

# Handlingsplan för Länsstyrelsens arbete med jämställdhet och jämlikhet 2014-2017



Rapportnr: 2014:14

*Uppdaterad 2016-02-12*

ISSN: 1403-168X

Rapportansvarig: Birgitta Guevara & Hedvig Stenius

Foto: Anne Dillner/Bildarkivet.se

Utgivare: Länsstyrelsen i Västra Götalands län, enheten för social hållbarhet

Rapporten finns som pdf på [www.lansstyrelsen.se/vastraqotaland](http://www.lansstyrelsen.se/vastraqotaland) under Publikationer/Rapporter.

## Förord

---

Många bäckar små gör en stor å. Så heter det i ordspråket och det gäller i allra högsta grad även för jämställds- och jämlikhetsarbetet. Om vi tillsammans inom alla våra verksamhetsområden jobbar för allas lika rättigheter kan det leda till något stort. Det är vi på Länsstyrelsen i Västra Götalands län övertygade om.

Arbetet med jämställdhet och jämlikhet har pågått under lång tid på Länsstyrelsen och involverat alla verksamhetsområden. Sedan 1994 har vi arbetat med att jämställdhetsintegrera vår verksamhet för att bidra till ett jämställt Västra Götaland. Sedan 2007 har vi även arbetat strategiskt med att integrera ett rättighetsperspektiv i verksamheten med de mänskliga rättigheterna som grund. Handlingsplanen är en plattform för det fortsatta arbetet med integrering av ett rättighetsperspektiv på myndigheten.

Sedan 2014 arbetar vi också utifrån en gemensam värdegrund som beskriver förhållningssätt och beteenden som ska vägleda oss i vår vardag och i våra relationer med individ och samhälle. Våra ledord är ”Framåtriktad förvaltning” och ”Lyhörd expertis”. Vår värdegrund tar sin utgångspunkt i den statliga värdegrunden och dess sex grundläggande principer: demokrati, legalitet, objektivitet, åsiktsfrihet, respekt för lika värde, frihet och värdighet, samt effektivitet och service.

Samtliga av myndighetens avdelningar och enheter har deltagit i framtagandet av handlingsplanen för jämställdhet och jämlikhet samt formulerat aktiviteter inom sina verksamhetsområden. Särskilt positivt är att mänskliga rättigheter numera är en av myndighetens baskompetenser samt att vi tagit fram ett antal övergripande indikatorer för att mäta och följa upp arbetet. Därigenom har arbetet med jämställdhet och jämlikhet integrerats i myndighetens ordinarie styr- och uppföljningssystem.

Lars Bäckström  
Landshövding

Lisbeth Schultze  
Länsöverdirektör



# Innehållsförteckning

<b>Förord</b> .....	<b>3</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>6</b>
Uppdrag: Jämställdhet.....	6
Uppdrag: Mänskliga rättigheter .....	7
Definitioner .....	7
Verksamhetsintegrering av jämställdhet och jämlikhet.....	8
Handlingsplanens mål och syfte.....	9
Uppföljning och återrapportering .....	9
<b>Övergripande indikatorer</b> .....	<b>10</b>
Individ och samhälle .....	10
Medarbetare .....	10
Verksamhet .....	10
Ekonomi .....	10
<b>Strategier</b> .....	<b>11</b>
Jämställdhets- och jämlikhetsintegrering .....	11
Intersektionell analys .....	11
Målgruppsanalys .....	11
<b>Verktyg för integrering av ett rättighetsperspektiv</b> .....	<b>12</b>
1. Målgruppsanalys för kommunikation utifrån ett rättighetsperspektiv .....	12
2. Analys för verksamhetsplanering utifrån ett rättighetsperspektiv .....	13
<b>Andra verktyg och arbetsmetoder</b> .....	<b>15</b>
1. Könskonsekvensanalys .....	15
2. Barnkonsekvensanalys .....	15
3. Motverka diskriminering .....	16
4. Tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning ....	16
5. Relevanta styrdokument.....	17
<b>Aktiviteter - Underlag inför VP-planering 2016</b> .....	<b>19</b>
Obligatoriska aktiviteter för samtliga avdelningar .....	19
Avdelningen för verksamhetsstöd.....	20
IT - avdelningen .....	22
Länsledningens kansli .....	22
Landsbygdsavdelningen .....	23
Miljöskyddsavdelningen .....	24
Naturavdelningen .....	25
Samhällsavdelningen.....	26
Vattenavdelningen.....	30

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

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

## Inledning

Länsstyrelsen i Västra Götaland har på uppdrag av regeringen tagit fram en intern strategi för arbetet med jämställdhet. Myndigheten har valt att bredda arbetet till att även innefatta övriga uppdrag inom mänskliga rättigheter. Resultatet är denna handlingsplan för jämställdhet och jämlikhet.

### Uppdrag: Jämställdhet

Länsstyrelserna har sedan 1994 ett övergripande uppdrag att bidra till att de nationella jämställdhetspolitiska målen uppnås i länet. Samma år bestämdes att varje länsstyrelse ska ha en särskild funktion för att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering på regional nivå (länsstyrelseinstruktionen 44§<sup>1</sup>). Funktionen, en särskilt sakkunnig i jämställdhet, ska vara ett stöd för arbetet inom de olika sakområdena på Länsstyrelsen. Ansvaret för att jämställdhetsperspektivet lyfts fram inom Länsstyrelsens olika sakområden ligger på respektive enhet. Enligt regeringen är Länsledningen ytterst ansvarig för att främja jämställdhet i länet (prop. 1993/94:147, s. 82).

Länsstyrelsens uppdrag innebär att samordna och stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i länet, analysera nationella jämställdhetspolitiska mål i relation till regionala förhållanden, fördjupa den regionala samverkan, tydliggöra ansvarsfördelningen mellan aktörer och att förstärka arbetet med jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet. I ett längre perspektiv handlar uppdraget även om att förbättra uppföljningen och utvärderingen av den regionala jämställdhetspolitiken. När länsstyrelserna 1994 fick i uppdrag att förbättra implementeringen av de nationella jämställdhetspolitiska målen var det framförallt genom att ta fram regionala strategier för det externa arbetet med jämställdhetsintegrering (prop. 1993/94:147, s. 82). 2013 förnyades detta uppdrag till att även inkludera strategier för det interna arbetet, utifrån uppdraget i 5§p. 1-2 (RB 84 - 2013).

<sup>1</sup> Vid angivelse av § avses i handlingsplanen alltid förordning (2007:825) med länsstyrelseinstruktion om inte annat anges.

### RB 84 (2013). Jämställdhetsintegrering

Länsstyrelserna ska utarbeta en strategi för jämställdhetsintegrering inom respektive län. Utgångspunkterna vid utarbetandet av en sådan strategi ska vara länsstyrelsens uppgifter i fråga om jämställdhet enligt förordningen (2007:825) med länsstyrelseinstruktion. Strategin bör omfatta arbetet med jämställdhetsintegrering både när det gäller utåtriktat arbete inom länet och i den egna verksamheten. Strategin ska utformas utifrån de behov som länsstyrelsen identifierar och gälla för perioden 2014–2016. Länsstyrelser som har en befintlig strategi för jämställdhetsintegrering ska göra en översyn av sitt arbete. I framtagandet av strategin för jämställdhetsintegrering ska även andra relevanta regionala strategier beaktas, såsom t.ex. utarbetandet och genomförandet av regionala handlingsplaner för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i tillväxtarbetet 2012–2014. Respektive länsstyrelse ska redovisa sin strategi för jämställdhetsintegrering och beskriva arbetet med genomförandet av strategin. Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet (Socialdepartementet) den 15 februari 2016.

### Förordning (2007:825) med länsstyrelseinstruktion

#### 5 § Länsstyrelsen ska

1. integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkars villkor,
2. genomgående analysera och presentera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund om det inte finns särskilda skäl mot detta,
3. vid beslut och andra åtgärder som kan röra barn analysera konsekvenserna för dem och därvid ta särskild hänsyn till barns bästa,
4. vid samråd, beslut och andra åtgärder verka för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning,
5. integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering,
6. verka för att det av riksdagen fastställda nationella folkhälsomålet uppnås genom att folkhälsan beaktas inom länsstyrelsernas arbete med bland annat regional tillväxt, samhällsplanering, krishantering samt alkohol och tobak.

**RB 22 (2016).** Länsstyrelserna ska redovisa hur Sveriges rättsliga åtaganden om icke-diskriminering och mänskliga rättigheter belyses, analyseras och beaktas i den egna verksamheten i enlighet med 5 § punkt 5 i förordningen (2007:825) med länsstyrelseinstruktion samt bedöma resultatet av detta. Redogörelsen ska innehålla information om bl.a. hur länsstyrelserna samarbetat med andra berörda myndigheter samt vilka åtgärder som har vidtagits för att stödja kommunernas arbete med dessa frågor. De åtgärder som har vidtagits för att samordna och utveckla länsstyrelsernas arbete för mänskliga rättigheter ska redovisas särskilt av respektive länsstyrelse.

Up

#### **Förordning (2007:825) med länsstyrelseinstruktion**

**2 §** Länsstyrelsen ska verka för att nationella mål får genomslag i länet samtidigt som hänsyn ska tas till regionala förhållanden och förutsättningar. Länsstyrelsen ska utifrån ett statligt helhetsperspektiv arbeta sektorsövergripande och inom myndighetens ansvarsområde samordna olika samhällsintressen och statliga myndigheters insatser. Länsstyrelsen ska främja länets utveckling och noga följa tillståndet i länet samt underrätta regeringen om dels det som är särskilt viktigt för regeringen att ha vetskap om, dels händelser som inträffat i länet.

## **Uppdrag: Mänskliga rättigheter**

Sedan 2007 har länsstyrelserna i uppdrag att integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten (5§, p.5). Dessutom har länsstyrelserna sedan 2012 i uppdrag att samarbeta med länets myndigheter och vara ett stöd till kommunerna i länet i deras arbete med mänskliga rättigheter och antidiskriminering (RB 22 - 2016). Enligt länsstyrelseinstruktionen ska länsstyrelserna även integrera fler rättighetsperspektiv i verksamheten: barnperspektiv, delaktighet för personer med funktionsnedsättning, antidiskriminering och folkhälsa (5§p. 3 - 6).

På samma sätt som länsstyrelserna har i uppdrag att implementera de nationella jämställdhetspolitiska målen ska myndigheten även verka för att mål och visioner inom andra politikområden får genomslag i länet (2§). Inom jämställdhet och jämlikhet handlar det främst om mål och visioner inom barnrättspolitik, folkhälsopolitiken, funktionshinderpolitiken, ungdomspolitik och politiken om de nationella minoriteterna.

## **Definitioner**

*Jämställdhet* handlar om lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män, flickor och pojkar. Det handlar om frihet att göra sina livsval utan att begränsas av stereotyper föreställningar om kön.

*Jämlikhet* är ett vidare begrepp som avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, könsidentitet, etnicitet, religion, social tillhörighet, sexuell orientering, funktionsförmåga, ålder med mera.

*Intersektionalitet* är ett begrepp som beskriver hur människors position och möjligheter påverkas av olika maktfaktorer som samverkar utifrån en hierarkisk ordning i förhållande till de normer som råder i samhället. Ett framgångsrikt arbete med jämställdhet och jämlikhet måste beakta alla dessa faktorer men också hur de olika maktordningarna samverkar.

*Mänskliga rättigheter* handlar om människors rätt att leva ett gott liv. Att integrera de mänskliga rättigheterna i verksamheten innebär att anlägga ett *rättighetsperspektiv*. På Länsstyrelsen innebär det att i vardagen arbeta med jämställdhet, barns rättigheter, tillgänglighet, folkhälsa och mot alla former av diskriminering.

#### **Barnrättspolitik**

Målet för barnrättspolitikerna är att barn och unga ska respekteras och ges möjlighet till utveckling och trygghet samt delaktighet och inflytande. Målet grundar sig bland annat på de åtaganden som Sverige gjort genom att ratificera barnkonventionen och syftar till att främja och skydda barnets rättigheter och intressen i samhället.

#### **Folkhälsa**

Det övergripande nationella målet för folkhälsoarbetet i Sverige är "att skapa samhällseliga förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för hela befolkningen". För att underlätta arbetet med att uppnå målet har en samlad målstruktur med elva målområden utvecklats. De elva målområdena grupperar hälsans bestämningsfaktorer, dvs. de faktorer i människors livsvillkor och levnadsvanor som har störst betydelse för hälsan. Bestämningsfaktorernas utveckling mäts via olika indikatorer.

#### **Funktionshinder**

Målen för funktionshinderspolitiken är en samhällsgemenskap med mångfald som grund, att samhället utformas så att människor med funktionsnedsättning i alla åldrar blir fullt delaktiga i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor för flickor och pojkar, kvinnor och män med funktionsnedsättning. Visionen är att hinder för människors delaktighet i samhället ska rivas. Det är en fråga om jämlikhet och rättvisa. Kvinnor och män med funktionsnedsättning ska ha möjlighet att verka i vardagen på lika villkor vad gäller delaktighet och tillgänglighet.

#### **Nationell minoritetspolitik**

Målet för politiken avseende nationella minoriteter är att ge skydd för de nationella minoriteterna och stärka deras möjligheter till inflytande samt stödja de historiska minoritetspråken så att de hålls levande.

#### **Ungdomspolitik**

Målet för ungdomspolitikerna är att alla ungdomar ska ha goda levnadsvillkor, makt att forma sina liv och inflytande över samhällsutvecklingen. Målet gäller för alla statliga beslut och insatser som berör ungdomar mellan 13 och 25 år.

## **Verksamhetsintegrering av jämställdhet och jämlikhet**

Sedan 2008 har Länsstyrelsen strävat efter att samordna sina uppdrag inom mänskliga rättigheter. Metoden är verksamhetsintegrering av jämställdhet och jämlikhet. Det innebär att förslag, genomförande, beslut, utvärdering och kommunikationsinsatser analyseras utifrån ett rättighetsperspektiv för att säkerställa likvärdig service, resursfördelning och inflytande. Arbets sättet syftar till att de mänskliga rättigheterna, det vill säga ett rättighetsperspektiv, integreras i det ordinarie arbetet.

### **Handlingsplanens genomförande**

I Länsstyrelsens planeringdirektiv för 2016 står att varje avdelning ska arbeta med ”verksamhetsintegrering av mänskliga rättigheter genom att se över och ta fram aktiviteter i handlingsplan för jämställdhet och jämlikhet”.

Det är varje avdelning och enhets ansvar att integrera ett rättighetsperspektiv i sitt ordinarie arbete med handlingsplanen som utgångspunkt. På enheten för social hållbarhet finns sakkunniga som kan vara ett stöd i arbetet. Ytterst sett är länsledningen ansvarig för att de mänskliga rättigheterna beaktas i all myndighetsutövning.

### **Mänskliga rättigheter – en av sex baskompetenser på myndigheten**

Länsstyrelsen har sammanställt sex bas-kompetenser som alla anställda inom myndigheten, oavsett enhet, befattning eller profession ska ha kompetens inom:

- Länsstyrelsekunskap
- Förvaltningskunskap
- Medarbetarskap
- Kommunikation
- IT-kunskap
- Mänskliga rättigheter

Samtliga kompetenser inkluderar kunskap, färdighet, erfarenhet, kontakter och värderingar. Inom området mänskliga rättigheter ska anställda på Länsstyrelsen ha kunskap och färdighet i att arbeta rättighetsbaserat i myndighetens verksamhet. Länsstyrelsens definition av kompetensen inkluderar:

- Centrala regler för individens fri- och rättigheter.
- Tjänstemannens ansvar, agerande och bemötande.
- Att belysa, analysera och beakta de mänskliga rättigheterna i det egna arbetet.

### **Utbildning i mänskliga rättigheter**

För att säkerställa att alla anställda på Länsstyrelsen har dessa kompetenser är en introduktionsutbildning om jämställdhet, jämlikhet och mänskliga rättigheter obligatorisk för alla nyanställda. Alla anställda erbjuds mellan 2008 och 2012 även en fördjupad basutbildning på området. Basutbildningen är från 2014 digitaliserad och innehåller ett kunskapsunderlag med tillhörande fördjupningsfrågor.

Dessutom tillhandahåller enheten för social hållbarhet löpande olika kompenshöjande insatser inom områdena jämställdhet, anti-diskriminering, barns rättigheter, tillgänglighetsfrågor och folkhälsa som anställda på myndigheten har möjlighet att



delta i. Enheten för social hållbarhet erbjuder också riktat stöd, till exempel inför verksamhetsplanering eller vid särskilda aktiviteter.

## Handlingsplanens mål och syfte

Genom denna handlingsplan för jämställdhet och jämlikhet konkretiserar och effektiviserar Länsstyrelsen arbetet med mänskliga rättigheter. Handlingsplanen är utformad som ett stöd för samtliga avdelningar och enheter i att integrera ett rättighetsperspektiv i sin verksamhet.

- Det övergripande målet med handlingsplanen är att säkerställa att mänskliga rättigheter integreras i det dagliga arbetet inom samtliga sakområden på Länsstyrelsen.
- Syftet med handlingsplanen är att styra verksamheten så att det uppsatta målet uppnås. Handlingsplanen syftar även till att stärka kopplingen mellan de uppdrag som rör jämställdhet och Länsstyrelsens andra uppdrag kring mänskliga rättigheter.

Handlingsplanen gäller hela Länsstyrelsens verksamhet och innehåller övergripande indikatorer samt aktiviteter som varje verksamhet ska arbeta enskilt med. Aktiviteterna ska skrivas in i respektive avdelning och enhets verksamhetsplan perioden 2015-2017. Handlingsplanen ska vara ett levande dokument som används och relateras till den dagliga verksamheten.

## Upplägg

- De delar som rör uppdrag, indikatorer, strategier och verktyg gäller hela perioden 2014-2017.
- De delar som rör aktiviteter revideras i samband med den årliga verksamhetsplaneringen.

## Uppföljning och återrapportering

Handlingsplanens fyra övergripande indikatorer gäller för perioden 2015-2017. De avdelnings- och enhetsspecifika aktiviteterna uppdateras av respektive avdelning och enhet årligen i samband med verksamhetsplaneringen och rapporteras till enheten för social hållbarhet i samband med färdigställandet av verksamhetsplanen.

Arbetet med handlingsplanen kommer att delrapporteras till regeringen i februari 2015 och 2016. Arbetet kommer också att mätas årsvis och rapporteras i samtliga årsredovisningar. Enheten för social hållbarhet ansvarar för att sammanställa och återrapportera arbetet.

Arbetet med handlingsplanen kommer att utvärderas 2017 för att undersöka i vilken grad insatserna har bidragit till att uppnå målet att integrera de mänskliga rättigheterna på Länsstyrelsen. Utvärderingen kommer att ligga som grund för myndighetens kommande plan för arbetet med jämställdhet och jämlikhet.

Uppdraget att ta fram en strategi för det externa arbetet med jämställdhetsintegrering redovisas separat (Regional strategi: [Jämställt Västra Götaland 2014-2017](#)).

## Övergripande indikatorer

I allt kvalitets- och utvecklingsarbete är det viktigt att resultat efterfrågas och arbetet med integrering av mänskliga rättigheter utgör inget undantag. Att efterfråga resultat och utvärdera de åtgärder som genomförs är ett sätt att visa att frågan är prioriterad och av betydelse för verksamheten.

Länsstyrelsen har tagit fram fyra indikatorer för att mäta och följa upp arbetet med rättighetsfrågor i ordinarie styrsystem. En indikator är en mätbar företeelse som visar eller indikerar tillståndet på verksamhetsövergripande nivå. Genom att följa indikatorns utveckling kan vi skapa oss en uppfattning om i vilken riktning verksamheten utvecklas. De fyra indikatorerna överensstämmer med de fyra perspektiv som Länsstyrelsen har valt ut i styrning och uppföljning mot målbild *Länsstyrelsen 2017*. De avdelningar och enheter som är ansvariga för uppföljning är även ansvariga för att säkerställa målbilden i myndighetens styrkort, vilket ytterligare integrerar arbetet med jämställdhet och jämlikhet i ordinarie styrning och uppföljning. Indikatorerna kommer att revideras vid planperiodens slut 2017.

### Individ och samhälle

Vid all kommunikation ska jämställdhet och jämlikhet beaktas. Målet är att antalet uppdrag/områden som målgruppsanalyserats för kommunikation utifrån ett rättighetsperspektiv ska öka årligen under perioden 2015-2017.

Ansvarig för uppföljning: Kommunikationsenheten

### Medarbetare

Länsstyrelsens personalsammansättning ska spegla samhällets mångfald. Målet är att andelen anställda med utländsk bakgrund ska öka till 20 procent 2017. Andelen kvinnor och män ska vara inom fördelningen 40-60 procent under samtliga år. Medelåldern ska inte öka.

Ansvarig för uppföljning: Personalenheten (NMI och statistik)

### Verksamhet

Samtliga avdelningar ska arbeta med 5§ p.1-6 i länsstyrelseinstruktionen. Målet är att samtliga avdelningar 2016 ska redovisa arbete med minst fyra av punkterna, där 5§ p.1 (jämställdhetsintegrering) är obligatorisk. 2017 ska samtliga avdelningar redovisa insatser inom samtliga punkter.

Ansvarig för uppföljning: Avdelningen för verksamhetsstöd

### Ekonomi

Vid upphandling ska leverantörer beskriva sitt arbete med sociala hållbarhetsfrågor inklusive jämställdhet. Målet är 100 procent 2017.

Ansvarig för uppföljning: Avdelningen för verksamhetsstöd

Indikatorerna följs upp i Länsstyrelsens ordinarie uppföljningssystem. Arbetet kommer att mätas årsvis och rapporteras till regeringen i samtliga årsredovisningar under programtiden 2015-2017.

## Strategier

Erfarenheterna från arbetet på Länsstyrelsen har genererat ett antal generella insikter i vad som krävs för att integrera ett rättighetsperspektiv i en verksamhet.

Det behövs:

1. Ett starkt, uttalat och tydligt *stöd från ledningen* som innebär att mänskliga rättigheter prioriteras.
2. *Centrala stöd- och kontrollfunktioner* som säkerställer att mänskliga rättigheter finns med i verksamhetsplaneringen.
3. *Kunskap* om mänskliga rättigheter bland medarbetare och kunskap om hur ett rättighetsbaserat arbete kan integreras i alla avdelningar och enheters verksamhet.
4. *Vilja att prioritera* mänskliga rättigheter på alla avdelningar och enheter enheter, oberoende av tid, resurser och trender. (Länsstyrelsen Västra Götaland rapport 2012:68 s. 20)

Samtidigt som dessa fyra övergripande områden måste fortsätta att utvecklas, är det viktigt att analysera hur mänskliga rättigheter kan genomsyra det dagliga arbetet på varje avdelning och enhet. I Länsstyrelsens dagliga arbete bör rättighetsperspektiv finnas med i:

- alla interna och externa insatser och beslut
- och all intern och extern kommunikation.

### Jämställdhets- och jämlikhetsintegrering

Jämställdhets- och jämlikhetsintegrering innebär att alla insatser från förslag och beslut till genomförande och utvärdering grundas i ett rättighetsperspektiv. En viktig princip är att rättighetsperspektivet är integrerat i det ordinarie arbetet. Målet är att säkerställa likvärdig service, resursfördelning och inflytande.

### Intersektionell analys

Att göra en intersektionell analys handlar om att visa hur olika maktordningar hänger ihop och påverkar varandra. Människors möjlighet till makt och inflytande påverkas av en mängd faktorer som exempelvis kön, etnicitet, religion, ålder, sexuell orientering, socioekonomisk bakgrund, funktionsförmåga och geografi. Alla dessa faktorer samverkar utifrån en hierarkisk ordning i förhållande till de normer som råder i samhället. Ett framgångsrikt arbete för allas lika rättigheter beaktar samtliga dessa faktorer och hur de olika maktordningarna samverkar.

### Målgruppsanalys

I en målgruppsanalys definieras målgruppen och målgruppens behov, därefter utformas verksamheter, beslut, kommunikationsstrategier etc. Målgruppsanalyser kan göras på samverkanspartner och leverantörer men handlar oftast om att göra analyser avseende de individer vars liv påverkas av myndighetens agerande och beslut. En grundlig målgruppsanalys har tre tydliga fördelar:

- Den säkerställer att underlaget, beslutet, prioriteringen, aktiviteten, kommunikationen etc. är väl genomtänkt och inte kränker någons rättighet.
- Den möjliggör en utveckling så att fler målgrupper kan ta del av samhällsservicen.
- Den leder till bättre riktade insatser och aktiviteter som bidrar till ett mer inkluderande samhälle.

## Verktyg för integrering av ett rättighetsperspektiv

Länsstyrelsen strävar efter att arbeta samlat med samtliga målgrupper som infattas i länsstyrelseinstruktionen § 5 punkt 1-6. Myndigheten har för arbetet utarbetat två modeller för målgruppsanalyser som integrerar ett rättighetsperspektiv som är anpassade till myndighets verksamhet.

- Den ena är en metod för att målgruppsanalysera Länsstyrelsens kommunikation utifrån ett rättighetsperspektiv.
- Det andra är en metod för att analysera Länsstyrelsens verksamhetsplanering utifrån ett rättighetsperspektiv.

Dessutom har Länsstyrelsen tagit fram ett [internt kunskapsunderlag för mänskliga rättigheter](#) inom följande fokusområden: jämställdhet och jämställdhetsintegrering; barns rättigheter, barnperspektiv och barnkonsekvensanalyser; tillgänglighet och delaktighet för kvinnor och män med funktionsnedsättning; folkhälsa; diskriminering; diskriminering på grund av etnisk tillhörighet samt nationella minoriteters rättigheter.

Målet är att ett rättighetsperspektiv ska finnas med i alla interna och externa insatser och beslut samt i all intern och extern kommunikation.

### 1. Målgruppsanalys för kommunikation utifrån ett rättighetsperspektiv

- 1. Identifiera den grupp som nås i dag.**  
(Tänk primära el sekundära målgrupper utifrån jämställdhet, barnperspektivet, tillgänglighet, etnicitet, antidiskriminering och geografi/plats)
- 2. Identifiera vem som borde nås, det vill säga om det finns ytterligare målgrupper av intresse att inkludera.**  
(Tänk primära och sekundära målgrupper utifrån jämställdhet, barnperspektivet, tillgänglighet, etnicitet, antidiskriminering och geografi/plats)
- 3. Fundera på hur dessa målgrupper kan nås.**
- 4. Fundera på vilka som känner igen sig i kommunikationen.**  
(Tänk bild och text)
- 5. Fundera på om det är lätt att förstå kommunikationen?**  
(Tänk primära el sekundära målgrupper utifrån jämställdhet, barnperspektivet, tillgänglighet, etnicitet, antidiskriminering och geografi/plats)
- 6. Besluta om nästa steg!**

## 2. Analys för verksamhetsplanering utifrån ett rättighetsperspektiv

Analysverktyget är konstruerat i syfte att användas vid verksamhetsplanering. Det är möjligt att använda vid allt från start av större projekt till kortare aktiviteter. Ansvariga inom varje verksamhetsområde går inför verksamhetsplaneringen igenom checklistan med stöd av hjälpfrågorna. I de fall där särskild hänsyn till en specifik målgrupp eller ett specifikt perspektiv bör tas, skrivs insatserna in i verksamhetsplanen.

### Checklista inklusive hjälpfrågor inför verksamhetsplanering

Rättighetsperspektiv				
<b>Delaktighet</b>	<b>Krävs särskild hänsyn?</b>	<b>Ja</b>		<b>Nej</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bör synpunkter tas in från berörda målgrupper?</li> <li>Hur fördelas talarutrymmet och vem har tolkningsföreträde?</li> <li>Hur kan målgruppens eller målgruppernas åsikter beaktas?</li> </ul>				
<b>Tillgänglighet</b>	<b>Krävs särskild hänsyn?</b>	<b>Ja</b>		<b>Nej</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Har alla möjlighet att delta (utifrån fysisk och psykisk tillgänglighet)?</li> <li>Är alla dokument tillgänglighetsanpassade (t.ex. tillgängliga PDF: er)?</li> <li>Nås alla som bör nås? Bör kontaktvägar, nätverk och kanaler ses över?</li> </ul>				
<b>Diskriminering</b>	<b>Krävs särskild hänsyn?</b>	<b>Ja</b>		<b>Nej</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vem synliggörs respektive osynliggörs i detta uppdrag?</li> <li>Vems/vilkas perspektiv blir viktiga?</li> <li>Är det rimligt att någon eller några exkluderas?</li> </ul>				
<b>Folkhälsa</b>	<b>Krävs särskild hänsyn?</b>	<b>Ja</b>		<b>Nej</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Påverkas människors hälsa, direkt eller indirekt, av detta uppdrag?</li> <li>Riskerar verksamheten eller insatser inom uppdraget att leda till ojämlikhet i hälsa mellan olika grupper?</li> <li>Lyfts trygghetsfrågan ur ett jämställdhets-, barn- eller ungdomsperspektiv?</li> </ul>				
<b>Övrigt</b>	<b>Krävs särskild hänsyn?</b>	<b>Ja</b>		<b>Nej</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Finns det andra viktiga perspektiv med koppling till människors lika rättigheter som bör hanteras?</li> <li>Hur kan dessa perspektiv i så fall beaktas?</li> </ul>				

<b>Målgrupper</b>				
<b>Kvinnor och män</b>	<b>Krävs särskild hänsyn?</b>	<b>Ja</b>		<b>Nej</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finns könsuppdelad statistik med koppling till detta uppdrag? Analyseras den?</li> <li>• Hur kan kvinnors och mäns olika förutsättningar och rättigheter beaktas?</li> <li>• Kan kvinnors och mäns åsikter samlas in och beaktas i detta uppdrag?</li> </ul>				
<b>Flickor och pojkar (0-18 år)</b>	<b>Krävs särskild hänsyn?</b>	<b>Ja</b>		<b>Nej</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berörs flickor och pojkar av detta uppdrag, direkt eller indirekt?</li> <li>• Har hänsyn tagits till flickors och pojkars bästa? Om inte hur kan det göras?</li> <li>• Kan flickors och pojkars åsikter samlas in och beaktas i detta uppdrag?</li> </ul>				
<b>Personer med funktionsnedsättning</b>	<b>Krävs särskild hänsyn?</b>	<b>Ja</b>		<b>Nej</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berörs kvinnor och män med funktionsnedsättning av detta uppdrag, direkt eller indirekt?</li> <li>• Hur kan målgruppens förutsättningar och rättigheter beaktas när det gäller tillgänglighetsanpassning för kvinnor och män med fysiska och/eller psykiska funktionsnedsättningar?</li> <li>• Kan målgruppens åsikter samlas in och beaktas i detta uppdrag?</li> </ul>				
<b>Etnisk tillhörighet/utländsk bakgrund</b>	<b>Krävs särskild hänsyn?</b>	<b>Ja</b>		<b>Nej</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bör detta uppdrag belysas utifrån diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet eller utifrån faktorer med koppling till svensk eller utländsk bakgrund?</li> <li>• Kan åsikter utifrån detta perspektiv samlas in och beaktas i detta uppdrag?</li> <li>• Bör information översättas till något eller några språk?</li> </ul>				
<b>Andra diskrimineringsgrunder</b>	<b>Krävs särskild hänsyn?</b>	<b>Ja</b>		<b>Nej</b>
<b>(könsidentitet, ålder, sexuell orientering, religion)</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berörs någon eller några av dessa målgrupper av detta uppdrag, direkt eller indirekt?</li> <li>• Hur kan hänsyn tas till målgruppernas förutsättningar?</li> <li>• Kan någon/några av målgruppernas synpunkter samlas in och beaktas i detta uppdrag?</li> </ul>				
<b>Nationella minoriteter</b>	<b>Krävs särskild hänsyn?</b>	<b>Ja</b>		<b>Nej</b>
<b>(judar, romer, samer, sverigefinnar och tornedalingar)</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berör detta uppdrag nationella minoriteters situation och förutsättningar, direkt eller indirekt?</li> <li>• Kan synpunkter från någon eller några av de nationella minoriteterna samlas in och beaktas i detta uppdrag?</li> <li>• Bör information översättas till något eller några av de nationella minoritetsspråken?</li> </ul>				
<b>Socioekonomisk bakgrund</b>	<b>Krävs särskild hänsyn?</b>	<b>Ja</b>		<b>Nej</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bör detta uppdrag belysas utifrån kvinnors och mäns socioekonomiska bakgrund?</li> <li>• Bör hänsyn tas till socioekonomiskt utsatta gruppers förutsättningar och rättigheter?</li> <li>• Kan åsikter från kvinnor och män i socioekonomiskt utsatta grupper/bostadsområden samlas in och beaktas?</li> </ul>				
<b>Övriga målgrupper</b>	<b>Krävs särskild hänsyn?</b>	<b>Ja</b>		<b>Nej</b>
<b>(t.ex. med koppling till psykisk sjukdom, våld, missbruk, hemlöshet)</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finns andra målgrupper som berörs särskilt av denna fråga?</li> <li>• Hur kan hänsyn tas till målgruppernas förutsättningar och behov?</li> <li>• Kan någon eller några av dessa målgruppers åsikter tas in och beaktas?</li> </ul>				

## Andra verktyg och arbetsmetoder

### 1. Könskonsekvensanalys

Att göra en könskonsekvensanalys innebär att analysera olika potentiella effekter för kvinnor och män innan beslut fattas om exempelvis mål, strategier och resursfördelning.

I en könskonsekvensanalys kan följande frågor ställas:

- Hur fördelas resurserna mellan kvinnor och män i målgruppen?
- Har både kvinnors och mäns erfarenheter och förutsättningar legat till grund för hur verksamheten är utformad?
- Hur skulle verksamheten förändras om kvinnors och mäns erfarenheter inkluderades?

Att könsuppdelad all statistik är ett första steg för att göra könskonsekvensanalyser. En sådan uppdelning är dock inte tillräcklig, utan det krävs att statistiken analyseras utifrån kön. Det finns ett stort antal analysinstrument för att integrera jämställdhet i det dagliga arbetet, till exempel 4R – se tipsruta och läs vidare i [länsstyrelsernas metodmaterial GÖR!](#) eller på resursportalen [jämställ.nu](#).

#### TIPS

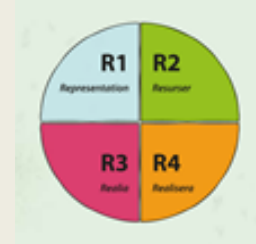
[Könsuppdelad statistik – ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys](#), Statistiska centralbyrån (2004).

[Jämställ.nu – allt om jämställdhetsintegrering](#), en nationell resurs för jämställdhet med aktuell information, forskning, praktiska exempel och verktyg.

[GÖR! – Samlade metoder för jämställdhetsintegrering från ESF Jämt](#), Länsstyrelserna (2012).

#### 4R

Metoden kartlägger och analyserar verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Tanken är att ta reda på hur verksamheten styrs och på vilket sätt den behöver förändras för att kvinnors och mäns behov ska tillgodoses. Den huvudsakliga frågan som besvaras är: Vem får vad och på vilka villkor? Utifrån kunskapen om detta går det att ta steget vidare för att möjliggöra förbättring.



**R1 Representation** – kartlägg representationen

**R2 Resurser** – kartlägg fördelning av resurser

**R3 Realia** – analysera villkoren

**R4 Realisera** – formulera nya mål och åtgärder

### 2. Barnkonsekvensanalys

Med hjälp av barnkonsekvensanalyser kan beslutsfattare säkra att ett barnperspektiv finns med i besluten. Syftet är att både på kort och lång sikt förbättra barns och ungas levnadsvillkor. En barnkonsekvensanalys är en förhandsprövning av vilka konsekvenser ett beslut som berör barn kan få för dem – individuellt eller i grupp. Det handlar om att kartlägga, beskriva och analysera barns behov i förhållande till

andra intressen. Det handlar även om att i beslutsprocessen involvera berörda barn och ungdomar.

Under ärendehantering och i beslutsprocessen kan följande frågor ställas och redovisas i beslutet:

- På vilket sätt, direkt eller indirekt, berörs barn och unga av denna fråga?
- Kan barns och ungas egna åsikter tas tillvara i denna fråga?

[Faktablad om barnkonsekvensanalys](#)

### 3. Motverka diskriminering

Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet att diskriminera människor utifrån kön, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell orientering, funktionsnedsättning, ålder, könsöverskridande identitet eller könsöverskridande uttryck.

#### Arbeta objektivt – undvik ”magkänslan”!

Diskriminering orsakas ofta av omedvetna processer. För att motverka diskriminering är det därför viktigt att basera bedömningar på objektiva kriterier och undvika känslomässiga och subjektiva värderingar. Att exempelvis ”lita på magkänslan” riskerar att cementera rådande strukturer.

#### Tips på frågor att ha med i det dagliga arbetet mot diskriminering:

- *Yttranden* – Tar vi hänsyn till och synliggör olika gruppers situation?
- *Rekryteringsprocesser* – Har vi säkerställt kompetensbaserad rekrytering? Vilka kanaler används för att nå ut med information om aktuella tjänster?
- *Informationsspridning* – Vilka informationskanaler används? Nås alla grupper? Är information tillgänglig?
- *Texter* – Är informationen tillgänglig? Används stereotypa beskrivningar av individer eller grupper? Speglar texten samhällets mångfald?
- *Bildgestaltning* – Används stereotypa gestaltningar av olika grupper? Representerar bilderna samhällets mångfald?

#### Etnisk diskriminering

[Diskrimineringsombudsmannen](#) har tagit fram material kring etnisk diskriminering, bland annat en handledning för aktiva åtgärder i arbetslivet med en arbetsmodell för lika rättigheter och möjligheter: [Handledning för aktiva åtgärder i arbetslivet](#)

### 4. Tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning

Myndigheten för tillgänglighet har tagit fram ett material om hur vi kan arbeta för att skapa en ökad tillgänglighet. Materialet innehåller områden som tillgänglig verksamhet, tillgänglig information och tillgängliga lokaler. [Myndigheten för tillgänglighets material Gör tillgängligt.](#)



Västra Götalandsregionen har tagit fram olika praktiska verktyg för att öka tillgängligheten, bland annat [Tillgänglighetsdatabasen](#). Där ges privata och offentliga verksamheter verktyg för att inventera den fysiska tillgängligheten, upprätta åtgärdsplaner och informera om tillgängligheten i lokalerna.

## 5. Relevanta styrdokument

Använd gärna andra regionala styrdokument som resurs och inspiration i arbetet. Exempel på styrdokument att titta närmare på kan vara:

- [En mötesplats i världen – Kulturstrategi för Västra Götaland 2012-](#)
- [Handlingsplan för arbetet år 2013-2015 med den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå \(CEMR-deklARATIONEN\)](#)
- [Jämställdhet gör skillnad – handlingsplan för jämställd regional tillväxt 2012-2014](#)
- [Regional strategi för Alkohol, Narkotika, Dopning och Tobak 2013-2015](#)
- [Samling för social hållbarhet – åtgärder för jämlik hälsa i Västra Götaland](#)
- [Tillgängliga och användbara miljöer. Västra Götalandsregionens riktlinjer och standard för fysisk tillgänglighet](#)
- [Vision Västra Götaland – Det goda livet](#)
- [Västra Götaland 2020 - Strategi för tillväxt och utveckling i Västra Götaland 2014-2020](#)



## Aktiviteter - Underlag inför VP-planering 2016

### Från planeringsdirektivet 2016

”Samtliga avdelningar förväntas avsätta tid och resurser för att bidra i det gemensamma arbetet på Länsstyrelsen. Exempelvis ska avdelningarna visa på verksamhetsintegrering av mänskliga rättigheter genom att se över och ta fram aktiviteter i handlingsplan för jämställdhet och jämlikhet.” Enheten för social hållbarhet erbjuder stöd i arbetet med att ta fram aktiviteter, exempelvis på planeringsdagar, APT eller liknande.

### Aktiviteterna är indelade i tre kategorier:

1. Obligatoriska aktiviteter för samtliga avdelningar.
2. Beslutade aktiviteter enligt strategi [Jämställt Västra Götaland 2014-2017](#)
3. Avdelnings- och enhetsspecifika aktiviteter 2016

De avdelnings- och enhetsspecifika aktiviteter som finns med i denna handlingsplan är större pågående aktiviteter samt aktiviteter med potential att utveckla verksamheten. Övriga aktiviteter med koppling till jämställdhet och jämlikhet synliggörs i respektive enhets aktivitetsplan.

## Obligatoriska aktiviteter för samtliga avdelningar

- Gör analyser utifrån ett rättighetsperspektiv med utgångspunkt i 5§ p.1-6 i länsstyrelseinstruktionen vid genomförande av aktiviteter och uppdrag utifrån verksamhetsplaneringen (se sidan 13-14 i handlingsplanen).
- Öka antalet verksamhetsområden som målgruppsanalyserats för kommunikation utifrån ett rättighetsperspektiv (se sidan 12 i handlingsplanen).
- Arbeta för att Länsstyrelsens personalsammansättning speglar samhällets mångfald bl.a. genom kompetensinsatser för rekryterande chefer.
- Garantera att samtliga leverantörer vid upphandling beskriver sitt arbete med sociala hållbarhetsfrågor inklusive jämställdhet. (se direktiv för upphandling).
- I de fall avdelningen tar fram individbaserad statistik, se till att den är könsuppdelad och analyseras utifrån kön.
- Satsa på kompetensutveckling inom jämställdhet, jämlikhet och normkritiskt arbetssätt (exempelvis Länsstyrelsens digitala MR utbildning).
- Säkerställ att arbetet på avdelningen sker utifrån Länsstyrelsens värgrund.
- Beakta ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv vid yttranden, remisser och beslut.
- Motverka förekomsten av mobbning och trakasserier på arbetsplatsen.
- Säkerställ att länets invånare i kontakten med Länsstyrelsen bemöts likvärdigt oavsett kön, etnicitet, ålder eller funktionsförmåga.
- Beakta [Checklista - Tillgängliga möten och konferenser](#) vid arrangemang och konferenser.

## Avdelningen för verksamhetsstöd

Prioriterade avdelningsgemensamma aktiviteter
Avdelningen ska under 2016 mer systematiskt göra kommunikationen mer tillgänglig för våra målgrupper.
Avdelningen ska sträva efter att rekrytera medarbetare med rätt kompetens och som bidrar till att mångfalden ökar.
Utbildningen i mänskliga rättigheter ska genomföras under året

Prioriterade verksamhetsspecifika aktiviteter	Ansvarig enhet
Fortsätta arbetet med lönekartläggningar inom Länsstyrelsen.	Personalenheten
Följa upp andelen sjukskrivningar på Länsstyrelsen och analysera utifrån kön, ålder och yrkeskategori samt införa åtgärder för att motverka sjukskrivning.	Personalenheten
Se över möjligheterna för Länsstyrelsen att ta emot praktikant/er med utländsk bakgrund.	Personalenheten
Inga tillsättningar är planerade men får vi ett rekryteringsbehov bör vi anstränga oss för att anställa män.	Ekonomienheten
Integrera handlingsplanen för jämställdhet och jämlikhet i processerna för planering och uppföljning.	Ekonomienheten
Se till att informationen om diariet och våra arkiv på externa webben är uppdaterad, enkel att hitta och tillgänglig för alla.	Ärendeservice
Uppmärksamma de mänskliga rättigheterna genom att flagga vid romers och samers högtidsdagar.	Serviceenheten
Garantera att samtliga leverantörer vid upphandling beskriver sitt arbete med sociala hållbarhetsfrågor inklusive jämställdhet. (se direktiv för upphandling)	Serviceenheten
När tryckt information produceras: säkerställ att bilder är kvantitativt och kvalitativt analyserade ur ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv. Ansvar: strateg och layoutare. Löpande	Kommunikationsenheten
Arbeta för att klarspråk genomsyrar all information på Länsstyrelsen. Till exempel ska personer med funktionsnedsättning samt personer i olika åldrar kunna ta till sig informationen. Hela enheten. Löpande.	Kommunikationsenheten

Beslutade insatser enligt strategi Jämställt Västra Götaland 2014-2017	
Verka för jämställdhetsintegrering av budgetprocesser genom att medverka i det regionala samverkansrådet för metodutveckling och erfarenhetsutbyte som sammankallas av Länsstyrelsen (enheten för social hållbarhet).	Ekonomienheten

Genomför kunskapshöjande insatser och förbättrade rutiner för jämställd och icke-diskriminerande rekrytering	Personalenheten
Inför heltid som norm och möjlighet till deltid vid utlysning av nya tjänster.	Personalenheten
Se över och åtgärda strukturella löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken samt oskäligen löneskillnader mellan yrkesgrupper.	Personalenheten
Säkerställ kunskap och rutiner för att erbjuda adekvat stöd till personal som lever med våld genom att vidareutveckla arbetsmiljöarbetet.	Personalenheten

## IT - avdelningen

Prioriterade avdelningsgemensamma aktiviteter
Sträva efter att öka andelen kvinnliga sökande.
Genomföra Länsstyrelsens digitala utbildning i mänskliga rättigheter.

## Länsledningens kansli

Prioriterade avdelningsgemensamma aktiviteter
Ta hänsyn till jämställdhet och jämlikhet vid planering av program och aktiviteter i samband med inkommande besök.
Ta hänsyn till jämställdhet och jämlikhet vid planering av utgående besök för länsledningen (inkl. kommun- och stadsdelsnämndsbesök).
Ta hänsyn till jämställdhet och jämlikhet i samband med utnämningar och nomineringar (t ex kungliga medaljer, jubileumsfonden, deltagande i styrelser mm).
Ta hänsyn till jämställdhet och jämlikhet i samband med olika utredningsuppdrag och granskning av yttranden.

## Landsbygdsavdelningen

Prioriterade avdelningsgemensamma aktiviteter
Göra målgruppsanalyser utifrån 5§ p.1-6 i länsstyrelseinstruktionen.
Garantera att samtliga leverantörer vid upphandling beskriver sitt arbete med sociala hållbarhetsfrågor inklusive jämställdhet. (se direktiv för upphandling)
I de fall avdelningen tar fram individbaserad statistik, se till att den är könsuppdelad och analyseras utifrån kön.
Delta vid kompetensutvecklingsinsatser inom jämställdhet och jämlikhet.
Beakta ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv vid yttranden, remisser med mera.
Vid arrangemang och konferenser, använda Myndigheten för delaktighets checklista för tillgängliga konferenser

Prioriterade verksamhetsspecifika aktiviteter	Ansvarig enhet
Anordna praktikplatser för utlandsfödda akademiker	Kontorsstöd
Tillsätta en förbättringsgrupp som har uppdraget att ta fram en standard som hjälper oss att utvärdera hur vi når ut till våra målgrupper – särskild underrepresenterade grupper – med nya Landsbygdsprogrammet.	Landsbygdsutveckling

Beslutade insatser enligt strategi Jämställt Västra Götaland 2014-2017	
Främja kvinnors företagande på landsbygden genom Landsbygdsprogrammet 2014-2020.	Enheten för landsbygdsutveckling
Kartlägg och analysera andelen beviljade stöd till kvinnors företagande inom Landsbygdsprogrammet 2014-2020.	Enheten för landsbygdsutveckling
Verka för jämställdhetsintegrerade kriterier och ansökningsprocesser vid bedömning av ansökningar till landsbygdsprogrammet samt vid ansökningar om regionala utvecklingsmedel.	Enheten för landsbygdsutveckling
Verka för att erbjuda kompetensutveckling till företagsfrämjande aktörer för att öka kunskaperna om jämställdhetsintegrering.	Enheten för landsbygdsutveckling
Verka för att sammanställa jämställdhetsintegrerade rutiner för bedömning av ansökningar till landsbygdsprogrammet.	Enheten för landsbygdsutveckling

## Miljöskyddsavdelningen

Prioriterade avdelningsgemensamma aktiviteter
Arbeta för att stärka barnperspektivet i all ärendehandläggning
Fortsätta vårt arbete med att effektivisera vår handläggning, vilket ska leda till kortare handläggningstider
Arbeta vidare med klarspråk för att våra beslut och vår information ska bli lättare att förstå. Klarspråksgranska ett antal mallar under 2016.
Arbeta för ett likvärdigt bemötande oberoende av språk, religion, härkomst etc.
Förbättra webben så att invånare och verksamhetsutövare lättare kan hitta den information de behöver.
Garanterat att samtliga leverantörer vid upphandling beskriver sitt arbete med sociala hållbarhetsfrågor inklusive jämställdhet. (se direktiv för upphandling)
Genomföra Länsstyrelsens digitala MR-utbildning för de medarbetare som inte deltagit i den.

Prioriterade verksamhetspecifika aktiviteter	Ansvarig enhet
Inom Miljösamverkan genomföra ett vägledningsprojekt där Jämställdhetsintegrering blir en del av arbetet.	Enheten för miljö- och klimatsamverkan
Analysera verksamhetsområdet ”Kungörelser av prövningsärenden” genom målgruppsanalys utifrån ett rättighetsperspektiv.	Enheten för miljöprövning
Beakta barnperspektivet och grupper med svagt samhälleligt stöd i bullerfrågor.	Tvärgrupp Göteborg m.fl. i Plan/infragruppen
Belysa kopplingen till social hållbarhet i arbetet med att ta fram ett åtgärdsprogram för miljömålen.	Enheten för miljö- och klimatsamverkan, Tvärgrupp Miljömål



## Naturavdelningen

Prioriterade avdelningsgemensamma aktiviteter
Genomföra åtgärder exempelvis med koppling till ett jämställt bemötande baserat på resultat av enkätundersökningar.
Rikta mötesinbjudningar till samtliga markägare i ett hushåll, både män och kvinnor.
Se över webbtexter så att de är lätta att förstå för alla.
Klarspråkskontroll av beslutsmallar.

Prioriterade verksamhetsspecifika aktiviteter	Ansvarig enhet
Genomföra brukarundersökning på Kosterhavet.	Kosterhavet
Ställa krav på att beakta jämställdhet och jämlikhet i ansökningar till LONA-projekt (lokala naturvårdsprojekt).	Naturförvaltning
Sträva efter jämn könsfördelning bland förordnade viltkasserare.	Viltenheten
Beakta behov av skyltning på olika språk i naturreservaten.	Naturförvaltning, Kosterhavet
Tillgänglighetsanpassa friluftsanordningar.	Naturförvaltning, Kosterhavet
Genomföra en temadag om tillgänglighet i samarbete med DHR och Hornborgasjön.	Naturförvaltning
Genomföra guidningar för skolklasser i Naturum.	Naturförvaltning & Kosterhavet
Genomföra översyn av mobila aktivitetsskyltar.	Naturförvaltning & Kosterhavet
Arbeta med elevutställningar.	Kosterhavet
Arbeta med programverksamhet under skollov.	Kosterhavet
Arbeta vidare med rovdjurslådor till skolor.	Viltenheten
Samtliga fågeltorn, utskiktsplattformar och leder utmed stup är besiktigade och säkerhetsrisker i våra reservat är åtgärdade.	Naturförvaltning & Kosterhavet

## Samhällsavdelningen

Prioriterade aktiviteter
Göra målgruppsanalyser utifrån 5§ p.1-6 i länsstyrelseinstruktionen vid verksamhetsplaneringen.
Arbeta för att öka antalet målgruppsanalyser för kommunikation utifrån ett rättighetsperspektiv.
I de fall individbaserad statistik tas fram, se till att den är könsuppdelad och analyseras utifrån kön.
Arbeta för att inga medarbetare utsätts för mobbing och trakasserier.
Arbeta för att Länsstyrelsens personalsammansättning speglar samhällets mångfald.
Garanterat att samtliga leverantörer vid upphandling beskriver sitt arbete med sociala hållbarhetsfrågor inklusive jämställdhet (se direktiv för upphandling).
Beakta jämställdhetsperspektivet i gruppssammansättningar då avdelningen tar initiativ till bildandet av en grupp.
Delta vid kompetensutvecklingsinsatser inom jämställdhet och jämlikhet
Beakta ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv vid yttranden, remisser med mera
Analysera avdelningens kontakter med invånarna för att säkerställa ett likvärdigt bemötande oavsett kön, etnicitet, ålder eller funktionsnedsättning
Vid arrangemang och konferenser, använda ”Myndigheten för delaktighets checklista för tillgängliga konferenser”

Prioriterade verksamhetsspecifika aktiviteter	Ansvarig enhet
Arbeta med jämställdhet och jämlikhet i tillsynsprocessen LSO.	Enheten för samhällskydd och beredskap
Arbeta med jämställdhet och jämlikhet inom övningsverksamheten krisberedskap 2016.	Enheten för samhällskydd och beredskap
Uppdragsarkeologi - Revidera FFU och intresseanmälan utifrån ett MR-perspektiv.	Kulturmiljö
Uppdragsarkeologi – I planeringen av ATM-möten eftersträva rättighetsperspektiv bland föreläsare och deltagare.	Kulturmiljö
Vidareutveckla befintliga besöksmål i Världsarvet utifrån tillgänglighet.	Kulturmiljö
Medverka aktivt i tillgängliggörandet och utvecklingen av besöksmålet Varnhem.	Kulturmiljö
Vid granskning av planer göra analys av social hållbarhet kopplat till bostadsförsörjningsfrågan i DP och ÖP.	Samhällsbyggnad
Ta fram kunskapsunderlag och regelbundet lyfta frågor om social hållbarhet och speciellt Bostad för alla vid kommunsamråd och delregionala träffar.	Samhällsbyggnad
Fokusera på jämställdhet och jämlikhet inom regleringsbrevsupp-	Samhällsbyggnad

drag om uppföljning av bostadsbyggandet i länet.	
Fokusera på jämställdhet och jämlikhet vid vägledning till kommunerna om tillgänglighet i den fysiska miljön.	Samhällsbyggnad
Ta fram en kommunikationsplan inkl. målgruppsanalys	Samhällsbyggnad
Utveckla webben utifrån jämställdhet och jämlikhet.	Samhällsbyggnad
Arbeta med klarspråk och malltexter för att våra beslut ska bli lättare att förstå.	Rättsenheten
Vara lyhörda i vår kommunikation och arbetet för att bemöta alla utifrån ett jämlikt, jämställt och icke-diskriminerande synsätt.	Rättsenheten
Överförmyndare (VÄS 203): Särskilt beakta barns rättigheter genom att vi i varje kommun ta ut och granska ett antal akter som rör förmynderskap liksom ensamkommande barn. En diskussion förs också på plats om hur barns rättigheter tillvaratas.	Rättsenheten
Begravning (VÄS 204): Genom att tillsammans med begravningsombuden bevaka så att olika religiösa/kulturella grupper får den service som regelverket medger. Vid förordnanden av nya begravningsombud eftersträva en både jämställd och jämlik fördelning.	Rättsenheten
Stiftelser (VÄS 206): Stickprovvis granska ett antal stiftelser som har till ändamål att gynna personer ur socioekonomiska utsatta grupper, till exempel ”mindre bemedlade”.	Rättsenheten
Kameraövervakning (VÄS 211): Vid tillståndsprovning och tillsyn i varje ärende fundera över om det finns möjlighet att beakta mänskliga rättigheter. Exempel: Om det i samband med kameraövervakning av förskolor/skolor finns möjlighet att ta särskilda hänsyn till barnperspektivet.	Rättsenheten
Bevakningsföretag (VÄS 212): Arbeta för att godkännande av personal inte ska överstiga vår maxtid 14 dagar, eftersom det gäller arbetstillfälle och försörjning.	Rättsenheten
Bingo (VÄS 215): I de fall vi bedömer att utrymmet för bingospel på marknaden är begränsat vid bedömningen av behovet av inkomster från bingospel främst ta hänsyn till omfattningen av föreningens ungdomsverksamhet (barnperspektivet).	Rättsenheten
Trafikföreskrifter (VÄS 258): I ärenden inom området lokala trafikföreskrifter ger regelverket oss stöd att ta hänsyn till personer som av olika anledning har särskilda behov i trafiken. Vid skolor och dagis eller i liknande miljöer där barn uppehåller sig invid vägen och det är svårt att uppfatta situationen, ligger det nära till hands att besluta om en låg hastighet som den högsta tillåtna.	Rättsenheten
I överprövningsärenden (plan- och bygglagen VÄS 403, miljöbalken VÄS 505): se till att fastighetsägarens rätt att använda sin egendom inte inskränks på ett oproportionerligt sätt.	Rättsenheten
Ge stöd till andra avdelningar i analys och metodutveckling (samt uppföljning).	Enheten social hållbarhet

Medverka i arbets- och ledningsgrupp för länsstyrelsernas nationella MR-arbete (under ledningen av Länsstyrelsen i Dalarna)	Enheten social hållbarhet
Inom ANDT arbeta med främjande insatser för barn utan vårdnadshavare.	Enheten social hållbarhet
Fokusera på jämställdhet och jämlikhet i uppdraget med föräldrastöd för nyanlända.	Enheten social hållbarhet
Arrangera seminarier och konferenser på teman kopplade till jämställdhet och jämlikhet.	Enheten social hållbarhet

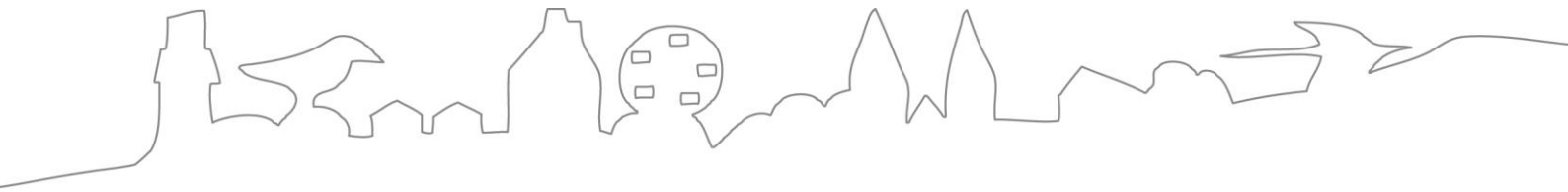
<b>Beslutade insatser enligt strategi Jämställt Västra Götaland 2014-2017</b>	
Inrätta rutiner för metod- och kunskapsöverföring i jämställdhets- och hälsofrågor.	Enheten social hållbarhet
Inrätta rutiner för att erbjuda normkritiska utbildningar för personal inom folkhälsa om hur könsskillnader i levnadsvillkor påverkar hälsan.	Enheten social hållbarhet
Utveckla de jämställdhetsnätverk som samordnas av Länsstyrelsen som plattform för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning (i samverkan med Västra Götalandsregionen, myndigheter, kommuner, idéburen sektor).	Enheten social hållbarhet
Koppla samman befintlig regional samverkan mot mäns våld mot kvinnor med regionala nätverk för jämställdhetsintegrering.	Enheten social hållbarhet
Samordna jämställdhetsintegrering av budgetprocesser genom att inrätta ett samverkansråd för metodutveckling och erfarenhetsutbyte (i samverkan med Västra Götalandsregionen, myndigheter, kommuner, idéburen sektor).	Enheten social hållbarhet
Inrätta likvärdiga rutiner, stöd och behandlingsinsatser i hela länet för våldsutsatta, barn som lever med våld och våldsutövare genom att: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Samordna och samarrangera kunskap- och kompetensutvecklingsinsatser (i samverkan med Västra Götalandsregionen, rättsväsende, kommuner, idéburen sektor).</li> <li>▪ Säkerställ tillgång till riktlinjer för att fråga om våld rutinmässigt och på indikation (i samverkan med Västra Götalandsregionen).</li> <li>▪ Tillhandahåll kunskap till yrkesverksamma för att identifiera tecken på våldsutsatthet (i samverkan med Västra Götalandsregionen, kommuner, idéburen sektor).</li> </ul> Tillhandahåll handledning till personal som arbetar med att stödja våldsutsatta (i samverkan med Västra Götalandsregionen).	Enheten social hållbarhet
Inrätta likvärdiga rutiner, stöd och behandlingsinsatser i hela länet för våldsutsatta, barn som lever med våld och våldsutövare genom att: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Samordna och samarrangera kunskap- och kompetensutvecklingsinsatser (i samverkan med Västra Götalandsregionen, rättsväsende, kommuner, idéburen sektor).</li> </ul>	Enheten social hållbarhet

<p>ingsinsatser (i samverkan med Västra Götalandsregionen, rättsväsende, kommuner, idéburen sektor).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Säkerställ tillgång till riktlinjer för att fråga om våld rutinmässigt och på indikation (i samverkan med Västra Götalandsregionen).</li> <li>▪ Tillhandahåll kunskap till yrkesverksamma för att identifiera tecken på våldsutsatthet (i samverkan med Västra Götalandsregionen, kommuner, idéburen sektor).</li> <li>▪ Tillhandahåll handledning till personal som arbetar med att stödja våldsutsatta (i samverkan med Västra Götalandsregionen).</li> </ul>	
Genomför utbildningsinsatser för yrkesverksamma om hur samhällets skydd för särskilt utsatta grupper kan stärkas (i samverkan med Västra Götalandsregionen, kommuner, rättsväsende, högskolor och universitet, idéburen sektor).	Enheten social hållbarhet
Inventera rutiner för att förebygga och upptäcka våld som utövas av vårdgivare och anhörigvårdare (i samverkan med kommuner).	Enheten social hållbarhet
Genomför utbildningsinsatser om internet som arena för grooming, sex mot ersättning, prostitution och människohandel för sexuella ändamål (i samverkan med Västra Götalandsregionen, rättsväsende, kommuner).	Enheten social hållbarhet
Tillgodose behov av skyddat boende för kvinnor, män, flickor och pojkar som lever med hedersrelaterat våld och förtryck (i samverkan med kommuner).	Enheten social hållbarhet
Stärk samverkan med kommunerna genom att upprätta kontaktytor för erfarenhetsutbyte i fråga om: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Boende.</li> <li>▪ Riskbedömningar (i samverkan med rättsväsendet).</li> </ul>	Enheten social hållbarhet
Bidra med metod- och kunskapsunderlag för att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering på kommunal och regional nivå (i samverkan med Västra Götalandsregionen, myndigheter, kommuner, idéburen sektor).	Enheten social hållbarhet
Genomför enkätundersökning och intervjuer med nätverksdeltagare och deltagare i det tvärsektoriella rådet kring jämställdhetsintegrering av budgetprocesser för att undersöka hur nätverket har bidragit till jämställdhetsintegrering i Västra Götaland.	Enheten social hållbarhet
Sammanställ vilka metod- och kunskapsunderlag i fråga om jämställdhetsintegrering som varit till användning för aktörerna.	Enheten social hållbarhet

## Vattenavdelningen

Prioriterade avdelningsgemensamma aktiviteter	Ansvarig på avdelningen
Verka för att nå fler grupper i befolkningen med information kring miljö, till exempel genom att ta med jämställdhetsperspektivet i de kommunikationsplaner som tas fram.	Avdelningschefer
Arbeta för att bredda representationen inom fisketillsynen, framförallt utifrån kön och etnicitet.	Enheten för fiskförvaltning
Arbeta för att bredda representationen i vattenråden, framförallt utifrån kön och etnicitet.	Enheten för vattenmyndigheten Västerhavet
Beakta jämställdhet och jämlikhet i de beslut som tas i VÅGA-projekt (vattenrelaterade åtgärdsprojekt).	Enheten för fiskförvaltning





**LÄNSSTYRELSEN**  
**VÄSTRA GÖTALANDS LÄN**