



REGION  
KRONOBERG

UPPSTARTSKONFERENS 13-14 september 2021

Andreas Liljenrud  
Bitr. Regional utvecklingsdirektör

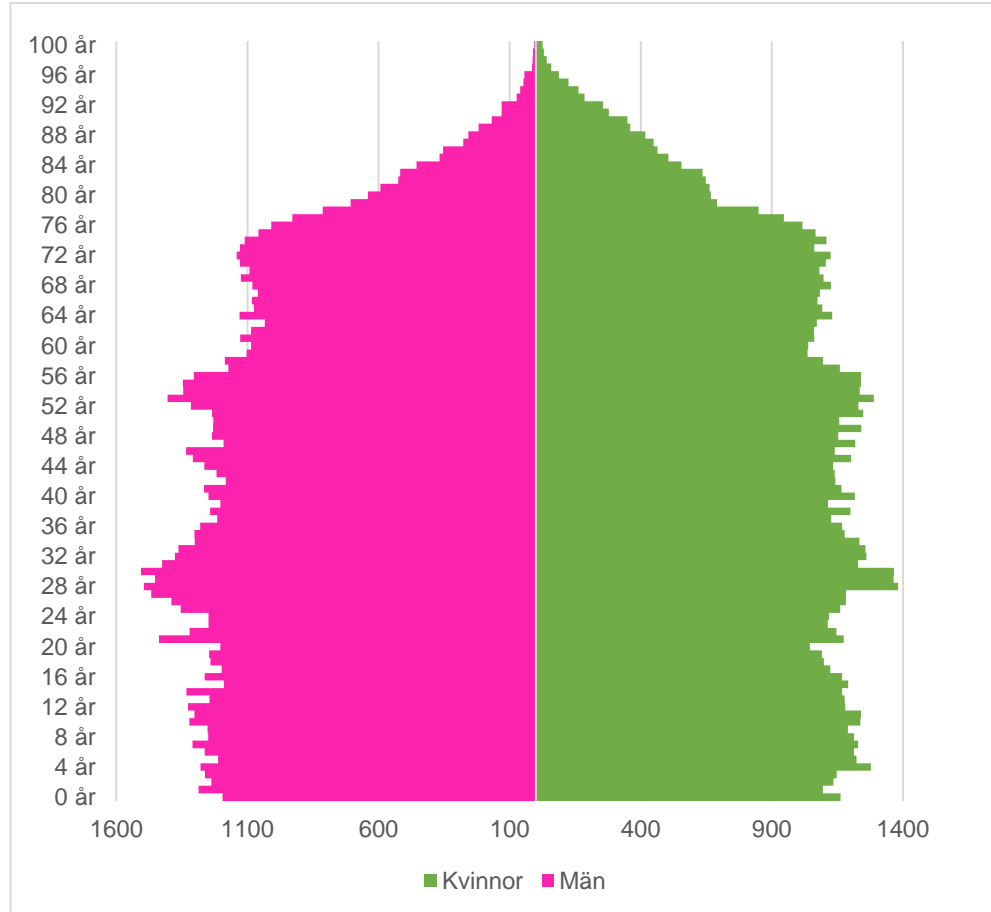


# 202 263 INVÅNARE I KRONOBERG



**MÄN**  
103 106 (51%)

**KVINNOR**  
99 157 (49%)

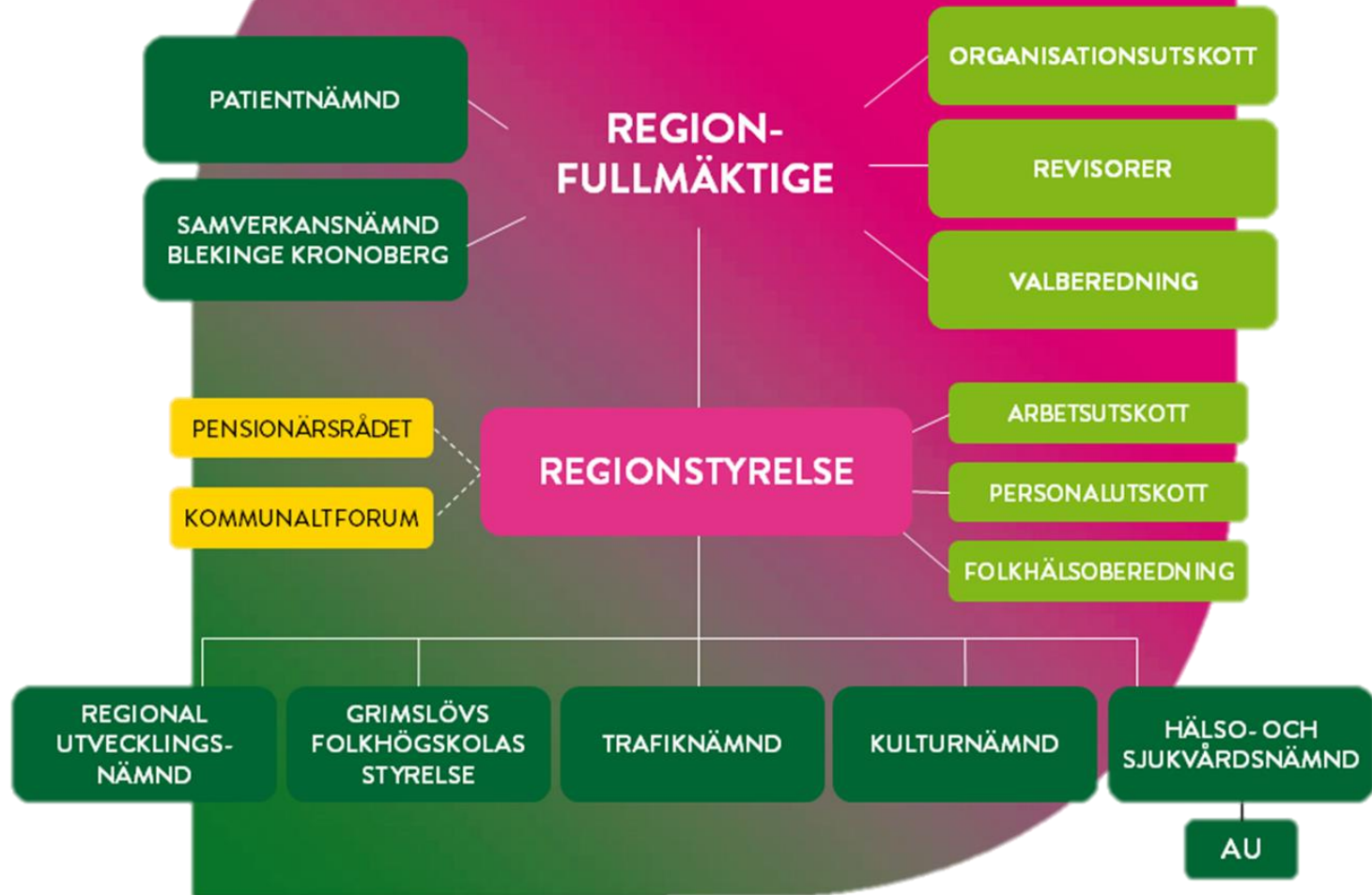


Kronoberg - könsfördelning i olika åldersgrupper

	män	kvinnor
0-19 år	52%	48%
20-34 år	53%	47%
35-64 år	51%	49%
65 + år	48%	52%

Källa: SCB

# POLITISK ORGANISATION



6533 medarbetare

# VERKSAMHETSORGANISATION

REGIONDIREKTÖR

REGION SERVICE

REGIONSTAB

KANSLI  
EKONOMI OCH PLANERING  
HR  
KOMMUNIKATION  
FoUU

TRAFIK-  
DIREKTÖR

ADM  
STÖD

REGIONAL  
UTVECKLINGS-  
DIREKTÖR

ADM  
STÖD

HÄLSO- OCH  
SJUKVÅRDS-  
DIREKTÖR

LÄNSTRAFIKEN  
KRONOBERG

TRAFIKAVD  
MÄRKNADS- OCH  
FÖRSÄLJNINGSAVD  
SERVICERESOR  
FÄRDTJÄNSTAVD  
TRAFIKSTAB  
KUNDSERVICE

REGIONALUTVECKLING

VERKSAMHETSSTÖD  
HÅLLBAR TILLVÄXT  
KOMPETENS OCH LÄRANDE  
FOLKHÄLSA OCH SOCIAL UTV

PSYKIATRI

PRIMÄRVÅRD  
OCH REHAB

RÄTTS-  
PSYKIATRI

SJUKHUS-  
VÅRD

TANDVÅRD

GRIMSLÖVS  
FOLKHÖGSKOLA



Regional  
utveckling



Hälsa- och  
sjukvård



Kollektivtrafik

Kvinnor 5027 (77%)

Män 1506 (23%)

	män	kvinnor
0-19 år	0%	0%
20-24 år	1%	4%
25-29 år	3%	8%
30-34 år	3%	11%
35-39 år	3%	9%
40-44 år	2%	9%
45-49 år	3%	8%
50-54 år	3%	9%
55-59 år	2%	9%
60-65 år	2%	9%
66- år	1%	1%

- Ingen central organisering av jämställdhetsarbetet av typen strategiskt stöd eller särskilt sakkunniga.
- Specialistkompetens kring jämlikhet, jämställdhet, Agenda 2030, MR- frågor finns men är huvudsakligen integrerat i tjänster där det är avgörande för projekt eller verksamhet.
- Kompetens för arbete med jämställdhetsintegrering i ledning och styrning finns i organisationen men är inte en integrerad del i dessa funktionsavdelningar.

## Organisation för jämställdhetsarbetet i Region Kronoberg

# Mål

## Övergripande jämställdhetsmål och/eller jämställdhetsintegrerade mål?

Kvinnor och mäns villkor och behov saknas i vår målstruktur och uppföljning idag. I Region Kronobergs strategier, budget och andra styrande dokument relateras snarare målen till jämlikhet istället för jämställdhet och beskrivs mer som övergripande mål utan indikatorer.

## Hur ser de ut? Hur är de formulerade? När togs beslutet(n)?

” Vi bidrar till en jämlik hälsa för hela befolkningen”

( Exempel från hälso- och sjukvårdens strategi *Närmare Kronobergaren* från 2017 och RK budget 2021-2023 )

**Kommentar:** Detta är ett exempel på vad vi har framför oss i Region Kronoberg. Vår ledning- och styrning, analys, planering och uppföljning behöver på ett tydligare sätt utgå från mål som tydliggör vad vi ska uppnå i relation till kvinnor och mäns villkor och behov.

*Respekt för  
människan*



*Ett gott liv i ett  
livskraftigt  
Kronoberg*

Region Kronoberg har en övergripande policy för lika möjligheter och rättigheter i en hållbar Region Kronoberg.

Vi utgår från respekt för människan, allas lika värde, jämställdhet, jämlikhet, ansvarstagande och värdighet.

*Vision*

# Kompetensinventering - utvecklingsbehov



- + Genomarbetade strategier
- + Tydlig styrmodell:  
INVÅNARE- MEDARBETARE – UTVECKLING - EKONOMI.
- + Kompetenta medarbetare i styrning och ledning, huvudprocesser och stödfunktioner.
- Stora utvecklingsbehov avseende integrering av jämställdhet och andra perspektiv i mål och budget, planering och uppföljning.
- Utveckla kompetens och en hållbar organisering för arbetet med jämställdhetsintegrering i hela organisationen.

Därför är vi med i Modellregioner!

