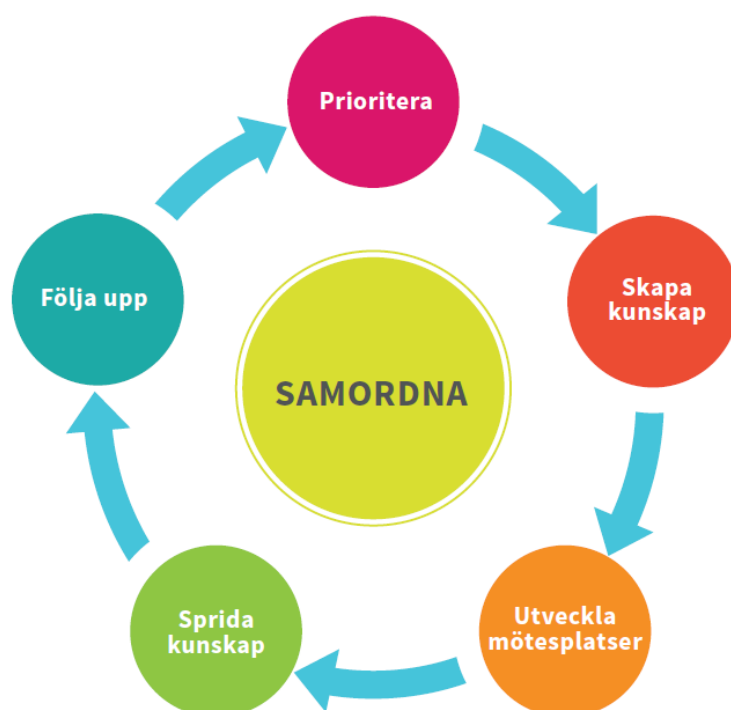


Handlingsplan 2018–2019

Till Jämställdhetsstrategi för Gotland 2018–2023



Vad?

Länsstyrelsen beslutade i december 2017 att anta Jämställdhetsstrategi för Gotland 2018–2023, utifrån ett regeringsuppdrag om att ta fram en ny strategi för arbetet med jämställdhetsintegrering. Strategin innefattar vägval både för arbetet med jämställdhetsintegrering i länsstyrelsens verksamhet och vägval för ett gemensamt jämställdhetsarbete i länet. Utgångspunkten är de sex nationella jämställdhetspolitiska delmålen.

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Arbetet mot ett jämställt Gotland berör och involverar alla som verkar på Gotland; offentlig sektor, näringsliv, civilsamhällets organisationer och övriga aktörer som utför insatser inom jämställdhet.

Handlingsplanen innehåller de aktiviteter Länsstyrelsen, utifrån vägvalen i strategin, avser genomföra för att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen uppnås i länet. Den beskriver både aktiviteter som i huvudsak är externt verkande, och aktiviteter som till största del rör Länsstyrelsens egna verksamhet. Den innehåller också aktiviteter som genomförs i samverkan med andra sakområden inom social hållbarhet, och som därför också återfinns i till exempel handlingsplanen för integrationsstrategin.

De aktiviteter som ska genomföras inom ramen för det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet, mäns våld mot kvinnor ska upphöra, återfinns i en egen handlingsplan. Det beror på att den handlingsplanen på uppdrag från regeringen tas fram i bred samverkan med andra aktörer i länet.

Hur?

Arbetet med aktiviteterna i handlingsplanen utgår alla från den modell för Länsstyrelsens jämställdhetsarbete som beskrivs närmare i Jämställdhetsstrategi för Gotland 2018–2023 (se även bild sida 1). Det betyder dock inte att alla moment är relevanta för alla aktiviteter, utan arbetet anpassas utifrån situation och behov. Ledordet för samtliga aktiviteter är dock alltid **samordning**, det vill säga tanken om att

- a, aktiviteterna inte ska ses som separata entiteter utan som led i en kedja som svarar mot strategins vägval samt att
- b, varje aktivitet ska föregås av deltagar- och målgruppsanalys, för ökad resurseffektivitet **och** ökad kvalitet.

Vad avser att **prioritera** är ju handlingsplanen en prioritering i sig. Utifrån vad vi vet om nuläget för jämställdheten på Gotland har aktiviteter valts ut. Men varje aktivitet kan också innebära ett mått av prioritering, för att kunna avgränsas i tid och resursåtgång. Handlingsplanens aktiviteter ska också bidra till att **skapa kunskap**, till exempel i form av skriftliga analyser och rapporter. I handlingsplanen finns också flera aktiviteter som syftar till att inte bara skapa ny kunskap utan framför allt till att hitta nya sätt att paketera kunskapen så att den blir tillgänglig för fler.

En av de prioriteringar som getts stort utrymme i handlingsplanen är **utvecklandet av nya mötesplatser** och nya samarbeten. Mötesplatserna behöver inte alltid vara fysiska utan till exempel ha formen av nyhetsbrev med öppna adressfält eller digitala kartor av goda exempel, där aktörer från olika sektorer ges möjlighet att hitta varandra. Mötesplatserna är på sätt en naturlig arena för att **sprida kunskap**, oavsett paketeringsform.

Handlingsplanen ska **följas upp** både i sina delar och i sin helhet. I korthet innebär det att varje aktivitet, där så är relevant, ska ha en egen uppföljningsplan som innefattar både kvantitativa och kvalitativa metoder (där så är möjligt). Dessa specifika uppföljningar ska sedan resultera i en samlad bedömning av utfall och resultat, som presenteras skriftligt och muntligt vid en årlig resultatdialog med ansvarig enhetschef. Den samlade bedömningen utgör sedan underlag för rapporteringen i årsredovisning, samt ligger till grund för eventuella omprioriteringar eller revideringar inför kommande år. Arbetet med handlingsplanen kommer också följas via ordinarie tertiärföljningar, och då enligt det system som Länsstyrelsen tidigare utarbetat.

Varför?

Den här handlingsplanen konkretiserar Länsstyrelsens arbete med de strategiska vägvalen. Genom insatser i handlingsplanen bidrar Länsstyrelsen till att ta Gotland längre!

Beslutande

Beslut i detta ärende har fattats av länsråd Peter Molin, efter föredragning av jämställdhetsstrateger Sofia Nordström och Caisa Skoggren.

Peter Molin
Länsråd

Sofia Nordström
Jämställdhetsstrateg

Caisa Skoggren
Jämställdhetsstrateg

Aktivitet	Målgrupp	Delmål/vägval	Kort beskrivning	När
Flera delmål				
Förankring av strategin	Enheter på Länsstyrelsen. Organisationer i länet.	Samtliga delmål	Genomgång av strategin på alla Länsstyrelsens enheter och hos intresserade organisationer, som nås via personlig kontakt eller genom utskick.	2018 - 2019
Nulägesbild och uppföljning av aktörers kunskap, verksamhet och förmåga att arbeta med jämställdhetsintegrering	Organisationer: offentliga, privata, ideella	Samtliga delmål	Självskattning, genomgång av styrdokument samt verksamhet av olika aktörers jämställdhetsarbete. Ett delmål per år. Kan genomföras i samband med exempelvis Jämforum eller andra aktiviteter.	2019: Makt
Kön spelar roll	Tjänstepersoner och allmänheten	Samtliga delmål	Framtagande av ny fickbok med regional jämställdhetsstatistik . Lanseringstillfällen internt och externt.	2019
JÄM-forum	Tjänstepersoner i offentlig, privat och ideell sektor	Samtliga delmål. Inriktningen är att försöka anordna forum som svarar mot så många av strategins vägval som möjligt.	I samarbete med Region Gotland anordna minst 3 JÄM-forum per år med teman som knyter an till de jämställdhetspolitiska delmålen samt strategins vägval.	2018–2019
Föreläsningssatsar i länet	Tjänstepersoner, studenter, allmänheten	Samtliga delmål	På förfrågan genomföra föreläsningssatsar i länet, i mån av utrymme.	2018–2019

<p>Chefsutbildning</p>	<p>Chefer och nyckelpersoner i länet</p>	<p>Makt: Verka för god jämställdhetskompetens bland chefer och nyckelpersoner i länet. Lyfta och sprida goda exempel i länet. Ekonomi: Främja en jämställd och jämlik rekryteringsprocess hos gotländska arbetsgivare. Obetalt hem- och omsorgsarbete: Öka gotländska chefers kunskap om genus och jämställdhet samt motivera till, stödja och uppmuntra ett ledarskap för ökad jämställdhet.</p>	<p>Utbildning med fokus jämställdhetsarbete i praktiken, erfarenhetsutbyte och nätverksbyggande. Fyra tillfällen á tre timmar. Erbjudandet sprids brett – spridning prioriteras men i övrigt först till kvarn.</p>	<p>Pilotomgång hösten 2018 Ny omgång våren 2019. Eventuellt omgång 3 hösten 2019</p>
<p>Kunskapsinsatser om jämställdhet, integration och intersektionalitet</p>	<p>Styrelsen Leader Gute, Deltagare i forum för social hållbarhet under 2018 samt Deltagare i regional samverkanskonferens 2019</p>	<p>Makt: Verka för god jämställdhetskompetens bland chefer och nyckelpersoner i länet. Ekonomi: Särskilt motverka de strukturer som kan verka hindrande för utrikes födda kvinnor att få ett arbete. Utbildning: Verka för jämställdhet i de externa nätverk Länsstyrelsen deltar i kopplat till utbildning och omställning.</p>	<p>I samarbete med integrationsstrateger och MR-handläggare erbjuda kunskapshöjande insatser kring kopplingarna mellan de olika aspekterna av social hållbarhet.</p>	<p>2018–2019</p>
<p>Säkerställa att könsuppdelad statistik och analys av beslutade medel inom social hållbarhet (integration, ANDT, brottsförebyggande, föräldraskapsstöd) är helt integrerat.</p>	<p>Klustret för social hållbarhet</p>	<p>Makt: Arbeta med ett normkritiskt och intersektionellt perspektiv i det som Länsstyrelsen förmedlar och kommunicerar. Obetalt hem- och omsorgsarbete: Främja framväxten av initiativ som riktar sig till föräldrar, barn och unga och syftar till att öka medvetenheten om könsnormer. Ekonomi: Fortsatt jämställdhetsanalys av de stöd som Länsstyrelsen beslutar om och förvaltar.</p>	<p>Utbildning inför strategiframtaganden, kompetensstöd i samband med utlysningar, handläggning och analyser under 2018. Uppföljning under 2019.</p>	<p>2018–2019</p>

<p>Kartläggning av länsstyrelsens återrapportering samt genomförande, två rapporteringar per enhet och år.</p>	<p>Rapporterande medarbetare och chefer</p>	<p>Makt: Säkerställa att jämställdhetsperspektiv är integrerat i Länsstyrelsens årliga styrningsprocesser. Ekonomi: Jämställdhetsintegrera återrapportering till berörda myndigheter.</p>	<p>Utbildning, kompetensstöd till berörda. Uppföljning av 2018 års insatser samt stöd till nya områden under 2019.</p>	<p>2018–2019</p>
<p>Jämställdhetsanalys av de egna tillväxtsatsningarna, (landsbygd, 1:1).</p>	<p>Handläggare LP, tillväxtstrateg</p>	<p>Makt: Prioritera underrepresenterade gruppers ledarskap i regionala tillväxtsatsningar. Ekonomi: Fortsatt jämställdhetsanalys av de stöd som Länsstyrelsen beslutar om och förvaltar.</p>	<p>Genomgång av de senaste tre (två) årens tillväxtsatsningar för att se hos vilka grupper resurserna har tilldelats. Fortsatt arbete med LP under 2019 samt påbörja analys 1:1.</p>	<p>2018–2019</p>
<p>Erfarenhetsutbyte JiM-myndigheter</p>	<p>Statliga myndigheter som haft JiM-uppdrag. Försvarsmakten, Försäkringskassan, Skatteverket och Polisens kontaktcenter är prioriterade i första skedet.</p>	<p>Samtliga delmål</p>	<p>Bjuda in till erfarenhetsutbyte mellan i första hand ett begränsat antal myndigheter. Om behov och efterfrågan finns kan metoden utvecklas och utökas.</p>	<p>2019</p>
<p>Regional skogsstrategi</p>	<p>LBE-handläggare</p>	<p>Makt: representation, inflytande, makt i framtagandet av strategin och dess genomförande. Ekonomi: möjlighet att ta del av satsningar som rör skog.</p>	<p>Jämställdhetsintegrering av ansökan, resultat och genomförande av kommande regionala skogsstrategi för Gotland. Regeringens syfte: ”Skogen, det gröna guldets, ska bidra med jobb och hållbar tillväxt i hela landet samt till utvecklingen av en växande bioekonomi”.</p>	<p>2019</p>

Makt				
Intervjuserie <i>Goda exempel</i>	Tjänstepersoner och intresserad allmänhet.	Makt: Lyfta och sprida goda exempel i länet.	Intervjuer med gotländska maktavare på tema jämställdhet publiceras på hemsidan, i syfte att sprida goda exempel. Ytterligare minst två intervjuer under 2019.	2018–2019
Agenda 2030 och tvärperspektivgrupp	MR-handläggare och övriga processtöd	Makt: Säkerställa att jämställdhetsperspektiv är integrerat i Länsstyrelsens årliga styrningsprocesser.	Fortsatt samarbete för att hitta struktur och mätbara mål och indikatorer för §5–6 och Agenda 2030 så att de kan integreras i tertial och ÅR	2018–2019
Utvecklingssatsning totalförsvaret	Kris- och beredskapshandläggare samt projektledare	Makt: säkerställa att jämställdhets- och MR-perspektiv är integrerade i satsningen (representation och kunskap).	Processtöd. Mål är att höja kunskapsnivån, ta fram en metod för verksamhetsintegrering av MR och jämställdhet samt att jämställdhet och MR ska synas i resultatet (kunskap, organisation, representation, övning och kommunikation).	2018–2020
Utbildning i normkritisk kommunikation för kommunikatörerna	Kommunikatörer och kommunikationschef	Makt: Arbeta med ett normkritiskt och intersektionellt perspektiv i det som Länsstyrelsen förmedlar och kommunicerar.	Utbildning samt analys av ett tiotal publikationer ur ett jämställdhets- och intersektionellt perspektiv, eventuellt i samarbete med andra enheter/medarbetare/skribenter.	2018
Jämställdhetsintegrering av RSA	Kris- och beredskapshandläggare	Makt: Arbeta med ett normkritiskt och intersektionellt perspektiv i det som Länsstyrelsen förmedlar och kommunicerar.	Metod- och kompetensstöd till handläggare.	2018

Ekonomi				
Samarbete med Företagarna	Företagsledare, chefer	Ekonomi: Främja en jämställd och jämlik rekryteringsprocess hos gotländska arbetsgivare.	I anknytning till den planerade chefsutbildningen, tillsammans med Företagarna verka för att även chefer från näringslivet deltar i utbildningen.	2018
Nyanlända kvinnor efter etableringsprogrammet	I steg ett för höjd kunskapsnivå inom Länsstyrelsen. I steg 2 verka för insats till målgruppen	Ekonomi: Särskilt motverka de strukturer som kan verka hindrande för utrikes födda kvinnor att få ett arbete.	Kartlägga nuläge och eventuella arbetsmarknadshinder vad avser de kvinnor som lämnar etableringsuppdraget för att klargöra om Länsstyrelsen kan bidra till bättre resultat via samordning och samverkansstöd. Under 2019 i samarbete med integrationsstrateg undersöka möjligheter om finansiering till projekt.	2018–2019
MILSA utbildningsplattform	Integrationsstrateg	Ekonomi: Särskilt motverka de strukturer som kan verka hindrande för utrikes födda kvinnor att få ett arbete.	Länsstyrelsen Gotland deltar som samverkanspart i ESF-projekt: Utbildningsplattform för samhälls- och hälsokommunikatörer. Inom projektets ram ger integrationsstrateg stöd till utvecklingsarbete inom Region Gotland. Aktiviteten syftar till att ge jämställdhetsintegreringsstöd till integrationsstrategen.	2018–2019

Utbildning				
Normkritiskt bildstöd	Pedagoger, studie- och yrkesvägledare, tjänstepersoner på Arbetsförmedlingen.	Utbildning: Främja ett förstärkt normbrytande arbete med unga. Minska könssegregeringen inom hela utbildningsväsendet.	I samarbete med Region Gotland sprida bildstödet "En bild säger mer än tusen ord" från Statens medieråd.	2019
Samla och sprida goda exempel om jämställdhet inom samarbetet i Kompetensplattformen	Tillväxtstrateg och deltagare i Kompetensplattform	Utbildning: Verka för jämställdhet i de externa nätverk Länsstyrelsen deltar i kopplat till utbildning och omställning.	Föreläsning/workshop vid kompetensplattformen om chefsutbildning i jämställdhet.	2019
Obetalt hem- och omsorgsarbete				
Dela på det	Allmänheten, berörda tjänstepersoner	Obetalt hem- och omsorgsarbete: Uppmuntra ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen.	I samverkan med Försäkringskassan återsprida kampanjen "Dela på det" , om möjligt i anslutning till Försäkringskassans informationsinsatser på temat. Anordna ett JÄM-forum på tema jämställt föräldraskap där bland annat Försäkringskassan medverkar med aktuell forskning på området.	Planering 2018, genomförande 2019 (T1-T2).

Hälsa				
Metodutveckling för förstärkt samverkan kring psykisk ohälsa	Aktörer inom fältet social hållbarhet på Gotland.	Hälsa: Stödja och samordna i länet med att förebygga och motverka kvinnors och flickors, mäns och pojars psykiska ohälsa.	Ett samarbete med samordningsförbundet Finsam Gotland kring processkartläggning med tjänstedesignmetoder. Utarbeta metod och mallar för effektiv processkartläggning som kan användas brett. Ta fram fler ”personer” i bred samverkan. Utveckla paketerings- och publikationsmetoder som kan kopplas till en ”samverkanskarta” för länet.	2018–2019
Ta fram kunskapsunderlag kring jämställd och jämlik hälsa samt anordna ett spridningsseminarium	Länsstyrelsen primärt	Hälsa: Verka kunskapsförmedlande i länet i länet vad avser ny forskning om hälsa.	Spridning av kunskapsunderlaget, främst internt	2018
Uppmärksamma kvinnornas kulturarv när arkeologi upphandlas	Arkeologerna internt	Hälsa: Vässa jämställdhetsaspekterna i arbetet med skyddade områden, friluftsliv och kulturmiljö.	Genomgång av krav på genusperspektiv inom arkeologin. Utredda om det går att få in ett jämställdhetsperspektiv i utvecklingen av ett digitalt system för intresseanmälningar inom arkeologin kopplat till Platina (ASK).	2018–2019
Jämställdhetsintegrering av friluftslivsarbetet	Samordnare friluftsliv	Hälsa: Vässa jämställdhetsaspekterna i arbetet med skyddade områden, friluftsliv och kulturmiljö.	Utbildning, metodstöd till samordnaren, utgångspunkt kunskapsunderlaget	2018
Klimatanpassning och miljömål/generationsmål	Klimatsamordnare och miljömålssamordnare	Hälsa: Målgruppsanpassning av klimat- och miljöarbetet genom att belysa gruppen kvinnors och gruppen mäns beteenden i frågorna.	Minst en gemensam insats under året som knyter ihop klimatanpassning, miljömål och jämställdhet.	2019

