

Jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i offentlig upphandling

– social hållbarhet

RAPPORT TILL PROJEKTET UPPHANDLINGSDRIVEN HÅLLBARHET
UR ETT HELHETSPERSPEKTIV, REGION GÄVLEBORG

15 OKTOBER 2023



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska regionala
utvecklingsfonden

 Region
Gävleborg

LISELOTT VAHERMÄGI

LEDA20™

Innehållsförteckning

1. Inledning och bakgrund	3
2. Projektets hypotes	4
3. Definitioner	4
4. Genusteori	6
5. Ansats och förhållningssätt i projektet gällande jämställdhet	7
6. KUNSKAPSTRAPPAN – få fatt i organisationens gemensamma kunskapsnivå och mognad	8
7. Politiska mål	9
7A) Så här beskriver Region Gävleborg sina målsättningar och åtaganden specifikt gällande jämställdhet	9
7B) Agenda 2030 och de sociala hållbarhetsmålen	10
8. Strategi för jämställdhet – jämställdhetsintegrering	10
9. Upphandlingsmyndighetens arbete för jämställdhet	11
10. Åtagande utifrån CEMR-deklarationen	12
11. Upphandlingsprocessen i Region Gävleborg	12
12. Jämställd upphandling i Region Gävleborg?	13
13. Vilka sociala hållbarhetskrav ställs på leverantörerna?	15
14. Goda exempel	15
15. Rekommendationer till aktörer på offentliga marknaden	18
A) Rekommendationer till upphandlande aktörer	18
B) Rekommendationer till leverantörer	19
16. SLUTSATSER	19

Författare: Liselott Vahermägi

Oktober 2023

LEDA20™

Illustration på omslag: Charlotte Axelsson, LEDA20
Grafisk form: Per Jonebrink, Rådis AB
©Leda20, oktober 2023

1. Inledning och bakgrund

Denna rapport är framtagen inom ramen för projektet ”Upphandlingsdriven hållbarhet ur ett helhetsperspektiv” och handlar om hur de sociala hållbarhetsmål (med särskilt fokus på jämställdhet) som finns beslutade om i Region Gävleborg också kan genomsyra processer kopplade till upphandling. Rapporten ger en sammanställd kunskapsöversikt om begrepp och genusforskning. I denna rapport ges framför allt en nulägesbild av vilka mål som finns om jämställdhet och jämlikhet i Region Gävleborg och i Sverige som helhet utifrån Agenda2030 samt redogörs för de rekommendationer som finns framtagna av Sveriges Upphandlingsmyndighet och de rekommendationer som Region Gävleborg har skrivit under på att arbeta med gällande upphandling och de sociala hållbarhetsmålen.

Rapporten innehåller även resultat från två genomförda granskningsrapporter. Granskningarna är genomförda av LEDA20 ABs konsulter.

Den ena rapporten handlar om kvantitativ jämställdhet och visar på hur jämställt/ojämställt det är i styrelserna för de aktiebolag som Region Gävleborg upphandlar av. Den andra rapporten som hänvisas till är en kvalitativ granskning av ett urval av Region Gävleborgs och Bollnäs kommuns upphandlingsunderlag utifrån ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.

Avslutningsvis ges i denna rapport även rekommendationer till offentliga upphandlare och till privata leverantörer som offererar tjänster och produkter till offentlig sektor om hur jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv kan integreras på ett mer tydligt vis i såväl kravställan som leverans. Det finns ingen rapport framtagen tidigare som binder samman dessa olika mål, perspektiv, granskningar och konkreta rekommendationer kopplat till upphandlingsprocesser i offentlig verksamhet.

Det övergripande målet för projektet ”Upphandlingsdriven hållbarhet ur ett helhetsperspektiv” är att skapa ökad tillväxt för SME-företag (små och medelstora företag) i Region Gävleborg genom ett förändrat arbetssätt inom offentlig upphandling, som också leder till en generellt ökad effekt och utfall av offentliga upphandlingar ur ett hållbarhetsperspektiv.

Projektet har ett delmål, som syftar till att ge ökad kunskap om hur strukturer, dokument och invanda system/arbetsmodeller inom den offentliga upphandlingsprocessen påverkar företag drivna av kvinnor och/eller personer med utländsk bakgrund att vilja delta i offentliga upphandlingar. Det kan skapa bättre förutsättningar för ökad konkurrens samt ökad mångfald bland offentliga leverantörer till offentlig sektor.

Att underlätta för små företag att delta i offentlig upphandling är således av stor vikt för samhällsekonomin men upphandlingarna måste utformas på ett sådant sätt att de små företagen också i realiteten lyckas erhålla offentliga kontrakt.

Projektets delmål om att öka kunskapen om och förutsättningarna för att bland annat fler företag som drivs av kvinnor ska vilja delta och ha möjlighet att delta i offentliga upphandlingar kan dessutom kopplas till de jämställdhetspolitiska målen i Sverige.

Sverige har 6 jämställdhetspolitiska delmål som ska styra bland annat offentlig verksamhet. Det andra delmålet handlar om Ekonomisk jämställdhet.

Enligt det andra jämställdhetspolitiska delmålet ska kvinnor och män ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. I lagstiftningen pekas följande förutsättningar ut som viktiga:

- En utgångspunkt är att kvinnor och män ses som individuellt ansvariga för sin försörjning.
- Samma möjligheter och förutsättningar när det gäller tillgången till arbete, samma möjligheter och villkor i fråga om anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- Kvinnor ska ha samma möjligheter som män att starta och driva företag som kan växa och generera en inkomst.

Utöver att det finns tydliga politiska mål om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar i arbetslivet och vad gäller att starta och driva företag som kan växa och generera inkomst så ser vi också fler forskningsrapporter som pekar på att jämställdhet inom detta område inte enbart kan ses som en rättvisefråga utan snarare som en tillväxt- och lönsamhetsfråga.

LEDA20 har inte funnit någon forskning som rör offentlig upphandling, tillväxt och jämställdhet. Däremot finns det ett flertal olika forskningsrapporter som visar på kopplingen mellan jämställda bolag och verksamheter och dess korrelation med tillväxt och lönsamhet.

Almi är en av de aktörer som pekar på detta faktum¹. ”Att jämställdhet är av yttersta vikt för ett företags attraktionskraft och därmed tillväxtpotential är inte längre en fråga. Forskning visar att företag med mer jämställda ledningar är mer lönsamma och arbetet börjar med ägare och styrelse.” säger representanter för Almi.

Enligt en rapport från Peterson Institute for international Economics kunde man konstatera att företag med minst 30 % kvinnor i ledningen har upp till 6 % högre vinst än de som helt saknar kvinnliga chefer². Stiftelsen Allbright tar årligen fram rapporter över ojämställdheten/jämställdheten i svenska börsbolag. Där kan de visa att jämställda bolag ofta har starkare och mer stabil lönsamhet. Det visas i en granskning av svenska börsbolags fem mest centrala nyckeltal. De jämställda ”gröna bolagen” visar starkare lönsamhet än de ”röda bolagen” som helt saknar kvinnor i ledningen³.

2. Projektets hypotes

Projektet har en specifik hypotes gällande just jämställdhet som handlar om att företag som drivs av kvinnor mer sällan deltar i den offentliga upphandlingsprocessen på grund av hindrande strukturer.

3. Definitioner

För att kunna analysera utfall samt arbeta för att nå mål behöver man säkerställa att man har gemensamma definitioner av begrepp som ingår i målformuleringar. Erfarenheter visar att just målformuleringar om jämställdhet och jämlikhet ofta behöver tydliggöras och samtalas om för att definitionerna av begreppen verkligen ska bli tydliga i en organisation.

Här följer några begrepp och dess fördjupade definitioner som är hjälpsamma i denna rapport och i projektet som helhet.

Jämlikhet

Jämlikhet innebär lika rättigheter för alla människor. Det är ett vidare begrepp än jämställdhet och avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället. Jämlikhet utgår ifrån att alla människor är lika i värde oavsett kön, etnicitet, religion, ålder, funktionsförmåga och social tillhörighet.

Jämställdhet (definition Jämställdhetsmyndigheten)⁴

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet gäller alla områden i livet. Det politiska begreppet jämställdhet markerar jämlikhet mellan könen och att könen har samma värde.

Fördjupad beskrivning om jämställdhetsbegreppet

Jämställdhet handlar om mer än könsfördelning. Jämställdhet handlar inte bara om jämn könsfördelning kvantitativt. Jämställdhet handlar också om att göra det tydligt vad som påverkar kvinnors och mäns livsvillkor inom olika områden i samhället. Bland det som påverkar våra livsvillkor finns bland annat:

- attityder, till exempel olika synsätt
- normer, till exempel regler, riktlinjer och principer
- värderingar, till exempel uppfattningar och åsikter
- ideal, till exempel förebilder, mönsterbilder och idéer.

Normer och värderingar påverkar kvinnors och mäns livsvillkor vilket gör att man behöver arbeta med jämställdhet från två olika håll eller perspektiv – kvantitativt och kvalitativt perspektiv.

¹ Jämställdhet skapar tillväxt - almi

² Study: Firms with More Women in the C-Suite Are More Profitable | PIIIE

³ ALLBRIGHTRAPPORTEN 2022 – AllBright

⁴ Vad är jämställdhet? | Jämställdhetsmyndigheten (jamstalldhetsmyndigheten.se)

I Sverige finns i dagsläget två juridiska kön – kvinna och man. Jämställdhetspolitiken utgår oftast från de två juridiska könen. Men det är viktigt att komma ihåg att det finns personer som inte definierar sig inom tvåkönsnormen.

Intersektionalitet – hur maktordningar kan förstärka varandra

Intersektionalitet handlar om hur olika diskrimineringsgrunder och maktordningar kan påverka varandra, och ibland till och med kan förstärka varandra. Ordet kommer från engelskans intersection, som kan betyda väggkorsning och skärning. Intersektionspunkt är samma sak som skärningspunkt. I den svenska lagen finns sju så kallade diskrimineringsgrunder. De sju områdena är:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

När man vill förstå en viss typ av hierarki eller maktordning behöver man ta hänsyn till andra maktordningar. Oftast inte alla maktordningar vid alla tillfällen, utan man kan välja de viktigaste kategorierna för just den analys som man vill göra.

4. Genusteori

För att kunna arbeta med jämställdhetsfrågor samt göra analyser behöver man ha kunskap om genus och genusteori.

Här följer en kort beskrivning av genusteori.⁵

Genusteori handlar om hur människor blir kvinnor och män. Enligt denna teori föds inte människor som kvinnor eller män; de blir det i en socialiseringsprocess. Begreppet har vuxit fram ur en kritik av att kvinnor och mäns livsvillkor annars förklarats med förenklande hänvisningar till kroppsliga skillnader. Istället för att fästa uppmärksamheten på det biologiska könet, har genus kommit att användas för att beskriva det sociala, kulturella och historiskt föränderliga i vad det är att vara kvinna eller man.

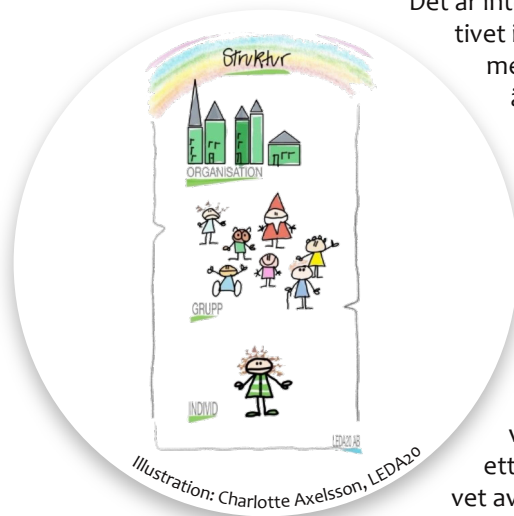
Genusteori handlar också om relationer. Begreppet betonar att kvinnor och män inte är kvinnor och män av sig själva, utan blir det i relation till det samhälle de lever i och till den kultur de är en del av. Det är ett begrepp som belyser de sociala villkor som formar kvinnor och mäns möjligheter, och influerar deras handlingsmönster. Det framhåller betydelsen av de bilder, metaforer och berättelser som skapar förväntningar på kvinnor och män och som påverkar deras val.

Genusbegreppet uttalar sig även om makt. Genus synliggör att skillnader mellan kvinnor och män leder till skillnader i makt; män som social grupp lever sina liv gynnade av att vara män, medan kvinnor som social grupp missgynnas. När man i stället talar om genus på individnivå kan det hända att en viss kvinna har mer makt än en man eller att en viss man gynnas framför en annan man. Detta har att göra med att även andra identitetskategorier än genus påverkar maktrelationer mellan människor. På strukturell nivå finns dock en uppenbar skillnad mellan könen, eftersom män överlag har större makt än kvinnor. Inom en stor del av genusforskningen ingår därför en kritisk granskning av makt. Ofta studeras, synliggörs och kritiseras maktstrukturer i samhället. Denna kritiska hållning genomsyrar genusforskningsmiljöerna och skapar många debatter inom och utanför fältet.

I takt med att forskningen kommit att synliggöra alltmer av den komplexitet som ligger till grund för att människor blir kvinnor och män har genusbegreppet förändrats, utvecklats och blivit mer sammansatt. Genusforskning visar att människors genus inte helt går att skilja från deras sexualitet, etnicitet eller klass etcetera. Forskningen har också lyft fram att det finns skillnader kvinnor sinsemellan, och män sinsemellan. Här framträder ett mer invecklat system där olika maktrelationer korsas, inte enbart så att de förstärker varandra, utan också på sådana sätt att de utmanar, rubbar och förändrar varandra. Detta perspektiv och analys av hur andra identitetskategorier samverkar med genus benämns inom genusforskningen för intersektionalitet.

⁵ Nationella sekretariatet för genusforskning, Svenska Kvinnoförbundet och Nationalencyklopedin.

5. Ansats och förhållningssätt i projektet gällande jämställdhet



Det är inte ovanligt att ojämställdhetsproblem angrips utifrån perspektivet individ, grupp eller organisation. Ansatsen blir då att man kommer uppnå jämställdhet då en individ, grupp eller organisation ändrar sig eller sitt beteende. Detta blir problematiskt då problemet (och därmed lösningen) nästan alltid handlar om strukturella perspektiv. När fokus förflyttas till struktur får man fatt i de viktiga framgångsfaktorerna för förändring såsom normer och socialt konstruerade beteenden (genus).

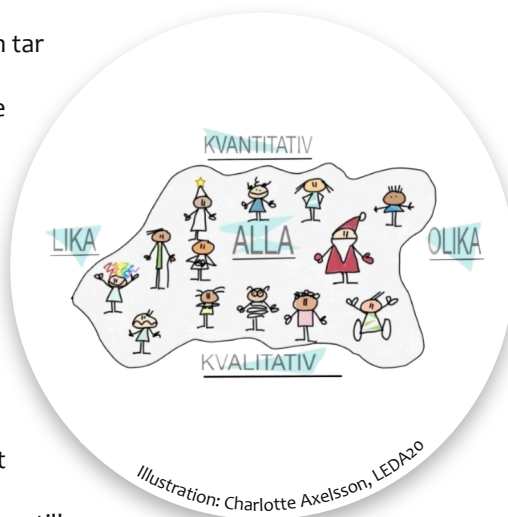
Vårt förhållningssätt är att hålla fokus på vilka strukturer som gynnar en jämställd och socialt hållbar upphandlingsprocess och vilka strukturer och processer som behöver göra förflyttningen "från att tycka och tro till att kunna och veta". Synen på kvinnor och mäns olika risktagande kan vara ett sådant exempel – vad är det vi tror och vad är det vi faktiskt vet avseende detta.

Detta förhållningssätt passar väl in i projektets hypotes om att företag som drivs av kvinnor mer sällan deltar i den offentliga upphandlingsprocessen på grund av de hindrande strukturerna.

Utöver att man behöver ha fokus på strukturfrågorna när man tar sig an ojämställdhet behöver man dessutom ha ytterligare fokus. Och det är att tillgång till ett jämställt samhälle ska avse ALLA. I allt för stor utsträckning ser man att många offentliga aktörer och privata företag fokuserar sitt jämställdhetsarbete utifrån kvantitativa mått. Kvantitativt jämställdhetsarbete är viktigt i form av representation men arbetet kan inte avstanna där.

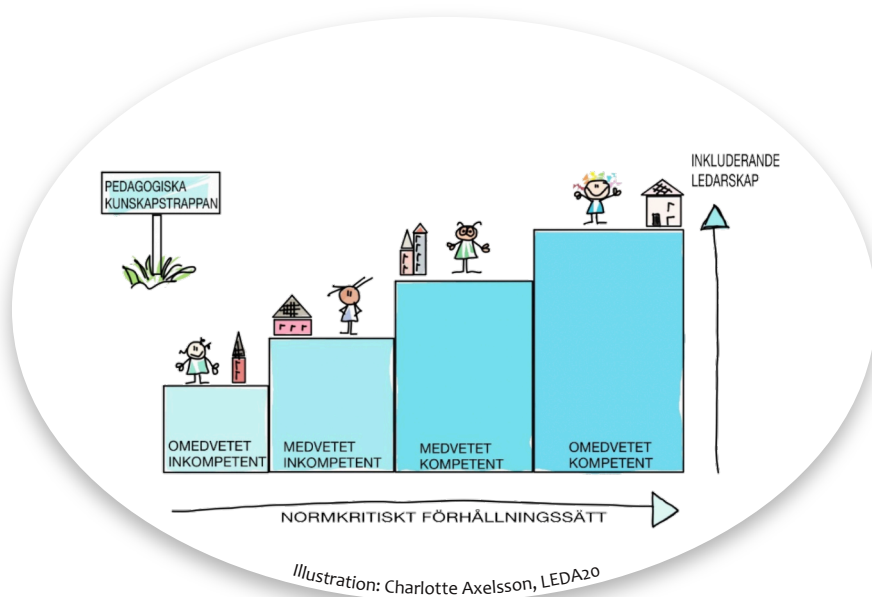
Därför bör man arbeta med kvalitativt jämställdhetsarbete utifrån en maktbasanalys där makt, normer, förutsättningar att påverka och driva förändringsarbete mäts och belyses.

Inte sällan går jämställdhetsarbete ut på att ge lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter till olika grupper för att uppnå jämställdhet. Rapportförfattarna menar att det kanske oftare är mer framgångsrikt att ge olika förutsättningar etcetera till olika grupper för att uppnå likvärdighet och därmed jämställdhet. Till exempel genom att ge stöd till kvinnor som driver bolag så att de på likvärdiga villkor kan och vill lämna anbud. Jämställdhets- och jämlikhetsarbete behöver handla om såväl kvantitativa som kvalitativa aspekter. Representation är viktigt men kvalitativa perspektiv såsom makt, möjlighet till reellt inflytande och påverkan, normer, belöningssystem och nätverk är troligare än viktigare.



6. KUNSKAPSTRAPPAN – få fatt i organisationens gemensamma kunskapsnivå och mognad

För att kunna arbeta med jämställdhet och inkludering, oavsett inom vilka sakområden det rör, krävs att man har viss gemensam kunskap och förståelse om de egna föreställningarna om genus och kön, medvetna och omedvetna normer, hur det står till med jämställdheten kvantitativt och kvalitativt i organisationens verksamheter. En första viktig utgångspunkt är att reflektera och samtala inom organisationen om var man befinner sig på kunskapstrappan. Inom ramen för projektet ”Upphandlingsdriven hållbarhet ur ett helhetsperspektiv” har flera utbildningsinsatser genomförts för personer i ledande positioner och funktioner för att skapa en ökad gemensam kunskapsbas och få insikter om var organisationerna befinner sig kopplat till kunskap och insikt om jämställdhets- och inkluderingsperspektiv.



Utgår man från kunskapstrappan finns fyra steg beskrivna.⁶

Omedvetet inkompetent: Befinner man sig på detta steg saknar man som enskilda ledare och som organisation insikt om att ojämställdhet råder och att det finns exkluderande strukturer som skapar såväl ojämställdhet som ojämlikhet.

Medvetet inkompetent: På detta steg har man som ledare och organisation fått insikter om att det råder ojämställdhet och exkludering på olika vis och att man har egna föreställningar som påverkar. Det finns insikt om att det saknas en del kunskap men är öppna för att ta in såväl ny kunskap som andra personers och grupper perspektiv som leder till förnyade insikter.

Medvetet kompetent: Befinner man sig på detta steg har man kunskap och kompetens. Man har även som ledare och organisation en del verktyg och metoder som man använder för att integrera jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i aktiviteter och processer. Man börjar ha ”normkritiska glasögon” på sig.

Omedvetet kompetent: När ledare och organisation befinner sig på detta steg är jämställdhets- och jämlikhetsperspektiven helt integrerade hos såväl individer med ledaruppdrag, som i organisationens alla befintliga lednings- och styrningsprocesser. Att arbeta med exempelvis jämställdhet ses inte som något ”extra” som ska adderas på befintliga processer utan det är integrerat i ordinarie besluts- och styrningsprocesser, i det strategiska och systematiska arbetet. Det finns såväl tillgång till statistik och data som kvalitativa undersökningar samt systematiskt återkommande processer och reflektioner där man arbetar med jämställdhet och inkludering i organisationen arbetsmiljöarbete och i samspelet medarbetare emellan i vardagen. Man adresserar frågor om kultur, normer och värderingar återkommande och synligt i organisationen.

⁶ Den pedagogiska kunskaps-/kompetenstrappan kopplat till normkritiskt förhållningssätt och inkluderande ledarskap har vidareutvecklats av LEDA20 AB utifrån modellen avseende kompetensutvecklingsstrappan framtagen av Gordon Training International.

En viktig sak att komma ihåg vad gäller denna trappa är att den inte är statisk. Man når inte det högsta steget och står sedan där stadigt för alltid. Rätt som det är så ändras förutsättningarna av ett eller annat skäl och man "trillar ner" ett eller flera steg. Vi som individer har fördomar och föreställningar som gör att vi ibland trampar snett, gör fel fastän vi vill vara medvetna. Därför är det viktigt att alla inom en organisation hjälps åt. Hjälps åt med att dela såväl kunskap som insikter så att man kan vara så högt upp på trappan som möjligt.

Det är dessutom så att en organisation troligen har kommit olika långt upp på kunskapstrappan beroende på vilket område det gäller. Organisationen kan exempelvis ha kommit långt med att arbeta med jämställd rekrytering och lönekartläggningar medan man inom andra områden har mer kvar att utveckla och förbättra.

7. Politiska mål

Region Gävleborg är en politiskt styrd organisation som styrs med politiska mål (källa Region Gävleborg). Det är dessa mål som alla verksamheter i regionen ska verka för att bidra till. Region Gävleborg har höga ambitioner vad gäller mål om social hållbarhet.

7A) Så här beskriver Region Gävleborg sina målsättningar och åtaganden specifikt gällande jämställdhet ⁷

Mål gällande jämställdhet för Region Gävleborg

Region Gävleborg arbetar med jämställdhet i hela verksamheten. Bland annat genom att utbilda personal i likabehandling och genom HBTQ-certifiering, inom hälso- och sjukvården och i arbetet med jämställd regional tillväxt och utveckling. (Från Region Gävleborgs hemsida.)

Jämställdhet handlar om kvalitet och bemötande

Sverige har tillsammans med EU och FN enats om en strategi för att uppnå jämställdhet. Strategin kallas jämställdhetsintegrering och slår fast att den offentliga verksamheten ska inkludera ett jämställdhetsperspektiv i all sin verksamhet.

För Region Gävleborg betyder detta att det ska finnas ett jämställdhetsperspektiv med i alla sakfrågor och i alla beslut som tas på alla nivåer i organisationen och är en del i regionens kvalitetsarbete.

Region Gävleborg arbetar med jämställdhet på många nivåer och i olika sammanhang. Jämställdhetsarbete handlar om att synliggöra, förstå och förändra de normer och värderingar som begränsar människor och som bland annat påverkar bemötande. Målet för hälso- och sjukvården är en god hälsa och en vård på lika villkor till hela befolkningen.

Praktiskt innebär detta att Region Gävleborg jobbar med bland annat utbildning inom likabehandling och bemötande, aktivt arbete mot våld i nära relationer och med att HBTQ-certifiera hela verksamheten. Jämställdhetsperspektivet ska finnas med även i exempelvis upphandlingar, samhällsplanering, kollektivtrafiken och arbetet med regional tillväxt och utveckling.

Jämställdhet är även en del i Region Gävleborgs arbete som arbetsgivare. Man arbetar bland annat med kartläggningar och könsuppdelad statistik för att få en helhetsbild, synliggöra strukturer och kunna göra analyser.

Likabehandlingspolicy främjar lika villkor

Region Gävleborg har en likabehandlingspolicy som för att främja lika villkor, rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, social eller politisk tillhörighet.

Likabehandlingspolicyen styr och ligger till grund för arbetet med jämställdhet och jämlikhet inom Region Gävleborg. Den avser såväl patienter/studerande/brukare/ besökare/ samarbets- och avtalspartners som medarbetare och förtroendevalda. Det är ytterst en fråga om rättvisa och demokrati.

⁷ Jämställdhet - Region Gävleborg (regiongavleborg.se)

En annan utgångspunkt för Region Gävleborgs jämställdhetsarbete är den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet på lokal och regional nivå (Council of European Municipalities and Regions). Deklarationen är en europeisk överenskommelse och innehåller olika artiklar som har sina utgångspunkter antingen ur ett arbetsgivarperspektiv och/eller ett medborgarperspektiv. Den deklARATIONEN integreras i Region Gävleborgs likabehandlingsplan som är en gemensam genomförandeplan för hela organisationen och den revideras varje år.

Att arbeta med jämställdhet och likabehandling är att skapa kvalitet för de medborgare som är i kontakt med någon av Region Gävleborgs verksamheter och en god arbetsmiljö för medarbetarna. Likabehandling innebär även att skapa kvalitet i det regionala utvecklingsarbetet där Region Gävleborg inte har direktkontakt med medborgare, utan snarare arbetar för goda förutsättningar för våra medborgare.

7B) Agenda 2030 och de sociala hållbarhetsmålen

Region Gävleborgs mål kan även kopplas till Agenda2030-målen. Vid FNs toppmöte den 25 september 2015 antog världens stats- och regeringschefer 17 globala mål samt Agenda 2030 för hållbar utveckling. Världens länder har åtagit sig att från och med den 1 januari 2016 fram till år 2030 leda världen mot en hållbar och rättvis framtid. Agenda 2030 är en handlingsplan med mål för omställning till ett hållbart samhälle för människorna, planeten och välståndet. Agenda 2030s mål och delmål är integrerade och odelbara och omfattar samtliga tre dimensioner av hållbar utveckling: den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga.

Sociala hållbarhetsmålet – jämställdhet. Mål nr 5 i Agenda 2030

Jämställdhet är ett mål i sig liksom en förutsättning för hållbar och fredlig utveckling. Jämställdhet uppnås när kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter, villkor, möjligheter samt makt att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling. Det handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser i samhället. Kvinnors och flickors generellt underordnade maktposition i förhållande till män och pojkar måste upphöra.

Region Gävleborgs roll i genomförandet av Agenda 2030⁸

Regionerna har en central roll i Sveriges genomförande av Agenda 2030. Förutsättningarna för individers, samhällens och naturens utveckling skapas till stor del på lokal och regional nivå. För Region Gävleborg betyder det samordning och samarbete inom många olika områden för att skapa goda förutsättningar för invånare i länet, patienter, företagare och medarbetare.

Region Gävleborgs ambition

Den politiska inriktningen 2019 – 2023 anger att Region Gävleborg ska vara en ledande aktör i länet när det gäller arbetet med de globala målen. Via de politiska målen ska Region Gävleborg ta ansvar för att Gävleborg lever upp till sin del av de nationella miljömålen. Arbetet med Agenda 2030 ska bedrivas av hela organisationen i både internt och externt arbete i samverkan med andra.

8. Strategi för jämställdhet – jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering⁹ är en strategi för att nå jämställdhetsmål, till exempel de nationella jämställdhetspolitiska målen eller mål som beslutas av kommun- eller regionfullmäktige. Som framgår i avsnitt 7, Politiska mål, har Region Gävleborg bestämt sig för att arbeta med jämställdhetsintegrering:

För Region Gävleborg betyder detta att det ska finnas ett jämställdhetsperspektiv med i alla sakfrågor och i alla beslut som tas på alla nivåer i organisationen och är en del i regionens kvalitetsarbete.

⁸ Källa: Region Gävleborg och Agenda 2030 - Region Gävleborg (regiongavleborg.se)
⁹ Jämställdhetsintegrering | Jämställdhetsmyndigheten (jamstalldhetsmyndigheten.se)

Jämställdhetsintegrering som strategi beskrivs så här av Jämställdhetsmyndigheten:

Eftersom jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste ett jämställdhetsperspektiv finnas med i det dagliga arbetet.

Jämställdhetsintegrering innebär därför att ett jämställdhetsperspektiv finns med i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen – från förslag, till genomförande och utvärdering. I arbetet med jämställdhetsintegrering ska man systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser förslag får för kvinnor respektive män.

Jämställdhetsintegrering motverkar att jämställdhetsarbetet bedrivs i skymundan eller vid sidan av annan verksamhet. Jämställdhetsarbetet blir istället en del i det ordinarie arbetet och det ska utföras av medarbetarna i organisationen och inte utav speciellt utsedda eller speciellt anställda personer.

I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategin för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina egna liv.

9. Upphandlingsmyndighetens arbete för jämställdhet

Som ett led i arbetet med att utveckla de offentliga upphandlingarna har regeringen tagit fram en nationell upphandlingsstrategi och Upphandlingsmyndigheten tar fram styrande dokument med denna strategi som grund.

På Upphandlingsmyndighetens webbsida går detta att läsa:

”I ett jämställt samhälle svarar all offentligt finansierad verksamhet mot både kvinnors och mäns villkor och behov. Offentliga organisationer kan bidra till jämställdhet genom att i upphandling ställa jämställdhetskrav på leverantörer, varor, tjänster och byggtreprenader.

Enligt lagen om offentlig upphandling bör den upphandlande organisationen beakta sociala hänsyn om upphandlingens art motiverar detta. I den Nationella upphandlingsstrategin¹⁰ definieras detta som att bland annat jämställdhetskrav bör ställas.”

I samverkan med Sveriges kommuner och regioner har Upphandlingsmyndigheten tagit fram en vägledning som visar hur organisationer kan ställa jämställdhetskrav i upphandlingen, på leverantörer, på varor, tjänster och byggtreprenader. Syftet är att kunna erbjuda en likvärdig välfärd och en jämställd fördelning av resurser till olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar.

Vägledningen utgår från Upphandlingsmyndighetens modell för inköpsprocessen i tre steg: **Förberedelser**, **genomförande** och **realisering** av avtalet. Inledningsvis beskrivs hur det övergripande nationella, regionala och lokala regelverket styr mot jämställdhetskrav i upphandlingen.

De olika stegen i processen involverar olika funktioner och nivåer i organisationen, från den politiska ledningen eller myndighetsledningen till upphandlare och controllers. De olika stegen i det här stödet riktar sig därför till delvis olika målgrupper, men det är förstås bra om alla inblandade har en förståelse för helheten.

De viktigaste frågorna i vägledningen finns samlade i en separat checklista. (Se bilaga 2 till denna rapport). **Checklista för jämställd upphandling**¹¹. Denna checklista kan användas som stöd i arbetet under hela upphandlingsprocessen.



¹⁰ Nationella upphandlingsstrategin <https://www.regeringen.se/49eaf7/globalassets/regeringen/dokument/finansdepartementet/pdf/2016/upphandlingsstrategin/nationella-upphandlingsstrategin.pdf>

¹¹ <https://skr.se/download/18.2670f5db17b9fa1ae5b70670/1631623527243/Checklista-for-jamstalldhetskrav-i-upphandling.pdf>

10. Åtagande utifrån CEMR-deklarationen

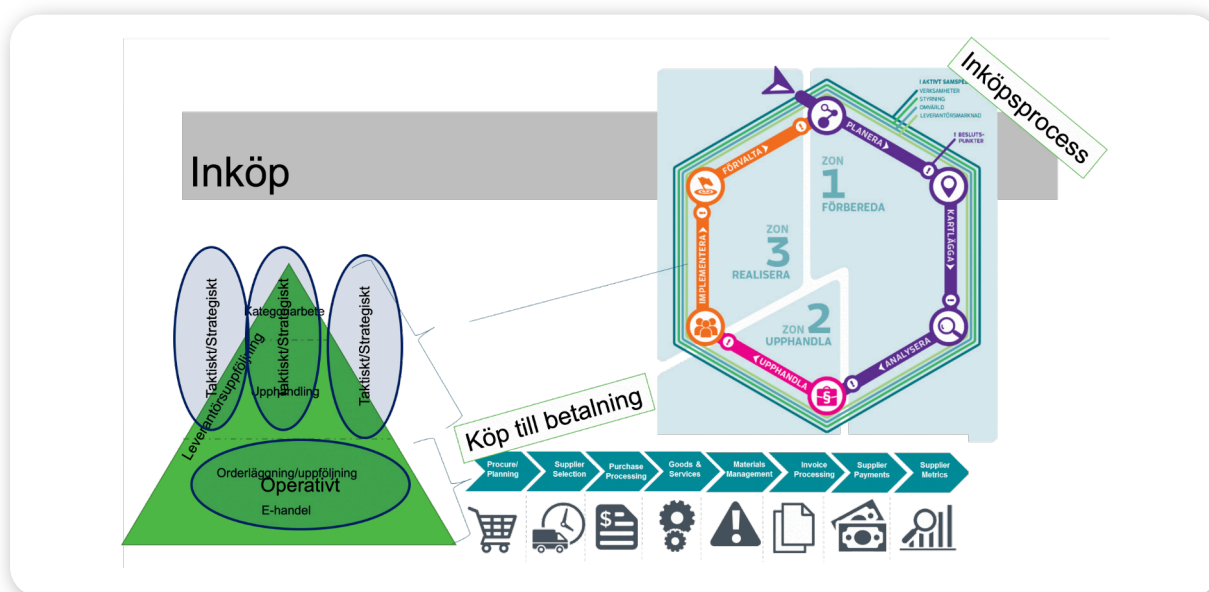
Åtagande utifrån CEMR-deklarationen – Upphandling är också en del av arbetet för att uppnå detta åtagande. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) lyfter även fram detta som viktiga åtaganden för alla sina medlemmar.

Många kommuner och regioner har ställt sig bakom den europeiska deklarationen för jämställdhet på lokal och regional nivå (CEMR-deklarationen). Den utgör ett politiskt åtagande att främja jämställdhet i den politiska representationen, som arbetsgivare och som leverantör av välfärdstjänster. Deklarationen betonar att åtagandet gäller all verksamhet, oavsett om den bedrivs i egen regi eller av upphandlade leverantörer.

Region Gävleborg (dåvarande Landstinget) beslutade år 2009 att underteckna CEMR-deklarationen. Genom att underteckna deklarationen åtar sig regionen inte bara att främja jämställdhet, utan att också berätta för sina invånare om jämställdhetsarbetet. SKR har tagit fram en vägledning med lärande exempel, faktablad, med mera, som stöd för att kommunicera jämställdhet. Arbetet med CEMR-deklarationen samordnas från ett så kallat Observatory, en webbplats som drivs av CEMR. På sidan finns alla undertecknare som anmält att de ställt sig bakom deklarationen, men också lärande exempel, metodstöd och nyheter om CEMRs jämställdhetsarbete¹².

11. Upphandlingsprocessen i Region Gävleborg

Upphandlingsprocessen i Region Gävleborg beskrivs enligt följande. Det är angeläget att jämställdhetsperspektiv och andra sociala hållbarhetsperspektiv integreras i ordinarie processer.



I intervju med Johan Welander, Avdelningschef Inköp, Region Gävleborg framkommer viktig information och kunskap om hur processen fungerar i dagsläget och vad som behöver utvecklas vidare just kopplat till social hållbarhet såsom exempelvis jämställdhetsarbete.

Region Gävleborgs inköpsavdelning arbetar strukturerat med inköpsprocessen. Man har kommit långt i arbetet vad gäller del 1 och 2 (se bild) det vill säga det som handlar om att planera, kartlägga, analysera och upphandla. Däremot kvarstår fortsatt arbete för att mer aktivt arbeta med processer kring uppföljning och utvärdering. När det gäller ekologisk och ekonomisk hållbarhet är processerna mer utvecklade, även om det finns mer att göra, men här finns det i organisationen mer resurser i form av stödfunktioner och sakkunskap och där vissa avdelningar i verksamheten har ett särskilt utpekat ansvar för att bidra med sakkunskap i hela upphandlingsprocessen. I Region Gävleborg, i likhet med många offentliga organisationer, har arbetet med att strukturerat arbeta med ekologisk hållbarhet i upphandlingsarbetet kommit längre än arbetet med att nå de sociala hållbarhetsmålen.

¹² CEMR-deklarationen | SKR

Det finns dock en stor vilja att också arbeta med dessa perspektiv. Här är dock en del av utmaningen att det behövs ökad gemensam kunskap och att det inte bara är kunskap om ett sakområde. Social hållbarhet spänner över flera fält, såväl gällande arbetsmiljö som arbetsvillkor, som mänskliga rättigheter och god hälsa med mera.

Ett konkret arbete som nu pågår inom inköpsverksamheten i Region Gävleborg är att man ska arbeta fram en konkret handlingsplan för CEMR-deklarationen för de kommande åren.

Rapportförfattaren har även intervjuat Anette Jonsäll och Sigrid Pettersén, projektledare för projektet ”Upphandlingsdriven hållbarhet ur ett helhetsperspektiv”. I de upphandlingsprocesser de driver har en metodik & en process formats där utgångspunkten är att de har ett inkluderande arbetssätt i vilket de lägger stor vikt vid att göra en bred behovsinventering. Genom att ställa frågor och ha ett flertal leverantörsdialoger samt en bred omvärldsbevakning så ökar kunskapen och medvetenhet. De söker innovativa lösningar och tänker mycket i helhet. Genom att tänka helhet och behovsidentifiering i upphandlingsprocessen kan förändringar ske för de små företagen och för de som verkligen använder produkterna och tjänsterna i kommunerna och regionen, beskriver de.

I flera av de upphandlingar som har genomförts och där nya innovativa sätt har använts så har de sociala hållbarhetsperspektiven funnits med i upphandlingsprocessen och flera aktiva steg tagits i det konkreta inköps- och upphandlingsarbetet för att bidra till målen. I projektet har man använt sig av tvärvetenskapliga arbetsgrupper när behoven har omformulerats till krav. Arbetet med att utforma upphandlingsunderlagen kan utvecklas vidare och det finns behov av ökad gemensam kunskap gällande olika sociala hållbarhetsperspektiv.

Inom ramen för detta projekt har bland annat inköpsenheten i Bollnäs kommun och i Region Gävleborg fått gemensamma kompetenshöjande insatser om jämställdhet- och jämlikhetsperspektiv och med detta möjliggörs för större effekt kopplat till att bidra till Agenda2030-målen. För att kunna ta fler steg behövs gemensam kunskap och förståelse om nuläge, önskat läge, välfungerande processer, verktyg, metoder och mod.

12. Jämställd upphandling i Region Gävleborg?

För att kunna ta aktiva steg och integrerar jämställdhetsperspektiven i upphandlingsprocesserna behöver man som verksamhet skaffa sig kunskap och insikter om hur nuläget ser ut. I projektet har flera sådana aktiviteter genomförts. Däribland har Region Gävleborg beställt rapporten:

KÖPARMAKTINDEX JÄMSTÄLLDHET - En granskning utifrån kvantitativ jämställdhet av företaget PublicInsight¹³.

Hur står det till med jämställdheten gällande offentlig upphandling/offentliga inköp i Region Gävleborg? Det finns naturligtvis flera svar på den frågan men ett sätt att se på detta är att granska hur det ser ut med beslutsmakten i alla de privata bolag som Region Gävleborg och kommunerna i länet köper varor och tjänster av genom upphandlingar. Inom ramen för projektet så har Region Gävleborg beställt en rapport i två omgångar som redovisar leverantörsreskontra samt avtalsleverantörer för såväl år 2020 som 2021. Dessa rapporter heter Köparmaktindex Jämställdhet. Rapporterna visar på styrelsesammansättningarna utifrån kön i alla de aktiebolag som är leverantörer till regionen.

I rapporten för Region Gävleborg för år 2020 kan vi se att av alla aktiebolag som är leverantörer till Region Gävleborg så är det 57 % av bolagen som inte har en enda kvinna som ledamot i styrelsen. Endast 11 % av de bolag som Region Gävleborg köper av har inte en jämställd styrelse, det vill säga fördelningen mellan könen är sämre än 40 % – 60 %.

Statliga myndigheter, regioner, kommuner och deras bolag har stor köparmakt genom sina inköp. Genom köparmakten går det att bidra till social hållbarhet, bland annat till jämställdhet genom att vidta aktiva åtgärder. Men för att kunna ta de första stegen så behöver man skaffa sig en nulägesbild. Köparmaktindex Jämställdhet syftar just till att visa på nuläget för att ge offentliga aktörer möjlighet att utifrån detta öka användandet av sin köparmakt. Utifrån de målsättningar som Region Gävleborg har gällande jämställdhet samt de uppdrag man åtagit sig utifrån att man har skrivit på CEMR-deklarationen (som redogjordes för i kapitel 10) så torde resultaten i rapporten Köparmakt - Jämställdhet leda till diskussion och dialog.

¹³ Köpmarksindex – PublicInsight

Här ges en översiktlig bild av resultaten av Köpmarkindex – Jämställdhet för Region Gävleborg för år 2020 (kompletta rapporter för år 2020 samt 2021 finns att tillgå via projektet).

Bakgrund till Köpmarkindex® – Jämställdhet.

Köpmarkindex® är ett sätt att visa offentlig sektors köpmark utifrån faktiska inköp. Allas ansträngningar att nå FNs globala välfärds mål är viktiga och genom att synliggöra den enskilt största marknadens inköpsbeteenden ger Köpmarkindex® en ökad insikt i hur inköpen görs. Genom att PublicInsight samlar in offentlig sektors olika köparens sammanlagda spend per kalenderår möjliggörs en samkörning med andra databaser för att visa hur den offentliga sektorn fördelar inköpen. I denna version om Jämställdhet tittar vi på hur makten över leverantörerna eller för den delen makten över inköpen hos offentlig sektor fördelas och används. Inom EU har det nyligen tagits beslut om att större företag enligt lag skall ha en jämställd styrelse, det vill säga att representationen mellan kvinnor och män i en styrelse skall rymmas inom spannet 40 % - 60 %.

Inom uppdraget som LEDA 20 har att synliggöra nuläget avseende offentlig upphandlings effekt/påverkan avseende jämställdhet gjordes en nulägesanalys.

Med bas i de samlade utgifterna för hela Region Gävleborg kompletterades detta med utgifterna för avtalsleverantörerna för samma period år 2020. Syftet med att visa utfallet är att se hur inköpen idag görs från bolag utifrån jämställdheten i styrelserummet. Genom att jämföra med avtalsleverantörer skapas en möjlighet att med andra krav på social hållbarhet framöver, avseende exempelvis jämställdhetsfaktorer, kunna mäta effekten av ställda krav. Det är bara två upphandlingar kvar till Agenda 2030-målen skall vara uppnådda och ser man till utfallet av denna rapport är det en lång bit kvar för att kunna säga att de offentliga inköpen till större del görs av bolag som är jämställda. Rapportens syfte är att visa utfall, fakta och sammanställningar. I denna rapport görs inte någon värdering av resultaten.

Region Gävleborgs nyckeltal gällande medelandel kvinnor som är ledamöter i de bolagsstyrelser, i de aktiebolag som regionen gör inköp ifrån, är 27 %.

I tabellen nedan redovisas hur det ser ut:

Köp av bolag utan kvinnor i styrelsen	Köp av bolag som inte är jämställda	Privata kontra offentlig ägare
<p>57 % av bolagen utan kvinna som ledamot, 1.354 st. Belopp 1,63 mdr (45 %).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Köp av bolag också med VD som man 641 st • Belopp 1,09 mdr (30 %) <p>SME (andel inom typ):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stora 37 st (25 %) • Mellan 109 st (48 %) • Små 352 st (61 %) • Mikro 819 st (60 %) • Övriga 37 st (59 %) 	<p>89 % av bolagen är inte jämställda (2.101 st) Belopp 3,01 mdr (83 %)</p> <p>Bolag med VD 1 120 st (andel inom typ):</p> <ul style="list-style-type: none"> • VD man 1,94 mdr (78 %) • VD kvinna 0,55 mdr (22 %) <p>SME (andel inom typ)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stora 111 st (75 %) • Mellan 195 st (86 %) • Små 519 st (90 %) • Mikro 1 242 st (90 %) • Övriga 35 st (56 %) 	<p>Antal jämställda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Privat 227 st (10 %) • Offentlig 27 st (34 %) <p>Belopp jämställda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Privat 480 mkr (17 %) • Offentlig 134 mkr (17 %) <p>Andel av antal med VD som kvinna (som har VD):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Privat 23 % • Offentlig 45 % <p>Medelandel ledamot kvinna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Privat 27 % • Offentlig 29 %



13. Vilka sociala hållbarhetskrav ställs på leverantörerna?

Inom ramen för projektet har LEDA20 kvalitativt granskat åtta upphandlingsunderlag från Region Gävleborg och Bollnäs kommun för att se i vilken utsträckning krav på sociala hållbarhetsmål och hållbarhetsperspektiv finns synliggjorda. (Se bilaga 1).

För att få en samlad nulägesbild gjordes en genomgång av tidigare upphandlingsunderlag med fokus på om ordet jämställdhet och/eller kön finns omnämnt i Region Gävleborgs och Bollnäs kommuns upphandlingsdokument och på vilka sätt det är beskrivet. Sökordet jämställdhet utökades att gälla även jämlikhet, mänskliga rättigheter och mångfald. Syftet med utökade sökord gjordes utifrån att definitionen av dessa ord inte alltid används korrekt. Därav kunde mål och ambition om jämställdhet ”gömmas” bakom andra definitioner. Upphandlingsdokumenten har också granskats utifrån om de innefattar krav på leverantörerna utifrån befintlig lagstiftnings grundkrav avseende diskrimineringslagstiftningens aktiva åtgärder.

Upphandlingsunderlagen är utvalda för att representera olika branscher, gälla olika former av tjänster och produkter och vara av olika stor omfattning. I denna granskning kan konstateras att begrepp som jämställdhet, jämlikhet, mångfald eller hänvisning till lagstiftningens grundkrav avseende diskrimineringslagstiftningens aktiva åtgärder sällan förekommer. Det finns dock i flera av upphandlingarna tydligt fokus på sociala hållbarhetsaspekter, men de är inte synliggjorda i nämnvärd utsträckning i själva upphandlingsunderlagen. Det kan också konstateras att upphandlingsunderlagen ser relativt olika ut och att det skulle vara av godo med en mer gemensam standard just kring krav på social hållbarhet, arbete för mänskliga rättigheter med mera i samtliga upphandlingar där detta är relevant. Granskningsrapporten är tänkt som ett underlag för vidare diskussion och dialog om vad som görs i dag och hur upphandlingsunderlag och processerna skulle kunna utvecklas.

Här följer några förslag på utvecklingsmöjligheter.

Övergripande förslag:

- Det finns behov av att utveckla och sammanställa uppföljningsmått/effektmått samt ambitionsnivå och beskrivande texter gällande social hållbarhet på samma vis som det finns beskrivet gällande miljöområdet.
- Gemensamma skrivningar gällande krav på att leverantörer ska leva upp till konventioner gällande mänskliga rättigheter. Samma text bör finnas med i alla upphandlingar.
- Behov av att genomföra gemensamma kompetensinsatser gällande social hållbarhet samt diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder.
- Tydliggöra kravställen på leverantörerna att bidra till social hållbarhet på samma sätt som det finns uttalat om miljökrav.
- Tydliggöra Region Gävleborgs krav samt uppföljning gällande hur leverantörerna lever upp till ”Uppförandekod för leverantörer”.

14. Goda exempel

Här följer ett antal exempel på offentliga aktörers utvecklade krav i upphandlingar för att bidra till ökad jämställdhet.

1. Luleå kommun

Luleå kommun införde 2021 mervärdeskrav där leverantörerna får beskriva hur de arbetar och hur de driver och förbättrar sitt jämställdhetsarbete.

Leverantören ska bland annat beskriva:

- Hur personalen får kompetensutveckling kring jämställdhet och jämlikhet.
- Hur leverantören arbetar för att öka det underrepresenterade könet bland de anställda.
- Hur leverantören arbetar (eller planerar att arbeta) för att bemöta kvinnor och män med olika bakgrund likvärdigt.

- Hur könsfördelningen ser ut på ledande positioner.
- Hur rutinerna ser ut vid föräldraledighet.
- På vilket sätt arbetsplatsen är anpassad efter människors olika förutsättningar och behov.

Inköpsavdelningen i kommunen ser möjligheten med att kombinera kvalificeringskrav på leverantörerna med obligatoriska krav och utvärderingskrav på varan eller tjänsten som ska upphandlas. De använder sig också av särskilda kontraktsvillkor, alltså krav på hur ett avtal ska fullföljas.

Ett exempel på börkrav eller utvärderingskriterium är en upphandling av däck, där det gav ett mervärde för leverantören att beskriva hur jämställdhetsarbetet utvecklades i verksamheten.

Ett exempel på särskilda kontraktsvillkor var kraven i ett ramavtal för fototjänster där leverantörerna förband sig att delta i en utbildning för att lära sig bildspråk med genusperspektiv. Fotograferna blev nöjda och kommunen har fått en jämställd bildbank.

Inköp undviker att ställa krav som de inte kan följa upp. Uppföljningen sker på olika sätt, genom platsbesök, uppföljningsmöten eller att leverantören får göra en självdeklaration av hur de arbetat.

I dagsläget har de systematiskt följt upp utvalda upphandlingar, vilket har visat att företag blivit mer aktiva i sitt jämställdhetsarbete. Under 2021 ska samtliga nya upphandlingar följas upp utifrån jämställdhetskrav.

För att se vilka krav kommunen kan ställa på leverantörerna provar de sig fram och för dialog med olika branscher. Inköp bjuder in leverantörerna till samtal inför upphandlingen för att få kännedom om vilka jämställdhetskrav som kan vara rimliga. Det är ett komplext område och det är viktigt att alla leverantörer behandlas lika. Kraven ska vara proportionerliga och nödvändiga, det vill säga ha en koppling till varan eller tjänsten som upphandlas.

Nästa steg i arbetet är att ställa tydligare krav i leveransen av varor och tjänster, att ställa jämställdhetskrav även vid direktupphandlingar, samt att hitta nya affärsmodeller som stimulerar leverantörer att arbeta mer jämställt.

Det här har arbetet lett fram till:

- början på 2021 har kommunen 134 avtal med jämställdhetskrav, avtal som också bidrar till genomförandet av målen i Agenda 2030.
- Genom kravställandet skickar Luleå kommun en stark signal om att jämställdhet är en viktig fråga, även i branscher där jämställdhetsarbetet inte kommit så långt.
- Dialogen med olika branscher har gett kommunen kunskap om hur långt leverantörerna kommit i jämställdhetsarbetet.
- Arbetet gör skillnad och bidrar till kommunens övergripande mål: att Luleåborna ska vara jämställda, ha jämlika förutsättningar för hälsa och välfärd och vara delaktiga i samhällsutvecklingen.

De viktigaste slutsatserna:

- Det är viktigt att ha dialog med branschen för att se vad som är möjligt. Det är också viktigt att kraven är möjliga att uppnå även för små och medelstora företag, så att inte det lokala näringslivet missgynnas i förhållande till storföretagen.
- Ta små steg som testas och utvärderas för att sedan byggas på vid varje nytt avtal – det är framgångsfaktorn.

2. Göteborgs stad

Göteborgs Stads jämställdhetskrav på leverantörer:

- Redovisning av uppsatta jämställdhetsmål.
- Beskrivning av det systematiska jämställdhetsarbetet; jämnare könsfördelning i företaget.
- Arbete mot diskriminering i rekrytering och befordran, kring utbildning och kompetensutveckling
- Verka för ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen.
- Redovisning av riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.
- Redovisning av riktlinjer och rutiner mot diskriminering och kränkning.

3. Jönköpings kommun

Jönköpings kommun arbetar målmedvetet med att motverka diskriminering samt främja jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, för både kommunens invånare och anställda.

Kommunen ska arbeta aktivt för att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska målen och det kommunövergripande jämställdhetsmålet.

All kommunal verksamhet ska arbeta aktivt med jämställdhetsintegrering enligt CEMR1-deklarationen om jämställdhet (Jämställdhetsplan för Jönköpings kommun 2018-2023).

Kommunövergripande jämställdhetsmål:

Alla kvinnor och män, flickor och pojkar, som är invånare eller vistas i Jönköpings kommun ska ha rätt till bemötande, service och myndighetsutövning som är likvärdig oavsett kön.

Upphandling av värdering i området Berghalla, Jönköpings kommun

Leverantören ska beskriva i sitt anbud:

- Hur ni som leverantör jobbar med ovanstående lagkrav
- Hur jämställdhetsintegrering kommer att införlivas i era uppdrag under avtalstiden.

4. Exempel från upphandlingsmyndigheten. Formuleringar i upphandling av utegym

Vid upphandling av utegym måste hänsyn tas till både kvinnors och mäns behov, förutsättningar och förmågor.

Många gånger är redskapen i gymmen utformade så att kvinnor har svårt att använda dem. I de redskap som finns för armgång är ofta pinnarna så tjocka att de inte går att greppa för kvinnor eller personer med mindre händer.

Vikterna är också många gånger för tunga och anpassade till mäns träningsönskemål.

Utegympet måste också placeras på ett ställe där det känns tryggt för alla att vara.

Om det placeras på en dåligt belyst plats i ett skogsområde kan det kännas osäkert för många kvinnor att använda det, till skillnad från om det är väl upplyst och mer centralt placerat.

Det är viktigt att hela gymmet är utformat på ett sätt som är likvärdigt för kvinnor och män.

5. Rapport från Chalmers & Göteborgs stad med flera

– ”En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch”.

I denna rapport finns råd och tips och checklistor för såväl upphandlande myndigheter som för leverantörer till offentlig sektor. Rapporten och checklista finns i bilagor.

Exempel på vad upphandlande myndighet kan göra och vad leverantörerna behöver kunna svar på:

Använd befintlig lagstiftning som grundkrav

- Diskrimineringslag med krav på aktiva åtgärder (gäller alla) kap. 3-§10 (2016:828)
- Krav på dokumentation (gäller företag med fler än 25 anställda) 3 kap. §13 (2016:828)
- Begär in och utvärdera dokumentation på aktiva åtgärder
- Ställ frågor i förfrågan om entreprenörens jämställdhetsarbete för en utökad subjektiv bedömning om värderingar och kultur.
- Följ upp med en kontroll, exempelvis att:
 - dokumentation finns
 - dokumentation finns med aktuellt datum
 - det finns ett planmässigt arbete mot diskriminering
 - arbetet har skett i samverkan med representanter för arbetstagarna
 - arbetet innehåller några åtgärder under respektive område, det vill säga lön, arbetsförhållanden, trakasserier och rekrytering.

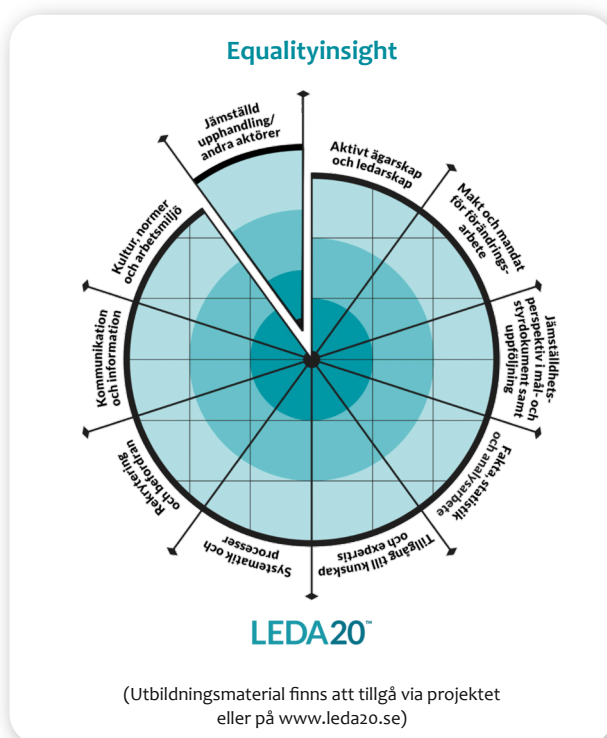
15. Rekommendationer till aktörer på offentliga marknaden

A) Rekommendationer till upphandlande aktörer:

- Region Gävleborg och kommunerna i länet har mycket större förutsättningar att nå sina höga ambitioner om att bidra till sina mål om social hållbarhet och Agenda2023-målen om jämställdhet kravställs hos regionens leverantörer.
- Jämställdhet och social hållbarhet är kunskapsfrågor. Avsätt tid och resurser för kompetensutveckling för att förflytta er på den pedagogiska kunskapstrappan.
- Då jämställdhetsarbete och aktiva åtgärder mot diskriminering är lagkrav så går detta att införa i regionens samtliga upphandlingsunderlag som skallkrav. Se exempel från andra aktörer i denna rapport.
- Vi vet att kravställan har stor betydelse på leverantörens prioriteringar och utformning av tjänster och varor. Gör samma typ av kravställan om social hållbarhet som om ekologisk/miljömässig hållbarhet.
- Kravställning driver på en utveckling av kompetens kring jämställdhet då det är en förutsättning för att nå kraven. Genomför kompetenshöjande insatser gällande social hållbarhet generellt och jämställdhet specifikt för upphandlare.
- Genomför dialogmöten gällande jämställdhet och social hållbarhet tillsammans med leverantörer.
- Använd hela eller delar av upphandlingsmyndighetens checklista för jämställd upphandling.
- Använd exempelvis delar av checklistan från Chalmers Tekniska högskola vid kravställan vid byggprojekt och liknande stora upphandlingsuppdrag.
- TESTA! Jämställdhetsarbete är ett görande. Så börja med några upphandlingar och prova.

Arbeta strukturerat och systematiskt.

LEDA20 har sedan länge identifierat ett antal områden som organisationer, myndigheter och företag behöver arbeta med systematiskt för att bidra till jämställda och inkluderande organisationer och verksamheter. Dessa illustreras i denna modell kallad ”Equalityinsight”.



Vi har här identifierat att just upphandling är ett eget område att fokusera på. Med detta sagt så behöver de andra ”tårtbitarna” också finnas med i arbetet i hela organisationen för att de ska kunna realiseras i upphandlings- och inköpsprocesser. Detta verktyg och denna metodik har funnits med i utbildningsinsatser som har genomförts inom ramen för projektet ”Upphandlingsdriven hållbarhet ur ett helhetsperspektiv”.

B) Rekommendationer till leverantörer:

- Koppla era anbud av varor och tjänster till de offentliga aktörernas mål gällande social hållbarhet, exempelvis genom att tydliggöra hur era tjänster och produkter bidrar till nytta för medborgare och verksamheter samt att ni kan beskriva hur det ser ut i ert företag vad gäller frågeställningar såsom:
 - Hur personalen får kompetensutveckling kring jämställdhet och jämlikhet.
 - Hur ni arbetar för att öka det underrepresenterade könet bland de anställda.
 - Hur ni arbetar (eller planerar att arbeta) för att bemöta kvinnor och män med olika bakgrund likvärdigt.
 - Hur könsfördelningen ser ut på ledande positioner.
 - Hur rutinerna ser ut vid föräldraledighet.
 - På vilka sätt arbetsplatsen är anpassad efter människors olika förutsättningar och behov.
- Genomför kompetenshöjande insatser. Jämställdhet och social hållbarhet är kunskapsfrågor. Avsätt tid och resurser för kompetensutveckling för att förflytta er på den pedagogiska kunskaps-trappan.
- Formulera en målsättning för jämställdhet. Exempel: Mångfald i alla positioner eller rekryteringsmål på en viss procent på en position till ett visst år.
- Tillsätt resurser för att utforma en jämställdhetsplan med aktiva åtgärder, implementering och uppföljning i enighet med lagkravet om dokumentation.
- Beskriv i era anbud hur ni arbetar med jämställdhet i ert bolag eller hur ni har för avsikt att arbeta med jämställdhet samt aktiva åtgärder under avtalsperioden.

Ta fram statistik och information för att exempelvis kunna svara på följande frågor:
Hur många män och kvinnor arbetar i företaget? Vad arbetar de med? Finns annan könsuppdelad statistik? Finns det skillnader i den fysiska och psykiska belastningen i olika arbeten (till exempel arbetsplatsens ”hushållsarbete”, relationsbyggande, omsorg, styra event med mera)? Finns det skillnader mellan kvinnor och män hur arbetsplatsen är fysiskt utformad (till exempel tillgång till omklädningsrum, verktyg)? Finns det skillnader mellan kvinnor och män i hur arbetet är organiserat eller i arbetsvillkoren (till exempel när det gäller föräldraledighet)? Beskriv hur ni som företag arbetar med medarbetarundersökning som berör trivsel och psykosocialt arbetsklimat. Vissa er medarbetarundersökning /medarbetardialog så att det bland annat ställs frågor som berör beteende, normer och jargong, jämlik och jämställd behandling.

16. SLUTSATSER

Region Gävleborg har höga ambitioner när det gäller målsättningar om social hållbarhet.

Det görs flera insatser för att dessa mål ska vara styrande och integrerade i inköps- och upphandlingsprocesserna. Det finns dock ytterligare insatser som kan och bör göras inom dessa områden.

Även om regionen och kommunerna lägger in fler krav när det gäller social hållbarhet i upphandlingsunderlagen så måste uppföljning och utvärdering vidareutvecklas. Det behöver också tydliggöras hur detta ska ske och vem/vilka funktioner/roller/personer som ska vara ansvariga för detta. För att kunna ta ansvar fullt ut behövs gemensam kunskap om social hållbarhet generellt och jämställdhet och jämlikhet specifikt, såväl när det gäller processer, metodik och resurser för att i realiteten göra detta möjligt.

Det finns begränsad forskning på området just kopplat till upphandling men utifrån annan relevant forskning kan vi se att jämställdhet och mångfald också bidrar till hållbar tillväxt.

Det finns många strategier och målsättningar nationellt, i Region Gävleborg och i kommunerna i länet men det saknas ofta beskrivningar på hur genomförandet rent praktiskt ska ske, hur dessa mål ska mätas och följas upp. Vi kan se att sociala hållbarhetseffekter i vissa genomförda upphandlingsprocesser är mycket goda och dessa effekter behöver lyftas fram mer tydligt. Inte minst för att det ska bli ett genuint och kontinuerligt lärande i organisationerna om på vilka sätt detta kan göras i varje upphandlingsprocess där det är relevant.

Jämställdhets- och inkluderingsarbete handlar mycket om görandet. I denna rapport har flera goda exempel och förslag på vad som kan göras lyfts fram som kan vara ett stöd till Region Gävleborg i det fortsatta arbetet med att utveckla processerna och formulera krav men också när det gäller att utveckla dialogerna inom verksamheterna och med leverantörer.

LEDA20 erbjuder tjänster inom ledarskap, jämställdhets-, inkluderings- och mångfaldsområdet. Bland tjänsterna finns ledarutveckling, utbildning, handledning, jämställdhetsintegrering, förändringsarbete, processledning, kartläggningsarbete, och metodutveckling samt personlig coachning av ledare inom samtliga ovan nämnda områden. LEDA20s affärsidé är att bidra till sociala hållbarhetseffekter för både offentlig och privat sektor. Bolaget har stor kunskap om och erfarenhet av hur organisationer, myndigheter och företag kan göra förflyttningen från de viktiga värdeorden till att faktiskt skapa inkluderande organisationer, tjänster och arbetsprocesser.

www.leda20.se

LEDA20™

Jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i offentlig upphandling – social hållbarhet

RAPPORT TILL PROJEKTET UPPHANDLINGSDRIVEN HÅLLBARHET
UR ETT HELHETSPERSPEKTIV, REGION GÄVLEBORG

15 OKTOBER 2023

Denna rapport är framtagen inom ramen för projektet "Upphandlingsdriven hållbarhet ur ett helhetsperspektiv" och handlar om hur de sociala hållbarhetsmål (med särskilt fokus på jämställdhet) som finns beslutade om i Region Gävleborg också kan genomsyra processer kopplade till upphandling. Rapporten ger en sammanställd kunskapsöversikt om begrepp och genusforskning. I denna rapport ges framför allt en nulägesbild av vilka mål som finns om jämställdhet och jämlikhet i Region Gävleborg och i Sverige som helhet utifrån Agenda2030 samt redogörs för de rekommendationer som finns framtagna av Sveriges Upphandlingsmyndighet och de rekommendationer som Region Gävleborg har skrivit under på att arbeta med gällande upphandling och de sociala hållbarhetsmålen.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska regionala
utvecklingsfonden



LEDA20™