

HANDLINGSPLAN FÖR ARBETET MED JÄMSTÄLLDHETS INTEGRERING Länsstyrelsen Gotlands län

Dnr 100-815 -07

Bakgrund till handlingsplanen finns att läsa i promemoria av K. Scheller Särskilt sakkunnig jämställdhet Dnr 100-946-05
Samt promemorian uppföljningen av handlingsplanen med Dnr 100-816-07

Bakgrund

Regeringen har i regleringsbrevet för år 2004 gett Länsstyrelserna uppgiften att bidra till att uppnå de nationella målen med jämställdhetspolitiken genom att i all sin verksamhet belysa, analysera och beakta kvinnor och mäns villkor i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen. Vilka är Övergripande mål

? Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv

Delmål

? Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren i beslutsfattandet.

? Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut

? En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

? Mäns våld mot kvinnor skall upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt till kroppslig integritet.

Vidare ska Länsstyrelsen genom samverkan med viktiga aktörer i länet stödja arbetet med jämställdhetsintegrering. Som ett stöd för detta arbete har regeringen gett Länsstyrelsen sedan 2004 ett uppdrag att ha en handlingsplan för jämställdhetsintegrering som ska omfatta både det interna arbetet med jämställdhetsintegrering inom myndigheten men också det externa arbetet att stödja viktiga aktörer i länet.

Övergripande mål för arbetet med jämställdhetsintegrering för Länsstyrelsen Gotland

Länsstyrelsen ska fram till 2009 ha bästa möjliga förutsättningarna att utföra uppdraget att jämställdhet ska genomsyra de politikområden som är utpekade i regleringsbrevet för länsstyrelserna samt inom arbetsmarknad och skog för länsstyrelsen Gotland. Det övergripande målet preciseras närmare i effektmålen för varje framgångsfaktor, som har definierats som: **Mål** och styrning av jämställdhetsintegreringsarbetet, **utbildning** och erfarenhetsutbyte i frågor som rör arbetet, **metodarbete** och utveckling samt att det finns stöd och samordning av arbetet. (MUMS) I handlingsplanen finns också resultatmått preciserat för varje aktivitet.

Definition av jämställdhetsintegrering:

”Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet”

Definitionen är formulerad av Europarådet och används även inom Europeiska unionen.

Aktiviteter som ska leda till jämställdhetsintegrering av Länsstyrelsens verksamhet och centrala aktörer i länet.

SSJ= särskilt sakkunnig jämställdhet

HUT= teamet för hållbar utveckling - Ny organisation from 2005

Utgångspunkter	INDIKATORER	TIDSPLAN INSATS	ANSVAR UPPFÖLJNING Ca RESURSER/ÅR	RESULTAT MÅTT
Mål och annan styrning				
<p>Effektmål: Jämställdhet har genomslag i beslutsprocesserna på Länsstyrelsen genom att jämställdhetsperspektivet på ett konkret, konsekvent och överensstämmande sätt är integrerat i beslutsprocesserna.</p>	<p>Bedömning av hur känd handlingsplanen är för medarbetarna</p> <p>Antal kunskapsunderlag där teamen har beaktat ett jämställdhetsperspektiv med könsuppdelad statistik (lika indikator som HUT)</p> <p>Antal kunskapsunderlag där teamen har beaktat ett jämställdhetsperspektiv med jämställdhetsanalyser (lika indikator som HUT).</p> <p>Antal yttranden från teamen i utpekade sakområden där ett jämställdhetsperspektiv har beaktas. (lika indikator som HUT).</p> <p>Antal tillsynsplaner där</p>	<p>Start 2005</p> <p>En enkel enkät vart annat år i samband med årsredovisningen d v s 2007 och 2009.</p> <p>Enkät varje år till ledning och team i samband med årsredovisningen hur effektmålen upplevs som uppfyllda. Start 2006.</p>	<p>Ledningen ansvarig HUT/ SSJ samordnar arbetet</p>	<p>Graden av hur känd handlingsplanen inom myndigheten ska öka från år till år.</p> <p>Måluppfyllelsen av effektmålet ska öka för varje genomförd enkätundersökning. Snittmått för ledningen 2006 var 3, 5 och för teamen 4. 1</p> <p>Antal underlag som har beaktat ett jämställdhetsperspektiv ska öka från år till år</p>

	ett jämställdhetsperspektiv beaktats (lika indikator som HUT).			
Remissvar/yttranden som går ut från Länsstyrelsen MÅL Jämställdhetsperspektivet ska ha beaktas i de remissyttranden som beslutas vara strategiska, dvs tas upp ledningen och utgår ifrån den checklista som är framtagen av länsstyrelsens remissyttranden			Ansvarig ledningen och handläggare som är med i arbetsgruppen för arbetet med remissen ansvarar för det operativa Operativt de ansvarig för remissvaret HUT/ SSJ teamet ett stöd för ledningen Följs upp i samband med tertiäl uppföljningen i december månad.	Antal remisser yttranden som går ut från Länsstyrelsen som har beaktat ett jämställdhetsperspektiv ”3 grader” Statistik Egen rubrik Löpande i text och jämställdhet har problematiserats och analyserats
Framtagande av styrdokument Arbeta fram en länsstrategi för jämställdhet byggd på den nationella politiken för jämställdhet. D.v.s. regionalisera de nationella målen och en stark koppling ska finnas till ”Vision Gotland 2025”		Under hösten 2007 ska arbetet påbörjas. Arbetet ska vara klart 2009	Länsledning ytterst ansvarig. Utse en arbetsgrupp där länsråd är ordförande. Viktiga aktörer i länet ska inbjudas att medverka. Viktigt med bra samarbete med Gotlands kommun Styrgrupp regional samråd. Resurser: 25 000/ år (utbildning/ konferenslokaler/ arbetsmöten mm)	
Uppföljning av handlingsplanen för jämställdhetsintegrering		Vart annat år sedan starten av handlingsplanen Första gången 2006	Strategisk ledningsgrupp ytterst ansvarig. HUT/ SSJ samordnar arbetet	

Utbildning/ Erfarenhetsutbyte	INDIKATORER	TIDSPLAN INSATS	ANSVAR UPPFÖLJNING RESURSER	RESULTATMÅTT
<p>Effektmål: Att medarbetarna och ledningen på länsstyrelsen, har goda kunskaper om vad jämställdhet innebär, d vs om de jämställdhetspolitiska målen och de centrala jämställdhetspolitiska frågorna i det egna området och i länet. Samt kunna göra jämställdhetsanalyser i sin dagliga verksamhet</p>	<p>Antal och andel chefer som genomgått utbildningen/år</p> <p>Antal och andel chefer som deltagit i externa utbildningsinsatser som Länsstyrelsen eller annan aktör genomför/år</p> <p>Antal och andel medarbetare som genomgått utbildning/år</p> <p>Antal och andel team som genomgått utbildning/år</p> <p>Bedömd grad av kunskapsnivå hos medarbetare</p>		<p>HUT/ SSJ samordnar arbetet i nära samarbete med personal och kompetensutvecklaren</p>	<p>Måluppfyllelsen av effektmålet ska öka för varje genomförd enkätundersökning. Snittmått för ledningen 2006 var 3, 7 och för teamen 3, 7</p>
<p>Länsstyrelsens (gemensam med fem andra lst) Nyanställda introduktionsutbildning, basutbildning i jämställdhet HUT inslag</p>		<p>Start 2003 2 gånger/år Utvärdering sker efter varje utbildningstillfälle</p>	<p>Ansvarig kompetensutvecklaren I samarbete med HUT/ SSJ</p> <p>Årligen löpande utvärdering</p>	<p>MÅL 100% av samtliga ny anställda ska genomgå utbildningen</p>
<p>Lokal introduktionsutbildning (Lst Gotland) Nyanställda Introduktionsutbildning repetition</p>		<p>Start 2003 2 gånger/år/</p>	<p>Ansvarig personalchef. Utbildare HUT/SSJ</p> <p>Årligen löpande utvärdering</p>	<p>MÅL:100% av samtliga ny anställda ska genomgå utbildningen</p>

basutbildning + handlingsplanen HUT inslag				
Erfarenhetsutbyte Strategisk ledningsgrupp		Start 2003 Insats 1 gång/år extern föreläsare Tema 2007 Kön och organisation 2008 2009 Vad har arbetet med jämställdhetsintegrering gett, hur går vi vidare?	Ansvarig för kompetensutveckling Stöd HUT/ SSJ Årligen/löpande 15 000 kr/ år (Kompetens utvecklingsmedel)	MÅL: 100 % av strategiska ledningsgruppen genomgår erfarenhetsutbytet.
Kompetensutveckling i ”Triangel (jämställdhetspolitiska målen, genussystemet och kunskaper om jämställdhetsintegrering) utbildning + metod ska ske minst en gång/år		Start 2005 Med minst två team/år fram till 2009 Sker med kvalitativ värderingsmått, enkät d v s uppskattning 1- 5	Ansvarig för kompetensutveckling Utbildare SSJ/ HUT Årligen/löpande	MÅL: Minst två team ska delta och minst 10 personer/år ska delta Fram till 2009 ska 60 % av medarbetarna ha genomgått grundläggande jämställdhetsutbildning
Ett lärmöte Ett forskarseminarium om genus och ett sakområde genomförs varje år		Start 2007	HUT/ SSJ ansvarig att det sker tillsammans med intern” lärgrupp” om jämställdhetsintegrering” 1 Samordning HUT/SSJ Landsbygdsutveckling/ lantbrukets hållbara produktion (Landsbygds programmet 2007) 2 Samordning HUT/ SSJ Skogens hållbara produktion 3 Samordning HUT/ SSJ AF 20 000 kr/ år	MÅL: minst 5 team och 20 medarbetare ska vara representerade på seminariet. Ett seminarium / år
Effektmål: Att erbjuda viktiga aktörer i länet, med fokus på ledningsgrupp/ chefer samt nyckelpersoner få goda kunskaper i och om vad jämställdhet innebär.	Antal och andel externa centrala aktörer som deltagit i utbildning Övriga externa aktörer	Definition av centrala aktörer (kopplade till utvalda sakområden i regleringsbrevet)		

<p>Utgångspunkten är de jämställdhetspolitiska målen och de centrala jämställdhets frågorna i länet.</p>	<p>som deltagit i utbildning</p> <p>Andelen personer från externa aktörer som deltagit i utbildning/information</p>	<p><i>Statliga aktörer (prioriterande ordning)</i></p> <p>Kriminalvården Polismyndigheten Riksutställningar Försäkringskassan Högskolan Gotland Kronofogden</p> <p><i>Gotlands kommun:</i> Ledningskontoret Strategier/stab Regionala utvecklings och näringsfrågor (RUT) Social och omsorgs del Hälso och sjukvård Barn och utbildningsdel Vuxen utbildningen Kultur och fritid</p> <p>Tekniska nämnden Byggnads nämnden</p> <p><i>Övriga</i> LRF ALMI Gotland Hushållningssällskapet Partnerskapet Tillväxtfrågor Utbildningsanordnare/konsulter</p>		
<p>Externa utbildningsinsatser/ informationsinsatser mot viktiga aktörer i länet: Gotlands kommun, Statliga myndigheter, och övriga (se ovan)</p>		<p>Start 2005</p>	<p>HUT/ SSJ ansvarig för att det sker Samarbetet med berört team när behov finns. T e x Sociala teamet om insatsen rikas mot sociala området.</p> <p>20 0000 kr/ år</p>	<p>MÅL: Minst två / år riktade insatser (utpekad målgrupp) varav en mot statliga myndigheter Minst 40% av centrala aktörer ska delta sammanlagt 100 personer</p> <p>Minst 40 % 60% köns representation ska vara målet för deltagare i utbildningsinsatserna</p>
<p>Erbjuda utbildning i jämställdhet till</p>	<p>Antal konsulter som</p>	<p>Utbildning 1+ 0.5 dag/ år</p>	<p>HUT/ SSJ</p>	<p>MÅL</p>

regionala konsulter och utbildningsanordnare/ en gång / år	deltar Antal utbildningsanordnare som deltar		Team OP och Landsbygdsutveckling medverkar(upphandlingar av AF + LBU ?) 10 000 kr/ år	Antal konsulter och utbildningsanordnare ska öka från år till år.
Erbjuda ett Open Space forum/varje år för nyckelpersoner inom regionen som ansvarar för regionens utveckling, Utgångspunkten är utmaningarna i den nationella strategin för hållbar utveckling, med fokus på hur de kan och ska jämställdhetsintegreras	Antal aktörer som deltar Antal personer som deltar	De inbjudna ska bli utvalda	HUT ansvarar Länsledning och strategisk ledning bör delta 10 000 kr/ år	MÅL: Av 40 inbjudna ska minst 30 personer ska delta och 50 % av de inbjudan aktörerna
Metoder och arbetsätt	INDIKATORER	TIDSPLAN AKTIVITET/INSATS	ANSVAR UPPFÖLJNING RESURSER	RESULTATMÅTT
Effektmål: Att medarbetarna ska kunna göra jämställdhetsanalyser baserade på b l a annat könsuppdelad statistik och de jämställdhetspolitiska målen.	Antal jämställdhetsanalyser, utifrån en särskild metod som genomförs på team nivå/år.			Måluppfyllelsen av effektmålet ska öka för varje genomförd enkätundersökning. Snittmåt för ledningen 2006 var 2, 6 och för teamen 1,7
Särskilt utpekade områden i RB 2005, 2006, 2007, Regionalutveckling, Kommunikationer, Social tillsyn, landsbygdsutveckling samt arbetsmarknad och skogspolitiken för länsstyrelsen Gotland		2005 (påbörjat 2004) Särskilda metodseminarium genomförs som är anpassade till teamen	Strategisk ledningsgrupp SSJ/HUT ett stöd	
Ta fram och tillgång till regional statistik för jämställdhetsanalyser - "Kön spelar roll"	Antal aktörer som efterfrågar lathunden Antal foldrar som sprids	Start 2005 Ta fram en regional statistikfolder-lathund vart annat år "Kön spelar roll" 2005. 2007. 2009	HUT/ SSJ ansvarar 100 000 kr vartannat år	Ska öka från 2005 år lathund.
Samordning och stöd	INDIKATORER	TIDSPLAN AKTIVITET/INSATS	ANSVAR UPPFÖLJNING RESURSER	RESULTATMÅTT
Effektmål: En väl fungerande samordning av	Antal planerade aktiviteter riktat ut till	Löpande/år	Ansvarig HUT/ SSJ	MÅL Minst sex tillfällen/ år av aktiviteter

<p>jämställdhetsfrågorna. Vilket omfattar stöd för alla medarbetare inom Lst Gotland.</p>	<p>medarbetare som har genomförts</p> <p>Bedömning av samordningen för arbetet med jämställdhetsintegrering</p> <p>Antal artiklar på intranätet</p> <p>Antal artiklar på hemsidan ink pressmeddelande om jämställdhet</p> <p>Antalet tillfällen som Länsstyrelsen fått medverkat om och jämställdhet i Gotländsk media.</p>	<p>Startade 2006 Rundabordsamtal av bedömningen av stödet samarbetet mellan HUT/SSJ mot medarbetare</p> <p>2007 Enkel intranät enkät av bedömningen av stödet/ samarbetet mellan HUT/ SSJ</p> <p>2007 Runda bordsamtal</p> <p>2009 Enkät</p>		<p>ska genomföras där jämställdhet har haft fokus</p> <p>Måluppfyllelsen av effektmålet ska öka för varje genomförd enkätundersökning. Snittmått för ledningen 2006 var 5.0 och för teamen 4.7</p> <p>MÅL Antal artiklar ska vara minst månaden</p> <p>MÅL Antal artiklar ska öka från år till år på hemsidan</p> <p>MÅL Antal tillfällen i gotländsk media ska öka från år till år.</p>
<p>Aktuell information på Intranätet och hemsidan. Läggs ut kontinuerligt</p>		<p>Startade 2006 Utveckling av stöd via Intranätet Utveckling av stöd via hemsidan</p>	<p>Samordning HUT/ SSJ</p>	
<p>Erfarenhetsnätverk för teamen kring jämställdhetsintegrering</p>	<p>Antal träffar i nätverket</p> <p>Antal team som deltar</p> <p>Antal medarbetare som deltar</p>	<p>Start 2007 utvärderas efter ett år.</p>	<p>Ansvarig för nätverket</p> <p>1 året Samordning HUT/SSJ</p> <p>2 året Social tillsyn och OP teamet</p> <p>3 året Statliga samordning och Annat team för AF</p>	<p>MÅL: Minst två träffar i nätverket/år</p> <p>Minst 7 team ska delta. D vs två team utöver de utpekade sakområden i Regleringsbrevet och arbetsmarknad och skogspolitiken</p> <p>Minst 15 personer ska delta inom 40 60% könsuppdelning</p>
<p>Ett inspirations och diskussions material om jämställdhet arbetas fram av Länsstyrelsen vart annat år.</p>		<p>Startade 2006 "Leka jämt"</p>	<p>Samordning HUT/ SSJ Referensgrupp från minst två team</p>	

			30 000 kr/ år	
Effektmål: Höja kunskapen och samordna insatser kring jämställdhet mot viktiga centrala aktörer i länet för att de ska kunna verka för de nationella målen med jämställdhetspolitiken. Viktiga aktörer, se närmare precisering.	Antal stödtelefonsamtal och e-post / år från viktiga aktörer som behöver stöd			
Enkelt nyhetsblad som PDF fil (elektroniskt brev) om jämställdhet kopplat till hållbar utveckling och vise versa	Antal prenumeranter på nyhetsbladet	Start 2007 Två gånger/år	HUT/ SSJ Inspel från andra team	
Samordning genom samverkan av Statliga myndigheter. Del av arbetet med att implementera hållbar utveckling	Antal nätverksträffar Antal utbildningstillfällen	Startade 2006 Minst två gånger/år s k statens dag) Starta ett nätverk för statliga myndigheter 2007	Länsledningen huvudansvarig HUT/ SSJ / Team Statlig samordning 10 000 kr/ år (Team statlig samordnings budget 33.:1)	MÅL Efterfrågan på utbildning och stöd ska öka från år till år
Genomföra en kartläggning av Gotlands kommuns behov av stöd utifrån "MUMS" Idag sker stödet inte särskilt strategiskt och systematiskt utan först när behov uppstår. E v del av arbetet med hållbar utveckling	Antalet förvaltningar som deltar Antal förvaltningschefer som deltar i intervjuerna	Våren 2007 Genomförs kartläggningen därefter genomföra insatserna om behov finns. (motsvarande kartläggning statliga myndigheter)	Styrgrupp s strategiska ledningen HUT/ SSJ samordnar Team social trygghet/ Statlig samordning / Landsbygdsutveckling deltar 25 000 kr / år	
Genomföra kartläggningar – kunskapsunderlag där jämställdhetsperspektivet ingår.	Antal kunskapsunderlag som lämnas från Länsstyrelsen där jämställdhetsperspektivet är genomgående Antal kunskapsunderlag som lämnas från Länsstyrelsen där jämställdhetsperspektivet finns som en del. (Lika som HUT	Start 2003 Makt och inflytande vart annat år 2003, 2005, 2007, 2009 Kön spelar roll- regional statistik 2005, 2007, 2009	HUT/ SSJ samordnar samarbete 80 000 kr/ år	MÅL Antal kunskapsunderlag, där jämställdhet är genomgående, ska vara minst ett/år Antal kunskapsunderlag där jämställdhet är en del ska öka från år till år.

	indikator) HUT Källa hemsidan.			
Medverka vid partnerskap och andra strategiska forum för länets utveckling	Antal och andel forum där HUT/ SSJ deltar/ år	Pågått sedan 2004 Tillväxtpartnerskapet, Regionala kompetensrådet	HUT/ SSJ ansvarar tillsammans med strategisk ledning	