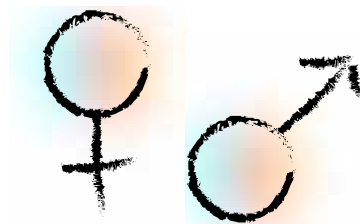




Länsstyrelsen i Jönköpings län

Handla jämt

Länsstyrelsens plan för genomförande
av jämställdhetsintegrering 2005 – 2010





Handla jämt

Länsstyrelsens plan för genomförande
av jämställdhetsintegrering 2005 - 2010

Meddelande	2005:07
Kontaktperson	Emma Johnsson, Länsstyrelsen i Jönköpings län, Direkttelefon 036-395186, e-post emma.johnsson@f.lst.se
Beställningsadress	Länsstyrelsen i Jönköpings län, Informationsenheten, 551 86 Jönköping Telefon 036-39 50 00 (vx)
Webbplats	www.f.lst.se
ISSN	1101-9425
ISRN	LSTY-F-M—05/08r--SE
Upplaga 1	100 ex
Tryckt på	Länsstyrelsen i Jönköpings län, 2005
Miljö och återvinning	Rapporten är tryckt på Svanenmärkt papper och omslaget består av PET-plast, kartong, bomullsväv och miljömärkt lim. Vid återvinning tas omslaget bort och sorteras som brännbart avfall, rapportsidorna sorteras som papper

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.

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	3
Inledning	4
Länsstyrelsens uppdrag	4
Regeringens mål för jämställdhetspolitiken	5
Länsstyrelsens vision och långsiktiga mål	5
Den interna styrningen	6
Kompetensutveckling	6
Metoder för jämställdhetsintegrering	6
Samordning	6
Länsstyrelsens mål 2005	7
Den interna styrningen	7
Kompetensutveckling	7
Metoder för jämställdhetsintegrering	8
Samordning	8
Ansvar, organisation och uppföljning	9
Bilaga 1	11
Årlig handlingsplan	11

Inledning

I detta dokument redovisas den handlingsplan, som processats fram under hösten år 2004, för att integrera jämställdhet i hela Länsstyrelsens verksamhet. Styrgruppen för HUT (sekretariatet för hållbar utveckling) har varit ansvarig för arbetet. Planen tar upp vision, långsiktigt mål, årliga delmål, aktiviteter, ansvarsfördelning och uppföljning.

Länsstyrelsens uppdrag

Regeringen har i regleringsbrevet för år 2004 gett Länsstyrelsen uppgiften att bidra till att uppnå jämställdhet i länet genom att i alla sina verksamheter belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns villkor i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen. Vidare ska Länsstyrelsen genom samverkan med viktiga aktörer i länet stödja arbetet med jämställdhetsintegrering.

Särskilt fokus ska läggas på följande områden:

- Regional utveckling
- Social tillsyn
- Kommunikationer
- Hållbar samhällsplanering och boende

Länsstyrelsen ska ha en handlingsplan för sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Handlingsplanen ska bestå av övergripande mål och ett antal delmål. Delmålen anger vilka effekter som ska uppnås genom de insatser som ska göras. Handlingsplanen ska konkretiseras för varje verksamhetsår. Mall för årlig handlingsplan finns som bilaga 1.

Planen ska omfatta:

- Den interna styrningen
- Kompetensutveckling
- Metoder för jämställdhetsintegrering
- Samordning
- Uppföljning

I uppdraget ingår att redovisa hur handlingsplanen har följts under året, samt hur Länsstyrelsen stöttat arbetet med jämställdhetsintegrering genom samverkan med viktiga aktörer i länet.

Till grund för planen ligger även en nulägesanalys gjord på verksamhetsnivå. Där framkommer att det behövs tydliga mål i verksamhetsplaneringen som syftar till jämställdhet och tydlig ansvarsfördelning. Vidare behövs en strategi för hur målen nås. Övriga förslag till förändring finns med under respektive mål.

Samtidigt har Länsstyrelsen tillsammans med Landstinget och ESF-rådet påbörjat ett omfattande förändringsarbete i Jönköpings län. Projektet heter "Lika möjligheter" och ska bidra till att få igång utvecklingsprocesser i länet där jämställdhet ska integreras i ordinarie strukturer. Det sker bland annat genom samverkan med viktiga aktörer i länet.

Regeringens mål för jämställdhetspolitiken

Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla områden i livet. Det innebär bland annat:

- 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

Länsstyrelsens vision och långsiktiga mål

Visionen är:

I Jönköpings län har kvinnor och män lika möjligheter att förverkliga sina ambitioner beträffande utbildning, arbete, fritid och familjeliv.

Länsstyrelsens långsiktiga mål för jämställdhetsintegreringen är år 2010:

Jämställdhetsperspektivet genomsyrar hela Länsstyrelsens verksamhet.

Det långsiktiga målet visar färdriktningen för hela Länsstyrelsens arbete och understryker att jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där beslut fattas och resurser fördelas. Målet innebär att jämställdhet finns med på ett konkret sätt och tillämpas i alla led av beslutsprocesserna. Utifrån målet sätts delmål med inriktning på jämställdhetsintegrering. Målen ska vara mätbara.

Det långsiktiga målet bryts ner till gemensamma årliga mål och därefter tar varje verksamhetsansvarig fram mål, som redovisas i verksamhetsplaneringen.

Den interna styrningen

I nulägesanalysen framkom behovet av en uttalad strategi för hur jämställdhetsperspektivet ska finnas med i ärendehandläggningen.

Mål 2010

- Jämställdhetsperspektivet finns med i samtliga styrdokument, som Länsstyrelsen fastställer.

Kompetensutveckling

I nulägesanalysen framkom följande behov:

- Jämställdhetsutbildning med visst antal utbildade varje år.
- Den könsneutralitet, som Länsstyrelsen eftersträvar, permanentar gamla könsmönster. Länsstyrelsen bör släppa könsneutraliteten.

Mål 2010

- Alla Länsstyrelsens anställda har goda kunskaper om jämställdhet.
- Alla Länsstyrelsens anställda har goda kunskaper om jämställdhetsperspektivet inom sina respektive verksamhetsområden.
- Alla Länsstyrelsens anställda har goda kunskaper om metoder för jämställdhetsanalys.

Metoder för jämställdhetsintegrering

I nulägesanalysen framkom följande behov:

- Utbildning i metod för grundläggande analys med ett könsperspektiv.

Mål 2010

- Jämställdhetsanalyser är en del av det underlag, som ligger till grund för Länsstyrelsens beslut.

Samordning

Mål 2010

- Varje verksamhet ska lyfta jämställdhet i kontakt med externa aktörer.
- Länsstyrelsen har inom myndigheten en väl fungerande jämställdhetsintegreringsgrupp.

Länsstyrelsens mål 2005

Den interna styrningen

Delmål 2005

- Att minst hälften av alla Länsstyrelsens styrdokument har ett jämställdhetsperspektiv.
- Att det finns minst en kvalitativ indikator under varje delmål.

Aktivitet

- Att kartlägga och revidera Länsstyrelsens styrdokument utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
- Att ta fram former för mätning av en kvalitativ indikator.

Ansvar

- Ansvarig är Administrativa enheten. Länsstyrelsens särskilt sakkunnig jämställdhet är ett stöd i arbetet.
- Styrgruppen för HUT.

Kvantitativa indikatorer

- Antal dokument totalt och antal reviderade dokument.
- Antal kvalitativa indikatorer.

Kompetensutveckling

Delmål 2005

- Att medarbetare verksamma inom Informationsenheten, Näringslivsavdelningen, Samhällsbyggnadsavdelningen samt Sociala avdelningen har goda kunskaper om jämställdhet (ca 80 personer)

Aktivitet

- En gemensam, långsiktig plan för kompetensutvecklingen tas fram av administrativa enheten i samarbete med särskilt sakkunnig jämställdhet.
- Medarbetare inom berörda avdelningar (se ovan) utbildas i jämställdhet (ca 4h)

Ansvar

- Administrativa enheten och särskilt sakkunnig jämställdhet.
- Verksamhetsansvariga underlättar för handläggarna att delta i utbildningen.

Kvantitativa indikatorer

- Antal och andel medarbetare som gått grundläggande jämställdhetsutbildning (kvinnor och män, samt totalt)

Metoder för jämställdhetsintegrering

Delmål 2005

- Att verksamhetsansvariga och medarbetare inom Informationsenheten, Näringslivsavdelningen, Samhällsbyggnadsavdelningen samt Sociala avdelningen har goda kunskaper om en metod för jämställdhetsanalys (ca 80 personer)
- Att medarbetare verksamma inom Informationsenheten, Näringslivsavdelningen, Samhällsbyggnadsavdelningen samt Sociala avdelningen medverkar till att berörda verksamheter helt/delvis har analyserats utifrån ett jämställdhetsperspektiv (ca 80 personer)
- Att de medarbetare som hanterar fördelning av regionalpolitiska stöd integrerar jämställdhet på ett strukturerat sätt i ärendehantering.

Aktivitet

- Medarbetare inom berörda avdelningar (se ovan) ska utbildas i en metod för jämställdhetsanalys och därmed helt eller delvis analysera den egna verksamheten (ca 8h)
- De medarbetare som hanterar fördelning av regionalpolitiska stöd, ska utbildas i en metod för integrering av jämställdhet i ärendehantering ("Ekologisk hållbarhet och jämställdhet i projektverksamhet i Jönköpings län" rapportnummer 2004:55) samt erbjudas konsultativt stöd.

Ansvar

- Administrativa enheten tillsammans med särskilt sakkunnig jämställdhet.
- Särskilt sakkunnig jämställdhet (samt en resursperson från HUT).

Kvantitativa indikatorer

- Antal och andel verksamhetsansvariga som utbildats i metod för jämställdhetsanalys (kv/m samt totalt).
- Antal och andel medarbetare som utbildats i metod för jämställdhetsanalys (kv/m samt totalt)
- Antal och andel verksamheter som blivit analyserade.

Samordning

Delmål 2005

- De prioriterade områdena lyfter fram jämställdhetsperspektivet i kontakt med externa aktörer.
- Länsstyrelsen startar inom myndigheten en jämställdhetsintegreringsgrupp.
- Länsstyrelsen medverkar till att viktiga aktörer i Jönköpings län integrerar jämställdhet inom sina verksamheter.

Aktivitet

- De prioriterade områdena verkar för att jämställdhetsperspektivet lyfts fram vid t ex konferenser, möten och i projekt.
- Bland de, som genomgått grundläggande jämställdhetsutbildning, utse representanter till Jämställdhetsintegreringsgruppen (jfr miljöombud). Särskilt sakkunnig jämställdhet samordnar gruppen.

- Inom ramen för projektet "Lika möjligheter" genomförs samordnade insatser med viktiga aktörer i Jönköpings län, till exempel information och utbildning.

Ansvar

- Verksamhetsansvariga för de prioriterade områdena.
- Länsledning och särskilt sakkunnig jämställdhet.
- Projektledaren för "Lika möjligheter" samt särskilt sakkunnig jämställdhet.

Kvantitativa indikatorer

- Antal projekt där Länsstyrelsen lyft fram jämställdhetsperspektivet.
- Antal möten och konferenser där Länsstyrelsen lyft fram jämställdhetsperspektivet.
- Antal samordnade insatser för viktiga aktörer i Jönköpings län.
- Antal organisationer som inbjudits och deltagit vid de samordnade insatserna i Jönköpings län.

Ansvar, organisation och uppföljning

Ansvar ligger hos länsledningen. Särskilt sakkunnig jämställdhet ska vara ett stöd för arbetet med insatser i handlingsplanen samt den årliga revideringen. Styrgruppen för HUT ska ansvara för att planen årligen revideras. Alla verksamhetsansvariga ansvarar för att planen följs inom sitt område. Administrativa enheten ansvarar för genomförande av planerad utbildning.

Länsledningen tillsammans med särskilt sakkunnig jämställdhet ansvarar för:

- Inriktningen för arbetet med handlingsplanen och stimulerar till att planen genomförs.
- Att samverka med administrativa enheten kring utbildning.
- Att tillsammans verksamhetsansvariga upprätta årliga handlingsplaner.
- Att följa uppsatta mål.
- Att utvärdera handlingsplanen.

Verksamhetsansvariga ansvarar för:

- Att ta fram mål inom sin verksamhet för jämställdhetsintegreringen som ska redovisas i verksamhetsplaneringen.
- Att redovisa vilka aktiviteter som genomförs för att målen ska nås.
- Att tillsammans med länsledningen genomföra handlingsplanen inom sitt område.
- Att redovisa arbetet med handlingsplanen vid uppföljningar under året och i underlaget som lämnas till årsredovisningen.
- Att planen kommuniceras med medarbetarna.

Administrativa enheten ansvarar för:

- Planering och genomförande av utbildning utifrån handlingsplanen.
- Uppföljning av utbildningsinsatserna.

Medarbetarna ansvarar för:

- Att utbilda sig inom området
- Att medverka till att planerna genomförs.
- Att medverka i utvärdering av verksamheten.

Handlingsplanen ska vara ett levande dokument som kontinuerligt revideras och utvecklas inför varje verksamhetsår. Förändringarna kan vara resultatet av direktiv i regleringsbrevet, men också till följd av den process, som startats inom myndigheten. Det innebär att planen kommer att utvecklas vidare under 2005.

Bilaga 1

Årlig handlingsplan

Utgå från de övergripande målen och sätt långsiktiga mål för verksamhetens arbete. Bryt ner dem i delmål. Var står vi idag? Vilka aktiviteter behöver göras? Vem gör det och när? Hur mäter vi resultat?

Exempel:

Om målet är att genom samverkan med viktiga aktörer i länet stödja arbetet med jämställdhetsintegrering så behöver vi veta hur det ser ut idag, en nulägesbeskrivning. Inom vilka områden kan länsstyrelsen påverka? Vad kan Länsstyrelsen göra själv och vad behövs starka samarbetspartners för. På vilka nivåer kan vi arbeta? Hur formulera mål, som är mätbara?

Planeringsmall:

MÅL				
Aktivitet	Vem gör det? Ansvarig	När ska det vara klart?	Beräknad kostnad	Utvärdering – Uppföljning