

Mottagare
Regionstyrelsen

Uppföljning av handlingsplan för EU-deklarationen Jämställdhet mellan kvinnor och män CEMR

Förslag till beslut

- Informationen tas emot.

Sammanfattning

I december 2015 undertecknades deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män, av regionfullmäktige. Jämställdhetsdeklarationen är ett verktyg för kommuner och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Detta är den andra uppföljningen av handlingsplan RS 2021/802. Syftet med handlingsplanen och dess rapporter är att ytterligare stärka systematiken för jämställdhetsintegrering och att synliggöra arbetet som görs i förvaltningarna. Efter hand kommer verksamheternas samlade förflyttning utifrån jämställdhetsintegrering att synas.

Uppföljningsarbetet sker i intervjuform enligt 10 standardiserade frågor som givits i förväg, och intervjun sker med förvaltningsledningen, eller av ledningsgruppen utsedd grupp eller tjänsteperson.

Under intervjuerna tydliggör samtliga att metoden med intervjuer kring förutbestämda frågor är en bra metod för att få ett pågående samtal kring nuläget och att få tid för att reflektera kring arbetet samt att identifiera förflyttningar inom aktuella verksamheter.

Sammanfattningsvis framkommer det att förvaltningarna kommit olika långt i sitt systematiska arbete med jämställdhetsintegrering. Arbetet kan bedömas vara i hela bredden av skalan, från ”Ej påbörjat/finns inte” till ”Utveckling pågår, kommit en bit på väg”.

Förvaltningarna lyfter fram sina behov av stöd i arbetet.

Ärendebeskrivning

Den 14 december 2015 undertecknades deklarationen under regionfullmäktiges sammanträde. Det handlar om den europeiska jämställdhetsdeklarationen som år 2006 antogs av CEMR och dess samarbetspartners.

I och med undertecknandet av deklarationen förband sig Region Gotland att till CEMR-kansli lämna in en handlingsplan som beskriver regionens aktiva del

i arbetet för jämställdhet. Jämställdhetsdeklarationen är ett verktyg för kommuner och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Avsikten är att se till att diskrimineringslagstiftningen efterlevs och att principer reglerade i internationella avtal omsätts i praktik på lokal och regional nivå.

Region Gotland deltog under 2009 – 2013 i programmet för Hållbar jämställdhet, som dåvarande Sveriges kommuner och landsting genomförde på uppdrag av regeringen. Vid starten av det arbetet togs 2009 ett beslut i dåvarande Kommunstyrelsen (KS 090921 §257) att arbeta med jämställdhetsintegrering som strategi och att jämställdhetsintegrera samtliga verksamheter inom Region Gotland. Även om CEMR-deklarationen innehåller ett brett fokus, ger den regioner en valbarhet med vad de arbetar med mer intensivt.

Sammanställning av dialoger med förvaltningar

För att synliggöra och följa upp det strategiska arbetet på en övergripande nivå har Region Gotland arbetat fram ett nytt arbetssätt, som består av en checklista med tio kvalitativa frågor som diskuteras med förvaltningsledningarna och sammanfattas i en årlig sammanställning. Frågorna tar upp strukturella förutsättningar för i vilken grad verksamheterna har stöd för arbetet med jämställdhetsintegrering. Bland annat bedöms det i vilken grad som förvaltningarnas verksamhetsplaner har utgått från en jämställdhetskonskvansanalys som underlag till vilka aktiviteter som planeras för att jämna ut eventuella skillnader utifrån kön.

Arbetsättet är nytt sedan år 2022 och systematiserar uppföljningen av arbetet med jämställdhetsintegrering. En struktur där dialogen ses som det viktigaste redskapet för att fortsätta utveckla system för jämställdhetsintegrering. Den sammanlagda bedömningen presenteras nedan.

I dialogen används en sifferskala i checklistan, för en gemensam tolkning av nuläget. Det är en sifferskala som sträcker sig från 1 till 4:

- 1 – Ej påbörjat, finns inte
- 2 – Utveckling startad, nyss påbörjad
- 3 – Utveckling pågår, kommit en bit på väg
- 4 – Genomfört, det finns

Skalan samt frågeställningarna har i grunden tagits fram av Sveriges Kommuner och Regioner. I samverkan med regioner inom utvecklingsarbetet Modellregioner, har tio frågor bearbetats ytterligare för att kopplas närmare ett regionalt utvecklingsansvar.

År 2023 har respondenterna varit ledningsgrupp, utsedd tjänsteperson samt en mindre grupp av tjänstepersoner. Vid mindre gruppering och enskilda respondenter har de före intervjun haft en genomgång med fler personer i aktuella ledningsgrupper.

Nedan följer en översiktlig sammanställning av frågorna i intervjuerna

1) *Det finns kännedom om Region Gotlands politiska beslut om att arbeta enligt strategin jämställdhetsintegrering.*

Förvaltningarnas egna bedömningar visar en skala mellan 1 - 2 poäng.

De svarande bedömer att förvaltningarna är medvetna i ledningsgrupper och bland chefer om strategin, men att det generellt inte finns med i det praktiska arbetet. En förvaltning anser att det inte över huvud taget finns en grundläggande kunskap om att regionens all verksamhet ska jämställdhetsintegreras.

Sammandrag av förvaltningarnas svar:

- Ja bland chefer finns det definitivt kännedom, men troligen inte samma kännedom hos samtliga medarbetare inom vår förvaltning.
- Ja det finns för arbeten med skrivelser. I vår förvaltning har verksamheterna ett högt lagkrav på detta, så det ingår i många medarbetares dagliga arbete.
- Kunskapsstyrningen kommer att bli ett stöd i vårt arbete, men vi är inte där idag.
- Ja, men vi kan behöva ett omtag. Exempelvis med våra mallar.
- Ledningen har högst kännedom och bland övriga ser det lite spritt ut. Hos ledningen finns det en uttalad ambitionsnivå med arbetet.

2) *Vår politiska nämnd efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering.*

Förvaltningarnas egna bedömningar visar en skala mellan 1 - 2 poäng.

Förvaltningarna har olika erfarenhet, men den samlade bilden ger att politiken inte efterfrågar arbetet med jämställdhet.

Flera nämner att den systematiska efterfrågan i tjänsteskrivelsens nuvarande utförande är centralt för fortsatt förbättring.

Sammandrag av förvaltningarnas svar:

- Nej, det kommer aldrig eller specifika frågor om jämställdhetsperspektiv.
- Nej, det efterfrågas inget om jämställdhet.

3) *De högsta cheferna tar ansvar för att politikernas jämställdhetsbeslut genomförs.*

Förvaltningarnas egna bedömningar visar en skala mellan 1 - 2 poäng.

Här är bedömningen att det finns en hög grad av vilja till ansvarstagande, men att det ser väldigt olika ut beroende på ärende och verksamheternas olika art.

Det bedöms finnas stor utvecklingspotential för än högre grad av jämställdhetsintegrering i alla typer av tjänster/genomförande.

Det är olika på verksamheter, främst att ett större ansvar tas i de verksamheter där det sedan tidigare arbetats väl med jämställdhetsperspektiv och där vissa verksamheter har väl utvecklade vanor och metoder att analysera könsperspektiv utifrån statistik med tydliga mönster bland kvinnor respektive män.

Sammandrag av förvaltningarnas svar:

- Ja, bland vissa av cheferna.
- Det ser lite olika ut beroende på verksamhet, och vi har idag inte resurser att följa upp det.

4) *Ledningen ger förvaltningen förutsättningar för kompetens och lärande.*

Förvaltningarnas egna bedömningar visar en skala mellan 1 - 3 poäng.

Samtliga förvaltningar uppger att de önskar fortbilda mer och förvaltningarnas behov ser olika ut.

En förvaltning bedömer dock att de har kommit en bit på väg (3 poäng) då de idag använder könsuppdelad statistik/resultat för att kunna titta på verksamheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv och därför kan skapa förändring.

Sammandrag av förvaltningarnas svar:

- Ja det tycker vi, men det skulle ändå kunna ökas.
- Ja, men det behövs mer kunskap och grundtrygghet. Genomgång av tydliga exempel (exempel, checklista/case) för att förtydliga arbetet med tjänsteskrivelser med jämställdhetsperspektiv.
- Inte tillräckligt.
- Njæ, behöver struktureras i ledningsgruppen. Ledningen är ovana vid diskussioner kring könsperspektiv.
- Det finns en högre kompetens bland de chefer som är kvinnor, än bland chefer som är män.

5) *Jämställdhetsperspektivet är synligt i hela styrkedjan från styrning till uppföljning.*

Förvaltningarnas egna bedömningar visar en skala mellan 1 - 3 poäng.

En förvaltning uppger att det finns med tydligt i hela styrkedjan, men att det samtidigt kan göras mer tydligt i verksamhetsplanen och uppföljningar.

I flera förvaltningar framkommer viljan till att jämställdhetsperspektiv ska synas i styrkedjans alla delar. Att styrningen ska vara tydlig, vilket anses ge fler analyser utifrån kön.

Sammandrag av förvaltningarnas svar:

- Avdelningscheferna rapporterar jämställdhetsprojekt och aktiviteter. I grundskolans rapporteringar syns det. Men det syns olika, och inte i alla våra verksamheter.
- Förhoppningar finns för att det blir bättre med vårt nya styrkort, då den antas ge bättre förutsättningar för analys utifrån kön.

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.*

Förvaltningarnas egna bedömningar visar en skala mellan 1 - 3 poäng.

Flertalet förvaltningar bedömer sig göra redovisningar i relativt hög grad utifrån svarsalternativ 3 ('utveckling pågår, kommit en bit på väg').

Form och redskap för analys kan utvecklas men inom vissa verksamhetsområden görs dock ett omfattande analysarbete utifrån kön.

Flera förvaltningar ser sig ha för lite data för att kunna se mönster utifrån kön. Det innebär att det finns ett arbete med att redovisa viss data utifrån kön, men att det är relativt få jämställdhetskonsekvensanalyser gjorda.

Sammandrag av förvaltningarnas svar:

- Ja.

- Vi skulle kunnat redovisa mer statistik som är könsuppdelad, görs inte tillräckligt idag, vilket beror på både nationella och regionala underlag.
- Ja, i den mån det är möjligt. Ska försöka hitta metoder för att det ska vara möjligt i högre grad.

7) *I förvaltningens beslutsunderlag finns beskrivning av konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar.*

Förvaltningarnas egna bedömningar visar en skala mellan 1 - 2 poäng.

Det kommenteras med; ja, men i för liten grad.

Förvaltningarna är överens om att de anser sig behöva ökad kompetens för att integrera jämställdhetsperspektiv i tjänsteskrivelserna

Sammandrag av förvaltningarnas svar:

- Inte i tillräckligt hög grad.

8) *Vår förvaltning har goda kunskaper om jämställdhet och tar gemensamt ansvar för att utveckla verksamheternas arbete inom området.*

Förvaltningarnas egna bedömningar visar en skala mellan 1 - 2 poäng.

Det finns en övergripande diskussion som är likartad i flera förvaltningar, vilket handlar om att ett flertal verksamheter idag inte har tillräcklig kunskap för att själva starta förändringsarbeten. De har en försiktighet i tron på sin förmåga att bedöma vilka jämställdhetsinriktade insatser som bör göras utifrån det underlag de har.

Sammandrag av förvaltningarnas svar:

- Ja, vi har goda kunskaper – även om de inte alltid används så det syns i våra rapporteringar. Dock välkomnar vi alltid ny och uppfräschning av kunskap.
- Inte tillräckligt.
- Nej, vi planerar för intern kunskapsförhöjning, som sker på olika sätt beroende på verksamhet.
- Ja, och det pågår flera specifika utvecklande processer i våra verksamheter.

9) *Jämställdhetsintegreringen leder till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheterna.*

Förvaltningarnas egna bedömningar visar en skala mellan 1 - 3 poäng.

Förvaltningarna anser att det inte kan ifrågasättas, och att arbetet leder till hållbara förbättringar.

Sammandrag av förvaltningarnas svar:

- Ja, vi ser att det höjer diskussioner i ärenden, och att vi blir mer transparenta.
- Ja, vi är medvetna och uppmärksammar förbättringar.
- Ja, i vissa fall är vägen kortare att gå – i andra fall är det en längre väg.

10) *Struktur och kultur stödjer arbetet med jämställdhetsintegrering.*

Det framkommer att det finns ett behov av en övergripande stödjande struktur.

Önskemål finns om ett skarpt analysverktyg för att synliggöra och dokumentera. Det framförs önskan om stöd för att fokusera och fördjupa och handleda eller leda förändringsarbeten.

Sammandrag av förvaltningarnas svar

- Vi behöver och vill göra fler riktade insatser för att skapa struktur och kultur.
- Vi behöver bygga upp mer struktur kring arbetet med jämställdhetsintegrering.

Utifrån ovanstående checklista för jämställdhetsintegrering gavs alla möjlighet att beskriva på vilket sätt regionstyrelseförvaltningen kan stödja förvaltningarnas arbete med jämställdhetsintegrering.

Därefter identifierades ett antal insatser som kan ses som den samlade efterfrågan:

- 1) Stöd för fortbildning för att göra fler jämställdhetskonsekvensanalyser
- 2) Utbildning för att skapa trygghet kring att i tjänsteskrivelsen ha med ett jämställdhetsperspektiv.

Bedömning

Samtliga förvaltningar har tydligt uttryckt att den nya arbetsformen för uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegrering är mycket bra. Metoden fokuserar både på uppföljning och fortsatt arbete i samma upplägg. Denna metod används nu för andra året och metodiken att samtala med ledningsgrupperna har motsvarat förvaltningarnas önskemål om dialog i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Regionstyrelseförvaltningen gör bedömningen att Region Gotland i samtliga fall har påbörjat arbetet med jämställdhetsintegrering i någon eller flera verksamheter, och förhoppningen är att metoden framgent kommer att visa på en tydlig förflyttning. Två förvaltningar har kommit längre och har interna system för jämställdhetsintegrering (Socialförvaltningen samt Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen). Där syns även resultaten av tidigare arbete. Samtliga förvaltningar välkomnar ett fortsatt stöd i arbetet.

Arbetet med jämställdhetsintegreringen ser olika ut i de olika förvaltningarna. Samtidigt är det viktigt att nämna att de olika förvaltningarna har olika förutsättningar för att genomföra arbetet. I ett par förvaltningar finns det stora förutsättningar för att föra arbetet vidare och framåt. Hos andra förvaltningar finns önskan om ett handfast stöd för att bygga strukturer för ett arbete med jämställdhetsintegrering.

Bedömning av behov av övergripande stöd för närmaste året blir därför att:

- 1) Stöd för fortbildning för att göra fler jämställdhetskonsekvensanalyser
- 2) Utbildning för att skapa trygghet kring att i tjänsteskrivelsen ha med ett jämställdhetsperspektiv

Angående mallarna inom de förändrade tjänsteskrivelserna kommer det att behöva erbjudas öppna tankesmedjor och workshops för trygga analyskompetensen inom de olika ärenden som ska innehålla tvärperspektiv. Främsta målgruppen är handläggare, och upplägget ska planeras utifrån intentionen av ett gemensamt lärande. De förvaltningar som önskar erbjuds stöd med inventering av behov.

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark
Regiondirektör

Stefan Persson
Regional utvecklingsdirektör

Skickas till

Samtliga nämnder.