

Mottagare  
Regionstyrelsen

## Kvartalsrapportering II. 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.

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 återspeglaras 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, 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 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, 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. 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 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, andra kvartalet 2024.**

Samtliga förvaltningar arbetar på olika sätt med kartläggning i valt område och/eller process, enligt metoden. Hälften har beslutat sig för område och påbörjat sammanställning av ”data som visar representativt underlag”. Några förvaltningar problematiserar de olika behoven för att göra en prioriteringsordning för insatsen eftersom flera områden ter sig relevanta för en specifik process. En förvaltning arbetar med en större kartläggning av behov och frågeställningar för sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Exempelvis har Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen beslutat och påbörjat arbetet med att undersöka hur mycket tid Elevhälsoteamen lägger på insatser utifrån indelningsgrund kön. Vem får och vad? Vilka mönster syns? Vilken effekt ger det? Utifrån det följs ett resonemang kopplat till mål för verksamheten.

Samtliga förvaltningar har i ledningsgruppen diskuterat frågeställningar, processer och områden kopplat till uppdraget att arbeta praktiskt med att jämställdhetsintegrera in process och/eller område.

Förvaltningarna organiserar 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 kommer att visa förflyttningar utifrån jämställdhetsintegrering av verksamheter och processer.

Samtliga förvaltningar håller på med olika typer av kartläggningar. Arbetet går framåt och samtliga förvaltningar arbetar enligt metoden 4R vilket innebär att de först tar fram data, och efter den kartläggningen påbörjar de analysfasen som blir nästa moment.

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

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark  
Regiondirektör

Stefan Persson  
Regional utvecklingsdirektör

### **Skickas till**

Samtliga nämnder.