

Mottagare
Regionstyrelsen

Kvartalsrapportering IV. Jämställdhetsintegrering

Förlag till beslut

- Informationen tas emot.

Sammanfattning

Samtliga nämnder ska i sin verksamhetsplan för 2024 ha med aktiviteter med ambitionen att öka jämställdhetsintegreringen.

Regionstyrelseförvaltningen har fått i uppdrag att, för regionstyrelsen, varje kvartal redovisa det aktuella läget i samtliga förvaltningar i förhållande till de framtagna aktivitetsplanerna vad gäller jämställdhetsintegreringen.

Regionstyrelseförvaltningen arbetar tillsammans med respektive förvaltning utifrån ett specifikt utvalt utvecklingsområde som förvaltningen valt. Förvaltningarna har inom det aktuella utvecklingsområdet arbetat med 4R-metoden. Det innebär att området är kartlagt och analyserat utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

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

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 389) om att varje kvartal följa det aktuella läget i samtliga förvaltningar i förhållande till de framtagna aktivitetsplanerna.

Uppdraget till nämnderna inkom i december 2023, vilket var nära inpå 2024 års verksamhet. Regionstyrelseförvaltningen har därför valt en uppföljningsstruktur som ger en verksamhetsutveckling kopplat till specifika processer och/eller områden inom olika verksamheter. Det innebär att regionstyrelseförvaltningen använder metoden 4R som i sitt upplägg har fyra delmoment. De fyra delmomenten innebär fyra olika rapporteringar. Processarbetet för respektive delmoment rapporteras per kvartal under

ett års tid. Varje förvaltning arbetar i olika processer med dessa fyra delmoment. 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 utvecklingsområdet och/eller processen är i sig självt en process som ger intressanta frågeställningar.

Uppföljning CEMR – deklARATION Jämställdhet mellan kvinnor och män

Region Gotland har valt att ha deklARATIONEN som plan för arbetet med jämställdhetsintegrering. Varje år sker en uppföljning (med paus innevarande år 2024) där respektive ledningsgrupp intervjuas utifrån 10 förutbestämda frågor som är framtagna i samråd med SKR och andra regioner. Däri sker ett samtal vilket ger 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. De 10 grundfrågorna är:

1. Det finns kännedom om Region Gotlands politiska beslut om att arbeta enligt strategin jämställdhetsintegrering
2. Vår politiska nämnd efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering
3. De högsta cheferna tar ansvar för att politikernas jämställdhetsbeslut genomförs
4. Ledningen ger förvaltningen förutsättningar för kompetens och lärande
5. Jämställdhetsperspektivet är synligt i hela styrkedjan från styrning till uppföljning
6. Vår förvaltning redovisar och analyserar all individbaserad statistik med kön som indelningsgrund. Verksamheternas resultat för kvinnor och män kan utläsas ur ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning
7. I förvaltningens beslutsunderlag finns beskrivning av konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar
8. Vår förvaltning har goda kunskaper om jämställdhet och tar gemensamt ansvar för att utveckla verksamheternas arbete inom området
9. Jämställdhetsintegreringen leder till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheterna
10. Struktur och kultur stödjer arbetet med jämställdhetsintegrering

Nuläge i förvaltningarna, tredje kvartalet 2024.

Region Gotlands förvaltningar arbetar på olika sätt med respektive valt område och/eller process. Nedan görs en kort redovisning av arbetet i de olika förvaltningarna.

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 säsongvariation 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. Säsongvariationen 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 säsongvariation 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. Varför just fler kvinnor än män halkar hade inte läkarna något resonemang om.

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 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.

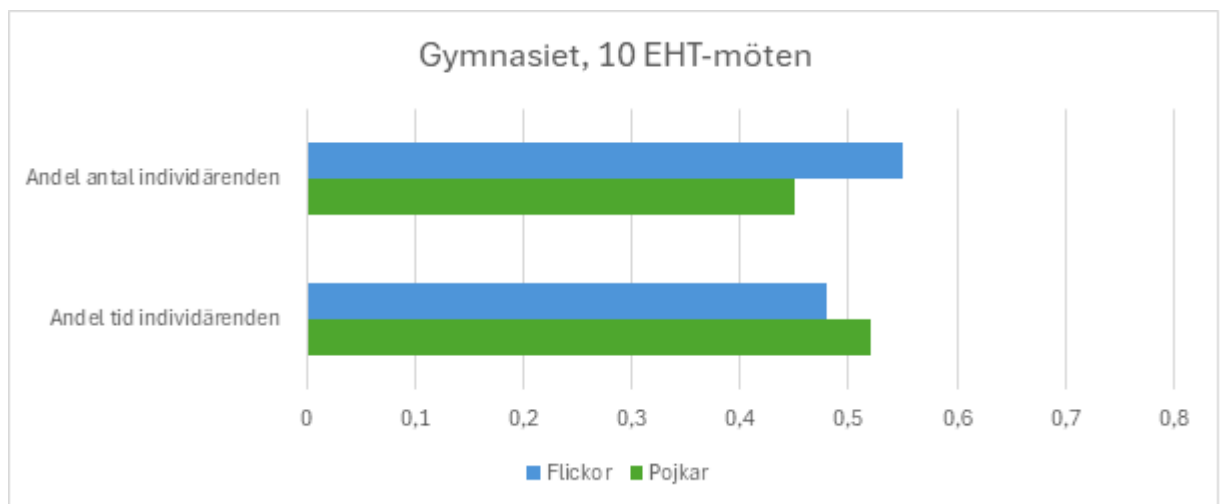
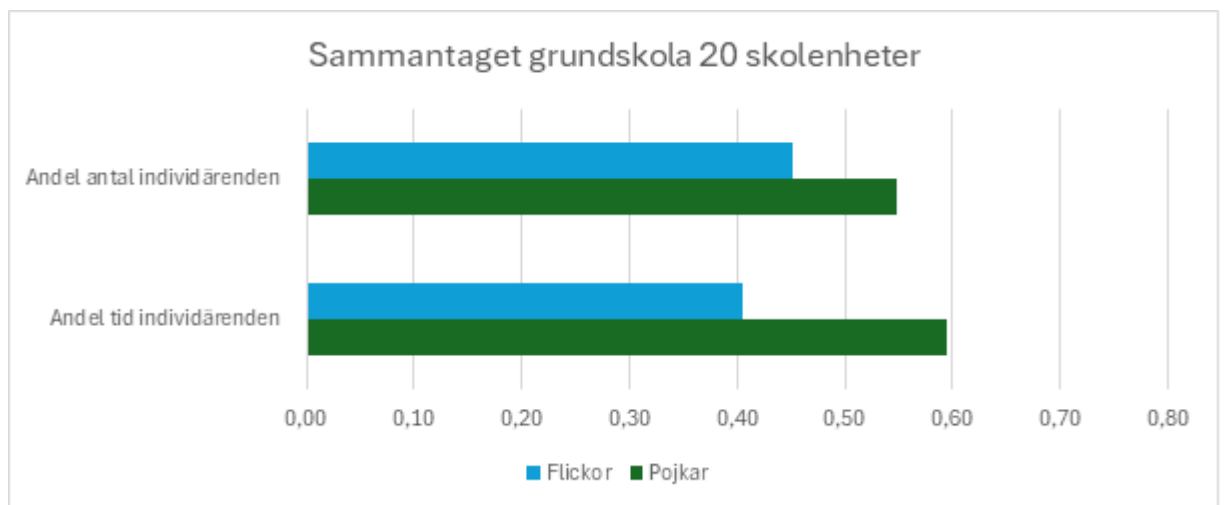
Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen

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 jämställdhetsstrategerna 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 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. Där ingår exempelvis en förvaltningsövergripande information på "SBF-fika" med jämställdhetsstrategin i slutet av 2024.

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.

- 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.

Socialförvaltningen

Den nya socialtjänstlagen, Framtidens socialtjänst, föreslår ett tillägg i

portalparagrafen – insatserna ska vara jämställda och jämlika.

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 har förvaltningen utsett en utvecklingsledare för att arbeta med och hålla ihop frågan.

Uppdraget är påbörjat och under 2024 planeras en nulägesanalys. Det innebär att beskriva nuvarande situation, definiera vilka jämställdhetsutmaningar som finns inom socialförvaltningens områden och hur socialförvaltningen ska arbeta med jämställdhetsintegrering framgent.

Inom barn- och familjeenheten har ett arbete gjorts utifrån brukarstatistik för att upptäcka eventuella skillnader i kön hos de vi möter. Där visar det sig att andelen individer placerade enligt LVU är övervägande killar.

Försörjningsstödsenheten planerar att under hösten göra ett arbete i förhållande till medarbetare utifrån två övningar från jämställdhetsmyndigheten. Det ena är "homogenitetsstick" där det handlar om att synliggöra och problematisera homogenitet i arbetsgrupper vilket i förlängningen kan påverka de vi möter. Det andra är "normfrågor" som ger deltagare möjlighet att upptäcka normer samt se hur de samverkar. 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 manlig respektive kvinnlig medarbetare.

Regionstyrelseförvaltningen

Förvaltningen arbetar med flera insatser. Bland annat tittar avdelningen kultur- och fritid på hur stöd tilldelats, utifrån ett jämställdhetsperspektiv och de har tittat på hur tider i lokal 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.

Teknikförvaltningen

Förvaltningen arbetar med att lägga ett jämställdhetsperspektiv 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. Den befintliga metoden med trygghetsvandringar bearbetas och utvecklas med ett jämställdhetsperspektiv och genomförs under hösten 2024.

Inom park- och trafikavdelningen sker ett aktivt arbete med att hålla områden röjda och öppna för säkerhet och trygghet.

Samtliga förvaltningar har i ledningsgruppen diskuterat frågeställningar, processer och områden kopplat till uppdraget att arbeta praktiskt med att

jämställdhetsintegrera en process och/eller ett område.
Förvaltningarna organiserar därmed sina arbeten på olika sätt. Men ledningsgrupperna är involverade och deltar i resonemangen som lyfter underlagen mot en analys.

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. Arbetet med att skapa beslut, eller en fördelning av resurser eller där normer skapas. Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser. Ett praktiskt jämställdhetsintegrerande arbete är när ett avgränsat valt utvecklingsområde som har central betydelse för förvaltningen kartläggs och analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv - arbetet påverkar övrig verksamhet.

Regionstyrelseförvaltningens bedömning är att metodiken är väl vald med att arbeta specifikt med ett utvecklingsområde i taget. Det är ett processarbete som kan antas ge bestående förändringar. Metodiken antas ge trygghet och möjlighet för ett fortsatt arbete med nya utvecklingsområden.

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

Samtliga förvaltningar arbetar med sina respektive utvecklingsprocesser inom ledningsgrupperna och i de mötena 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 med jämställdhetsintegrering fortsätter inom ramen för befintlig uppföljningsprocess där respektive förvaltningsledning rapporterar arbetet utifrån CEMR Deklaration för jämställdhet mellan kvinnor och män. Där finns utrymme att presentera respektive års kartläggning och analys – vilket ger ett förbättringsarbete för kommande verksamhetsplanering. Det ger kontinuitet inom befintliga processer, utan att särskild handlingsplan upprättas.

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark
Regiondirektör

Stefan Persson
Regional utvecklingsdirektör

Skickas till

Samtliga nämnder.