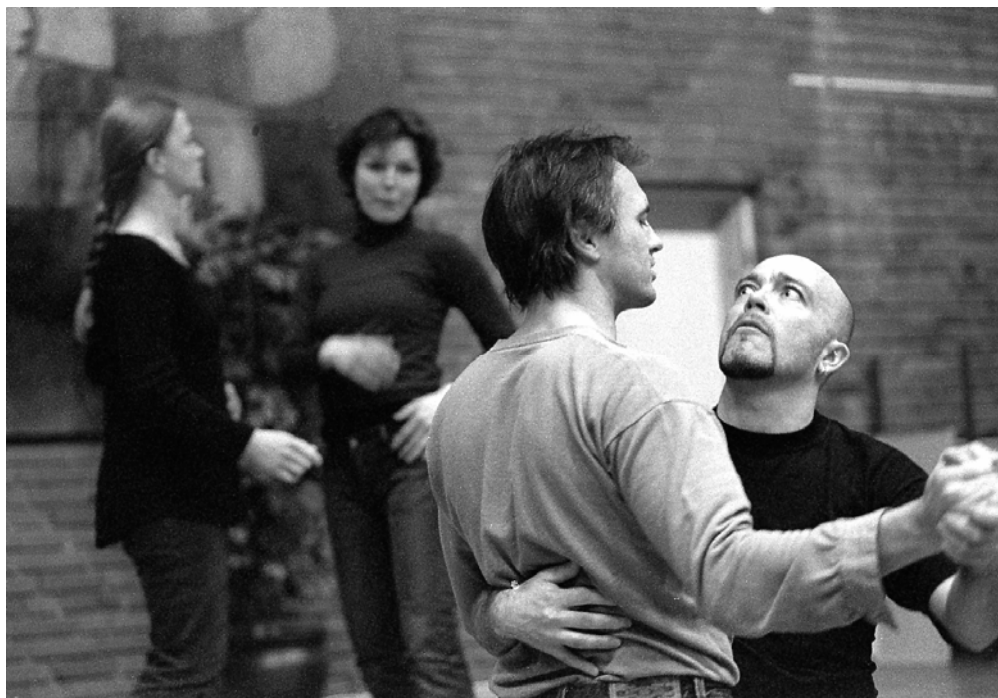


Jämställdhetsintegrering

Handlingsplan för Länsstyrelsen i Örebro län



Länsstyrelsen
Örebro län

Publ. nr 2005:08

Inledning

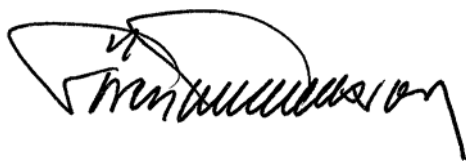
Länsstyrelsen har i regleringsbrev för år 2004 fått i uppdrag att utarbeta en handlingsplan för sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Enligt regleringsbrevet bör handlingsplanen omfatta den interna styrningen, kompetensutveckling, metoder för jämställdhetsintegrering, samordning och uppföljning. I uppdraget anges även att Länsstyrelsen skall stödja arbetet med jämställdhetsintegrering genom samverkan med centrala aktörer i länet.

Länsstyrelsens handlingsplan gäller från den 1 januari 2005 till den 31 december 2007. Handlingsplanens första del består av ett övergripande mål samt fyra effektmål som är övergripande för hela Länsstyrelsen. Den andra delen består av mål, delmål, aktiviteter och indikatorer för varje verksamhetsområde på Länsstyrelsen. Uppföljning av handlingsplanen skall göras årligen av länsledningen i samband med uppföljningen av verksamhetsplanen. Målen anger vilka effekter som skall uppnås av de insatser som skall genomföras. Handlingsplanen skall konkretiseras för varje verksamhetsår.

Kunskapen om olika sätt att arbeta kommer att växa i takt med att flera enheter får utbildning/kunskap och stöd i metoder för jämställdhetsintegrering. Varje enhet uppmuntras att komma fram till hur de på bästa sätt kan arbeta med jämställdhetsintegrering samt att utbyta erfarenheter och metodstöd för varandra.

Indikatorer anger vad som skall mätas. De kommer att användas för att följa upp målen i handlingsplanen och resultatet kommer bland annat att redovisas till regeringen i Länsstyrelsens årsredovisning. Länsstyrelsen ser handlingsplanen som ett levande dokument. Visar det sig finnas behov av att förändra målen eller indikatorerna i den fastställda handlingsplanen kommer justeringar att göras.

Handlingsplanens innehåll följer Länsstyrelsens jämställdhetspolicy.



Sören Gunnarsson
Landshövding i Örebro län

Övergripande mål

Länsstyrelsen skall inom ramen för sitt uppdrag driva utvecklingen för att uppnå lika villkor för kvinnor och män i länet och i den egna organisationen.

Det övergripande målet anger att arbetet skall leda till att så goda förutsättningar som möjligt skapas för att jämställdhet skall genomsyra hela Länsstyrelsens verksamhet. Fyra områden står i fokus: styrning av verksamheten, utbildning och kunskap, metoder och analyser samt stöd och samordning.

Styrning av verksamheten

Jämställdhet har genomslag i styrning och beslutsprocesser genom att jämställdhetsperspektivet på ett konkret, konsekvent och följdriktigt sätt är integrerat, vid kunskapsöverföring, sektorsövergripande verksamhet, vid tillsyn och ärendehandläggning som förekommer på Länsstyrelsen i Örebro län.

Målet innebär att jämställdhet skall finnas med i de styrdokument som Länsstyrelsen fastställer. Jämställdhetsperspektiv skall även finnas med i styrning och planering inom enheterna. Bland styrdokument kan nämnas verksamhetsdirektiv, arbetsordning, policydokument, strategi- och planeringsdokument och direktiv för projektverksamhet.

Åtgärd

Att revidera Länsstyrelsens styrdokument ur ett jämställdhetsperspektiv. I nya styrdokument som upprättas skall jämställdhet vara beaktat.

Ansvar: Enhetschef och verksamhetsområdesansvarig.

Tidplan

År 2005 samt fortlöpande under handlingsplanens giltighetstid.

Indikatorer

- Antal styrdokument där jämställdhetsperspektivet återfinns.
- Antal enheter som har jämställdhetsmål i sina verksamhetsplaner.

Kompetensutveckling

Länsstyrelsens anställda skall ha goda kunskaper om vad jämställdhet innebär, om de nationella jämställdhetspolitiska målen och de jämställdhetspolitiska målen inom det egna verksamhetsområdet. Länsstyrelsen skall bedriva ett initierande och kunskapsuppbyggande arbete i länet inom jämställdhetsområdet.

Målet innebär att genom kontinuerliga utbildningsinsatser öka kunskaperna hos Länsstyrelsens medarbetare om vad jämställdhet är och innebär. Kunskaperna bör vara på en sådan nivå att chefer och medarbetare kan göra en jämställdhetsanalys inom sitt område.

Länsstyrelsens ledning samt enhetsansvariga skall ha goda kunskaper för att kunna leda arbetet med genomförandet av handlingsplanen och dess metoder. Goda kunskaper inom området behövs även för att kunna göra jämställdhetsanalyser, implementera resultaten samt för att göra uppföljning.

Länsstyrelsen har regeringens uppdrag att bidra till ökad jämställdhet i länet genom att, bland annat i samverkan med viktiga aktörer, stödja arbetet med att föra in jämställdhetsperspektivet i respektive organisations ordinarie verksamhet.

Åtgärd

Genomföra kompetensutvecklingsåtgärder för de olika målgrupperna i form av seminarier och lärande i arbete.

Ansvarig internt: Enhetschef.

Ansvarig externt: Jämställdhetsexperten.

Indikatorer

- Antal chefer och medarbetare som genomgått jämställdhetsutbildning.
- Antal chefer och medarbetare som genomgått utbildning i syfte att kunna göra en jämställdhetsanalys.
- Antal centrala aktörer i länet som genomgått speciellt utformade utbildningar i jämställdhet som Länsstyrelsen anordnat.

Metoder och analyser

Jämställdhetsanalyser baserad på bl.a. könsuppdelad statistik och de jämställdhetspolitiska målen samt kunskap om jämställdhet inom sakområdet ingår i all kunskapsöverföring, vid all tillsyn och vid all ärendehandläggning där det är relevant på Länsstyrelsen i Örebro län.

Det innebär att jämställdhetsanalyser utgör en del av de underlag som ligger till grund för:

- All kunskapsöverföring.
- Vid all handläggning av beslut.
- Vid all tillsyn och ärendehandläggning.

Att göra jämställdhetsanalyser innebär att i den specifika situationen: synliggöra kvinnors och mäns villkor och förutsättningar i länet, bedöma effekterna av beslutet för olika grupper av kvinnor och män, bedöma hur utbildningen/ärendet/beslutet eller tillsynen bidrar till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen.

Åtgärd

Genomföra och få metodstöd i arbetet med jämställdhetsanalyser.

Ansvarig: Enhetschef och jämställdhetsexperten.

Tidplan

Fortlöpande under handlingsplanens giltighetstid.

Indikatorer

- Andel genomförda jämställdhetsanalyser i handläggningen av ärenden.
- Andel tabeller/diagram där individstatistik är könsuppdelad.
- Bedömd grad av användning av analysmetoder för jämställdhet.

Stöd och samordning

På Länsstyrelsen i Örebro län finns en väl fungerande samordning av de jämställdhetspolitiska frågorna. Det bygger på ett konsultativt arbetssätt mot de olika sakområdena och det därtill kopplade arbetet med jämställdhetsintegrering.

- Arbetet med att integrera jämställdhetsperspektivet på Länsstyrelsen samordnas på länsledningsnivå.
- Enligt länsstyrelseinstruktionen skall det finnas en särskild sakkunnig (jämställdhetsexpert) inom området jämställdhet på Länsstyrelsen.
- Länsledningen skall i sitt samordningsansvar koordinera arbetet så att jämställdhetsexperten kan utgöra ett stöd i arbetet med att utifrån de nationella målen med jämställdhetspolitiken och i samarbetet med enhetscheferna medverka till att jämställdhetsaspekter integreras i Länsstyrelsens uppgifter och att jämställdheten i länet främjas.
- Jämställdhet finns med som en återkommande punkt på landshövdingens dagordning, vilket innebär att jämställdhet skall problematiseras utifrån de specifika politikområden där varje enhetschef är ytterst ansvarig.

Åtgärd

Att det sker en såväl intern som extern samordning som för arbetet med jämställdhetsintegrering framåt i länet.

Tidplan

Fortlöpande under handlingsplanens giltighetstid.

Indikatorer

- Antal planerade aktiviteter som genomförts.
- Andel medarbetare som upplever att de får stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering.
- Egenbedömning av samarbetet gällande jämställdhetsintegrering mellan länsledning, enhetschefer och jämställdhetsexperten.

Uppföljning och utvärdering

Handlingsplanen kommer årligen att följas upp, revideras och utvärderas i förhållande till regleringsbrev och Länsstyrelsens verksamhetsplanering.

Syftet med utvärderingarna är att tydliggöra resultatet av Länsstyrelsens arbete med jämställdhet – såväl när det gäller svagheter som framgångar.

Uppföljningar av handlingsplanen kommer att ske i samband med och som underlag för de årliga redovisningar som Länsstyrelsen skickar till regeringen samt vid uppföljningen av verksamhetsplanen. Den slutliga utvärderingen av planen kommer att äga rum under maj 2008 och den skall utvärdera resultaten av planens genomförande, relationerna till kraven i de årliga regleringsbreven samt ge förslag på fortsatt arbete.

Ansvar och organisation

Ansvar för genomförandet av planen ligger hos länsledningen. På enhetsnivå har enhetschefen ansvaret för att planen följs. Personalenheten är ansvarig för genomförandet av utbildningsinsatserna. Jämställdhetsexperten skall fungera som stöd för arbetet med insatserna i handlingsplanen.

Det externa arbetet med att stödja andra viktiga aktörer i deras jämställdhetsintegrering åvilar länsledningen och jämställdhetsexperten. Alla medarbetare har ett ansvar för handlingsplanens genomförande och att medverka till förändring och positiv utveckling.

Bakgrund

Jämställdhetsintegrering är den strategi som regeringen tillämpar för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Den är antagen av världens länder i Bejing 1995 och av den svenska regeringen i och med propositionen *Delad makt delat ansvar* (1993/94:147). Strategin innebär att jämställdhet skall integreras som ett perspektiv i ordinarie sakfrågor, i alla led i beslutsprocessen och verksamheten. Jämställdhet skall uppnås genom att förändra normer, omfördela makt och resurser i den ordinarie verksamheten. Arbetet skall utföras av dem som normalt arbetar i verksamheten. En viktig del i förändringsarbetet är att den samlade kunskapen om jämställdhet höjs och att det sker med utgångspunkt i den kunskap som medarbetarna har inom sitt sakområde. Det betyder i sin tur att kunskaperna om jämställdhet behöver fördjupas och arbetsformer och rutiner utvecklas.

Målen för jämställdhetspolitiken lades fast i propositionen *Delad makt delat ansvar*. Det övergripande målet är att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Detta innebär:

- En jämn fördelning av makt och inflytande.
- Samma möjligheter till ekonomiskt oberoende.
- Lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- Lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger.
- Delat ansvar för hem och barn.
- Frihet från könsrelaterat våld.

Härutöver finns även andra jämställdhetsmål som har antagits inom vissa politikområden.

Att försäkra sig om att kvinnor och män får samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i den statliga verksamheten är en grundläggande demokratifråga. Ett jämställdhetsperspektiv bidrar också till att öka effektiviteten och kvaliteten i den statliga verksamheten.

Jämställdhetsintegrering omfattar däremot inte planering och beslut med mera som rör Länsstyrelsen som arbetsgivare i förhållande till anställda. Det går vanligen under benämningen personalpolitiska dokument och för dessa gäller arbetsrättsliga regelverk som t.ex. jämställdhetslagen (1991:433).

Att anlägga ett jämställdhetsperspektiv innebär att se på förslag och verksamheter utifrån kvinnors och mäns förutsättningar, villkor och behov i syfte att uppnå jämställdhet.

Jämställdhet är ett perspektiv på andra frågor. Jämställdhetsintegrering kräver både kunskap samt fakta och statistik om hur förhållanden ser ut för både kvinnor och män.

En jämställdhetsanalys skall ge en bild över hur det ser ut i verksamheten. Den skall ligga till grund för att sätta konkreta verksamhetsmål för att nå jämställdhet. Frågor som kan ställas är:

- Målgruppen – vilka målgrupper berörs av verksamheten?
- Villkor – hur ser kvinnors och mäns förhållanden och villkor ut inom verksamheten?
- Orsaker – vilka förklaringar kan ges till eventuella skillnader i förhållanden och villkor mellan kvinnor och män i verksamheten?
- Utmana normen – till vilket eller vilka jämställdhetsmål relateras verksamheten? Vad säger målen? Bidrar verksamheten till att skapa samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män? Svarar den mot både kvinnors och mäns villkor, behov och prioriteringar?
- Föreslå förändring – utifrån analysen som baseras på jämställdhetsmålen ställa frågan: Vilka förändringar kan göras för att skapa en jämställd verksamhet? Här är det viktigt att ringa in vilka möjligheter och befogenheter den egna organisationen har att påverka problemet. Kan särskilda insatser göras som har effekter på jämställdheten?

Syfte

Planens syfte är att på ett överblickbart sätt visa vilka mål som skall uppnås och vilka insatser som skall genomföras inom den givna tidsramen. Planen skall vara vägledande i arbetet med att genomföra jämställdhetsintegrering i Länsstyrelsen. Handlingsplanen utgör måldokument mot vilka resultat och effekter skall följas upp och utvärderas. Handlingsplanen gäller från och med 1 januari 2005 till 31 december 2007. En flexibilitet måste finnas som ger utrymme för att ändra delar i planen under denna tidsperiod.

De årliga handlingsplanerna skall bland annat bygga på föregående års insatser och resultat samt ta hänsyn till de direktiv som anges i regeringens regleringsbrev till Länsstyrelsen. De årliga handlingsplanerna som verksamhetsområdena tar fram, kopplas ihop med verksamhetsplaneringen.

Planen skall bidra till att förbättra förutsättningarna för att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i alla steg i beslutsprocessen och av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Målet är att jämställdhet skall genomsyra de underlag som ligger som grund för Länsstyrelsens beslutfattande.

Uppdragets mål med koppling till prioriteringar enligt verksamhetsplan och kvalitetsarbete

Enheten Regional utveckling

Företagsstöd:

Långsiktiga mål

Gruppen som arbetar med de regionalpolitiska företagsstöden bedriver ett aktivt arbete, där jämställdhetsfrågorna diskuteras med samtliga företag som ansöker om företagsutvecklingsbidrag. Företag med tio eller fler anställda skall senast när investeringen del- eller slutredovisas lämna en jämställdhetsplan för att stödet skall utbetalas. Förutom jämställdhetsplanen kan varje handläggare även använda sig av ett frågeformulär som hjälp i samband med att företaget besöks för att få bättre information om vilka konkreta åtgärder och aktiviteter som gjorts eller planeras för att främja jämställdheten i verksamheten. Även företag med färre än tio anställda får således redogöra för sina insatser. Alla företag skall också i ansökningshandlingen beskriva sitt jämställdhetsarbete. Jämställdhetsplanen, svaren på frågorna och uppgifterna som ges i ansökan ligger sedan till grund för bedömningen av hur företaget bidrar till att uppfylla det horisontella målet jämställdhet.

En medarbetare från företagsstödsgruppen deltar i jämtegreringsgruppens aktiviteter, vilket kommer att ske även fortsättningsvis.

Jämställdhetsaspekterna kommer att beaktas när dokument och policys som styr hanteringen av företagsstöden utarbetas och ses över.

Utifrån ovanstående arbetsprocess är det långsiktiga målet att samtliga företag som ansöker om företagsutvecklingsbidrag skall påverkas så att de jobbar aktivt med jämställdhetsfrågor och utformar jämställda arbetsplatser.

Mätbara delmål 2006

Samtliga företagsstödshandläggare skall kunna grunderna om vad en jämställdhetsplan skall innehålla och hur den skall vara utformad.

Samtliga företagsstödshandläggare skall kunna argumentera för varför ett företag skall bidra till ett aktivt jämställdhetsarbete.

Projektstöd:

Långsiktiga mål

Att länsstyrelsens programskrivande t.ex regionala tillväxtprogram mm konsekvent integrerar jämställdhetsperspektivet.

Att majoriteten av de projekt länsstyrelsen beviljar projektmedel har integrerat ett jämställdhetsperspektiv.

Att samtliga projekthandläggare har fullgoda kunskaper inom jämställdhetsområdet.

Mätbara delmål 2006

Att länsstyrelsen genomfört en utbildningsdag för Utvecklingsrådets aktörer när det gäller jämställdhetsintegrering av projektverksamhet.

Att projekthandläggare ånyo genomgått intern jämställdhetsutbildning

Hemsidan uppdateras med information om jämställdhetsintegrering

Handlingsplan

Åtgärd	Ansvarig	Färdig	Kostnad	Uppföljning
Företagsstöd Utbildning om jämställdhetsplanen och jämställdhetsarbete i företag (2 utbildningar).	Företagsstödshandläggarna	1/6 2006		
Projektstöd 2006 -Projekthandläggare genomgått intern jämställdhetsutbildning -Utbildningsdag för Utvecklingsrådets aktörer i jämställdhetsintegrering - Översyn av information på hemsidan - Ta fram statistik på antal projektbeslut som säger att projektet aktivt ska arbeta med jämställdhet	Projektstödshandläggarna	31/12 2006		

EU/Mål 2 Västra Utbildning Modifiering av beslutsmall Uppföljning av projekt Utbildning JÄM-kas Bas	Huvudsekreterare Mål 2 Västra FM/UM Uppföljningsgruppen Grupplebare EU och Granskning	18/10 2004 16/12 2004 28/2 2005 30/3 2006	Cirka 700 kr/pers	27 januari 2005 27 januari 2005
Uppföljning/utvärdering Jämställdhetsperspektivet är integrerat i alla uppföljningar och utvärderingar. Alla i arbetsgruppen håller sig uppdaterade med nödvändig kunskap inom jämställdhetsområdet.	Uppföljningsgruppen Uppföljningsgruppen	Kontinuerligt arbete Kontinuerligt arbete		

Indikatorer

Företagsstöd:

Antal företag som får rätt information, vägledning och rådgivning om jämställdhetsplanen och jämställdhetsarbete direkt av företagsstödshandläggarna skall öka.

Projektstöd:

Projektbeslut som anger jämställdhetsaktiviteter.

Programarbetet

Checklistor

EU/Mål 2 Västra:

Genomgångna utbildningsdagar.

Antal uppföljda projekt.

Verksamhetsområde Infrastruktur

Långsiktiga mål

Det övergripande målet för verksamhetsområdet är en konsekvent integrering av genusperspektivet i analyser, beskrivningar, utredningar, redovisningar, rapporter och planer.

Mätbara delmål 2006

Framtagande av könsfördelad statistik över pendling. Uppskattning av könsfördelningen hos våra målgrupper.
Ökade kunskaper om jämställdhet/ jämställdhetsintegrering.

Handlingsplan

Åtgärd	Ansvarig	Färdig	Kostnad	Uppföljning
Information om transportpolitiskt mål om jämställdhet vid externa kontakter	Alla	Ständigt arbete	-	Inom ordinarie uppföljningssystem
Öka vår kunskap om jämställdhet	Magnus E, Ylva GH	Ständigt arbete	-	Inom ordinarie uppföljningssystem
Framtagande av könsuppdelad pendlingsstatistik	Ylva GH	Ska göras varje år	-	Inom ordinarie uppföljningssystem
Könsuppdelade målgrupper	Magnus E, Ylva GH	Ska göras varje år	-	Inom ordinarie uppföljningssystem

Indikatorer

Könsuppdelad statistik om pendling och målgrupper som skall tas fram varje år utgör våra indikatorer.

Verksamhetsområde Jämställdhet

Långsiktiga mål

En verksamhet på Länsstyrelsen som bidrar till jämställdhet i länet.

Delmål 2006

50 procent av alla Länsstyrelsens sakområden redovisar jämställdhetsaspekter på sitt arbete i VP för nästa år.

Delmål 2007

Samtliga funktioner redovisar jämställdhetsaspekter i VP.

Åtgärd

Samordna och stödja Länsstyrelsens arbete med handlingsplanen för jämställdhetsintegrering.	Jämgruppen
Dialogmöten med respektive enhetschef.	Jämgruppen
Fortsatt utbildning i jämställdhetsintegrering – jämställdhetsanalys inom Länsstyrelsens verksamhetsområden.	Jämgruppen
Samordna och stödja viktiga aktörer i deras arbete med jämställdhetsintegrering.	Jämgruppen
Samverka med andra Länsstyrelser.	Jämgruppen

Enheten Lantbruk

Långsiktiga mål

1. Alla medarbetare skall kunna svara på frågor om Länsstyrelsens jämställdhetspolicy och Lantbruks arbete med jämtegrering.
2. Vi skall synliggöra kvinnor och mäns arbete inom lantbruksnäringen samt försöka bryta de ojämlikheter som finns och som vi kan påverka, genom att tillexempel se till att hela målgruppen för KULM (kompetensutveckling för jordbrukare inom miljöområdet), nämligen aktiva lantbrukare, familjemedlemmar och anställda, bjuds in till och nås av de aktiviteter vi erbjuder.

Mätbara delmål 2006

1. Alla medarbetare har lyssnat på Thomas Wetterbergs föreläsning och gjort analysen jäm-KAS bas.

Mätbara delmål 2007

1. Alla produktionsgrupper har genom att göra verksamhetsplanering och utvärdering av den samma under ett par år (och haft huvudansvaret även för jämtegreringsaspekten på respektive område) blivit ordentligt insatta i Länsstyrelsens och Lantbruks jämtegreringsarbete.

Handlingsplan

Åtgärd	Ansvarig	Färdigt	Kostnad	Uppföljning
Grundläggande jämställdhetsutbildning m Thomas Wetterberg ½ dag	Åsa, Kerstin o Maggie	2006-01-26	?	?
Alla produktionsgrupper har gjort JÄM-kas bas, enligt den plan vi lägger upp med Kerstin i samband med Thomas föreläsning.	Produktionsgruppssledarna och Åsa	2006-12-31		

Indikatorer

1. Antal produktionsgrupper som deltagit i JämKAS-Bas.
2. Antal medarbetare som deltagit i den obligatorisk utbildningen med Thomas Wetterberg.

Enheten Förvaltning

Verksamhetsområde Social tillsyn

Långsiktiga mål

Alla medarbetare skall kunna informera om Länsstyrelsens jämställdhetspolicy.

Alla medarbetare skall fortlöpande ta del av kunskaper som rör jämställdhet inom socialtjänstområdet och kunna förmedla dessa.

Alla medarbetare skall bidra till att uppfylla delmålen inom sitt specialområde (nedan).

Arbetsgruppen avsätter ett tillfälle årligen för att följa upp hur målen har uppfyllts och reviderar dem om det behövs.

Mätbara delmål 2006 och framåt

Fortsatt arbete med könsuppdelad statistik i all kartläggning, rapporter och verksamhetstillsyn inom samtliga socialtjänstområden.

Vid bedömning av ansökningar att bedriva enskild verksamhet skall jämställdhetsfrågor beaktas. Betydelsen av personalsammansättning avseende kön för innehållet i vården lyfts.

Kommunernas tillsynsansvariga skall göras införstådda med ovanstående.

I alla verksamhetstillsyn skall jämställdhetsaspekter lyftas, som t.ex. hur olika behov för män och kvinnor beaktas vid biståndsbedömning, resursprioritering, innehåll i verksamheter samt kännedom om jämställdhetsplan.

Arbetet med jämställdhetsfrågor ska bedrivas så att de blir en naturlig del i tillsynsarbetet och i övriga kontakter med socialtjänsten samt enskilda verksamheter. Avstämning skall ske en gång årligen.

Utbildning JÄMKAS-BAS, genomförs februari – mars 2006.

Seminarium för socialtjänsten om jämställdhet i socialtjänsten med föreläsare från Socialstyrelsen. Planeras genomföras under våren 2006.

Handlingsplan

Åtgärd	Ansvarig	Färdigt	Kostnad	Uppföljning
Vid verksamhetstillsyner lyfts frågan om hur jämställdhet beaktas utifrån mäns och kvinnors behov.	Alla	Påbörjat 2004, fortsätter kontinuerligt		
Belysa jämställdhetsaspekter ur brukarperspektiv avseende vårdinnehåll och personalsammansättning vid ansökan och tillsyn av enskilda verksamheter.	Alla	Påbörjas 2004, fortsätter kontinuerligt		
Informera om jämställdhetsplan enskilda verksamheter.	Alla	Som ovan		
Fortsatt arbete med könsuppdelad statistik.	Alla	Kontinuerligt		
Jämka Bas-utbildning	Alla	februari – mars 2006		
Seminarium för socialtjänsten om jämställdhet i socialtjänsten	Alla	Våren 2006		

Indikatorer

Verksamhetsområde Förvaltning/Juridik

Långsiktiga mål

Enhetens arbete skall alltid präglas av könsneutralitet, d.v.s. alla kvinnor och män som berörs av våra beslut och andra ställningstaganden skall alltid behandlas lika.

Samtliga medarbetare ska aktivt arbeta för att Länsstyrelsen få kännedom om lämpliga personer att förordna till olika typer av uppdrag.

Mätbara delmål 2006

Samtliga medarbetare ska ta del av samt diskutera Länsstyrelsens policydokument som en förberedelse inför utbildning i JämKas Bas.

Samtliga medarbetare deltar i utbildning av analysmetoden JämKas Bas.

Samtliga medarbetare ska efter genomförd utbildning diskutera vilka ärendeområden som är relevanta att arbeta vidare med.

Handläggande tjänstemän ska inför olika typer av förordnanden alltid be om förslag på en man och en kvinna. Vidare verka för en i möjligaste mån jämnare könsfördelning inom olika grupper av förordnanden t ex begravningsombud och arrendesynsmän.

Samtliga berörda medarbetare ska arbeta in frågor om jämställdhet i checklistor för olika typer av tillsynsområden samt informera om att Länsstyrelsen kan vara behjälplig med jämställdhetsarbete t ex genom utbildningstillfällen.

Samtliga medarbetare ska i de fall det är relevant arbeta för förändringar av lagtext så att lagen i sig blir mer jämställd.

Den medarbetare inom gruppen som deltar i Länsstyrelsens jämställdhetsgrupp ska vid ev. nyanställning inom gruppen gå igenom Länsstyrelsens jämställdhetsarbete med den nyanställda.

Handlingsplan

Åtgärd	Ansvarig	Färdigt	Kostnad	Uppföljning
Öka vår kunskap om jämställdhet bl.a. genom intern utbildning.	Astrid m.fl.	Ständigt arbete	-	Inom ordinarie uppföljningssystem
Verka för jämn könsfördelning vid förordnanden av olika slag.	Handl. tjänsteman	Ständigt arbete	-	Inom ordinarie uppföljningssystem
Genomgång av Länsstyrelsens policydokument	Alla		-	
Genomföra utbildning inom JämKas Bas	Alla	2006-02-17 2006-03-10 2006-03-31	-	
Arbeta in frågor om jämställdhet i olika checklistor inför tillsynsbesök	Alla	Ständigt arbete	-	Inom ordinarie uppföljningssystem

Indikatorer: Könsuppdelad statistik på relevanta ärendegrupper

Verksamhetsområde Trafik

Långsiktiga mål

Samtliga medarbetare ska arbeta med förebyggande riktade informationsinsatser till olika grupper i samhället med syfte att förändra/utreda varför statistiken inom olika typer av körkortsingripanden ser ut som den gör idag.

Mätbara delmål 2006

Samtliga medarbetare ska ta del av samt diskutera Länsstyrelsens policydokument som en förberedelse inför utbildning i JämKas Bas.

Samtliga medarbetare deltar i utbildning av analysmetoden JämKas Bas.

Samtliga medarbetare ska efter genomförd utbildning diskutera vilka ärendeområden som är relevanta att arbeta vidare med.

Samtliga medarbetare ska arbeta för förändringar i de länsstyrelseinterna praxislistorna så att listorna blir mer könsneutrala i praktisk bemärkelse.

Någon av enhetens medarbetare som deltar i Länsstyrelsens jämställdhetsgrupp ska vid ev nyanställning inom gruppen gå igenom Länsstyrelsens jämställdhetsarbete med den nyanställda.

Handlingsplan

Genomgång av Länsstyrelsens policydokument	Alla		-	
Genomföra utbildning inom JämKas Bas	Alla	2006-02-17 2006-03-09 2006-03-30	-	
Arbeta för förändringar i praxislistorna	Alla	Ständigt arbete	-	Inom ordinarie uppföljningssystem

Verksamhetsområde länsveterinärer, djurskydd och livsmedelskontroll

Långsiktiga mål

Mätbara delmål 2006

Handlingsplan

Åtgärd	Ansvarig	Färdigt	Kostnad	Uppföljning

Enheten Miljöskydd

Mål

- Medarbetarna på enheten skall vara införstådda med att:
 - Jämställdhetsperspektivet skall vara med när arbetsuppgifter och ansvar fördelas och när arbetsgrupper bildas.
 - Miljöskyddsenhetens förhållningssätt gentemot näringar och verksamheter som domineras av ett av könen skall präglas av insikter i jämställdhet.
 - Annonsering sker på ett sådant sätt som inte diskriminerar något kön. Riktad annonsering sker vid ojämna könsfördelning på arbetsplatsen. Vid lika kvalifikationer bör det underrepresenterade könet ha företräde.
- Vid utåtriktad verksamhet i form av seminarier och konferenser skall föredragare och deltagare ha en könsfördelning mellan 6 till 4 och 4 till 6.

Aktiviteter

- En utbildningsdag med jämställdhetsövningar kommer att arrangeras under 2006.
- När externa seminarier, konferenser etc. arrangeras av enheten skall vi sträva efter att det om möjligt skall vara en könsfördelning mellan 6 till 4 och 4 till 6 hos de föredragare och deltagare som bjuds in.

Staben

Personal

Mål 2006

- Översyn av jämställdhetsplan.
- Lönekartläggning ur jämställdhetssynpunkt.
- Beakta att jämställdhetsperspektiv finns med i de utbildningar som Länsstyrelsen svarar för.

Ansvarig: Kerstin Hasselgren

Information

Långsiktiga mål för jämställdhetsintegrering inom området Information

- Det informationsmaterial som Länsstyrelsen tar fram ska inte uppfattas som diskriminerande.
- Det ska finnas verktyg för att kunna utföra enklare bildanalyser så att de bilder vi använder för ut ett önskvärt budskap.
- Innan ett informationsmaterial sammanställs ska målgruppsanalys göras så att materialet inte förbiser någon grupp.
- Det ska kontinuerligt göras uppdateringar av de kanaler och mottagare som Länsstyrelsen har för sin information så att man inte missar nya/viktiga mottagare.

Delmål

För 2006

Informatörerna och webbredaktörerna utbildar sig i bildanalys

För 2007

Informatörerna och webbredaktörerna utbildar sig i målgruppsanalys

För 2008

Rutiner införs för att säkerställa att våra trycksaker har ett jämställt bildspråk.

Aktiviteter

2006

En föreläsare bjuds in en halv dag för att utbilda oss i bildanalys.

2007

En föreläsare bjuds in en halv dag för att utbilda oss i målgruppsanalys.

2008

Info samlas och går igenom de trycksaker vi producerat ett år bakåt i tiden för att syna dem ur ett jämställdhetsperspektiv. Resultatet sammanställs skriftligt i en rapport.

Verksamhetsområde Skydd och säkerhet

Mål 2006

- Sträva efter att de grupper som tillsätts är jämställda ur könsperspektiv.
- Ökad kunskap i jämställdhetsfrågor. Utbildning under 2006 tillsammans med ev. Värmlands län.

Enheten Natur – Plan – Kultur - Fiske

Långsiktigt mål

Att hitta ett sätt att få in jämställdhetstänkandet i allt vad vi gör.

Delmål 2006

- Alla grupper får någon speciell arbetsuppgift när det gäller jämställdhet.

Verksamhetsområde Plan

Långsiktigt mål

Att hitta ett sätt att få in jämställdhetstänkandet i allt vad vi gör.

- Har det vi/jag gör/beslutar betydelse för Länsstyrelsens jämställdhetsarbete?

Delmål 2006

- Följa upp checklistan i granskning av fysisk planer – ange procent av uppföljning.
- Följa upp åtgärder – uppfyllelse till 25 procent?
- Har det vi/jag gör betydelse för Länsstyrelsens jämställdhetsarbete?

Delmål 2007

- Följa upp checklistan i granskning av fysisk planer – ange procent av uppföljning.
- Följa upp åtgärder – uppfyllelse till 50 procent?
- Har det vi/jag gör betydelse för kvinnor och män i länet?

Delmål 2008

- Följa upp checklistan i granskning av fysisk planer – ange procent av uppföljning.
- Följa upp åtgärder – uppfyllelse till 75 procent?
- Har det vi/jag gör betydelse för kvinnor och män i länet?

Verksamhetsområde Natur Prövning och Tillsyn

Mål

Alla som berörs av våra beslut och andra ställningstaganden skall alltid behandlas lika, oavsett om det är kvinnor eller män, som skrivit under inkomna handlingar.

Verksamhetsområde Kultur

Förslag på jämställdhetsarbete under 2006

Att arbeta fram en checklista.

Åtgärder

Ser inga möjligheter att kulturmiljövården på Länsstyrelsen skall kunna rå på t.ex. könsstrukturen inom byggbranschen. Urvalet av byggnadsvårdsobjekt präglas i hög grad av prioriteringar till de mest akut vårdkrävande objekten. Den begränsade tillgången till medel gör det svårt att göra tematiska satsningar på t.ex. typiskt kvinnligt präglade miljöer (t.ex. kvinnliga arbetsmiljöer, bostadsinteriörer, trädgårdstäppor m.m.).

Verksamhetsområde (Natur) Skötsel

Mål

Vårt mål 2006: Göra något konkret. Föreläsning och diskussion som får oss att tänka till.

Åtgärder 2006

- Preciserar målgrupper och könsuppdelar dem – göra klart detta.
- Alla ska läsa Lisa Marklunds bok: "Det finns en speciell plats i helvetet för kvinnor som inte hjälper kvinnor". Boken cirkuleras runt i gruppen.
- Jobba mer med handlingsplanen.
- Alla ska titta på ett program i serien "Jobba jämställt". Diskutera detta.
- Alla ska gå på någon jämställdhetsföreläsning föreläsning som Lst ordnar under våren.
- Samarbete med P-säkerhetsställe om nya NR – Jämställdhetsfrågor.
- Enkät i NR -Toaletter mm
- Titta på om sociala anordningar passar kvinnor och män. Göra ett projekt där man tittar på detta ur jämställdhetsperspektiv. Slås ihop med funktionshindrade/handikappanpassningen.
- JämKas Bas Steg1 Grundläggande Jämställdhetsutbildning

Verksamhetsområde Jakt & fiske 2004-2008

Gemensamt för produktionsgruppen Jakt & Fiske

Under 2004 läses jämställdhetspolicyn av gruppens medlemmar. Minst ett produktionsgruppsmöte avsätts för diskussion.

Jakten

Under perioden 2004-2008 sker en årlig uppföljning av utvecklingen mot en ökande andel jagande kvinnor (jaktkortslösare). I övrigt följs myndighetens jämställdhetspolicy i tillämpliga delar, t.ex. vid nyval av ledamöter i rådgivande organ.

Fisket

Under åren 2004-2008 följs årligen sammansättningen av fiskevårdsområdenas styrelser med avseende på kön. Under samma tidsperiod kommer även yrkesfiskekåren i länets sjöar att följas utifrån ett könsperspektiv. I övrigt följs myndighetens jämställdhetspolicy i tillämpliga delar.

Enheten It och ekonomi

Långsiktiga mål

- Få in jämställdhetstänkande i vårt dagliga arbete, t ex lägga enhetsmöten och andra möten på sådana tider att det passar deltidsarbetande och småbarnsföräldrar.
- Enhetens medarbetare skall vara informerade och kunna informera om Länsstyrelsens Jämställdhetspolicy.
- Vid rekrytering skall inget av könen diskrimineras.
- Verka för att det i de interna och externa arbetsgrupper som enheten är representerade i finns en jämn könsfördelning.

Delmål 2006

- Hålla oss uppdaterade om vad som händer inom jämställdhetsområdet och försöka ta det till oss. Önskar att Kerstin Lillje kommer att besöka oss på ett enhetsmöte för information/diskussion
- Har det vi/jag gör/beslutar betydelse för Länsstyrelsens jämställdhetsarbete?



Länsstyrelsen Örebro län