

Rapport om arbetet med EU-deklarationen Jämställdhet mellan kvinnor och män CEMR

Fastställd av regionstyrelsen
Framtagen av regionstyrelseförvaltningen
Datum 2026-06-10

Ärendenr RS 2021/802
Version 4.0

Rapport om arbetet med EU-deklarationen Jämställdhet mellan kvinnor och män CEMR

Innehåll

1. Sammanfattning	2
2. Bakgrund	2
3. Syfte	2
4. Metod och genomförande	3
4.1 Från 4R-metoden (2024) till ordinarie uppföljningssystem (2025)	3
4.2 Intervjumodell och frågebatteri	3
4.3 Centrala stöd- och samverkansinsatser	3
5. Övergripande iakttagelser 2025	4
6. Nulägesbedömning, checklista och poäng per förvaltning	4
6.1 Checklista (frågor 1 – 6)	4
7. Fördjupning per förvaltning (frågor 7-10, operativ nivå)	5
7.1 Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen (BUN och GVN)	5
7.2 Hälso- och sjukvårdsförvaltningen (HSN)	6
7.3 Regionstyrelseförvaltningen (RS) – fokus kultur	6
7.4 Samhällsbyggnadsförvaltningen (MBN)	7
7.5 Socialförvaltningen (SON)	8
7.6 Teknikförvaltningen (TN)	9
8. Tvärgående analys	9

8.1 Mönster som återkommer.....	9
8.2 Risker och möjligheter.....	10
9. Planering av arbetet framåt.....	10
10. Förväntat utfall	11

1. Sammanfattning

Region Gotland undertecknade CEMR-deklarationen (Council of European Municipalities and Regions) 2015 och anslöt 2025 till uppdaterade artiklar. Årets uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegrering visar en **tydlig positiv förflyttning** i förvaltningarnas systematiska jämställdhetsintegrering, även om mognadsgraden varierar från ”utveckling startad” till ”utveckling pågår”. Uppföljningen har från och med 2025 års arbete åter integrerats i det **ordinarie rapporteringssystem** med tio standardiserade intervjufrågor per förvaltning. Intervjuerna möjliggör reflektion, kravställning och identifiering av fortsatta behov. Samverkan har stärkts genom forum och temadialoger, och strategifunktionen har bistått med kunskap, workshops och praktiskt stöd. Samtidigt kvarstår behov av **mer könsuppdelad statistik, fördjupad analys och tydligare styrkedja** vilket blir till ett övergripande arbete med mätbara mål där en **obligatorisk basutbildning** i jämställdhetsintegrering kan stödja arbetet för att säkra genomslag i hela organisationen.

2. Bakgrund

Europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män, visar bredden på arbetet som sker på lokal och regional nivå, och deklarationen antogs 2006 och fungerar därför som ett ramverk för **systematiskt jämställdhetsarbete** i kommuner och regioner. Region Gotland skrev under ramverket 2015 och ställde sig 2025 bakom de uppdaterade artiklarna. Deklarationen betonar jämställdhet som mänsklig rättighet och lyfter områden såsom styrning, representation, arbetsliv, budgetering, service, utbildning, kultur, planering samt förebyggande av könsrelaterat våld. På regional nivå innebär åtagandet att ta utveckla arbetet utifrån lokala förutsättningar, sätta mål och indikatorer, systematisera uppföljningsprocesser samt utbildning för personal och politiker.

3. Syfte

Rapportens syfte är att:

1. redovisa uppföljningen av Europeiska deklarationen för jämställdhet (CEMR) 2025
2. synliggöra förflyttningar, resultat och utvecklingsbehov per nämnd, och
3. ge ett samlat underlag för prioriteringar kommande verksamhetsår.

Rapporteringen följer det **ordinarie uppföljningssystemet** och omfattar såväl det interna systematiska arbetet som det operativa arbetet i verksamheterna.

4. Metod och genomförande

4.1 Från 4R-metoden (2024) till ordinarie uppföljningssystem (2025)

Under 2024 genomförde varje förvaltning en avgränsad jämställdhetsintegrerande process med **4R-metoden**, vilket rapporterades 2025. Från och med arbetet 2025 sker uppföljningen inom ordinarie system med uppdaterade **tio standardiserade intervjufrågor**, vilket bedöms ge tydligare och mer jämförbar information över tid. Rapporteringen sker årligen för samtliga nämnder. Nedan de 10 frågorna för systematisk uppföljning.

Checklista Jämställdhetsintegrering
Förvaltning:
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
SUMMA POÄNG

4.2 Intervjumodell och frågebatteri

Intervjuer genomförs med förvaltningsledning eller utsedd grupp/tjänsteperson. Frågorna speglar **styrning, ansvar, kompetensförsörjning, integrering i styrkedjan** samt **könsuppdelad statistik och operativt förändringsarbete**. Metoden har uppskattats då den ger ett strukturerat samtal, tid för reflektion och gemensam bild av nuläge och behov. Respektive fråga bedöms tillsammans av regionstyrelsens strateg med aktuell förvaltning, där svaret får en siffra (1, 2, 3, eller 4) utifrån skalan som är framtagen i samverkan med andra regioner och Sveriges kommuner och regioner, SKR.

4.3 Centrala stöd- och samverkansinsatser

Under 2025 har jämställdhetsintegrering varit ett **återkommande tema** i Samverkansforum för social välfärd. Hälso- och sjukvårdsförvaltningen (HSF) initierade temadialog för att identifiera nya samverkansytor, bl.a. kring fallolyckor (HSF i samverkan med Tekniska förvaltningen om snöröjning/isbekämpning). Strategifunktionen har medverkat och givit stöd där så efterfrågats.

5. Övergripande iakttagelser 2025

- **Mognad och förflyttning:** Förvaltningarna befinner sig på olika nivåer – från ”utveckling startad” till ”genomfört/det finns”. Samtidigt jämförs 2025 års svar med tidigare års mönster, där 3–4 var ovanliga bedömningar (Förflyttning som mäts i skala 1 till 4 där 1 är ej påbörjad och 4 är genomfört). Sammantaget ses **en markant förflyttning** mot mer systematik och operativt fokus.
- **Styrkedjan stärks, men uppfattas som ojämn:** Flera nämnder har synliggjort jämställdhet i styrning och uppföljning, men kopplingen in i styrmodellen behöver **ytterligare tydliggöras** för att få en bred och hållbar implementering.
- **Kompetens och stöd:** Behovet av **stöd i analys och metod** är återkommande. Kunskap efterfrågas och strategens medverkan har efterfrågats i såväl kunskaps- som processtöd.
- **Könsuppdelad statistik:** Tillgång och användning varierar. Där underlag används synliggörs **mönster och effekter**, men systematik kräver förbättrad datainsamling och återkoppling.

6. Nulägesbedömning, checklista och poäng per förvaltning

6.1 Checklista (frågor 1 – 6)

		HSF	RSF	SBF	SOF	TKF	UAF
1.	Nämnd efterfrågar resultat av arbetet med jäm integrering	4	2	3	3	-	4
2.	Högsta chefer tar ansvar för att jäm arbetet genomförs	4	2	4	2	-	3
3	Ledningen ger förvaltningen kompetens och lärande	3	3	4	2	-	3
4	Jäm perspektiv är synligt i styrkedjan (styr-uppföljning)	3	3	4	2	-	4
5	Förvaltning redovisar och analyserar all ind bas statistik med kön, könsskillnader syns tydligt i beslutsunderlag med beskrivna konsekvenser	3	3	3	2	-	4
6	Förvaltning har goda kunskaper om jäm och tar ansvar att utveckla verksamheterna	3	3	3	2	-	4
	SUMMA	20	16	21	13	-	22

(Skala: 1 = ej påbörjad/finns inte, 2 = utveckling startad, 3 = utveckling pågår, 4 = genomfört/ "det finns")

7. Fördjupning per förvaltning (frågor 7-10, operativ nivå)

7.1 Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen (UAF)

Mönster (fråga 7):

Flickors behörighet till gymnasiet har minskat de senaste två åren, medan pojkars resultat ökat något. Den minskade könsskillnaden riskerar därmed att dölja **strukturella problem** som drabbar flickor.

Effekter (fråga 8):

Likvärdighet kan felaktigt antas ha ökat när gapet minskar, trots att **försämrade resultat för flickor** är den huvudsakliga förklaringen. Detta kräver mer precis analys med åtgärder för båda könen.

Genomförda förändringar (fråga 9) – exempel:

- **Förskolan:** Omfattande utbildningsinsatser i normkritik; genomlysning av barnlitteratur ur genusperspektiv; könsavkodade lärmiljöer; framtagna FAP:ar för jämställdhet och våldsprevention.
- **Barn- och elevhälsan:** Systematiskt kvalitetsarbete via hälsoenkät med könsuppdelad återrapportering.
- **Wisbygymnasiet:** Diskrepans mellan behov och insatser synliggjord; skärpt uppmärksamhet i elevhälsoteam (EHT).
- **Vuxenutbildningen:** APT-underlag om normer/värden; tema 2025 om hedersrelaterat våld och förtryck.
- **Folkhögskolan:** Deltagarskyddsombud i samverkan; förstärkt arbete med likabehandlingsplan; "Norm-storm"-pass för personal och deltagare.
- **Ungdomsavdelningen:** Jämställdhetsarbete kopplat till årlig besöksenkät/KEKS; kontinuerlig analys av könsfördelning bland besökare

Planerade insatser 2026 (fråga 10) – exempel:

- **Förskolan:** Analysarbete för att besluta om fortsatta utbildningsinsatser, uppföljningsmarkörer och introduktionsmoment för nya medarbetare och vårdnadshavare.
- **Grundskolan:** Fortsatt systematiskt kvalitetsarbete med könsuppdelade resultat.
- **Kulturskolan:** Konsekvent hantering av jämställdhet i bidragsansökningar.
- **Barn- och elevhälsan:** Framtagning av "sexit"-metod/arbete; fortsatta insatser mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld

- **Vuxenutbildningen:** HBTQI+-tema under våren (personal och elever); höstens tema fastställs senare.
- **Folkhögskolan:** Fortsättning av pågående arbete; utvärdering i maj; nya mål inför 2026/27.
- **Ungdomsavdelningen:** Fortsatt HBTQIA-arbete; åtgärder mot obalanser i deltagande.

7.2 Hälso- och sjukvårdsförvaltningen (HSF)

Mönster (fråga 7):

I 2024 års PAN-rapport och andra patientenkäter syns att **kvinnor oftare än män** upplever sämre bemötande i vården. Resultaten har diskuterats i dialog med verksamhetschefer för att bedöma relevans i respektive verksamhet och behov av riktade åtgärder.

Effekter (fråga 8):

Utan jämställdhetsperspektiv riskerar förvaltningen **missförstå resultat** och missa helhetsbilden. Kön kan innebära olika förklaringsmodeller och kräver därmed differentierade arbetssätt för likvärdiga resultat.

Genomförda förändringar (fråga 9):

- Förvaltningen har fört ut underlag och resultat brett i verksamheterna och uppmanat till diskussion.

I kunskapsstyrningen görs gap-analyser, även könsuppdelade, men det finns **outnyttjad potential** i att omsätta statistiken mer systematiskt på Gotland.

Planerade insatser 2026 (fråga 10):

Pågående arbete med att **identifiera fokusområden** för årets insatser och utveckla systematik i användning av befintliga data.

7.3 Regionstyrelseförvaltningen (RSF) – fokus kultur

Mönster (fråga 7):

Stöd till kulturaktörer har fördelats **ojämställt**: 60 % av sökande var kvinnor, men 80 % av stödet gick till kvinnor. Detta skapar risk för stereotipa målgrupper och lägre förnyelse.

Effekter (fråga 8):

En snäv målgrupp försvårar **normativa förflyttningar, demokratisk utveckling och likvärdighet**.

Genomförda förändringar (fråga 9):

- Proportionalitetsprincip i stödfördelningen (andel stöd reflekterar andel sökande).
- Biblioteken har mål att **stärka pojkars läsning** och planerar aktiviteter så att ”traditionellt kill-/tjejtilltalande” inslag balanseras.
- Skrivprojektet ”Drömmar & verklighet – berättelser från en ö” valde texter med **jämn köns- och identitetsfördelning** (inkl. ickebinära).
- Riktlinje för HBTQ-frågor framtagna inom biblioteken (jämlikhetsinriktning).

Planerade insatser 2026 (fråga 10):

Samordna med studieförbundens rapportering (kön, ålder) för att få **förbättrad återkoppling** utan dubbelrapportering för kulturaktörer.

7.4 Samhällsbyggnadsförvaltningen (SBF)

Utgångsläge:

Förvaltningen har tagit ett beslut om att genomföra en **kartläggning** av kunskap och insatser inom jämställdhetsintegrering. Bakgrunden var krav på aktivitet kopplad till jämställdhetsintegrering i samtliga verksamhetsplaner. Syftet är att få en nulägesbild för att bedöma behov av insatser.

Mönster (fråga 7):

- Få skillnader i **utfall/måluppfyllelse** utifrån kön, men flera enheter upplever skillnader i **bemötande**.
- Könsbalans varierar mellan delar av verksamheten; påverkan bedöms inte slå på tillsyn eller tillståndsgivning.
- Brist på **statistik och underlag** gör att vissa upplevda skillnader inte kan bekräftas; nya verksamhetssystem kan förbättra uppföljningen.

Effekter (fråga 8):

Jämställdhet i utåtriktat arbete tolkas främst som **representation, inkludering och tillgänglighet**. Internt handlar det om **könsneutralt bemötande, verktyg och statistik** för att synliggöra skillnader. Målet kopplas ofta till ett bredare **jämlikhetsperspektiv**

Genomförda förändringar (fråga 9):

- Fortbildning och kartläggning av processer, med lista över områden där jämställdhetsintegrerande insatser är relevanta (flera påbörjade under 2025).

Planerade insatser 2026 (fråga 10) – exempel:

- Föra upp **könsuppdelad statistik** i undersökningar, samråd och enkäter.
- Säkerställa **inkluderande kommunikation** (bildspråk och talespersoner).
- **Dialogmetoder** som uppmuntrar fler kvinnor att delta (traditionellt fler män).

- Inarbeta **jämställdhetsrubriker** i detaljplanebeskrivningar och tjänsteskrivelser inför beslut.
- Rutin för att i kunddialog **involvera samtliga parter** och adressera traditionella talarroller.
- Säkerställa utskick till **samtliga fastighetsägare** i hushållet.

7.5 Socialförvaltningen (SOF)

Utgångsläge:

Skattningen speglar ett genomsnittligt nuläge med utmaningen att ange en heltäckande nulägesbedömning då arbetet med jämställdhetsintegrering har kommit olika långt inom olika delar av förvaltningen.

Mönster (fråga 7):

- barn- och familjeenheten har utgått från brukarstatistik för att upptäcka eventuella skillnader i kön - där visar det sig att **andelen individer placerade enligt LVU är övervägande killar**.
- brukarundersökningen för bostad med särskild service (servicebostad) visar skillnader kring trygghet och trivsel mellan kvinnor och män, där **kvinnor känner sig mindre trygga och trivs sämre än män**.

Effekter (fråga 8):

- utan analys av orsakerna riskeras bakomliggande strukturella faktorer inte identifieras, med **risk för negativ påverkan av långsiktigt förebyggande arbete**.
- skillnader kan indikera behov av att **säkerställa att utredningar och riskbedömningar görs med ett medvetet genusperspektiv** för att undvika omedveten bias.
- lägre upplevd trygghet kan **påverka kvinnors psykiska hälsa, självständighet och delaktighet negativt**.
- skillnader i trivsel och trygghet innebär att **insatsen inte ger likvärdig kvalitet** för kvinnor och män.

Genomförda förändringar (fråga 9):

- försörjningsstödsenheten har arbetat med medarbetare utifrån två övningar från Jämställdhetsmyndigheten; **"homogenitetsstick"** där det handlar om att synliggöra och problematisera homogenitet i arbetsgrupper vilket i förlängningen kan påverka de vi möter, samt **"normfrågor"** som ger deltagare möjlighet att upptäcka normer samt se hur de samverkar.

- individ och familjeomsorgen (IFO) har några enheter tagit ytterligare steg genom att **lyfta goda exempel** för att skapa medvetenhet i arbetet med jämställdhet.
- förvaltningen har utvecklat en **ny modul** i verksamhetssystemet för att kunna följa upp insatser utan behovsprövning bland annat utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Planerade insatser 2026 (fråga 10) – exempel:

- under 2024 togs läges- och behovsanalyser fram med anledning av omställning till ny socialtjänstlag där jämställdhet var en del utifrån att det har lagts till som mål i portalparagrafen och därmed är en tydlig intention med den nya lagstiftningen. Förvaltningen har därefter arbetat utifrån **läges- och behovsanalyserna** i sitt utvecklingsarbete och ska under hösten 2026 på nytt **Skatta läget**, som var en del av analysen, för att följa upp utvecklingen kring bland annat jämställdhetsarbetet.
- projektet *En hållbar socialtjänst på Gotland* (2026–2028) omfattar också ett flertal mål och aktiviteter kring jämställdhetsintegrering för att utöka kraft i arbetet med jämställdhetsintegrering genom **ökad kunskap och implementerade arbetssätt**. Andra tydliga aktiviteter inom projektet är bland annat omvärldsbevakning och utvecklingsarbete **kring funktionshinderområdet kopplat till våld** samt utvecklingsarbete kring våld mot äldre.
- nationell uppföljning av socialtjänstens omställning (NUSO) är ett **forsknings- och utvecklingsprojekt** som genomförs av Karlstads universitet i samverkan med SKR. NUSO genomförs i nära samarbete med medverkande kommuner såsom Socialförvaltning inom Region Gotland.

7.6 Teknikförvaltningen (TKF)

Utgångsläge:

Teknikförvaltningen har implementerat flera metoder för jämställdhetsintegrering, som tidigare har rapporterats. Under år 2025 har inga ytterligare specifika jämställdhetsintegrerande insatser gjorts.

8. Tvärgående analys

8.1 Mönster som återkommer

- **Datadrivet arbetssätt:** Där könsuppdelad statistik används blir skillnader och effekter synliga. Brister i data hämmar genomslag och riskerar att låsa analysen i upplevelser snarare än evidens.
- **Styrkedja och genomförande:** Flera förvaltningar har lyft in perspektivet i sina respektive processer för mål och uppföljning, men de efterlyser att **systematik och styrning** behöver bli mer likvärdigt på förvaltningarna för hållbar implementering.

- **Kompetens och lärande:** Efterfrågan på **gemensam basutbildning** och fortsatt stöd är tydlig, särskilt kring att gå från kartläggning till **operativa förändringar**.

8.2 Risker och möjligheter

- **Risk:** Felaktig tolkning av minskat gap som förbättring, när den i själva verket drivs av försämrade resultat för ena könet (ex. flickors gymnasiebehörighet). **Motåtgärd:** fördjupade analyser och indikatorer som låser för vidare utveckling för **båda könen**.
- **Möjlighet:** Integrera CEMR-uppföljningen i **hållbarhetsintegreringen** och i ordinarie styrning för att skapa uthållig effekt. Samplanering önskas därför ske med uppföljningen av regionens interna hållbarhetsprogram.

9. Planering av arbetet framåt

Utifrån rapporteringen från respektive förvaltning syns ett nuläge av var de själva uppfattar sig vara i sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Det är svårt att göra direkta jämförelser mellan förvaltningarna, eftersom det är vanskligt med en helhetsmarkering som är rättvisande och i balans med arbetet som utförs av ett flertal verksamheter och på olika sätt.

Men. Det finns ändå ett underlag där vi ser att vi har behov av att utveckla arbetet för att kunna göra förflyttningar.

1. Stärka könsuppdelad statistik och analys

Ett område är *könsuppdelad statistik och analys*, där vi ser ett behov av att genomföra insatser för att säkerställa att arbetet utvecklas. Det är avgörande att vi har ett underlag som kan visa på mönster utifrån kön, som underlag för kvalitativ analys, vilket ger oss möjlighet att göra relevanta insatser med ett könsperspektiv. Vi väljer därför att specifikt lyfta fram könsuppdelad statistik under 2026.

Kunskapshöjning om könsuppdelad statistik för att tydliggöra befintliga (och/eller nya) rutiner för insamling av data och uppföljning. Det kan till exempel handla om kulturstöd, dialogdeltagande, elevhälsa, bemötande inom vård/omsorg, psykiskt välbefinnande.

Arbete pågår för att stärka arbetet och utveckla systematik för uppföljning, och arbetet görs exempelvis i kvalitetsnätverket och i nära samverkan med intern uppföljning av hållbarhetsintegreringen.

Erbjuda fortbildning i och arbete med könsuppdelad statistik, exempelvis med Sveriges kommuner och regioner.

Målbilden är att det blir en baslinje i bedömningen att samtliga nämnder hamnar på 3 eller 4 ("utveckling pågår – genomfört/det finns").

2. Arrangera basutbildning i jämställdhetsintegrering

Idag är det få analyser som innehåller en beskrivning av konsekvenser utifrån kön, och i arbetet med förvaltningarna så framkommer att förvaltningarna önskar få

ökad trygghet för analyser som inbegriper konsekvenser utifrån kön.

a) Genomföra utbildningar i metoden 4R, en metod för att upptäcka processer könsuppdelade/könskodade verksamheter. Möjligen erbjuda kort e-utbildning i kompetensportalen för en **gemensam kunskapsgrund**, vilket finns hos bland andra Sveriges kommuner och regioner.

b) Jämställdhetsutbildning till samtliga förtroendevalda, snarast efter valet 2026.

3. Samverkansytor och temafördjupningar

Det finns kontinuerliga samtal i Samverkansforum för social välfärd som har tema jämställdhetsintegrering, vilket har givit ytterligare ytor för samverkan. Det kan därför anses vara ett lämpligt forum för att fortsätta den samverkan.

Det finns en plan för fortsatt arbete inom Samverkansforum med exempelvis temadialoger (ex. HSF–TKF om fallolyckor) för att **skala upp** fungerande metoder och adressera korsande målgrupper.

4. Operativt genomslag i vardagen

All systematik och all rapportering syftar till att göra en praktisk förflyttning i verksamheterna, för en mer jämställd tjänst och/eller verksamhet. Verksamheterna har efterfrågat vardagligt process- och kunskapsstöd i sitt arbete.

Fortsatt arbete med **inkluderande kommunikation**, för att forma könsavkodade insatser, eller att formulera **rutinförändringar** (checklistor, rutiner, med mera).

5. Uppföljningen

Förvaltningarna har lyft fram att nuvarande systematiska uppföljning är ett bra sätt att hålla dialogen levande för arbetet inom respektive förvaltning och avsikten är att fortsätta med samma upplägg för att kunna följa arbetet och se kommande förflyttningar.

Upplägget är nu att samtliga förvaltningar **årligen återrapporterar** enligt tio förutbestämda frågeställningar. Förvaltningarna förväntas lägga ett internt system för uppföljning. I uppföljningen ska kunna läsas om vilken **förflyttning** som gjorts, eller planeras samt synas vilka **mönster** utifrån kön som synliggjorts och/eller **planerade åtgärder**.

10. Förväntat utfall

Regionen har stärkt sin **systematik och medvetenhet** i jämställdhetsintegrering. Nästa steg är att omsätta denna utveckling i **tydliga VP-processer, mål, mätetal och utbildningsstöd** som når hela organisationen och säkerställer likvärdiga resultat för kvinnor och män i både styrning och operativt arbete. En **basutbildning** och stärkta system för uppföljning bedöms vara de mest verkningsfulla hävstångarna för 2026.