

Mottagare
Regionstyrelsen

Kvartalsrapportering III. 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 aktivitetsplan vad gäller jämställdhetsintegreringen.

Regionstyrelseförvaltningen arbetar tillsammans med respektive förvaltning utifrån ett specifikt utvecklingsområde, vars arbete återrapporteras en gång per kvartal. Vid denna tid har förvaltningarna kommit längre i arbetet och har valt utvecklingsområde och i vissa fall påbörjat eller färdigställt ett kunskapsunderlag för kartläggning och analys.

Regionstyrelseförvaltningens bedömning är att metodiken med 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, bland annat beslutet att regiondirektören får i uppdrag att varje kvartal redovisa det aktuella läget i samtliga förvaltningar i förhållande till framtagna aktivitetsplan

Uppdraget till nämnderna inkom i december 2023 vilket är 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 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. Vem eller vilka premieras, och till vem och vart går resurserna?

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 utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

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 som ett första moment i alla förvaltningar.

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, tredje kvartalet 2024.

Samtliga förvaltningar arbetar på olika sätt med respektive valt område och/eller process, enligt metoden.

Hälso- och sjukvårdsförvaltningen

Förvaltningen tittar på en viss typ av handledsskador som ofta uppkommer vid fallolyckor, och hur sjukskrivningsprocessen ser ut i den processen, utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det är ett mycket begränsat underlag, men det kan ändå tas fram relevanta frågeställningar för fortsatt process. Det finns utmaningar med att bedöma skadan och dess läkningsprocess kopplat till bland annat yrke/funktion, familjesituation och förväntad läkningsprocess hos individ.

Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen

Förvaltningen har tittat på hur flickor och pojkar är representerade i elevhälsoteamsmötena – och till viss del hur förvaltningen fördelar resurser som ”tid” utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det är ett mycket begränsat underlag, men det syns vissa mönster som ger relevanta frågeställningar för fortsatt process. Det finns utmaningar med att ha tiden för att ta fram liknande relevanta, men tidskrävande, bakgrundsuppgifter.

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.

Två förvaltningar arbetar vardera med en större kartläggning av behov och frågeställningar för att ge ett underlag för att systematisera sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Underlaget ska visa vilka utvecklingsområden som finns och hur de bör prioriteras för ett arbete med 4R-metoden.

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

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

Bedömningen är att det arbete som inletts är ett målmedvetet långsiktigt arbete och att arbetet kommer ta olika lång tid. Bedömningen är att samtliga diskuterar och kommer att realisera genom att göra förflyttningar utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Processarbetet under 2024 ger förvaltningarna en metodkännedom samt en utvecklingsprocess som ger en bestående förändring 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.

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark
Regiondirektör

Stefan Persson
Regional utvecklingsdirektör

Skickas till

Samtliga nämnder.