

Mottagare
Regionstyrelsen

Systematiskt utvecklingsarbete för jämslällldhetsintegrering

Förslag till beslut

- Informationen tas emot.

Sammanfattning

Regionstyrelseförvaltningen har fått i uppdrag att, för regionstyrelsen, under varje kvartal 2024 redovisa det aktuella läget i samtliga förvaltningar i förhållande till de framtagna aktivitetsplanerna vad gäller jämslällldhetsintegrering. Det innebär att samtliga förvaltningar nu har arbetat med sin respektive process under ett år och detta är därmed den sista återrapporteringen på aktuellt uppdrag.

Samtliga förvaltningar har arbetat med ett utvalt centralt utvecklingsområde vilket innebär att ett område är specifikt kartlagt och analyserat utifrån ett jämslällldhetsperspektiv. Arbetet är också ett sätt att utpröva en metod som framåt kan användas i större skala.

Regionstyrelseförvaltningens bedömning är att metodiken med att arbeta i process med att jämslällldhetsintegrera ett specifikt område med metoden 4 R, ger en långsiktighet och kontinuitet utifrån befintligt rapporteringssystem med CEMR (EU-deklaration Jämslällldhet mellan kvinnor och män). Processarbetet ger förvaltningarna en metodkännedom som i kommande utvecklingsprocesser kan antas ge bestående förändringar utifrån ett jämslällldhetsperspektiv.

Det systematiska arbetet med att följa upp, bedöma och konkretisera arbetet ger underlag för att välja de insatser som bör planeras för kommande verksamhetsperiod. Systematiken i arbetet med att följa upp och planera kommande utvecklingsarbete är därför vår årliga handlingsplan i arbetet med EU-deklarationen Jämslällldhet mellan kvinnor och män (CEMR).

En slutredovisning utifrån 2024 års arbete redovisades för regionstyrelsen 20250422. Regionstyrelsen beslutade då att återremittera ärendet (RS §189) med motiveringen att regionstyrelseförvaltningen ska beskriva hur förvaltningen har arbetat med jämslällldhetsintegrering utifrån den beslutade metodiken (4R-metoden). Regionstyrelseförvaltningen har under 2024 genomfört flera jämslällldhetsintegrerade insatser men har först under 2025

påbörjat arbetet med att följa metodiken enligt 4R-metoden. Tjänsteskrivelsen innehåller därför en beskrivning av det jämställdhetsintegreringsarbete som har genomförts, men också hur arbetet för 2025 planeras.

Ärendebeskrivning

Regionfullmäktige tog beslut (20231211, RF § 225) att samtliga nämnder i sina verksamhetsplaner för 2024 ska ha med aktiviteter med ambitionen att öka jämställdhetsintegreringen. Vidare har regionstyrelsen fattat beslut (20231122, RS § 389) om att varje kvartal följa det aktuella läget i samtliga förvaltningar i förhållande till de framtagna aktivitetsplanerna.

Regionstyrelseförvaltningen valde arbeta med en process som möjliggjorde en långsiktig effekt men där varje delmoment rapporterades under ett första år. Processarbetet rapporterades därmed en gång per kvartal under ett års tid.

Ärendet har beretts i Koncernledningsgruppen och regiondirektören beslutade om metodik (4R-metoden) för arbetet. Varje förvaltning väljer en process och/eller område som följs utifrån metodiken 4R under ett år. Framtagandet av utvecklingsområde och/eller processen är i sig självt en process som ger intressanta frågeställningar.

En slutredovisning utifrån 2024 års arbete redovisades för regionstyrelsen 20250422. Regionstyrelsen beslutade då att återremittera ärendet (RS §189) med motiveringen att regionstyrelseförvaltningen ska beskriva hur förvaltningen har arbetat med jämställdhetsintegrering utifrån den beslutade metodiken (4R-metoden).

Regionstyrelseförvaltningen har under 2024 genomfört flera jämställdhetsintegrerade insatser men har först under 2025 påbörjat arbetet med att följa metodiken enligt 4R-metoden. Tjänsteskrivelsen innehåller därför en beskrivning av det jämställdhetsintegreringsarbete som har genomförts, men också hur arbetet för 2025 planeras.

Rapport per förvaltning

Hälso- och sjukvårdsförvaltningen

HSF har undersökt sjukskrivningsmönster på ortopedien. Syftet var att kartlägga könsskillnader, där HSF med hjälp av statistiska underlag analyserade antal sjukfall, läkarintyg, sjukskrivningslängd, sjukskrivningsgrad och säsongsvariationer för frakturer på underarm respektive underben under ett års tid. Trots att det insamlade underlaget är begränsat, gav det ändå en grund för resonemang kring könsskillnader vid sjukskrivning.

Könsmönster i underlaget:

Underarm: 70 % av sjukfallen utgjordes av kvinnor och 30 % av män.

Procentuellt sett fick fler kvinnor än män läkarintyg för sjukpenning. Alla män

hade hel sjukskrivning, medan 20 % av kvinnorna hade deltidssjukskrivning. Det fanns inga större skillnader mellan könen när det gäller sjukskrivningslängd, men en tydlig säsongsvariation observerades. Fler kvinnor än män drabbades av frakturer under vintermånaderna (november till mars). Underben: Könsfördelningen liknade den för underarm, med 70 % kvinnor och 30 % män. Fler kvinnor än män fick läkarintyg för sjukpenning. Könsfördelningen var däremot jämn när det gäller både sjukskrivningsgrad och sjukskrivningslängd. Säsongsvariationen var likartad för båda könen, men även här inträffade fler sjukfall under vintermånaderna, för båda könen.

Skillnaderna mellan könen speglar den uppfattning som finns bland de opererande och sjukskrivande läkarna, nämligen att något fler kvinnor än män drabbas av frakturer. Det kan delvis bero på skillnader i aktivitetsmönster, exempelvis ridolyckor (vanligare bland kvinnor) eller motorkrossolyckor (vanligare bland män). Den tydliga säsongsvariation som observerades vid underarmsfrakturer hos kvinnor var intressant. En orsak som diskuterades var att kvinnor oftare drabbas av benskörhet. Dock gäller denna kartläggning personer i arbetsför ålder (16-67 år), och inte äldre, där benskörhet är vanligare. Det kan också tydligt kopplas till årstiden, fler halkar omkull under vintermånaderna.

Läkarna upplever att både kvinnor och män gärna undviker sjukskrivning, trots att det ibland är befogat utifrån vilket arbete man har. Både undersköterskor och snickare vill gärna gå tillbaka direkt till jobbet trots ben- och armfraktur. Att män i högre utsträckning har 100 % sjukskrivning (underarm) kan möjligen ha att göra med att fler män är egenföretagare och för att försäkringen ska gälla krävs hel sjukskrivning.

Ortopeden har tidigare arbetat mycket med sina sjukskrivningsrutiner, utifrån bland annat ett jämställdhetsperspektiv, i samverkan med Försäkringskassan. Sjukskrivningarna sker i nära dialog med patienterna, och läkarna behöver ofta uppmuntra sjukskrivning snarare än att patienterna själva initierar den. Efter denna minikartläggning finns planer på att utföra liknande undersökningar på fler kliniker för att undersöka om samma mönster kan identifieras.

Den kartläggningen som gjorts har inte bara gett ökad kunskap om sjukskrivningsmönster utan också gett en möjlighet att reflektera kring hur vården sjukskriver och varför, vilket är en viktig del av det medicinska uppdraget: att ge vård på lika villkor till hela befolkningen. Ökad kunskap bidrar till en mer enhetlig och rättvis bedömning. Men undersökningen har även lett till reflektioner kring vem som drabbas av en fraktur, där statistiken visar könsvariationer i antal och säsong för olika frakturer. Hälso- och sjukvården har även ett hälsofrämjande uppdrag där en viktig del är att bidra med kunskap. I den här undersökningen kan vi med ett statistiskt underlag visa på könsskillnader både vid skadetillfället som vid sjukskrivningen. Det ger underlag till fortsatt internt arbete, såväl som underlag till andra som ska arbeta

mer förebyggande. Bristen i just den här undersökningen är det relativt sett lilla underlaget, som mer ger underlag för diskussion och reflektion än fakta.

Att förvaltningen valde att arbeta med jämställdhetsintegrering inom just sjukskrivningsområdet föder bra in i det utvecklingsarbete som just nu bedrivs där. På Gotland såväl som i Sverige i stort är kvinnor överrepresenterade i sjukskrivningsstatistiken. Genom att titta på mindre områden med ett jämställdhetsperspektiv kan man få syn på saker som kan bidra till en mer jämlik sjukskrivning.

Framåt har förvaltningen för avsikt att titta närmare på fler områden inom just sjukskrivning. Både andra kliniker och andra diagnoser.

Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen

Förvaltningsledningen valde att titta på elevhälsa och särskilt stöd: - hur är könen representerade i det området.

Som ett första steg beslutade förvaltningsledningen att titta på hur respektive kön representeras tidsmässigt och antalsmässigt under elevhälsteamsmöten. Det är avgränsat till juridiskt kön. På två Elevhälsoteam-möten på varje skola skulle detta mätas. Det gällde både grundskola och gymnasium. Arbetet har utgått från metoden 4R med stöd av jämställdhetsstrategierna på Region Gotland och länsstyrelsen. Det första R:et/representation handlar om hur könen är representerade i olika områden.

20 grundskolenheter deltog och samtliga rektorsområden på Wisby-gymnasiet. Sammantaget kunde vi se följande mönster:

- Det tas upp fler pojkar på elevhälsteamsmöten på grundskolan, alltså fler i antal
- Det tas upp fler flickor på elevhälsteamsmöten på gymnasieskolan, alltså fler i antal
- Man pratar dock lite längre stund om pojkarna både på gymnasiet och grundskolan, alltså mer tid läggs på pojkarna under mötena

Viktigt att beakta är att det är ett litet underlag.

Efter att kartläggningen gjordes skapades diskussionsfrågor att utgå ifrån på ett Elevhälsoteam-möte, vilka var följande:

- Känner ni igen bilden som ges?
- Något ni särskilt reagerar på?
- Finns något mönster utifrån kön (könsstereotypa mönster)?
- Hur väl stämmer det med nationell forskning, vet vi det?
- Vad betyder det här på vår skola?
- Finns det något vi behöver tänka på framöver?
- Är det något vi vill ändra på utifrån vad vi ser här?

Förvaltningen arbetar vidare med frågeställningarna och dess möjliga effekter som kan ge förändringar eller uppmärksamma en företeelse.

Förvaltningen ser möjligheter att arbeta med ett område i taget framledes.

Samhällsbyggnadsförvaltningen

Inom samhällsbyggnadsförvaltningen (SBF) arbetas det mycket med Översiktsplan 2040 (ÖP) och förvaltningen har gjort en plan (som innefattar 4R-metoden) för att kartlägga jämställdhetsarbetet internt och externt. Denna aktivitet påbörjas 2024 och kommer att tas med vidare till kommande verksamhetsplan som en aktivitet som ska genomföras 2025.

ÖP 2040 har fortsatt fört statistik i granskningsdeltagandet över kön- och åldersfördelning, som kommer att sammanställas. Fördelning av samrådsdeltagarna som genomfördes förra året var ganska jämn utifrån ett könsperspektiv (det inkom ca 500 synpunkter).

Utöver det ser vi arbetet med en god gestaltad livsmiljö som en insats för jämställdhetsintegrering i verksamheterna. Förvaltningen påverkar i hög grad hur och var människor lever och verkar och bidrar därmed till hur människor upplever miljöerna.

Andra exempel på jämställdhetsintegrerande insatser:

- SBF deltar i trygghetsvandringar med Gotlandshem för att se över vad som upplevs som problematiska miljöer i syfte att göra åtgärder där det är möjligt i den fysiska miljön. Under 2024 genomfördes en trygghetsvandring i kvarteret Vargen i Visby.
- SBF hälsofrämjande arbete handlar om att säkerställa att fysiska och sociala miljöer på Gotland är trygga och hälsosamma. I arbetet med tillståndsgivning och tillsyn inom miljö- och hälsoskydd säkerställer förvaltningen att verksamheter på Gotland bidrar till en hälsosam och god miljö och bedrivs på ett ansvarsfullt sätt, inkluderat ett jämställdhetsperspektiv.

Även om Region Gotland alltid beaktar jämställdhet i detaljplanarbeten kan prioriteringen skilja sig mellan planer som är drivna från exploatör alternativt Region Gotland. Den övervägande majoriteten av fastighetsägare och exploatörer som söker planbesked är män. Förvaltningen noterar att det finns ett vinstintresse. Hur det påverkar jämställdhet i fysisk planering i realiteten har förvaltningen inte studerat särskilt.

Förvaltningen arbetar vidare med planen för hur arbetet med jämställdhetsintegreringen ska se ut kommande år. Till att börja med kommer en kartläggning av nuläge på enhetsnivå att genomföras, genom att chefer får med sig frågor att diskutera med sina respektive medarbetare. Målet är att få en bild av det som görs och se vad som kan göras än bättre.

Socialförvaltningen

I propositionen (2024/25:89) till ny socialtjänstlag föreslås jämställdhet som ett tillägg i portalparagrafen vilket tydliggör att socialtjänsten ska främja jämlika och jämställda levnadsvillkor. En jämställd socialtjänst skapar förutsättningar för likvärdigt bemötande och minskar risken för att kön ska påverka bedömningar och insatser på ett osakligt sätt, därför är det viktigt att aktivt arbeta med jämställdhet. I samband med uppdraget från regionfullmäktige och

den nya socialtjänstlagens formulering utsåg förvaltningen en utvecklingsledare för att arbeta med och hålla ihop frågan. Uppdraget påbörjades under 2024 och har pågått parallellt med omställningsarbetet kring den nya socialtjänstlagen vilket är ett arbete som kommer fortsätta. Den analys som gjorts påvisar att det finns kunskap om jämställdhetspolitiken och dess innebörd men att det finns behov av kompetensutveckling och att arbetet kring jämställdhetsintegrering inom förvaltningens verksamheter varierar. Vissa verksamheter har kommit en bit på väg med sitt arbete och har pågående eller initierade aktiviteter som statistikuppföljning och material, medan andra ännu inte har kommit igång på ett strukturerat sätt.

Inom barn- och familjeenheten har ett arbete gjorts utifrån brukarstatistik för att upptäcka eventuella skillnader kopplat till kön. Där har det visat sig att andelen individer placerade enligt LVU är övervägande killar. Inom enheten för familjehem och familjerätt har man ett strukturerat arbetssätt gällande jämställdhet i form av filmer och frågor för samtal med barn, vårdnadshavare och familjehem. Materialet används regelbundet och tema jämställdhet ligger i årshjulet för varje placering. Inom hemtjänsten har grupper påbörjat samtal kring likabehandling och förväntningar från brukare beroende på manlig respektive kvinnlig medarbetare. Socialförvaltningen ser tydliga kvalitetsförbättringar och mer rättssäkra bedömningar som ett resultat av jämställdhetsintegrering och att ett ökat aktivt arbete ytterligare kan bidra till att möta individens behov bättre, förebygga våld och minska omotiverade skillnader.

Regionstyrelseförvaltningen

Regionstyrelseförvaltningen har under 2024 genomfört olika jämställdhetsintegrerade insatser men implementeringen av 4R-metodiken påbörjas först under 2025. Initialt identifierade regionstyrelseförvaltningens ledningsgrupp tre områden att göra en riktad insats kring. Dessa var inom kultur- och fritid, IT samt måltidsverksamheten. I arbetsprocessen kom det fram att arbete med 4R-metoden inte gick att tillämpa på grund av att system inte har kunnat ge stöd för att få fram könsuppdelade data. Annat jämställdhetsintegreringsarbete har dock genomförts.

Förvaltningen har bland annat tittat på hur stöd tilldelats, utifrån ett jämställdhetsperspektiv och hur tider i lokaler fördelas. Det finns bland annat en utmaning i att hitta ett långsiktigt system för denna typ av uppföljning, för att på sikt nå målet med en likvärdig fördelning av resurser utifrån kön.

Ett annat arbete som görs inom förvaltningen är arbetet med jämställda löner, där jämställdhetskartläggningar och analyser görs, förutom på förvaltningsnivå, även för hela regionen, för att på så sätt kunna komma tillrätta med lönebildens och eventuellt osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.

Dessa jämställdhetskartläggningar och analyser har legat till grund för tidigare års äskande av löneandel samt förvaltningarnas interna prioriteringsarbete inför varje löneöversyn. Förvaltningarna har även inrättat

”lönediskussionsgrupper” där HR-chef för en dialog med de fackliga företrädarna kring behov av prioriteringar utifrån lönekartläggningarna och rekryteringsutmaningarna.

Det går att se att dessa kartläggningar har gett effekt. År 2019 var kvinnornas medianlön 95% av männens. De senaste åren har männens och kvinnornas medianlön varit på i stort sett på samma lönenivå. I december 2023 var medianlönen 33 000 kr för kvinnorna och 33 150 kr för männen. Utifrån lönekartläggningen finns fortfarande vissa löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper med medarbetare som utför arbeten som är att betrakta som likvärdiga men arbetar på olika förvaltningar. Dessa skillnader kommer att följas och analyseras noga efter årets löneöversyn.

Förvaltningen har även arbetat med integrering av jämställdhetsperspektiv i hållbarhetsbedömningen för projekt med 1:1-finansiering. Det nya bedömningsunderlaget har utvecklats med stöd av projekt- och förändringslogik, där insatser kopplas till nuläge, aktiviteter och förväntade effekter. För att förstärka den sociala hållbarhetsdimensionen har särskild vikt lagts vid att tydliggöra hur projekt bidrar till inkludering, jämlikhet och jämställdhet.

Vidare har förvaltningen arbetat med att identifiera möjliga målkonflikter och synergier mellan hållbarhetsdimensionerna, vilket gör det möjligt att synliggöra hur jämställdhetsperspektivet samverkar med eller utmanar andra mål. Dessutom har en poängsättningsskala (0–3) införts för att bedöma hur väl projektet integrerar respektive hållbarhetsdimension. Detta ger ett mer transparent och systematiskt beslutsstöd – och gör det särskilt tydligt i vilken grad projektet beaktar jämställdhetsperspektivet.

Det sjätte delmålet i jämställdhetspolitiken rör Mäns våld mot kvinnor / våld i nära relation. Att integrera arbetet med våldsprevention i ordinarie arbete är ett led i arbetet med jämställdhetsintegrering. Avdelningen har under 2024 varit en aktiv part i det våldsförebyggande projektet Södra Gotland samverkar, med RF/SISU Gotland som projektägare. Projektet tillkom efter initiativ från regionen, polisen och länsstyrelsen som gjorde en gemensam ansökan och tillika samverkat i styr- samt arbetsgrupp. Medverkande har varit verksamheter inom regionen och civilsamhället, utifrån ett ”hela-Gotland-perspektiv” och projektet har arbetat mycket nära arbetet med den nya brottsförebyggande strukturen. Södra Gotland samverkar har tagit sikte på att integrera ett våldsförebyggande arbete i verksamheter som främst möter unga på Gotland. Det har inneburit att många verksamheter fått ökad kompetens om våld och våldsförebyggande arbete utifrån en systematik, arbetsmetod, från Brottsförebyggande rådet (Brå). Projektet har också tagit fram förslag på samverkansmodell för de medverkande aktörerna. Exempelvis finns nu fyra offentligt tillgängliga filmer som kan användas tillsammans med handledningsmaterial för att samtala om vad man kan göra, och det finns ett material för arbetsgivare om att fråga om våld på rutin på medarbetarsamtal

och exempelvis har vårdcentralen Hemse börjat fråga om våld. Bland annat kommer skolorna arbeta systematiskt med Mentorerna för våldsprevention, ett utbildningsprogram där eleverna tillsammans med de vuxna arbetar förebyggande mot kränkningar, våld och trakasserier.

Regionstyrelseförvaltningen har påbörjat planering för arbete med jämställdhetsintegrering enligt 4R-metoden gällande 2025.

Tidsplan:

8 maj – samtal i förvaltningsledningsgrupp för urval av utvecklingsområde

8 maj – erfarenhetsutbyte jämställdhetsintegrerande insatser, samtal i

Samverkansforum social välfärd om utvecklingsområden

16 maj – erfarenhetsutbyte jämställdhetsintegrerande insatser, samtal om möjliga utvecklingsområden

22 maj – samtal i förvaltningsledningsgrupp för urval av utvecklingsområde

26 maj – möte med Kultur- och fritid om möjliga utvecklingsområden

maj/juni – möte med HR om möjliga utvecklingsområden

maj/juni – möte med Regional utveckling om möjliga utvecklingsområden

Teknikförvaltningen

Förvaltningen arbetar med att förnya metoden trygghetsvandring med ett tydligare jämställdhetsperspektiv, vilket bland annat kommer att användas på kommande trygghetsvandring på Hälsans stig. Trygghetsvandring är ett arbetssätt där Parkenheten gör en genomgång av specifika miljöer, offentliga miljöer, såsom exempelvis en park, där man särskilt tittar på tillgänglighet, säkerhet och trygghet utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Utgångspunkten för arbetet har varit att de många barn som rör sig i området ska fritt kunna ta sig till och från skolan och gå på öppen och belyst plats när det är mörkt.

Parkenheten har genomfört ett röjningsarbete på A7 samt Hälsans stig. Arbetet har inneburit röjning kring gångstråk och motionsspår, samt att prioritera att hålla lekplatser i och kring skolmiljö i ett gott skick. Parkenheten samarbetar med Gotlands Energi AB för att hålla parkbelysning ajour för säkerhetens skull.

Parkenheten arbetar för att hitta balansen mellan trygghetskänsla och grönska. Sammantaget innebär det att prioritering ges till insatser som håller ner och undan buskage i parker kring bostadsområden och skolor för att upprätta en trygg miljö att vistas i, vilket också förebygger möjlighet att dölja kriminella handlingar.

Den befintliga metoden med trygghetsvandringar bearbetas och utvecklas med ett jämställdhetsperspektiv och genomförs under hösten 2024 – våren 2025.

Förvaltningarnas uppfattning om uppdraget och fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering

Arbetet i aktuellt uppdrag har sett olika ut och det kan konstateras att respektive förvaltning har olika förutsättningar för att i befintligt system kunna

hantera ett sent inkommet uppdrag som ska in i innevarande verksamhetsperiod.

Ändå har förvaltningarna haft möjlighet att genomföra förändringsprocesser. De konstaterar att ”vi har fått upp det på agendan och kunnat väcka en dialog kring det och funderingar kring hur vi arbetar med detta område”. Tre förvaltningar framhåller att arbetet med processer i ett avgränsat verksamhetsområde har bidragit till ökad medvetenhet och engagemang kring jämställdhetsintegrering vilket har förstärkt vikten av att arbeta med jämställdhet. *”Uppdraget aktualiserar att sprida goda exempel för inspiration och motivation för att initiera eller upprätthålla arbetet med jämställdhetsintegrering”.*

Det har skett olika typer av processarbeten i samtliga förvaltningar, under 2024. Inför denna slutliga rapport från arbetet har förvaltningarna haft möjligheten att rapportera sitt arbete och om hur arbetet fungerat. Hälso- och sjukvårdsförvaltningen framhåller styrkan med att arbeta i avgränsade processer: *”Det har gett underlag både internt för arbete med sjukskrivning som externt som kunskapsbärare till andra som arbetar med förebyggande insatser”.*

Det systematiska utvecklingsarbetet framåt

Bakgrund

Region Gotland har valt att skriva under EU-deklarationen för Jämställdhet mellan kvinnor och män, och ha deklarationen som ett verktyg för arbetet.

”Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå riktar sig till Europas kommuner och regioner som bjuds in att underteckna deklarationen och därigenom offentligt ta ställning för principen om jämställdhet och inom sina verksamhetsområden genomföra de åtaganden som anges i deklarationen.

För att inleda arbetet med att genomföra dessa åtaganden, förbinder sig varje undertecknare att upprätta en handlingsplan för jämställdhet som anger vilka prioriteringar, åtgärder och resurser som avsätts för genomförandet.” (EU-deklarationen för Jämställdhet mellan kvinnor och män, sid 1, svensk översättning, 2022).

Genomförande av deklarationen och dess åtaganden:

”(1) Varje undertecknare av denna deklaration ska, inom en rimlig tidsram från dagen för undertecknandet (som inte ska överskrida två år), utarbeta och anta en handlingsplan för jämställdhet och därefter genomföra den.” (EU-deklarationen för Jämställdhet mellan kvinnor och män, sid 8, svensk översättning, 2022).

Utifrån tidigare erfarenheter med att systematisera arbetet för stöd och uppföljning av regionens arbete med jämställdhetsintegrering så har det framkommit önskemål om att fortsätta att följa upp arbetet via dialoger med respektive förvaltningsledning. Uppföljningen utgår från frågeställningar som ger inblick i förvaltningens nuläge och ger underlag för bedömning om vad/viket område som är lämpligt för fortsatt utvecklingsarbete inom

respektive förvaltnings verksamhetsplanering.

Arbetet med systematisk uppföljning ger en samlad bild av arbetet för hela Region Gotland, eftersom den årliga dialogen om uppföljningen kring specifikt jämställdhetsintegrering sker med utgångspunkt från föregående verksamhetsplaneringsprocess för att vara utgångspunkt för kommande verksamhetsplanering.

Planen är att årligen följa upp arbetet utifrån 10 förutbestämda frågor varav sju föreslås vara av mer allmän karaktär och tre kopplat direkt till ett utvecklingsarbete jämställdhetsintegrering. De tidigare två åren innan aktuellt specifika ärende, har vi följt upp arbetet med ett möte utifrån de 10 frågorna, i respektive ledningsgrupp, en gång per år. Upplägget har fått ett varmt mottagande, utifrån att det finns möjlighet till samtal om innehåll, analys, genus och förvaltningens behov. Under intervjuerna har det framkommit att flera av frågorna upplevs vara av likartad karaktär. Utifrån det samt tidigare erfarenheter inom Region Gotland, har vi goda chanser att förnya och systematisera uppföljningen av jämställdhetsintegrerande arbete. Därför föreslås en revidering av frågorna, där de sista tre frågorna föreslås omhänderta en jämställdhetsintegrerande insats - arbetet i en specifik process/verksamhet. Ett sådant upplägg skulle innebära att ledningsgruppen en gång per år, förslagsvis i Q3, rapporterar om minst ett genomfört utvecklingsarbete (jämställdhetsintegrering) och samtidigt föreslår/resonerar kring kommande utvecklingsarbete. På så sätt kommer arbetet in i kommande års verksamhetsplan och kan även med fördel ses (och rapporteras) som en del av förvaltningens hållbarhetsarbete vad gäller social hållbarhet.

EU-deklarationen Jämställdhet mellan kvinnor och män innehåller 39 artiklar.
[CEMR-deklarationen svensk översättning.pdf](#)

Artiklarna är alla jämlika och varje region väljer fritt var det egna arbetet främst ska genomföras. Artiklarna kan även ses som ett underlag för respektive förvaltning som ska utse/välja en process eller verksamhet för nästa jämställdhetsintegrerande insats.

Upplägget för uppföljning av jämställdhetsintegrerande insatser är ett försök att hitta en systematisk uppföljningsprocess som omhändertar utvecklingsprocesser för jämställdhetsintegrering.

Upplägget avser ge en grund för bedömning om förvaltningen har gjort någon förflyttning i arbetet med jämställdhetsintegrering samt en kartläggning av de behov förvaltningen i övrigt ser sig behöva för att fortsätta bedriva ett positivt arbete med jämställdhetsintegrering.

Med detta blir arbetet en del av en större process där ett uppföljningsarbete involverar flera verksamheter och blir ett tillfälle att stödja förvaltningarna i planering för kommande utvecklingsprocesser.

Regionstyrelse förvaltningen föreslår följande uppdaterade frågor för kommande uppföljningar:

Reviderade frågor

1. Vår politiska nämnd efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering
2. De högsta cheferna tar ansvar för att politikernas jämställdhetsbeslut genomförs
3. Ledningen ger förvaltningen förutsättningar för kompetens och lärande
4. Jämställdhetsperspektivet är synligt i hela styrkedjan från styrning till uppföljning
5. Vår förvaltning redovisar och analyserar all individbaserad statistik med kön som indelningsgrund, som syns tydligt i beslutsunderlag som beskriver konsekvenser för kvinnor, män, flickor och pojkar.
6. Vår förvaltning har goda kunskaper om jämställdhet och tar gemensamt ansvar för att utveckla verksamheternas arbete inom området
7. Ge exempel på mönster som skiljer kvinnor, män, flickor och pojkar
8. Ge exempel på de effekter skillnaderna anses ge.
9. Ge exempel på förändringar förvaltningen gjort.
10. Ge exempel på kommande års insatser.

Bedömning

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. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med i alla beslut, på alla nivåer och i alla steg av processen, vilket innebär att jämställdhetsperspektivet måste finnas med i det dagliga arbetet. Det dagliga arbetet innebär där beslut genomförs, eller en fördelning av resurser, eller där normer efterlevs.

Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av verksamheter (och dess styrning).

Ett exempel på praktiskt jämställdhetsintegrerande arbete är när ett avgränsat utvalt utvecklingsområde som har central betydelse för förvaltningen kartläggs och analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv – vilket innebär att arbetet påverkar övrig verksamhet.

Regionstyrelseförvaltningens bedömning är att metodiken är tillämpbar i verksamheter och processer och antas ge bestående förändringar. Att arbetet blir ett samlande arbete gällande jämställdhetsintegrering.

Arbetet som pågår är ett målmedvetet långsiktigt arbete och förvaltningarna bedöms göra förflyttningar utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Metodiken med 4R-metoden har valts utifrån att vara en tankebana som möjliggör för verksamheter att göra en avgränsad utvecklingsprocess, för att kunna ge möjligheter för förändringar. Det ger trygghet och möjlighet för att kunna fortsätta arbetet med nya utvecklingsområden.

Samtliga förvaltningar har arbetat med sina respektive utvecklingsprocesser inom ledningsgrupperna och i vissa förvaltningar deltar jämställdhetsstrategen regelbundet. Mötena är framåtsyftande, resonerande och analytiska och arbetet bedöms därför ge en högre medvetenhet och tydligt fokus på jämställdhet.

Förvaltningarna har ett aktivt processarbete. Arbetet har också inneburit utmaningar, vilka främst syns i skillnader i att förvalta uppdrag inom förvaltningarnas respektive verksamhetsplaneringar. Förvaltningarna har därför arbetat olika och kommit olika långt. Olikheterna är synliga, men genom att jämställdhetsintegrerande utvecklingsprocesser finns i befintlig struktur bedöms utvecklingsprocesserna nå större framgång genom att systemet är mer robust och stabilt.

Regionstyrelseförvaltningen bedömer därför att arbetet med jämställdhetsintegrering kan och bör fortsätta följas upp inom ramen för befintlig uppföljningsprocess där respektive förvaltningsledning rapporterar arbetet utifrån CEMR EU-Deklaration för jämställdhet mellan kvinnor och män. Där finns numera ett ännu tydligare utrymme att presentera respektive års kartläggning och analys – vilket ger ett förbättringsarbete för kommande verksamhetsplanering. Det ger kontinuitet inom befintliga processer, samt en plan för arbetet inom varje förvaltning.

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark
Regiondirektör

Stefan Persson
Regional utvecklingsdirektör

Skickas till

Samtliga nämnder.