

Mottagare  
Regionstyrelsen

## Kvartalsrapportering. 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 varje kvartal redovisa det aktuella läget i samtliga förvaltningar i förhållande till framtagna aktivitetsplaner vad gäller jämställdhetsintegreringen.

Regionstyrelseförvaltningen har även fått i uppdrag att återkomma med process och tidsplan för framtagande av ny handlingsplan för CEMR.

Region Gotland har arbetat systematiskt med jämställdhetsintegrering via respektive förvaltning som har att integrera jämställdhetsperspektivet i praktisk verksamhet. Det arbetet följs upp årligen genom en intervju med 10 standardiserade frågor som sker med respektive förvaltningsledning, eller av ledningsgruppen utsedd grupp eller tjänsteperson.

Regionstyrelseförvaltningen arbetar tillsammans med respektive förvaltning utifrån ett specifikt utvecklingsområde, vars arbete återrapporteras en gång per kvartal.

Regionstyrelseförvaltningens bedömning är att metodiken att arbeta i process ger en långsiktighet och kontinuitet utifrån befintligt rapporteringssystem med CEMR. Processarbetet ger förvaltningarna en metodkännedom samt utvecklingsprocesser som ger bestående förändring utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

### Ärendebeskrivning

Regionfullmäktige tog beslut (20231211, RF § 225) att samtliga nämnder i sin verksamhetsplan för 2024 ska ha med aktiviteter med ambitionen att öka jämställdhetsintegreringen.

Regionstyrelsen tog vid sammanträde 20231122, § 389, beslutet att:

- regiondirektören får i uppdrag att varje kvartal redovisa det aktuella läget i

samtliga förvaltningar i förhållande till framtagna aktivitetsplan  
2) regiondirektören får i uppdrag att inkomma med process och tidsplan för framtagande av ny handlingsplan för CEMR.

Uppdraget till nämnderna inkom i december 2023 vilket är nära inpå 2024 års verksamhet då verksamhetsplanerna redan var beslutade. Vi har därför valt en uppföljningsstruktur som ger en verksamhetsutveckling kopplat till specifika processer och/eller områden inom olika verksamheter. Det innebär att vi använder oss av metoden 4R som i sitt upplägg har fyra delmoment. De fyra delmomenten innebär fyra olika rapporteringar, ett delmoment rapporteras per kvartal under ett års tid. Varje förvaltning arbetar i process 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.

#### **4R-metoden**

4R är ett tankesätt/metod som arbetats med sedan 1990-talet med nuvarande SKR som metodutvecklare. Inledningsvis görs ett urval av process och/eller område för arbetet. Metoden som helhet ställer frågor som – Vem får vad på vilka villkor? Vem eller vilka får del av aktuell insats?

De två inledande R:en i metoden, Representation och Resurser, ger en översiktlig bild av processens mottagare och fördelning av resurser utifrån ett könsperspektiv. Kartläggningen av representation inom området visar vilka som erhåller insatser inom respektive process. Resursfördelningen visar vem eller vilka som eventuellt premieras mer, och till vem och var resurserna går. De tredje R:et i metoden, Realia, ger en analys av verksamheten och vilka delar som kan förbättras för att nå jämställdhetsmål och säkerställa att alla oavsett kön har en självklar plats i verksamheten. Analysen ger en grund till utformandet av en verksamhet det vill säga det fjärde R:et Realisera för hur jämställdhetsarbetet vidare ska implementeras samt genomföras.

Det praktiska arbetet sker främst via framtagande av statistik med efterföljande diskussioner med relevanta kompetenser, funktioner och aktörer.

#### **1R (Q2 rapportering)**

##### *Representation.*

Det första steget är att förvaltningen arbetar med att kartlägga representationen i aktuell process. Att ta fram representation handlar om den totala fördelningen, samt om fördelningen i olika delar av verksamheten. Kartläggningen görs i alla förvaltningar, under kvartal ett.

Genom att arbeta i process med utvecklingsarbete enligt 4R-metoden höjs förvaltningarnas kunskap och erfarenhet om hur olika grupper tar del av regionens verksamheter, tjänster, vård och omsorg av olika slag. Vi kommer

veta mer om svaren på frågeställningarna Vem får vad på vilka villkor - Vem eller vilka får del av aktuell insats?

Det gör att vi kan få en högre träffsäkerhet och likvärdighet i regionens insatser.

### **2R (Q3 rapportering)**

*Resurser.*

Det andra steget är att förvaltningen resonerar, analyserar och synliggör hur resurser fördelas i aktuell process. Arbetet kommer visa resurser, samt beskriva hur de fördelas. Resurser kan vara av olika slag, exempelvis tid, lokaler, utbildad kompetens, pengar eller information.

Arbetet görs i alla förvaltningar, främst under kvartal två.

### **3R (Q4 rapportering)**

*Realia.*

Det tredje steget är att förvaltningen analyserar och tar reda på varför representationen och resursfördelningen ser ut som den gör. Vem får vad. Nu ställs frågan Varför.

Fördelning av resurser ska vara likvärdig oavsett könstillhörighet.

Finns det tydliga normer som ger olika förväntningar utifrån ett visst kön?

Är det lättare eller svårare för en del att få tillträde till vissa sammanhang?

Varför ser resursfördelningen ut som den gör?

Är verksamheten utformad utifrån en norm som gynnar en grupp mer än andra?

Arbetet görs i alla förvaltningar, främst under kvartal tre.

### **4R (Q1 2025 rapportering)**

*Realisera.*

Det fjärde steget är att förvaltningen utifrån verksamheten formulerar åtgärd som bidrar till förändring utifrån mål för verksamheten.

Arbetet görs i alla förvaltningar, främst under kvartal fyra.

### **Nuläge i förvaltningarna**

Ledningsgrupperna arbetar på olika sätt med att välja process och/eller område för insatsen och samtliga är igång med arbetet. Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen har exempelvis haft ett kompetenshöjande tillfälle inklusive en mini-workshop för att ta fram ett utvecklingsområde.

Regionstyrelseförvaltningen verkar komma att arbeta med flera utvecklingsområden med både långsiktiga förändringar samt insatser som kan förändras i närtid.

Ledningsgrupperna delar upp arbetet för att hitta statistiskt underlag, och bokar sedan tider för att diskutera det underlag som tagits fram.

### **Process och tidsplan för framtagande av ny handlingsplan för CEMR.**

Under 2025 fortsätter förvaltningarnas arbete med jämställdhetsintegrering inom ramen för ordinarie verksamhet med årlig rapportering enligt tidigare uppföljningsstruktur för rapportering av EU-konventionen för jämställdhet

(CEMR).

Vi har sedan två år en ny modell för uppföljning och arbetar enligt den, samt att vi under 2024 arbetar med ytterligare ett verktyg (4R-metoden) för att stärka och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering. I arbetet med 4R-metoden kommer vi få fler berättelser om förändringsarbete inom olika verksamheter, vilket ger en bra förstärkning utifrån förvaltningsövergripande lärande i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Uppdraget inryms därefter i nuvarande uppföljningsstruktur med årlig rapportering kring CEMR – arbetet med jämställdhetsintegrering inom respektive förvaltning.

### **Bedömning**

Regionstyrelseförvaltningens bedömning är att metodiken att arbeta med en utvecklingsprocess inom varje förvaltning, ger ett mer långsiktigt och kontinuerligt arbete framåt.

Vi har ett befintligt rapporteringssystem där vi årligen följer upp CEMR (EU-deklaration för jämställdhetsintegrering). Den rapporteringen sker med 10 återkommande frågeställningar som över tid kan visa på en förflyttning av arbetet med jämställdhetsintegrering.

Bedömningen är att det idag görs målmedvetna insatser och att de över tid kommer att visa på de förflyttningar som görs utifrån jämställdhetsintegrering.

Processarbetet under 2024 ger förvaltningarna en metodkännedom samt en utvecklingsprocess som ger en bestående förändring utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Arbetet ger lärdomar och exempel för samtliga förvaltningar.

Regionstyrelseförvaltningen bedömer att nuvarande uppföljningssystem med årlig CEMR-rapportering är ett kraftfullt och hållbart verktyg då vi eftersträvar att utvecklingsarbetet sker inom ramen för ordinarie uppföljningsarbete. Det ges där möjlighet till en diskussion om insatsens utfall kopplat till vilket stöd som anses behövas för nästkommande verksamhetsår. Det innebär att det blir en tydlig röd tråd när vi för verksamheterna kombinerar processutveckling med uppföljningsarbete.

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark  
Regiondirektör

Stefan Persson  
Regional utvecklingsdirektör

### **Skickas till**

Samtliga nämnder.