



Likavillkorsplan

2014-2016

Förord

Lika villkor, vad menar vi med det?

De mänskliga rättigheterna gäller oss alla och ska utgöra en grund för vår verksamhet.

På vår länsstyrelse ska vi värna om allas lika möjligheter, skyldigheter och rättigheter. Alla människor ska kunna delta på lika villkor oavsett individuella olikheter.

Länsstyrelsen Västernorrland fastställer likavillkorsplan. Likavillkorsaktiviteter är från och med 2013 verksamhetsintegrerade och finns med i länsstyrelsens verksamhetsplanering. Den ursprungliga policyn och handläggningsplanen fastställdes den 22 december 2008 och har reviderats den 28 februari 2011, den 24 september 2012, den 1 juni 2013 samt januari 2014.

Härnösand den 22 januari 2014

Bo Källstrand
Landshövding

Innehållsförteckning

1. Organisation för arbetet med lika villkor.....	4
1.1 Policy.....	4
1.2 Handlingsplan.....	4
2. Ansvar för arbetet med lika villkor.....	4
2.1 Länsledningen.....	4
2.2 Likavillkorsrådet.....	4
2.3 Chef och medarbetare.....	4
3. Lagar och förordningar.....	5
4. Jämställdhetspolitiska målen	6
4. Policy.....	8
5. Handlingsplan.....	8

1. Organisation för arbetet med lika villkor

1.1 Policy

Policyn är ett ramdokument som beslutas av landshövdingen och följs upp vart tredje år.

Policyn beskriver **varför** vi ska arbeta för lika villkor. Den ligger också till grund för handlingsplanen.

1.2 Handlingsplan

Handlingsplanen beskriver **vad** vi vill uppnå. Den beslutas av landshövdingen och följs upp minst vart tredje år.

Handlingsplanen innehåller inriktningsmål och viktiga områden som länsstyrelsen ska arbeta med inom ramen för det regelverk som finns och de uppdrag som ges till myndigheten.

Årliga aktiviteter som har beröring med likavillkorsområdet är från och med 2013 integrerade i enheternas verksamhetsplanering och finns upptagna i länsstyrelsens gemensamma verksamhetsplan.

Genomförda aktiviteter samt utvecklingen inom likavillkorsområdet ska årligen följas upp i länsstyrelsens tertialuppföljningar och i årsredovisningen.

2. Ansvar för arbetet med lika villkor

2.1 Länsledningen

Länsledningen har det övergripande ansvaret för arbetet med lika villkor.

2.2 Likavillkorsrådet

Likavillkorsrådet är ett beredande organ till länsledningen. Rådet har en bred sammansättning utifrån sakkunskap i likavillkorsfrågor, verksamhetsstyrning, verksamhetsplanering, personalfrågor, juridik och lagstiftning.

Ordförande i rådet är länken till ledningsgruppen.

Budget avsätts för likavillkorsrådets verksamhet inom ramen för de myndighetsgemensamma kostnaderna.

2.3 Chef och medarbetare

För att nå lika villkor förutsätts ett gott ledarskap och ett ansvarstagande medarbetarskap. I länsstyrelsens vision och styrfilosofi samt den statliga värdegrunden ges vägledning för hur vi ska agera gentemot kunder och intressenter samt mellan varandra internt och i samspel mellan chef och medarbetare.

3. Lagar och förordningar

FN:s konvention för Mänskliga rättigheter

Diskrimineringslagen (2008:567)

Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering på grund av:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning

Barnkonventionen antogs av FN 1989

Sverige ratificerade barnkonventionen 1990, det innebar att vi förband oss att folkrättsligt förverkliga den.

- Inget barn får diskrimineras.
- Barns bästa ska vara vägledande vid beslutsfattande.
- Barn ska ges möjlighet att framföra och få respekt för sina åsikter i frågor som berör dem.

Diskrimineringsombuds- mannen (DO)

DO har tillsyn över att lagen följs.

Barnombudsmannen (BO)

BO:s huvudsakliga uppgift är att företräda barns och ungas rättigheter och intressen med utgångspunkt i FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen).

Länsstyrelseinstruktionen och regleringsbrevet

I länsstyrelseinstruktionen och i regleringsbrevet finns olika former av krav på att länsstyrelserna kontinuerligt arbetar med att integrera likavillkorsfrågorna i verksamheten.

4. Jämställdhetspolitiska målen

Förutom att ta hänsyn till jämställdhetsperspektivet utifrån diskrimineringslagen så har länsstyrelsen, som statlig myndighet, ett särskilt ansvar att verka för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att:

”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina liv.”

Till detta övergripande mål finns fyra delmål:

1. **En jämn fördelning av makt och inflytande i samhället.**
Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjligheter att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattande.
2. **Ekonomisk jämställdhet.**
Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. **En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.**
Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
4. **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.**
Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhetsintegrering är det huvudsakliga arbetssättet för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Detta innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. I arbetet med jämställdhetsintegrering ska man systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser förslag får för kvinnor respektive män, flickor och pojkar.

När ett jämställdhetsperspektiv integreras i verksamheten säkerställs likvärdig service, resursfördelning och inflytande för kvinnor och män. Verksamheten bidrar därmed till att uppnå jämställdhet i samhället.

Länsstyrelserna har ett särskilt uppdrag att utforma en strategi och handlingsplan för jämställdhetsintegrering inom respektive län. Detta ska omfatta såväl det utåtriktade arbetet inom länet som arbetet i den egna verksamheten. Denna Likavillkorsplan inrymmer länsstyrelsens arbete med jämställdhetsintegrering inom den egna verksamheten.

5. Policy

De mänskliga rättigheterna gäller oss alla och ska utgöra en grund för vår verksamhet.

På vår länsstyrelse ska vi värna om allas lika möjligheter, skyldigheter och rättigheter. Alla människor ska kunna delta på lika villkor avsett

- etnisk tillhörighet
- religion
- politisk uppfattning
- kulturell bakgrund
- kön
- ålder
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- könsöverskridande identitet
- andra individuella olikheter

Detta gäller oavsett om vi är anställda eller besökare/kund. I frågor som rör barn ska barnets bästa beaktas.

På vår länsstyrelse accepterar vi inte sexuella trakasserier och inte heller trakasserier eller repressalier som har samband med någon av ovanstående individuella olikheter. Det får heller inte förekomma någon kränkande särbehandling på vår arbetsplats.

På vår länsstyrelse ska verksamheten präglas av mångfald. Länsstyrelsen definierar mångfald som en blandning av bakgrund och kompetens som har som har betydelse för arbete, kvalitet och kundorientering. Mångfald är en förutsättning för demokrati och rättvisa. Olikheter skapar dynamik och kreativitet och lägger grunden för en framgångsrik och konkurrenskraftig arbetsplats med hög kvalitet.

En förutsättning för att vi ska lyckas med arbetet för lika villkor är att det finns processer, rutiner och förhållningssätt som stödjer önskad utveckling. Arbetet med lika villkor utgör en del av länsstyrelsens systematiska arbetsmiljö- och kvalitetsarbete och är till exempel viktigt för kompetensförsörjningen inom myndigheten.

6. Handlingsplan

Handlingsplanen för lika villkor berör hela länsstyrelsen och innefattar såväl anställda som kunder/medborgare som har kontakt med länsstyrelsen. Planen utgår från diskrimineringslagstiftningen, barnkonventionen, länsstyrelseinstruktionen, regleringsbrevet samt nationella handlingsplaner och strategier inom området.

Handlingsplanen innehåller till stor del inriktningsmål som är gemensamma för samtliga områden. Därtill kommer konkreta aktiviteter/åtgärder som är verksamhetsintegrerade och antingen berör ett enskilt område eller flera områden. De verksamhetsintegrerade aktiviteterna som har beröring med lika villkor ingår i enheternas verksamhetsplanering och finns upptagna i länsstyrelsens årliga verksamhetsplan. Uppföljning av likavillkorsaktiviteter sker enhetsvis i samband med tertialuppföljning och årsredovisning. Likavillkorsrådet har ett övergripande ansvar att stödja och följa utvecklingen av verksamhetsintegreringen i verksamhetsplaneringen samt göra en årlig uppföljning av resultatet.

Länsstyrelsen ska:

- Stå för ett inkluderande och icke-diskriminerande förhållningssätt. Detta gäller både utåt mot kunder/medborgare och internt mellan länsstyrelsens medarbetare.
- Vara en arbetsplats där anställda ges möjlighet att, utifrån sina individuella förutsättningar, arbeta på lika villkor.
- Genom regelbunden kompetensutveckling bidra till att all personal får medvetenhet och grundläggande kunskaper inom likavillkorsområdet.
- Aktivt arbeta för att öka mångfalden på arbetsplatsen genom att kontinuerligt se över regler, normer och rutiner som kan utgöra hinder för detta.
- Ha en rekryteringsprocess som är fri från diskriminering.
- Bedriva information och kommunikation som präglas av god tillgänglighet och är fri från diskriminering.
- Integrera likavillkorsperspektivet i myndighetens verksamhet.
- Aktivt arbeta med det särskilda uppdraget om jämställdhetsintegrering i myndighetens verksamhet.
- Aktivt arbeta för att barns bästa ska vara vägledande vid handläggning och beslutsfattande som rör barn.
- Ska presentera, analysera och kommentera individbaserad statistik efter kön.
- Följa inriktningen i länsstyrelsernas gemensamma handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter.