt. Innan införandet av jämställda beslut hade inga ärenden en särskild skrivning om jämställdhet. Efter införandet av de jämställda besluten har ändå 28 ärenden en motivering avseende jämställdhet. Det är med andra ord 28 ärenden fler än innan. En stor del av ärendena, 52 stycken, innehåller enbart standarmeningen som slår fast *att beslutet bedöms inte ha någon påverkan på jämställdheten mellan kvinnor och män, flickor och pojkar*, vilket egentligen innebär att det saknas motivering.

I 20 av ärendena har avsnittet om jämställdhet helt raderats. Att avsnittet om jämställdhet helt har raderats i så pass många ärenden är anmärkningsvärt då de flesta ärenden, direkt eller indirekt berör människor och därmed också kön.

Dialog med handläggarna

Den genomgående utmaningen som handläggarna lyfte fram i ärendehantering är tidsbrist. Att standardmeningen *"Beslutet bedöms inte ha någon påverkan på jämställdheten mellan kvinnor och män, flickor och pojkar"* oftast används är ett resultat av det. Detta kan också ske i kombination med kunskapsbrist, att handläggaren tror att ärendet inte påverkar kvinnor och män, trots att verkligheten kan vara en annan.

Medskick från handläggarna:

- Många gånger används standardmeningen rent reflexmässigt men det är värt att stanna upp och fundera ett varv till. Berör ärendet människor? Om, då berör det också kön och ska motiveras.
- Ibland berör inte ärendet människor, kanske har handläggaren raderat avsnittet om jämställdhet utan att fundera mer på det. Vid närmare eftertanke vore det bättre om avsnittet inte raderas utan att handläggaren beskriver på vilket sätt som det specifika ärendet inte har med människor att göra.
- Det är ofta för omfattande att genomföra en jämställdhetsanalys i ett ärende.
- Bra om handläggare kan hjälpas åt kring hur en ska tänka kring en motivering om jämställdhet. Det vore också bra att kunna få hjälp av regionens sakkunniga inom området vid behov. Detta är något som handläggare behöver träna mer på, att få in tänket om jämställdhet.

Samtliga handläggare nämnde att det varit svårt att finna checklistan som ska vara ett stöd vid ärendehantering. I checklistan finns ett avsnitt som handlar om jämställdhet. Detta avsnitt kom till efter uppdraget med att införa jämställda beslut.

Dialog med högre tjänstepersoner och förtroendevalda i RBS

Det lyftes direkt fram att arbetet med att se över hur väl som jämställdhet är integrerat i besluten inte får bli rutinmässigt. Om arbetet blir för rutinmässigt är risken stor att personer på ledningsnivå fastnar i gamla vanor, att ärenden som inte motiverat beslutets påverkan för kvinnor respektive män släpps förbi och beslut förblir ojämsställda.

Medskick från RBS:

- Som organisation bör vi se jämställda beslut mer som en process än som en produkt. Avsikten med de jämställda besluten bör vara att de bidrar till en reflektion om jämställdhet och att det i sig är en lärande process.
- Det vore bra om det kan bli ännu lättare att se hur handläggaren har resonerat avseende jämställdhet så att det blir lättare för förtroendevalda att ta hänsyn till jämställdhet i beslutsfattandet.

Det betonades att ledningen har ett stort ansvar att inte släppa igenom ärenden som saknar motivering eller där avsnittet om jämställdhet är raderat. De flesta beslut berör ändå människor, direkt eller indirekt. Detta ska motiveras.

Det framgick att inga ärenden skickas tillbaka till handläggare trots att det finns ärenden som saknar motivering samt ärenden där avsnittet om jämställdhet helt är raderat. Det finns behov för politiker att samlas kring dessa ärenden och resonera om hur detta uppdrag, att se till att jämställdhet är motiverat, stärks. Det är också av stor vikt att dessa beslutsunderlag ger förutsättningar att fatta jämställda beslut. Om underlaget inte lever upp till detta ska underlaget revideras. En idé som uppkom var att politikerna, förslagsvis en gång per år, ser över en samling beslut och resonerar om hur jämställda dessa beslut har blivit - eller inte samt vad det beror på. Detta kan bli en del av de förtroendevaldas årscykel, vilket i sig skulle kunna underlätta för att systematisera att jämställdhet prioriteras i ärendena. Ibland kommer det i ärenden vara skillnader i utfall för kvinnor och män, något som kan vara tecken på ojämställdhet, men behöver inte vara det. Ibland kan det vara motiverat att ge mer resurser till ett kön, till exempel när det är ett led i jämställdhetsarbetet. Det är ofta fråga om en politisk bedömning. Det viktiga är att det sker reflektioner avseende vad det handlar om, att organisationen lär av det som görs. Det resonades gällande förslaget att lägga in en matris i ärendet som kopplar jämställdhet till regionens mål, antingen att matrisen läggs in i själva ärendet eller i en bilaga till ärendet. Förslaget om matris kommer att tas vidare där regionstaben ansvarar för att matrisen skapas och läggs in, både i ärendet/eller bilaga till ärende samt i *anvisning handlägga ärenden*. I ärendemallen önskar de förtroendevalda att matrisen också kompletteras med en text om varför matrisen är ifylld på det sätt den är.

Att ta reda på fakta för att kunna motivera beslutet

Vilka krav på motivering avseende jämställdhet är rimliga att ställa? För att ta reda på om beslut kan ge olika konsekvenser för kvinnor respektive män krävs det att handläggaren tar reda på bakomliggande fakta. Och, för att det ska vara möjligt att upptäcka könsskillnader, krävs det att det finns könsuppdelad statistik. Region Norrbotten har som avsikt att i den mån det är möjligt, se till att statistik som berör individer är könsuppdelad. Men, bara siffrorna säger oss inte så mycket. För att förstå om en könsskillnad också innebär ojämställdhet, behöver statistiken analyseras: Vad beror skillnaden på? Vad får den för konsekvenser för kvinnor och män? Hur påverkar den målen för jämställdhetsarbetet? Hur ser resultatet ut om analysen breddas till att omfatta olika grupper av kvinnor och män, utifrån till exempel ålder, utbildningsnivå eller födelse-land?

I och med den uppdaterade ärendemallen har avsikten varit att varje handläggare ska ta reda på hur beslutet kan påverka kvinnor respektive män. För att ta reda på det har handläggaren uppmanats till att använda könsuppdelad statistik. I efterhand är det dock tydligt att ärendemallens text inte till-

räckligt tydligt har uppmanat handläggaren att använda den könsuppdelade statistiken. Inte i ett enda ärende går det att se om en handläggare har tagit reda på hur statistiken ser ut. Det kan också vara så att denna uppmaning är för tidskrävande för vad handläggare har möjlighet att göra samt att det inte heller är tydligt vem en ska kontakta för att ta del av aktuell statistik.

Fördelat ansvar för jämställdhetsfrågorna

Att införa jämställda beslut som en del av Region Norrbottens ordinarie arbete med ärenden har varit ett bra sätt för att få fler att inom sina ordinarie uppdrag reflektera över hur beslut kan ge olika resultat för kvinnor respektive män. Även om majoriteten av ärendena inte har motiverats så finns det 28 stycken som har det. Det innebär att det vid minst dessa tillfällen har väckts tankar som på sikt kan göra skillnad.

En styrka i arbetet är själva ärendegången. Ju fler som involveras i arbetet med att få in jämställdhetsperspektiv i sitt ordinarie uppdrag, desto hårdare blir trycket på att detta är något som ska göras som en självklar del av organisationen. Det innebär att ärenden finns på flera nivåer i organisationen, att den högsta ledningen som mellanchefer och övriga medarbetare involverats i ärendehantering. Det knyter an till att den högsta ledningen, att både den politiska och tjänstepersonstyrda sidan, åtar sig ett tydligt ägarskap. Här finns det i flera steg möjlighet att granska hur väl ärendena har motiverats ur ett jämställt perspektiv – eller inte.

En riskfaktor med detta kan samtidigt vara att det är många ärenden i omlopp samtidigt och att den högsta ledningen, i likhet med handläggarna, släpper igenom ärenden som om de vore jämställdhetsgranskade fastän det kanske inte alls stämmer överens med verkligheten.

Avslutande reflektion

Region Norrbotten har kommit en bra bit med att få in jämställdhet i styrning och ledning med tydliga skrivningar avseende jämställdhet i en stor del av de styrdokument och rutiner som finns. Utmaningar i jämställdhetsarbete är dock att mycket av det som gör skillnad sitter i själva görandet. Det går att beordra att det ska finnas särskilda mål för jämställdhet, att statistik som tas fram ska vara könsuppdelad och att vissa mallar ska användas i ärendehantering - alla dessa insatser behövs. Men, för att den tänkta förändringen ska kunna ske behöver medarbetarna som utför uppdrag i organisationen vara delaktiga i problemanalysen och det behövs ett stöd för lärande. För att bli framgångsrikt måste alltså det ovanifrånstyrda perspektivet i högre grad kombineras med ett underifrån-perspektiv, något som forskning inom jämställdhet betonar.⁴ Här vore de grupperingar som har föreslagits i dialoger ett

⁴ Håll i och håll ut! Erfarenheter av jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting 2014 (hämtad 2021-11-10)

bra sätt för att ge personer med olika uppdrag och på olika nivåer i organisationen möjlighet att lära av ärendehanteringsprocessen för att med tiden förstå hur jämställdhet kan inkluderas på allra bästa sätt vilket på sikt kan leda till jämställda beslut.

Tydligare roller behövs

En riskfaktor i regionens jämställdhetsarbete är att samtliga vet att jämställdhet ska göras men att det är mindre tydligt vad som konkret ska göras i varje tjänstepersons enskilda uppdrag. Det är en ledningsfråga att chefen skapar förutsättningar för medarbetarna att göra ett bra jobb och att stöd som kan behövas för att arbetet ska fungera bra finns tillgängligt. En person som arbetar med statistik ska inte behöva vara expert på jämställdhet för att se till att statistiken är könsuppdelad. Däremot behöver statistikern veta hur statistiken kan bearbetas och presenteras på ett överskådligt sätt vilket gör det lättare för andra att lättare och snabbare ta del av den.

Att lägga de jämställda besluten på en rimlig nivå

Utifrån tiden som gått då regionen har arbetat med jämställda beslut är en av de tydligaste lärdomarna att regionen behöver se över om de krav som är ställda är rimliga och vad som egentligen har varit intentionen bakom beslutet om att införa jämställda beslut. Det har visat sig att det inte är genomförbart att det ställs krav på jämställdhetsanalyser i varje ärende. En jämställdhetsanalys är ett mer omfattande arbete som innebär att analysera könsuppdelad statistik i relation till de jämställdhetspolitiska målen, eller till organisationens egna mål. Exempel på frågor som kan ingå i analysen: Vilka konsekvenser får detta förslag, för fördelningen av makt och inflytande mellan olika grupper av kvinnor och män? För kvinnors och mäns möjlighet till ekonomisk självständighet? Jämställdhetsanalyser måste genomföras men inte just i ärenden, inte inom alla områden och måste inte göras av alla handläggare.

Det vore rimligare att handläggare istället gör en könskonsekvensbeskrivning. Det betyder att handläggaren tar reda på hur statistiken ser ut och beskriver den. Exempel på frågor som kan ingå i beskrivningen: Vilka konsekvenser får detta förslag, för gruppen kvinnor respektive gruppen män? För olika grupper av kvinnor respektive män? Förslaget är att handläggaren tar reda på detta underlag och beskriver vad en ser.

Jämställdhet som en integrerad del i planeringshjulet

För att de jämställda besluten ska hänga ihop med ett mer systematiskt, långsiktig och hållbart jämställdhetsarbete behöver ledningssystemet vara ingången och målsättningen för rutiner kring jämställda beslut. Och, för att jämställdhet ska komma in i rätt processer, i rätt tid måste jämställdhetsperspektivet integreras i hela planeringshjulet, genomgående finnas med i all uppföljning och integreras i analysplaner. Det ska inte bli mer data, inte fler

nyckeltal och indikatorer utan att det underlag som finns används och ställs upp på tydligare sätt med kön som indelningsgrund. Mer behöver bli automatiserat så att det finns tid över till analyser.

Hur vi går vidare

Det behöver framgå hur beslut som fattas linjerar med regionens mål. Ett förslag är att det tas fram en matris som ställer krav på att handläggaren reflekterar kring hur jämställdhet går i linje med något av följande:

- Nationella jämställdhetsmål
- Agenda 2030-målen
- Strategi för jämställdhet i Norrbotten
- Regionens strategiska mål

Förslag på utkast till matris i ärendemallen:

Perspektiv och strategiskt mål	Framgångsfaktorer i RS-planen kopplat till jämställdhet	Negativ inverkan		Ingen inverkan		Positiv inverkan	
		Kvin nor	Män	Kvin nor	Män	Kvin nor	Män
Samhällsperspektivet: Ett livskraftigt län	Attraktiva livsmiljöer finns i hela Norrbotten						
Medborgarperspektivet: Trygg norrbottning med god livskvalitet	En god vård med hög tillgänglighet						
	Jämlik och jämställd hälsa genom främjande och förebyggande åtgärder						
	Kvinnor, män, flickor, pojkar är delaktiga i samhällets utveckling						
Verksamhetsperspektivet: God, nära och samordnad vård							
Medarbetarperspektivet:	Tillgänglig och rätt använd kom-						

Exakt vilka mål och/eller framgångsfaktorer som ska läggas in i matrisen är inte klart, bilden ovan är endast ett exempel. Det ska vara lätt för handläggaren att göra det bästa utifrån sina förutsättningar och för de förtroendevalda att veta om de fattar beslut som främjar jämställdhet eller inte.

Mer stöd till handläggare – anvisning för ärendehantering

Det pågår för närvarande ett arbete med att ta fram en anvisning för ärendehantering som ska vara ett stöd för handläggare vid skrivning av ärenden. I denna ska det beskrivas på vilket sätt som jämställdhet ska ingå. Anvisningen tas bland annat fram med erfarenheter från denna utvärdering.

Jämställdhet, ett långsiktigt förändringsarbete

Jämställda beslut är en viktig del av arbetet med jämställdhet men det är inte svaret på allt. För att nå stora förändringar inom jämställdhetsområdet behöver Region Norrbotten tydliggöra vad som ligger bakom ställningstagandet om att jämställdhet är en prioriterad fråga. Vad är de allra viktigaste ojämställdhetsproblem som måste lösas för att organisationen ska bli en mer jämställd aktör? För att åtgärda en avvikelse eller en omotiverad könsskillnad i en verksamhet, behöver regionen förstå varför den har uppstått och vad den beror på. Det behöver också finnas en förståelse för vilka konsekvenser som avvikelser eller könsskillnader kan få, liksom effekterna av tänkbara åtgärder. Innan regionen vet det, går det inte föreslå åtgärder för att komma till rätta med utmaningarna.

Region Norrbotten måste se till att varje nivå tar sitt ansvar där varje enhet, varje avdelning och division måste göra det som går för att vara en del av förändringen, av lösningen. Med fokus på att få till ett sammanhållet arbete med fördelat ansvar för frågorna kan organisationen skapa ett arbete som är systematiskt, konkret, hållbart och långsiktigt.

Bilaga: Ärenden som har granskats

I några av kolumnerna finns en del noteringar. Dessa är till för att visa exempel på att ärendena hade behövt utvecklats vidare.

Sammanträdesdatum (år 2020)	Ärende	Motivering finns	Motivering saknas, endast använt standardformulering	Hela rubriken har raderats
28 januari	Uppdaterad finansplan 2020-2022 Dnr 03041-2019	X		
28 januari	Regionstyrelsens vidarefördelning av regionfullmäktiges anslag 2020 Dnr 03042-2019	X		
28 januari	Plan för ekonomisk rapportering till regionstyrelsen 2020 Dnr 00015-2020		X	
28 januari	Förändring av regelverket för avgifter Dnr 03098-2019	X		
28 januari	Förändring i regelverket för avgifter - egenavgift vid icke medicinsk kirurgisk sterilisering Dnr 02845-2019	X		
28 januari	Avgift för kopia av allmän handling Dnr 03526-2019		X	
28 januari	Förslag till ändring i avgiftshandboken Dnr 00020-2019			X

28 januari	Policy för patient-, närstående- och medborgar-medverkan Dnr 3213-2019	X		
28 januari	Verksamhetsplan och budgetram för Norra sjukvårdsregionförbundet 2020- 2022 Dnr 03554-2019		X	
28 januari	Motion 16-2018 om PSA-test Dnr 03967-2018	X		
28 januari	Motion om underhåll och ombyggnationer av Kiruna sjukhus Dnr 01564-2019		X	
28 januari	Motion 10-2019 om ett modernt regionfullmäktige Dnr 1936-2019		X	
28 januari	Motion 13-2019 om kostnader för spetskompetens Dnr 02185-2019		X	
28 januari	Motion 18-2019 om praktisk kunskap om regionens verksamheter Dnr 02212-2019		X	
28 januari	Svar på motion 22-2019 om vårdteam vid svårbedömda patienter Dnr 02996-2019		X	
28 januari	Motion 23-2019 om inrättande av hälso och sjukvårdsnämnd Dnr 3038-2019		X	
28 januari	Motion 25-2019 om regional bolagsdag Dnr 03104-2019		X	
28 januari	Motion 27-2019 om HPV-screening Dnr 03106-2019		X	
4 mars	Divisionernas årsrapporter 2019 Dnr 00254-2020	X		
4 mars	Årsrapport för privata vårdgivare på nationella taxan 2019 Dnr 00201-2020	X		
4 mars	Årsrapport regionens tandvårdsstöd och vårdval allmän barn- och ungdomsvård 2019 Dnr 00202-2020	X		
4 mars	Forskningsbokslut 2019 Dnr 00169-2020		X	
4 mars	Patientsäkerhetsberättelse Region Norrbotten 2019 Dnr 00235-2020	X		
4 mars	Miljöredovisning 2019 Dnr 03561-2019			X Miljö rör definitivt människor, kvinnor och män.

4 mars	Uppföljning av internkontroll Dnr 00255-2020	X		
4 mars	Vårdval primärvård, uppföljning januari-december 2019 Dnr 01471-2019	X Bra att det lyfts fram att förslag på åtgärder behövs.		
4 mars	Kompensation för 2019 till privata leverantörer i Vårdval primärvård Dnr 00127-2020		X	
4 mars	Filialer och servicepunkter inom vårdval primärvård - styrelseärende Dnr 00284-2020	X		
4 mars	Försäljning av del av fastigheten Läkaren 1 i Gällivare Dnr 00225-2020		X	
4 mars	Fastighetsinvesteringar 2020 - projektering av energieffektiv ventilation Dnr 00226-2020		X	
4 mars	Investeringar inom bild- och funktionsmedicin på Sunderby Sjukhus Dnr 24-2020			X
4 mars	Motion 5-2019 om att öka HBTQ-kompetensen i Region Norrbotten Dnr 1567-2019	X		
4 mars	Motion 33-2019 om rutiner för igångsättning inom förlossningsvården Dnr 3539-2019	X		
4 mars	Revisionsrapport Regionala utvecklingsansvaret Dnr 03598-2019			X
1 april	Årsredovisning Region Norrbotten 2019 Dnr 00253-2020	X		
1 april	Kompensation för merkostnader för vårdmoms år 2020 till privata leverantörer Dnr 00410-2020		X	
1 april	Tillfällig ändring av finanspolicy Dnr 00459-2020		X	
1 april	Inriktningsbeslut Framtidens vårdinformationsstöd (FVIS) Dnr 479-2020		X	
1 april	Årsrapport 2019 regionala utvecklingsnämnden Dnr 00368-2020		X	
1 april	Patientnämndens årsrapport 2019 Dnr 00390-2020		X	
1 april	Hälsobokslut 2019 Dnr 00405-2020			X

	utsättningar p.g.a. covid19 Dnr 00799-2020			
9 juni	Vårdval primärvård, uppföljning januari-april 2020 Dnr 00724-2020	X Här hade RS behövt återkomma med åtgärdsplan.		
9 juni	Avveckling av folktandvårdsklinik Sävast Dnr 00734-2020		X Här behövs motivering avseende jämställdhet!	
9 juni	Lönesatsning om 50 miljoner under tre år Dnr 00774-2020	X		
9 juni	Investeringar i informations- och medicinteknik Dnr 753-2020		X	
9 juni	Finansiering av kunskapsnätverket för samisk hälsa Dnr 750-2020		X Här hade det kunnat motiveras, ex. vid satsningar på jämställd samisk hälsa.	
9 juni	Matlaget i Gällivare AB- prövning av om bolaget har följt det kommunala ändamålet och befogenheter 2019 Dnr 500-2020		X	
9 juni	Remisskrav för neuropsykiatriska utredningar Dnr 00741-2020	X		
9 juni	Fortsatt hantering av covid-19 patienter samt återställning av verksamhet Dnr 00773-2020	X		
9 juni	Initiativärende 3-2020 om reviderad budget Dnr 631-2020		X	
9 juni	Initiativärende 4 - Verksamheter för alla människor Dnr 632-2020			X
9 juni	Initiativärende 6-2020 om slopad förmånsbeskattning av hälso- och sjukvårdspersonal Dnr 00695-2020		X	
9 juni	Motion 6-2019 om insynsplats i patientnämnden Dnr 01568-2019	X		
9 juni	Motion 8-2019 om utbildning för förtroendevalda Dnr 1651-2019			X

9 juni	Motion 17-2019 om en patientnämnd för alla Dnr 02217-2019	X		
9 juni	Motion 21 – 2019 om haverikommission för godstransporter. Diariern saknas.			X Ej använt standardmall för ärende.
9 juni	Motion 24-2019 om att plastbanta Region Norrbotten Dnr 03039-2019			X
9 juni	Motion 26-2019 om översyn av hotell Vistets attraktivitet och prissättning Dnr 3105-2019			X
9 juni	Motion 28-2019 om översyn av BB eftervårds- verksamhet hotell Vistet Dnr 03107-2019	X		
9 juni	Motion 31-2019 om synliggörande och minime- rande av regionens klimatavtryck Dnr 03147- 2019			X
9 juni	Motion 32-2019 om att möjliggöra och under- lätta det politiska arbetet med regional utveck- ling Dnr 03398-2019		X	
9 juni	Motion 3-2020 om översyn av systemet Call Me Dnr 00272-2020		X	
9 juni	Motion 4-2020 om att lyfta barnets rättigheter i Region Norrbotten Dnr 00277-2020	X		
9 juni	Motion 5-2020 om barnperspektivet Dnr 00285- 2020	X		
9 juni	Motion 08-2020 om stöd till synskadades digita- lisering Dnr 623-2020	X		
9 juni	Behandling av sjukvårdsberedningens verk- samsamhetsrapport 2019 Dnr 03293-2019		X	
9 juni	Revisionsrapport Styrning, uppföljning och kontroll av folktandvårdens uppdrag Dnr 00343-2020		X	
9 juni	Revisionsrapport - Grundläggande granskning av regionstyrelsen 2019 Dnr 499-2020		X	
9 juni	Revisionsrapport om styrelsens verkställighet av beslut fattade utifrån fullmäktigeberedningar- nas rapporter Dnr 00498-2020		X	
9 juni	Regler för film och foto Dnr 736-2020		X	

9 juni	Revidering av reglemente för politisk samverkansberedning för hälsa, vård, omsorg och skola Dnr 00751-2020		X	
9 juni	Uppsikt över hel- och delägda bolag 2019 Dnr 00242-2020			X
9 juni	Avyttring av aktier i Investeringar i Norrbotten AB Dnr 00210-2020			X
9 juni	Årsrapport Internationella beredningen 2019 Dnr 00664-2020			X
9 juni	Förnyat borgensåtagande för högvärdeskomponenter till tågfordon av typen Coradia Dnr 00240-2020			X
17 juni	Avtalstecknande med Cambio Healthcare Systems AB gällande införande av Framtidens vårdinformationsstöd Dnr 881-2020		X	
17 juni	Egenavgift vid serologisk provtagning avseende covid-19 Dnr 894-2020		X	
15 september	Coronapandemins effekter på fullgörande av regionstyrelsens uppdrag Dnr 799-2020		X	
15 september	Inriktningsbeslut screeninginstrument Dnr 01270-2020	X		
15 september	Investeringar i teknik och inventarier Dnr 01197-2020		X	
15 september	Fastighetsinvestering 2020 projektering av Klimatbefuktningssystem, Norrbottens museum Dnr 00340-2020		X	
15 september	Prioriteringsordning för folktandvårdens patienter Dnr 00934-2020		X	
15 september	Patientavgifter för boende och mat vid nationellt högspecialiserad vård Dnr 01180-2020		X	
15 september	Hantering underskott kollektivtrafiken 2019 Dnr 00363-2020			X
15 september	Initiativärende 7-2020 om personalförändringar Dnr 802-2020			X