

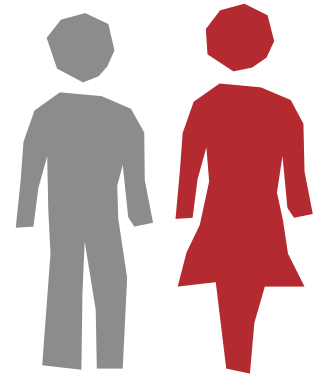


## Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en strategi som valts för att uppnå den jämställdhetspolitik regeringen och riksdagen ställt sig bakom. Jämställdhetsintegrering innebär att verksamheten bedrivs så att de tjänster och den service som erbjuds medborgarna svarar lika väl mot kvinnors som mot mäns utgångspunkter och behov. *Källa: Riksdagens protokoll 2005/06:257, 6 §*

## Jämställdhetsintegrering ur ett brukarperspektiv inom äldreomsorgen

Enligt de nationella målen för jämställdhetspolitiken ska: "Kvinnor och män ha samma makt att forma samhället och sina egna liv". I en jämställd socialtjänst ska kvinnor och män utifrån detta mål alltså garanteras en skälig levnadsnivå utifrån båda könen villkor och behov. En jämställd socialtjänst innebär inte att kvinnor och män alltid skall ha "samma insatser". Det kan innebära att "olika behöver olika för att bli lika". Genom att uppmärksamma jämställdhet i tillsynen vill länsstyrelsen bidra till att jämställdhet integreras inom äldreomsorgen.



### Sammanfattning

En förutsättning för jämställdhetsintegrering ur ett brukarperspektiv inom socialtjänstens verksamheter är att det finns arbetssätt för det i hela arbetsprocessen, från behovsinventering, behovsbedömning till uppföljning av resultat. Bland annat behövs rutiner för att undersöka och uppmärksamma behov hos kvinnor och män. Verksamheterna måste systematisera resultaten för återkommande analyser och reflektioner. Såväl den nationella tillsynen som den operativa tillsynen visar att få kommuner, kommun- och stadsdelar har arbetat strategiskt med jämställdhetsintegrering ur ett brukarperspektiv inom äldreomsorgen.

### Bakgrund

Länsstyrelserna har under flera år haft ett uppdrag av regeringen att redovisa hur kommunernas arbete med jämställdhetsintegrering fungerar inom socialtjänsten och även att redovisa vilka insatser som genomförts för att stödja det arbetet. Genom ett initiativ från socialdirektörerna på länsstyrelserna och Jämstöd skapades 2006 en nationell arbetsgrupp för tillsyn av äldreomsorgen utifrån jämställdhetsperspektivet. Med utgångspunkt i arbetet med att ta fram ett verktyg för att mäta jämställdhetsintegrering har sedan en nationell tillsyn och en operativ verksamhetstillsyn i sju län genomförts under 2007.

### Tillsynens syfte:

- att få en bild av hur långt landets kommuner har kommit med jämställdhetsintegrering ur ett brukarperspektiv inom äldreomsorgen.
- att synliggöra frågan för brukare, närstående, personal, chefer och politiker.
- att konkretisera och integrera metoder för granskning av jämställdhetsperspektivet i löpande operativ tillsyn av verksamheter inom äldreområdet under 2007 för att därefter ta vara på dessa erfarenheter och komma med förslag på en metod för tillsynsarbetet under 2008.



## Äldre är också kvinnor och män

I oktober 2007 tog länsstyrelserna fram broschyren "Äldre är också kvinnor och män" med information om vad jämställdhetsintegrering innebär. Denna har delats ut till brukare, anhöriga, personal, chefer, organisationer och politiker. Broschyren kan laddas ned från [www.ab.lst.se](http://www.ab.lst.se)

## Genomförande och resultat

### Nationell tillsyn

För den nationella tillsynen skickade länsstyrelserna ut en enkät till ansvariga nämndsordförande och förvaltningschefer i Sveriges alla kommuner under november 2007. Sammanlagt 316 kommuner, kommun- och stadsdelar har svarat (cirka 91 procent), totalt 308 förvaltningschefer och 156 nämndsordföranden. Fördelningen av svar över landet är jämn.

Av den nationella tillsynen framgår att nästan inga kommuner, kommun- och stadsdelar (under 10 procent) har arbetat strategiskt med jämställdhetsintegrering ur ett brukarperspektiv inom äldreomsorgen. Detta trots att hälften av nämndsordförande och förvaltningschefer uppger att de har kunskaper om genusteori och metoder för jämställdhetsintegrering.

Resultatet visar att det saknas mål och riktlinjer. Kommunerna erbjuder i princip ingen fortbildning i ämnet. Endast 40 procent av nämnderna har delegerat ansvaret för jämställdhetsintegreringen till förvaltningsnivå. Dessa nämnder kräver i större utsträckning kunskaper om jämställdhet och jämställdhetsintegrering hos förvaltningschefer och andra chefer (cirka 60 procent jämfört med cirka 35 procent för de nämnder som inte delegerat ansvaret).

Nämnderna begär inte heller att få kontinuerlig uppföljning av hur jämställdhetsintegreringen framskrider. Det saknas i de flesta fall könsuppdelad statistik och analys liksom verksamhets- och budgetplanering med ett könsperspektiv. Rapporteringsrutiner till nämnderna om förekomst av våld i nära relationer mot äldre kvinnliga brukare förekommer sällan. Många respondenter kommenterar att allt våld rapporteras, både när det gäller kvinnor och män. En del uppger att man rapporterar våld i nära relationer mot kvinnor i hälso- och sjukvårdens avvikelshantering eller enligt lagen om skyldigheten att anmäla missförhållanden enligt 14 kap 2 § socialtjänstlagen (SoL), den s.k. Lex Sarah.

### Operativ verksamhetstillsyn

Den operativa verksamhetstillsynen genomfördes under hösten 2007 genom att länsstyrelserna i Södermland, Stockholm, Skåne, Västra Götaland, Kronoberg, Gävleborg och Örebro har använt det framtagna tillsynsverktyget inom ramen för den ordinarie verksamhetstillsynen inom äldreomsorgen. Verktyget bestod av tre olika frågeformulär med frågor riktade till chefer, omvårdnadspersonal och handläggare inom äldreomsorgen samt för samtal med brukare.

Totalt har 59 chefer, 91 enskilda personal och/eller personalgrupper om 2-15 deltagare intervjuats. Cheferna och personalen arbetar inom de äldreboenden, hemtjänst eller biståndsenheter. Även 38 kvinnliga och 28 manliga brukare med insatser från hemtjänsten eller med insatsen särskilt boende har besvarat frågor. Vid samtliga kommunbesök och tillsynstillfällen har även en broschyr med information om vad jämställdhetsintegrering innebär delats ut till brukare, anhöriga, personal, chefer, organisationer och politiker.



# Länsstyrelserna

## Röster från personal:

"De äldre kan själva ha starka könsrollsmönster som är svåra att bryta"

"Här kommer individen först, inte könet"

"Det borde finnas en rutin som stöd när vi misstänker att en äldre kvinna är våldsutsatt"

"Kanske utför vi insatserna olika omedvetet"

## Röster från män om aktiviteter:

"Jag skulle vilja prata om jakt och fiske och så skulle jag vilja spela schack"

"Här finns inget att göra, bara tråkig underhållning och gymnastik"

Tillsynen bekräftar resultaten från den nationella tillsynen; det saknas oftast mål, riktlinjer, analys ur ett könsperspektiv och utbildningsinsatser för dem som ska genomföra äldreomsorgen. När det gäller ärenden där äldre kvinnliga brukare utsätts för våld i sina nära relationer saknas det riktlinjer och handlingsplaner för hur personalen ska agera.

Av cheferna anger 46 av 59 att de saknar stöd för att arbeta med jämställdhetsarbete ur ett brukarperspektiv. De som får visst stöd nämner utbildning, stöd av ledningen, avsatt tid, stöd av kommunens jämställdhetsansvariga och att en engagerad nämnd har stor betydelse för jämställdhetsintegreringsarbetet. Drygt en femtedel av cheferna sammanställer könsuppdelad statistik, t.ex. vid brukarundersökningar och vårdtyngdsmätningar där kön anges, men ingen analys av resultaten görs. Det görs ingen statistik på vilket bistånd som erbjuds till kvinnor och män, varken på beställar- eller utförarsidan. Det saknas också statistik på vad äldre kvinnor och män ansöker om för bistånd och uppföljningar ur ett könsperspektiv.

Av personalen anger endast sex av 91 tillfrågade personal/grupper att de har mål och riktlinjer för jämställdhetsintegrering. 90 procent svarar nej på frågan om de erbjuds utbildning om jämställdhet. De utbildningar i arbetsgivarens regi som nämns är enstaka föreläsningar, seminarier eller att någon kommit till verksamheten och pratat. Personalen reflekterar sällan över könets betydelse vid bedömning av brukarnas behov av insatser eller om hur insatserna genomförs. 70 procent svarar att de inte tror att brukarnas kön påverkar hur deras behov tillgodoses av personalen. Det finns mer kunskap bland personalen när det gäller jämställdhet ur ett personallrättsligt perspektiv än sett ur brukarens synvinkel. Det var också detta som personalen främst associerade begreppet jämställdhet med, exempelvis synpunkter om att det behövs fler män i vården och lika lön oavsett kön. Personalen diskuterar jämställdhet för brukarna ibland. Det vanligaste är att personalen diskuterar omvårdnaden ur ett könsperspektiv i samband med intymhygien och dusch. Aktiviteter nämns också som ett ämne där könsperspektivet ingår. Sju personer/grupper uppger att de har en handlingsplan för hur de ska agera om en brukare blir utsatt för våld i nära relationer. De som upplevt situationer där kvinnliga brukare utsatts för våld i nära relationer har oftast lämnat över det hela till chefen som i sin tur gjort individuella lösningar.

Av brukarna svarar de flesta (över 90 procent) av båda könen att de får den hjälp de behöver och cirka 86 procent är nöjda med hjälpen de får. Däremot är de överlag mindre nöjda med tillgången till aktiviteter. Färre män (35,7 %) än kvinnor (47,4 %) anger att de är nöjda. Några män har kommenterat att de saknar utrymme och utrustning för att snickra. Kvinnor som har angivit att de saknar aktiviteter har frågat efter mer litteratur, möjlighet att måla och en traditionell terapiavdelning.



# Länstyrelserna



## Mål för jämställdhetspolitiken

**”Kvinnor och män ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”**

- **Jämn fördelning av makt och inflytande**

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjligheter att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

- **Ekonomisk jämställdhet**

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

- **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet**

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

- **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra**

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rättighet till kroppslig integritet.

## Goda exempel

Några kommuner och stadsdelar arbetar aktivt med jämställdhetsintegrering ur ett brukarperspektiv inom äldreomsorgen. Förutom nedan nämnda exempel pågår spännande utveckling i frågan i bland annat stadsdelarna Torslanda och Majorna i Göteborgs stad, i kommunerna Karlskoga, Uppsala och Västerås.

- **Göteborgs stad, stadsdelen Lundby.** Nämnden har som lokalt mål att biståndsbedömningen ska genomsyras av genusperspektivet. Förvaltningens ledningsgrupp har deltagit i en konferens om ämnet och nyckelpersoner har utbildats för att kunna stötta ledning och utförare. När det gäller mäns våld mot äldre kvinnor har äldreomsorgen deltagit i ett projekt om kvinnofrid och våld mot äldre. Personal inom hemtjänsten och enhetschefer har utbildats. Målet är att alla inom äldreomsorgen ska utbildas. En policy för handläggning av ärenden där äldre kvinnor våldsutsätts har skapats. Vid Länstyrelsens intervjuer i samband med verksamhetstillsynen i stadsdelen framkommer att jämställdhetsarbetet är väl förankrat ute i verksamheten.
- **Karlstads kommun.** Inom myndighetsutövningen vill kommunen ha en jämnare könsfördelning eftersom hela biståndsprocessen kan påverkas av manligt och kvinnligt från bedömning till utförande. Könsuppdelad statistik förs löpande när det gäller biståndsbedömning. När det gäller verksamhetsperspektivet anges också att verksamheten ska beakta jämställdhetsperspektivet i biståndsbedömningen, satsa på jämställdhetsutbildning för biståndshandläggarna och nyckelpersoner, följa upp genom könsuppdelad statistik, undersöka brukarnas attityd till kvinnlig resp. manlig personal samt kartlägga vilka som utbildats i 3R-metoden och hur kunskapen utnyttjats.
- **Karlskrona kommun.** Äldreförvaltningens jämställdhetsplan beskriver att äldre personer ska få vård och omsorg efter sina individuella behov oavsett kön. I planen belyses de svårigheter man kan stöta på när äldre själva har fasta könsmonster som man inte kan ändra på. Som en åtgärd för att utvärdera äldreomsorgen anmodas kvalitetsgruppen att undersöka ifall 3R metoden är en rationell metod vid utvärdering av vård – och omsorgsverksamhet. Vidare ska förvaltningen med hjälp av en ”kvalitetsbarometer” mäta om det finns oskäligena skillnader i utförandet kopplat till brukarnas kön.
- **Malmö stad, stadsdelen Kirseberga.** I jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2007 anges att sedan år 2004 sätter de olika verksamheterna själva upp sina mål för att främja jämställdheten ur ett brukarperspektiv för att alla brukare ska ha lika rättigheter oavsett kön. Arbetsledarna har ansvaret. För att jämställdhetsperspektivet ska komma med i all verksamhet ska jämställdhetsarbetet integreras i budgetarbetet. Stadsdelen avsätter pengar för jämställdhetsaktiviteter och inom verksamheterna avsätts särskilda resurser. Vård och omsorgsverksamheten anger i sitt mål att alla medarbetare ska göras uppmärksamma på jämställdhetsfrågor som berör förhållningssätt och attityder gentemot brukarna. Jämställdhetsfrågor utifrån ett brukarperspektiv ska diskuteras på arbetsplatsträffarna och som uppföljning ska alla tillfällen när ämnet diskuteras registreras.



# Länsstyrelserna



## Arbetsgrupp

Ann-Kristin Granberg, Socialstyrelsen, Ann-Kristin Carlson Hansen, Gävleborg, Marianne Jervehed, Kronoberg, Michael Jonsson, Västra Götaland, Birgitta Lundström, Sörmland, Jessica Nilsson, Blekinge, Eva Wallengren, Skåne, Birgitta Vigil, Stockholm, och Fisun Yavas, Örebro.

## Vill du veta mer? Välkommen att kontakta oss:

Ann-Kristin Carlson Hansen,  
tfn 026-17 13 84

Marianne Jervehed,  
tfn 0470-862 88

Michael Jonsson,  
tfn 031-60 51 19

Eva Wallengren,  
tfn 040/044-252348

Birgitta Vigil,  
tfn 08- 785 40 28

Fisun Yavas,  
tfn 019-19 35 93

## Slutsatser

Strategin jämställdhetsintegrering har inte genomlyst äldreomsorgen när det gäller brukarperspektivet trots att det har funnits målsättningar under lång tid. För att kommunernas arbete med jämställdhetsintegrering ska bli långsiktigt och hållbart krävs ett systematiskt arbete som är integrerat i verksamhetens ledningssystem. I vissa kommuner/verksamheter som har kommit lite längre drivs frågorna av en eller flera intresserade eldsjälar. Risken finns att fokuseringen på ämnet minskar om de avslutar sin anställning.

Personalen inom äldreomsorgen har bristande kunskaper om jämställdhetsintegrering ur ett brukarperspektiv. Det finns mer kunskap bland personalen när det gäller jämställdhet ur ett personalrättsligt perspektiv än sett ur ett brukarperspektiv.

Det fjärde jämställdhetsmålet, att mäns våld mot kvinnor ska upphöra, är oftast inte känt av cheferna. Både chefer och personal saknar verktyg för att upptäcka när ett hot om våld gentemot äldre kvinnor finns, vilket kan innebära att kvinnor utsätts för våld under längre tid än vad som skulle vara fallet med bra rutiner. Länsstyrelsen anser att det ska finnas en handlingsplan med riktlinjer för hur alla inom äldreomsorgen ska agera ifall de misstänker/upptäcker att en äldre kvinna blir utsatt för våld i nära relationer.

## Länsstyrelsernas fortsatta uppdrag

Enligt Länsstyrelseinstruktionen som trädde i kraft 1 januari 2008 ska länsstyrelserna främja länets utveckling och noga följa länens tillstånd samt underrätta regeringen om vad som är särskilt viktigt för regeringen att få veta om länet och handlingar som inträffat där. Länsstyrelserna har bland annat uppgifter inom sakområdet jämställdhet mellan kvinnor och män.

Äldreomsorgen behöver mer kunskap om jämställdhet ur ett brukarperspektiv. Genom att fråga och informera belyser länsstyrelsen hur viktig frågan är. Med anledning av bristerna när det gäller mål, dokument, kunskaper och rutiner inom äldreomsorgen anser länsstyrelsen att det är viktigt att frågorna i det framtagna enkätverktyget, som reviderats något efter tillsynen, fortsätter att ställas och att broschyren delas ut i samband med tillsyn för att uppmärksamma området.