

Handlingsplan för Länsstyrelsens Jämställdhetsintegrering 2010-2015



Foto: Carina Remröd och Roger Lundberg.

2010-06-14



Länsstyrelsen
Örebro län

Publ. Nr 2009:2

Inledning

2010-06-14

Jämställdhet är ytterst en fråga om mänskliga rättigheter, rättvisa och demokrati.

Arbetet för ett jämställt samhälle bedrivs inte bara i Sverige, utan även internationellt. Inom FN finns exempelvis Konvention om avskaffandet av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW), som trädde i kraft 1981. I FN:s Kvinnokommission träffas och arbetar medlemsländernas ansvariga ministrar utifrån olika jämställdhetsteman två veckor varje år.

Europeiska rådet antog en jämställdhetspakt i mars 2006. Den anknyter till Lissabonstrategin och målet är att stärka och påskynda jämställdhetsarbetet för att fullt ut ta tillvara både kvinnors och mäns resurser i arbetslivet och minska klyftorna mellan kvinnor och män inom arbetsliv och samhälle.

Sveriges myndigheter har Regeringens uppdrag att nationellt bidra till ökad jämställdhet. Länsstyrelsen i Örebro län arbetar utifrån metoden jämställdhetsintegrering. Det innebär att jämställdhetsperspektivet ska finnas med när ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Jämställdhetsintegrering är en strategi, ett sätt att arbeta för att synliggöra om det finns lika förhållande och villkor ur ett genusperspektiv för kvinnor och män.

Arbetet utgår från de jämställdhetspolitiska målen. De finns presenterade på nästa sida. Länsstyrelsen i Örebro län har utarbetat denna handlingsplan för att konkretisera hur vi under åren 2010-2015 avser att medverka till att de målen uppnås i länet.

Länsstyrelsen Örebro län 2010

Rose-Marie Frebran
Landshövding

Kjell Unevik
Länsråd

Nationella mål för jämställdhetspolitiken

Det övergripande målet för regeringens jämställdhetspolitik är att:

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

För att uppnå huvudmålet har regeringen fastställt fyra delmål:

1. **Jämn fördelning av makt och inflytande.**
Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
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. **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, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Fundera på!

- Hur kan vi levandegöra och koppla dessa mål till vår verksamhet?
- Hur kan du och din enhet i ert arbete bidra till att dessa mål uppfylls?
- Vad innebär jämställdhet för min enhets arbete?

Länsstyrelsens uppdrag

Av länsstyrelsen instruktion och i regleringsbrev framgår att:

Länsstyrelsen ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns villkor. Individbaserad statistik ska genomgående presenteras och analyseras med kön som övergripande indelningsgrund om det inte finns särskilda skäl emot detta.

Vid länsstyrelsen ska det finnas en särskild sakkunnig för frågor om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Länsstyrelsen ska bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen i länet. Samverkan ska sökas med strategiska statliga myndigheter och andra viktiga aktörer i länet.

Länsstyrelsen ska redovisa vilka insatser som gjorts för att övergripande stödja viktiga aktörer i länet när det gäller jämställdhetsintegrering samt omfattningen och resultatet av dessa insatser.

Länsstyrelsen ska integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering.

Styrning och Organisation¹

LÄNSLEDNING

Externt

Jämställdhetsråd
Landshövding
ordförande
Strategiska
myndigheter och
andra viktiga
aktörer

Internt

Styrgrupp
Avdelningschefer
och Särskilt
sakkunnig i
jämställdhetsfrågor

Chefsmöte 4 ggr/år

Samordnar Länsstyrelsen
jämställdhetsarbete utifrån
Handlingsplanen.

¹ Läs mer under avsnitt 2. Planer, styrning och beslutprocesser

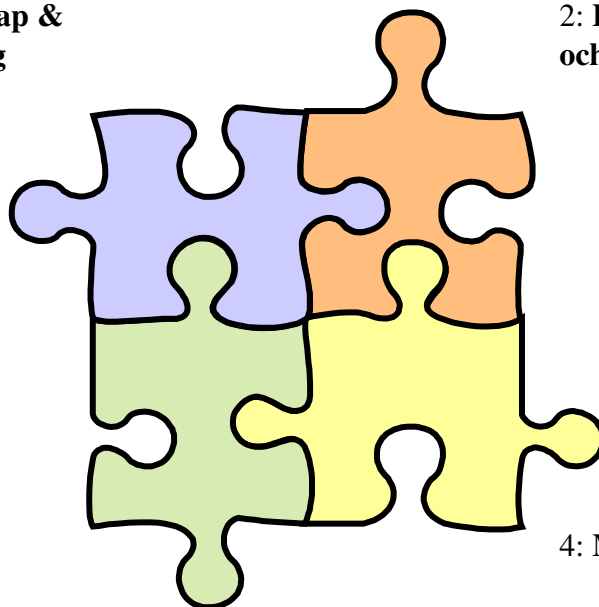
Det övergripande jämställdhetsmålet för Länsstyrelsen i Örebro län är att:

Länsstyrelsen ska i all sin verksamhet fortlöpande bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen i länet. Samverkan ska ske med strategiskt viktiga aktörer. Denna handlingsplan ska sikta mot ett *internt mål* om att verksamheten på länsstyrelsen ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv och ett *externt mål* om att jämställdheten i länet ska förbättras.

Målområden för perioden 2010-2015

1: Kunskap & utbildning

2: Planer, styrning och beslutsprocesser



3: Samordning

4: Metoder

Ovanstående målområden preciseras närmare på kommande sidor med aktiviteter och indikatorer. Handlingsplanen avslutas med ett avsnitt hur uppföljning och utvärdering ska ske.

1 Kunskap och utbildning

Mål

Internt

- Länsstyrelsens chefer och medarbetare har goda kunskaper om de jämställdpolitiska målen och har redskap för att integrera kunskaperna i det dagliga arbetet.
- Länsstyrelsernas anställda har grundläggande kunskaper om mänskliga rättigheter, särskilt skyddet mot diskriminering. Förståelsen för hur mänskliga rättigheter kan integreras i verksamheten har ökat.

Externt

- Betydelsefulla aktörer har genom länsstyrelsen kunskap om jämställdhet och redskap för att integrera kunskaperna i sitt dagliga arbete.

Aktiviteter

Internt

- Alla anställda ska ha genomgått en 3 timmars grundutbildning i jämställdhetsintegrering under perioden 2010 - 2015. För att nå dit utbildas varje år minst 25 personer av de tillsvidareanställda. Alla nyanställda genomgår utbildningen i samband med annan utbildning för nyanställda. Utbildningen anordnas av personalenheten med medverkan av sakkunnig i jämställdhet. Under perioden 2010- 2011 erbjuds personal inom enheterna Landsbygd och näringsliv, Jordbruksstöd, Djur- och Livsmedel, Förvaltning och Art, Vilt och Tillsyn, basutbildning. Dessutom ska informatörer och webbredaktörer genomgå en bildanalys utbildning.
- Länsstyrelsernas anställda ska genomgå den grundläggande utbildningen om mänskliga rättigheter och diskrimineringslagen, som tagits fram gemensamt av länsstyrelserna.

Externt

- Länsstyrelsen utbildar viktiga externa aktörer och strategiska grupper i jämställdhetsintegrering. Utbildning kan också ske i samband med viktiga samverkansprojekt.

Indikatorer

Antal chefer och medarbetare som genomgått utbildning och...

- fått kunskap om vad jämställdhet är och innebär
- har kunskap om de jämställdhetspolitiska målen
- har fått kunskap om de centrala jämställdhetspolitiska målen inom det egna verksamhetsområdet
- i syfte att kunna göra en jämställdhetsanalys
- antal externa aktörer och deltagare som har genomgått grundutbildning i jämställdhetsteori och praktik, per år.

Lästips!

Läs mer om jämställdhetsarbetet på
www.lansstyrelsen.se/orebro under rubriken "jämställdhet".

2 Planer, styrning och beslutsprocesser

Mål

- Jämställdhet finns med i beslutsprocesserna på ett konkret och konsekvent sätt. Exempel: VP, tillsynsplaner, miljömålsprogram, initiering av projekt, policies och direktiv.
- All statistik ska uppdelas på kvinnor och män om inte särskilt skäl mot detta anges.
- Ansvaret för genomförandet och uppföljningen av planen ligger hos länsledningen.
- Styrgrupp i arbetet är Avdelningschefsgruppen och Särskilt sakkunnig i jämställdhetsfrågor.
- Chefsmötet (4 ggr/år) samordnar länsstyrelsens jämställdhetsarbete utifrån Handlingsplanens direktiv.
- Enhetschef ansvar för att planen genomförs, följs upp och återrapporteras.
- Särskilt sakkunnig i jämställdhet (Jämställdhetsexperten) fungerar som ett konsultativt stöd för arbetet och insatserna i handlingsplanen.
- Varje år tas en specifik budget för arbetet inom ramen för handlingsplanen.
- Chefsgruppen arbetar utifrån denna handlingsplan, men beaktar även handlingsplan för Mänskliga rättigheter och Länsstyrelsens Likabehandlingsplan.
- Handlingsplanen ska, förutom att konkretisera åtgärder, även sträva att uppnå samordning mellan olika sakområden så att erfarenheter tas tillvara och sprids mellan olika verksamheter.

Aktiviteter

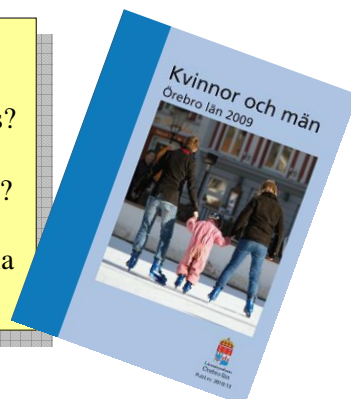
- Integrera ett jämställdhetsperspektiv i enheternas verksamhetsplanering.
- Identifiera relevanta beslutsprocesser och styrdokument, planer och program och integrera ett jämställdhetsperspektiv i dessa.

Indikatorer

- Antal enheter som under året fört in jämställdhetsintegrerade mål och åtgärder i enhetens VP.
- Andel statistik som är könsuppdelad.

Fundera!

- Hur kan du och din enhet bidra till att dessa mål uppfylls?
- Vilket stöd behövs?
- Vilken individbaserad statistik uppdelat på kön förs idag? Vilka vinster kan du se med den statistiken?
- Vilka möjligheter och hinder finns i arbetet med att samla in uppgifterna?



3 Samordning

Mål

Länsstyrelsen ska söka samverka med strategiska statliga myndigheter och andra viktiga aktörer i länet när det gäller jämställdhetsintegrering.

Aktiviteter

- Länsstyrelsen har tagit fram en broschyr där Länsstyrelsen beskriver sitt jämställdhetsintegreringsuppdrag. Broschyren tas med vid extern verksamhet som t.ex. tillsyn, rådgivning och information av Länsstyrelsens medarbetare.
- Länsstyrelsen ska genom sitt Jämställdhetsråd fortsätta att samordna och utveckla jämställdhetsarbetet i länet tillsammans med övriga parter. Rådet ska utveckla strukturer för samordning och uppföljning av det fortsatta genomförandet i länet.
- Länsstyrelsen arrangerar föreläsningar, seminarier och workshops.
- Länsstyrelsen medverkar i projekt rörande kunskap om jämställdhet.
- Stödjer de statliga myndigheterna med jämställdhetsintegrering.
- Fördelar och följer upp statsbidrag kring olika kvinnofridsfrågor.
- Ev. sammankallande i länets kvinnofridsgrupp.
- Samordnar arbetet mot människohandel och trafficking för sexuella ändamål.
- Tar fram kunskapsunderlag om jämställdhet i länet.

Indikatorer

- Antal rådsmöten/utbildningar/seminarier för externa aktörer i jämställdhetsintegrering.
- Antal samverkansorgan/nätverk/arbetsgrupper i jämställdhetsintegrering med externa aktörer.
- Antal möten.
- Antal rapporter.



4 Metoder

Mål

Jämställdhetsintegreringen är tänkt att ske i två steg:

1. Personal vid Länsstyrelsen får kunskap att tillämpa de jämställdhetspolitiska målen i sin egen verksamhet.
2. Genom att:
 - a) olika förhållanden och villkor för kvinnor och män synliggörs.
 - b) konsekvenserna av hur förändringar kan tänkas utfalla analyseras för både kvinnor och män.

Jämställdhetsanalyser ska vara en del av de underlag som ligger till grund för kunskapsöverföring, handläggning av beslut, tillsyn och ärendehandläggning.

Att göra jämställdhetsanalyser innebär att i en specifik situation och mot bakgrund av de jämställdhetspolitiska målen synliggöra kvinnors och mäns villkor och förutsättningar och att bedöma konsekvenserna för kvinnor och män i processer, vid beslut, i tillsyn och ärendehandläggning. Att analysera och använda ett jämställdhetsperspektiv innebär ofta att ställa frågor till den egna verksamheten till exempel: Hur *påverkar* vår verksamhet kvinnor respektive män och är vår verksamhet *tillgänglig* för kvinnor respektive män. Svaren på frågorna bör sedan jämföras med de nationella målen. Använd ärenden som vanligtvis finns på skrivbordet och gör jämställdhetsanalyser både som träning och i skarpt läge.

Indikatorer

- Antal chefer och medarbetare vid Länsstyrelsen som har genomgått metodutbildningen i jämställdhetsanalys.
- Antal enheter som har genomfört jämställdhetsanalys av sin verksamhet.
- Antal myndigheter och organisationer som antagit nomineringspolicyn.

Fundera!

- Vad kan du och din enhet göra för att integrera jämställdhetsperspektivet så att det blir en naturlig del av ert dagliga arbete? Ge konkreta exempel.
- Vilket stöd behövs?
- Varför är nomineringspolicyn viktig och hur kan vi säkerställa att den efterlevs?

Uppföljning

Handlingsplanen för jämställdhetsintegreringen ska utvärderas årligen och revideras vid behov.

Aktiviteter

- Uppföljning sker i samband med VP - uppföljningen. Enskilda enheters aktivitets mål ska följas upp regelbundet och revideras i samband med VP - uppföljningen.
- Ansvarig för aktiviteterna i handlingsplanen är respektive enhetschef.
- Särskilt sakkunnig i jämställdhet sammanställer hur utvecklingen i länet ser ut avseende de nationella jämställdhetsmålen och förändringar mellan åren beträffande:
 - En jämn fördelning av makt och inflytande
 - Ekonomisk jämställdhet
 - En jämn fördelning av hem- och omsorgsarbetet
 - Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Fundera!

- Hur återkopplar vi resultaten av vårt jämställdhetsarbete internt och externt?
- Hur ska vi fira de framgångar vi har?
- Hur lyfter vi upp eventuella problem när det går tungt?



Ordlista

Jämställdhet är ett tillstånd som kan anses råda när kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter eller först när kvinnor och män har samma ställning och inflytande.²

Jämlikhet är ett samlingsbegrepp som omfattar rättvisa gällande till exempel etnicitet, funktionshinder, kön och ålder.

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.³

Gender mainstreaming är det engelska begreppet för jämställdhetsintegrering. Ibland kan svenskar använda begreppet ”mainstreama jämställdhet” och de syftar då till att jämställdhet inte ska vara ett sidospår i verksamheten utan ”i huvudfåran” (mainstream) – där arbetet bedrivs och styrs.

Genus avser det socialt och kulturellt konstruerade könet.

Kön avser det biologiska könet.

Genusordningen eller genussystemet beskriver ett mönster i samhället av maktrelationer mellan kvinnor och män. Genusordningen bygger på två principer:

1. Isärhållande; att kvinnor och män gör olika saker på olika platser.
2. Hierarki; män som grupp är av lång tradition överordnade kvinnor som grupp och mannen är norm.

Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, till exempel inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner.⁴

Kvalitativ jämställdhet innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas till vara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.

Mänskliga rättigheter är ett sätt att formulera vad som inte får göras mot någon människa och vad som bör göras för varje människa. Det är ett sätt att reglera förhållandet mellan individen och den politiska makten, representerad av staten, kommunerna och landstingen.

² Nationalencyklopedin

³ Europarådets definition

⁴ SCB, På tal om kvinnor och män 2008



En jämställd verksamhet...

- ger likvärdig service, tjänster och bemötande till kvinnor och män
- använder och fördelar resurser på ett rättvist sätt
- har kunskap om kvinnors och mäns behov, intressen och livsvillkor
- ger likvärdiga möjligheter att nyttja och påverka verksamheten
- konsekvensbeskriver beslut om prioriteringar som gagnar kvinnor respektive män
- har styr- och ledningssystem som speglar hur kvalitetsarbetet utvecklas med fokus på jämställdhet
- gör fortlöpande insatser för att bryta traditionella könsmonster på olika nivåer i organisationen

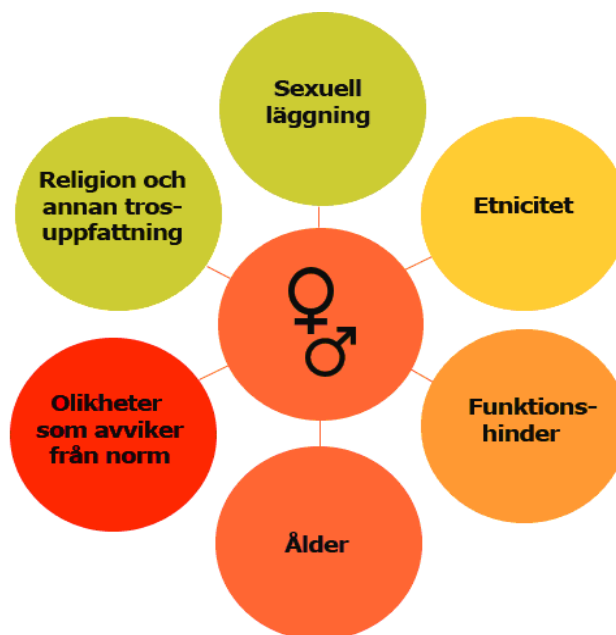


Bild: Utgångspunkten är att kön är en indelningsgrund av befolkningen. De andra armarna är olika variabler som påverkas av ett könsperspektiv och vice versa.



Länsstyrelsen
Örebro län

En samlande kraft!