



Länsstyrelserna

Länsstyrelsernas handlingsplan för
lika rättigheter och möjligheter
2010-2012

Produktion: Länsstyrelserna i samverkan
Projektledare: Sara Selmros, Länsstyrelsen Dalarna

Tryck: Åtta45, 2010
Upplaga: 1 000 ex
Papper: Lessebo Linné White

Innehåll

Förvaltning	5
Finansiering	6
Uppföljning	6
A. Organisation	7
Övergripande mål – område A	8
B. Sakområden	11
Övergripande mål – Område B	12
C. Kommunikation	14
Övergripande mål – Område C	15
Bilaga: Indikatorer till övergripande mål	17

Länsstyrelsernas handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter 2010-2012

Artikel 1 i den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter lyder *Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter*. Den synen på människan ligger till grund för en rad bestämmelser inom FN, Europarådet och EU som Sverige är bundet av. För att garantera att alla har lika rättigheter finns diskrimineringsförbud. Den 1 januari 2009 trädde en ny diskrimineringslag i kraft. Målet för regeringens politik mot diskriminering är ett samhälle fritt från diskriminering. Att bekämpa diskriminering är en central målsättning i arbetet för mänskliga rättigheter på såväl internationell som nationell nivå.

Länsstyrelserna bör vara en förebild för lika rättigheter och möjligheter i samhället, varför det är av yttersta vikt att säkerställa att verksamheten är fri från diskriminering. Länsstyrelsernas verksamhet ska i alla led utgå från de mänskliga rättigheterna. Länsstyrelsernas uppdrag vad avser integrering av ett rättighets- och antidiskrimineringsperspektiv i verksamheten har utvidgats under senare år. År 2007 ställde sig samtliga länsstyrelser bakom en gemensam strategi för antidiskrimineringsarbetet. Strategin ligger till grund för denna handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter. Handlingsplanen har tagits fram i bred samverkan mellan länsstyrelserna. Syftet är att arbetet för lika rättigheter och möjligheter ska genomsyra länsstyrelsernas organisationer och verksamhet och att förhållningssättet ska vara gemensamt för länsstyrelserna. Länsstyrelsernas handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter utgår från diskrimineringslagen och den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna.

I diskrimineringslagen regleras förbud mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringslagen reglerar också de aktiva åtgärder som en arbetsgivare måste vidta för att förebygga och motverka diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter. Enligt länsstyrelseinstruktionens 5§ 5p ska länsstyrelsen integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering.

Länsstyrelsernas verksamhet liksom statsförvaltningen i övrigt vilar på en gemensam värdegrund som utgår ifrån demokrati och mänskliga rättigheter och som strävar mot rättsäkerhet och effektivitet. Medborgarna står i fokus. Värdegrunden finns beskriven i en rad lagar och förordningar, bland andra grundlagarna, brottsbalken och förvaltningslagen.

Det är en utmaning att arbeta med grundläggande värden som över tid ska genomsyra organisationen och bidra till ändrade attityder och beteenden. Landets länsstyrelser vill genom denna handlingsplan höja ambitionen och kvalitetssäkra arbetet mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter. I handlingsplanen beskrivs gemensamma insatser i form av bland annat kompetensutveckling och systematiskt erfarenhetsutbyte samt samverkan kring rutiner, riktlinjer och tekniska lösningar. Målet med planen är att alla länsstyrelser, tillsammans och var för sig,

med stöd av den gemensamma handlingsplanen ska kunna hålla en jämn och hög kvalitet i sitt arbete för lika rättigheter och möjligheter.

Ett gemensamt och samlat arbete innebär en effektivare användning av resurserna och ger tjugo myndigheter tillgång till en samlad kompetens och erfarenhet på området. Det ger möjlighet att samverka och gemensamt finna vägar för ett strategiskt inkluderande ledarskap. Samverkan stärker länsstyrelsernas verksamheter, organisation och förmåga att arbeta för en gemensam och stark arbetsgivarprofil. I *Utmaningar – strategi för den statliga arbetsgivarpolitiken 2007-2010* betonas att en blandning av bakgrund och kompetens har betydelse för arbete, kvalitet och kundorientering. Olikheter skapar även dynamik och kreativitet och lägger grunden för en framgångsrik och konkurrenskraftig arbetsplats med hög kvalitet.

Handlingsplanen beskriver hur genomförande, förvaltning och uppföljning av länsstyrelsernas arbete för lika rättigheter och möjligheter ska bedrivas. Föreslagna insatser är inriktade på att åstadkomma förändringar på organisationsnivå (område A), verksamhetsnivå (område B) samt i myndighetens externa och interna kommunikation (område C). Handlingsplanen omfattar sammanlagt 36 åtgärder som ska genomföras under åren 2010-2012. Indikatorer för mätningar mot de övergripande målen finns i bilagan.

Flera av åtgärderna avser utbildningsinsatser riktade mot olika delar av organisationen. Under område A och C presenteras utbildningsinsatser avsedda för chefer/rekryterare respektive informatörer. Under område B ligger en grundutbildning för alla anställda som ska ge grundläggande kunskaper om mänskliga rättigheter samt en fördjupad utbildning för vissa nyckelgrupper. Vid genomförandet av handlingsplanen torde tyngdpunkten i länsstyrelsernas arbete, liksom när det gäller jämställdhet, ligga på verksamhetsintegrering. Ett syfte med utbildningarna under område B är att öka förståelsen för hur de mänskliga rättigheterna kan integreras i verksamheten.

Förvaltning

Det yttersta ansvaret för genomförande av handlingsplanen och att myndigheten lever upp till lagstadgade krav ligger på respektive länsstyrelses ledning. Varje länsstyrelse avgör därför själv hur man vill organisera arbetet på den egna länsstyrelsen och vilka regionala anpassningar som behöver göras.

För att genomföra och förvalta handlingsplanen och hålla ihop det gemensamma arbetet krävs en projektorganisation med en styrgrupp och ett antal arbetsgrupper samt en fortsatt aktiv samverkan mellan länsstyrelserna. I styrgruppen bör två till tre länsråd samt företrädare för personalchefs nätverket, informatörsföreningen, chefsforum för social hållbarhet och företrädare för jämställdhets sakkunnigas nätverk ingå. Styrgruppens ansvar är att organisera och styra genomförandet, att följa arbetet och att rapportera till länsrådsmötet. Styrgruppen har också ansvaret för att, senast första kvartalet 2012, lägga förslag till länsrådsmötet om och hur en revidering av handlingsplanen ska ske.

Personalchefs nätverket och informatörsföreningen får ett särskilt ansvar för sina områden och bör samtidigt få uppdraget att i samverkan driva genomförandet i dessa delar. Nätverken får i uppdrag av styrgruppen att utse representanter. Fyra projektgrupper B1, B2, B3 och C, tillsätts som stöd för länsstyrelserna vid genomförandet av vissa åtgärder inom område B och C. Projektgruppernas ansvar och uppgift kommer att tydliggöras genom separata uppdrag från styrgruppen. Gruppernas uppdrag blir bland annat att initiera, bereda, följa upp insatser och rapportera till styrgruppen. Genomförandeansvaret framgår av handlingsplanens matris över delmål och åtgärder.

Finansiering

Merparten av insatserna i handlingsplanen sker inom ramen för länsstyrelsernas normala samverkan och kräver ingen särskild finansiering. De mer resurskrävande insatserna är i första hand utbildningsinsatserna. Det är svårt att på förhand sätta en exakt prislapp på de åtgärder och utbildningsinsatser som planeras och som ska upphandlas gemensamt. Syftet med att göra en gemensam upphandling är att det ska vara kostnadseffektivt. Bedömningen är att kostnaderna kommer att vara rimliga. I matrisen kommenteras finansieringen för varje åtgärd.

Uppföljning

Handlingsplanens övergripande mål beskriver de effekter som länsstyrelserna vill uppnå både under genomförandetiden och på längre sikt. Delmålen beskriver det resultat som önskas under handlingsplanens giltighetstid och som i sin tur bidrar till att uppfylla de övergripande målen.

Åtgärderna i handlingsplanen beskriver de insatser som ska genomföras. Till varje åtgärd i handlingsplanen finns ett tänkt resultatmått som ska underlätta uppföljning. Ett antal av dessa resultat har identifierats som indikatorer som bidrar till att uppfylla de övergripande målen för respektive område. Uppföljning av handlingsplanen sker löpande och årsvis av varje länsstyrelse för det egna arbetet och av genomförandeansvariga för de gemensamma insatserna.

A. Organisation

För att underlätta arbetet mot diskriminering och alla former av trakasserier kan man enligt DO samla allt förebyggande arbete i en plan för lika rättigheter och möjligheter. Länsstyrelsernas handlingsplan hanterar de krav på handlingsplaner som finns på en statlig arbetsgivare; handlingsplan för jämställdhet samt lönekartläggning, rutiner vid trakasserier och kränkande särbehandling, handlingsplaner för tillgänglighet samt skyldighet att anställa efter förtjänst och skicklighet. Det direkta ansvaret för de lokala insatserna ligger alltid på respektive arbetsgivare/myndighet.

När förkortningen HR används i handlingsplanen avses Human Resources. Begreppet står för ett strategiskt sätt att se på personalfrågor med utgångspunkt i individens utbildning, färdighet, talang och kompetens och även hälsa. De områden som handlingsplanen beskriver är viktiga nyckelprocesser i organisationens interna HR-arbete. Ledningsfunktionens attityd och beteende påverkar organisationens kultur och rådande värderingar, mer eller mindre direkt. Medvetenhet tillsammans med ett riktigt agerande blir därför extra viktigt för personer i ledande befattning. Det är myndighetsledningen som ansvarar för att beslutsprocesserna i organisationen är kvalitetssäkrade.

Att rekrytera personer med rätt kompetens är av avgörande strategisk betydelse för alla organisationer. Samtidigt är rekryteringsprocessen den aktivitet där risken att diskriminera är störst hos en arbetsgivare. Genom väl utvecklade rekryteringsmetoder och ett gemensamt arbete kan länsstyrelserna utveckla sitt rekryteringsarbete, säkerställa de lagliga kraven och stärka bilden av länsstyrelserna som en professionell och god arbetsgivare.

De centrala statliga avtalen öppnar för flexiblare anställningsvillkor och ökad individualisering. Flexibla anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter är en framgångsfaktor som tydligt stärker länsstyrelsernas arbetsgivarprofil. Det är viktigt att tillämpningen av dessa möjligheter är objektiv och neutral. Därför måste dessa frågor ses som strategiska frågor i organisationen. För att vara en attraktiv arbetsgivare måste den interna arbetsmiljön vårdas och utvecklas. Staten ska vara ett föredöme i arbetet med att tillgängliggöra samhället för alla.

Fyra utbildningsinsatser för olika målgrupper beskrivs på området, en avser ledarutbildning riktad till befintliga respektive nya chefer omfattande de lagstadgade kraven på arbetsgivare, organisationsstyrning och värderingar. Utbildningen ska ge goda insikter om de positiva effekter ett aktivt och förebyggande arbete har för hela organisationen och vilken inverkan man som ledare har i det arbetet. Vidare ska frågor om mänskliga rättigheter och värdegrund ingå som en del i kommande utvecklingsprogram för länsråden. Två utbildningar om kompetensbaserad rekrytering ska genomföras. En gemensam för länsstyrelsernas personalchefer med syfte att åstadkomma en likartad rekryteringsprocess med hög kvalitet på samtliga länsstyrelser och en utbildning som vänder sig till andra rekryterande chefer och fackliga representanter.

Övergripande mål – område A

Länsledning och chefer leder och utvecklar arbetet mot diskriminering, i sin arbetsgivarroll såväl som i rollen som verksamhetsansvarig.

Länsstyrelsernas medarbetare har anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter som stödjer individens och verksamhetens utveckling och utgår från lika rättigheter och möjligheter.

Delmål	Åtgärd	Tidsplan	Genomförandeansvar	Resultatmått	Finansiering
Länsstyrelsernas chefer och ledare har goda kunskaper om de lagens kraven på att arbeta aktivt och förebyggande mot diskriminering. De har även goda insikter om de positiva effekter ett aktivt och förebyggande arbete har för hela organisationen och vilken inverkan man som ledare har i det arbetet.	1. En utbildning för chefer och ledare om arbetsgivares skyldighet att arbeta aktivt mot diskriminering ska upphandlas gemensamt. Utbildningen ska också koppla dessa frågor till verksamhetsutveckling och värdegrund för staten (offentligt etos).	2010	Personalchefs nätverket.	Utbildningen har tagits fram, upphandlingen är genomförd.	Kräver inte särskild finansiering. Utförs inom ramen för personalchefs nätverkets samverkan.
	2. En utbildning för chefer och ledare om arbetsgivares skyldighet att arbeta aktivt mot diskriminering ska genomföras.	2011-2012	Respektive länsstyrelse.	Antal och andel chefer som genomgått utbildning och utvärderingsenkät.	Finansieras av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.
	3. Det länsstyrelse-gemensamma ledarutvecklingsprogrammet för nya chefer som länsstyrelserna har tagit fram ska innehålla en utvecklad kring del kring antidiskriminering.	2010	Personalchefs nätverket.	Tillägg till utbildningen har skett och utvärderats efter varje utbildningstillfälle.	Tillägget utgör ingen kostnad. Genomförandet av utbildningen finansieras av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.
	4. Frågor om mänskliga rättigheter och värdegrund ska ingå som en del i kommande utvecklingsprogram för länsråden.	2011	Länsråden.	Utvecklingsprogrammet har genomförts, länsråden har deltagit. Utvärderingsenkät.	Finansieras av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram alternativt Finansdepartementet.
Länsstyrelsernas rekryteringsprocess är fri från diskriminering.	5. Utbildning i kompetensbaserad rekrytering ska upphandlas gemensamt för åtgärderna 6 och 7.	2010	Personalchefs nätverket.	Gemensam upphandling är genomförd.	Kräver inte särskild finansiering. Utförs inom ramen för personalchefs nätverkets samverkan.

Delmål	Åtgärd	Tidsplan	Genomförandeansvar	Resultatmätt	Finansiering
	6. Länsstyrelsernas personalchefer/ rekryteringsansvariga ska delta i en gemensam utbildning, 1-2 dagar, om kompetensbaserad rekrytering, med syfte att åstadkomma en likartad rekryteringsprocess med hög kvalitet på samtliga länsstyrelser.	2011	Personalchefsnätverket Respektive länsstyrelse	Antal och andel som genomgått utbildning och utvärderingsenkät.	Finansieras av personalchefernas gemensamma utvecklingsmedel eller respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.
	7. Rekryterande chefer och fackliga representanter ska genomgå en kortare utbildning i kompetensbaserad rekrytering med syfte att höja kvaliteten i rekryteringsarbetet.	2011- 2012	Personalchefsnätverket. Respektive länsstyrelse.	Antal och andel som genomgått utbildning och utvärderingsenkät.	Finansieras av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.
Länsstyrelserna arbetar aktivt för att få bredare urvalsgrupper vid rekrytering.	8. Inventering av annonseringskällor ska göras med syfte att skapa intresse för att arbeta inom länsstyrelserna hos en bredare målgrupp.	2010	Personalchefsnätverket.	Antal identifierade annonseringskällor.	Kräver inte särskild finansiering. Utförs inom ramen för personalchefsnätverkets samverkan.
	9. Metod för att kvalitetssäkra annonstexter ska tas fram i syfte att texten ska ha ett inkluderande språk där efterfrågad kompetens är relevant och tydligt beskriven.	2010	Personalchefsnätverket.	Metod för att kvalitetssäkra annonstexter finns.	Kräver inte särskild finansiering. Utförs inom ramen för personalchefsnätverkets samverkan.
	10. Länsstyrelserna ska undersöka möjligheter att i samverkan delta på arbetsmarknadsdagar och mässor. Ett kostnadsförslag ska bifogas för att ta fram gemensamt informationsmaterial.	2011	Personalchefsnätverket.	Samverkansmöjligheterna är beskrivna och ett kostnadsförslag finns.	Kräver inte särskild finansiering. Utförs inom ramen för personalchefsnätverkets samverkan.

Delmål	Åtgärd	Tidsplan	Genomförandansvar	Resultatmätt	Finansiering
Planering och uppföljning av anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter ses som strategiska frågor och följs upp genom nyckeltal, på ledningsnivå i organisationen.	11. Ett länsstyrelse-gemensamt verktyg för uppföljning och kvalitetssäkring av arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter ska utredas och föreslås (ex Jämix eller AVI/Nyckeltalsinstitutet).	2012	Personalchefsnätverket.	Ett förslag till länsstyrelse-gemensamt verktyg finns.	Kräver inte särskild finansiering. Utförs inom ramen för personalchefsnätverkets samverkan.
Länsstyrelserna har aktuella handlings- och åtgärdsplaner i enlighet med diskrimineringslagen. För ändamålet finns en gemensam och sammanhållen mall som omfattar; handlingsplan för jämställdhet, rutiner vid trakasserier och kränkande särbehandling samt handlingsplan för tillgänglighet.	12. Gemensam sammanhållen mall för ändamålet ska tas fram. Mallen ska finnas på den gemensamma HR-portalen.	2010	Personalchefsnätverket. Respektive länsstyrelse.	Gemensam mall finns. Arbetet följs upp kontinuerligt i personalchefsnätverket och kommuniceras till berörda nätverk (ex jämställdhetssakkunniga, chefsforum).	Kräver inte särskild finansiering. Utförs inom ramen för personalchefsnätverkets samverkan.
Varje länsstyrelse gör kontinuerligt lönekartläggning. Alla länsstyrelser använder en gemensam och kvalitetssäkrad metod.	13. Förslag tas fram för vilken metod som ska användas.	2011	Personalchefsnätverket i samverkan med DO.	Gemensam och kvalitetssäkrad metod finns.	Kräver inte särskild finansiering. Utförs inom ramen för personalchefsnätverkets samverkan.
Länsstyrelserna är en arbetsplats som aktivt förebygger alla former av trakasserier och diskriminering.	14. Gemensamma frågor kring diskriminering och trakasserier tas fram och används i respektive länsstyrelses arbetsmiljöenkät.	2011	Personalchefsnätverket i samverkan med DO.	Gemensamma frågor finns, används och följs upp i personalchefsnätverket och redovisas till G7.	Kräver inte särskild finansiering. Utförs inom ramen för personalchefsnätverkets samverkan. Arbetsmiljöenkäten finansieras av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.
	15. Enkelt verktyg för uppföljning av frågorna kring diskriminering och trakasserier, ska tas fram. Syftet är att chefer och ledare ska kunna använda enkätresultatet för verksamhetsutveckling i dialog med sina medarbetare.	2011	Personalchefsnätverket i samverkan med DO.	Ett verktyg är framtaget och redovisat i personalchefsnätverket samt i respektive ledningsgrupp.	Kräver inte särskild finansiering. Utförs inom ramen för personalchefsnätverkets samverkan.

B. Sakområden

Länsstyrelsernas verksamhet liksom statsförvaltningen i övrigt vilar på en gemensam värdegrund som utgår ifrån demokrati och mänskliga rättigheter och som strävar mot rättsäkerhet och effektivitet. Medborgarna står i fokus. Värdegrunden finns beskriven i en rad lagar och förordningar, bland andra grundlagarna, brottsbalken och förvaltningslagen.

I arbetet med verksamhetsintegrering är det viktigt att skapa lärprocesser kring själva värdegrunden för att förstå vad den innebär för verksamheten. Här är kunskap om mänskliga rättigheter och skyddet mot diskriminering betydelsefullt. Det är också viktigt att utveckla rutiner/metoder för att säkerställa att rättigheterna omsätts i praktisk handling. Det är därför angeläget att arbeta för att verksamhetsintegrera mänskliga rättigheter och då särskilt skyddet mot diskriminering i länsstyrelsernas berednings- och beslutsprocesser. Verksamhetsintegrering av de horisontella perspektiven utifrån diskrimineringslagen innebär att den verksamhet som bedrivs inom länsstyrelserna och den service och de tjänster som erbjuds medborgarna är lika tillgänglig, av lika hög kvalitet och lika väl anpassad för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Det utbildningspaket som tas fram för alla anställda innehåller en grundläggande utbildning om mänskliga rättigheter och diskriminering och en särskild handledarutbildning. Vidare ska en fördjupad utbildning genomföras för nyckelgrupper som jurister och controllers eller motsvarande.

Ett nätverk eller liknande bildas för att utveckla metoder, kompetens och arbetssätt för verksamhetsintegrering av de mänskliga rättigheterna och bidra till ett ökat erfarenhetsutbyte mellan länsstyrelserna. Chefsforum för social hållbarhet får i uppdrag att i dialog med befintliga nätverk föreslå ett nätverk eller liknande för erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling. Det är också önskvärt att hitta och utveckla former för att ta hänsyn till övriga perspektiv i 5 § länsstyrelseinstruktionen och att dra lärdom av erfarenheter från arbetet med jämställdhetsintegrering.

En av åtgärderna i handlingsplanen är att arbeta fram en metod för att verksamhetsintegrera de mänskliga rättigheterna, särskilt skyddet mot diskriminering, i länsstyrelsernas berednings- och beslutsprocesser. Metoden är tänkt som ett stöd för att identifiera och bedöma risk för diskriminering. Några länsstyrelser har anmält att de har för avsikt att ansöka om projektmedel från Europeiska Socialfonden (ESF) för att ta fram metod- och processtöd, ambitionen är att erbjuda övriga länsstyrelser möjlighet att delta i eller följa och ta del av detta arbete.

Övergripande mål – Område B

Länsstyrelserna integrerar de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna, särskilt skyddet mot diskriminering.

Delmål	Åtgärd	Tidsplan	Genomförandeansvar	Resultatmätt	Finansiering
Länsstyrelsernas anställda har grundläggande kunskaper om mänskliga rättigheter, särskilt skyddet mot diskriminering. Förståelsen för hur mänskliga rättigheter kan integreras i verksamheten har ökat.	16. Länsstyrelsernas anställda ska genomgå den grundläggande utbildningen om mänskliga rättigheter och diskrimineringslagen som tagits fram inom ramen för uppdraget.	2011- 2012	Respektive länsstyrelse. Projektgrupp B1.	Antal och andel anställda som genomgått grundutbildning. Utvärderingsenkät.	Grundutbildningen sker med genomförande av länsstyrelsernas personal och finansieras av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.
	17. Varje länsstyrelse eller länsstyrelser i samverkan ska utse personer som ska genomgå en handledarutbildning i syfte att utbilda övriga anställda i den grundläggande utbildningen.	2010	Respektive länsstyrelse. Projektgrupp B1.	Antal och andel anställda som genomgått handledarutbildning.	Finansieras av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.
Länsstyrelserna har utvecklade stöd-funktioner och metoder för att belysa, analysera och beakta de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet, särskilt skyddet mot diskriminering.	18. En förstudie ska genomföras för att ta fram förslag till en fördjupad utbildning om mänskliga rättigheter, diskrimineringslagen för jurister, controllers, utvecklingsråd och andra nyckelpersoner för verksamhetsplanering och -integrering.	2010	Projektgrupp B2.	En förstudie är genomförd.	Finansieras av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.
	19. En utbildning om mänskliga rättigheter och diskrimineringslagen ska upphandlas och genomföras för jurister, controllers, utvecklingsråd och andra nyckelpersoner för verksamhetsplanering.	2011	Respektive länsstyrelse. Projektgrupp B2.	Antal länsstyrelser som har personer inom respektive yrkesgrupp som genomgått fördjupad utbildning.	Finansieras av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.

Delmål	Åtgärd	Tidsplan	Genomförandeansvar	Resultatmått	Finansiering
	20. Länsstyrelserna ska integrera ett rättighets- och antidiskrimineringsperspektiv i sin verksamhet, samt i sin planerings- och uppföljningsprocess.	Löpande, med uppföljning 2012.	Respektive länsstyrelse Projektgrupp B3.	Fråga vid uppföljning om hur man integrerat perspektiven i verksamhet, VP, uppföljning.	Finansieras av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.
	21. Ett nätverk eller liknande för kontinuerligt erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling bildas mellan länsstyrelserna i dialog med jämställdhetssakkunniga och integrationsnätverket LIN.	2010	Chefsforum för social hållbarhet.	Ett nätverk har bildats.	Utförs inom ramen för chefsnätverkets samverkan och finansieras av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.
	22. Ett mobiliseringsprojekt ska initieras och drivas för att undersöka möjligheterna till utvecklingsprojekt för verksamhetsintegrering för länsstyrelserna.	2010	Länsstyrelserna i Värmlands län Skåne län Västernorrlands län Östergötlands län Stockholms län Västra Götalands län i samverkan med övriga länsstyrelser.	Ett mobiliseringsprojekt har genomförts.	Extern finansiering söks ur Socialfonden.
	23. Ett gemensamt utvecklingsprojekt för framtagande av metoder för verksamhetsintegrering av ett rättighets- och antidiskrimineringsperspektiv ska initieras och drivas.	2011-2012	Länsstyrelserna i Värmlands län Skåne län Västernorrlands län Östergötlands län Stockholms län Västra Götalands län i samverkan med övriga länsstyrelser.	Utvecklingsprojekt pågår eller har avslutats. Resultaten har spridits till samtliga länsstyrelser.	Extern finansiering söks ur Socialfonden.
Länsstyrelsernas E-tjänster är tillgängliga för de som berörs av verksamheten.	24. Vid utvecklandet av E-tjänster skall samrådsgrupp för att säkerställa att ett tillgänglighetsperspektiv har beaktats.	Löpande	Utvecklingsansvariga för E-tjänster. LST-IT.	Bedömning av hur man beaktat tillgänglighetsperspektivet vid utvecklandet av E-tjänster.	Finansieras inom ramen för framtagande av aktuell E-tjänst.

C. Kommunikation

För att tillgodose de mänskliga rättigheterna i länsstyrelsernas kommunikation, måste den vara diskrimineringsfri. Det innebär att man tar hänsyn till både diskrimineringsgrunderna och tillgänglighetsaspekter. Informationsmaterial från länsstyrelserna ska vara tillgängligt för alla, oavsett fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar. Diskrimineringsfri kommunikation kräver kunskap och insikt hos alla medarbetare. Det kommer att krävas stora insatser – utbildningsmässigt och även resursmässigt – för att tillgängliggöra länsstyrelsernas information. Informationsmaterial ska också utformas så att alla ska kunna uppfatta informationsmaterialet som inkluderande. Diskrimineringsfri intern kommunikation ställer lika stora krav på tillgänglighet som den externa kommunikationen.

I och med den nya språklagen från 1 juli 2009 har minoritetsspråken fått en starkare ställning än tidigare, vilket ställer högre krav på myndigheternas service. Att tillgängliggöra länsstyrelsernas information kräver olika typer av insatser. För personer med nedsatt syn erbjuds till exempel skärmanpassning, talkassett eller Daisytal-bok, lättläst svenska finns för vissa grupper och teckenspråkstolkning är möjligt på begäran från den enskilde. Det innebär även att oavsett var man bor ska länsstyrelserna erbjuda information som är anpassad efter beställarens behov och presentera möjligheten på webbplatsen eller i skriftlig information. Grundläggande texter om länsstyrelserna finns också på minoritetsspråken finska, jiddisch, meänkieli, romani chib och samiska.

Särskilda utbildningsinsatser för informatörer upphandlas för att kunna genomföra de insatser som krävs inom kommunikationsområdet och för att kunna fungera som internt stöd kring diskrimineringsfri kommunikation. De kan delas upp i en utbildning för alla informatörer med fokus på tillgängliggörande av information och en utbildning specifikt för informatörer som arbetar med webben.

Det är varje enskild länsstyrelses ledning som beslutar om och avsätter resurser för att genomföra förändringar som gör att länsstyrelserna beaktar de mänskliga rättigheterna i all kommunikation. Länsstyrelsernas informatörer ansvarar för genomförandet. Stora delar av arbetet är tänkt att genomföras gemensamt, i projektform, för att säkerställa att alla länsstyrelser har samma nivå på sin kommunikation med medborgare och samarbetsparter. Det innebär att kravet på likformighet i service tillgodoses på samma sätt i alla länsstyrelser. Ytterligare ett argument för samarbete är att det finns effektivitetsvinster i att arbeta gemensamt.

Övergripande mål – Område C

Länsstyrelsernas externa kommunikation är fri från diskriminering. Alla som berörs av verksamheten kan tillgodogöra sig informationen och kommunicera med länsstyrelserna.

Länsstyrelsernas interna kommunikation är fri från diskriminering och främjar ett inkluderande arbetsklimat.

Delmål	Åtgärd	Tidsplan	Genomförandeansvar	Resultatmått	Finansiering
All information som läggs ut på de externa webbarna är fri från diskriminering och tillgänglig.	25. Webbplatsen ska tillgängliggöras tekniskt till WAI-standard enligt internationella riktlinjer för standard för webb-tillgänglighet.	2011	Ansvariga för det gemensamma webbarbetet (MOSS).	Tillgänglighetsmätningens resultat.	Finansieras inom MOSS/webbsamordningsprojektet.
	26. Rutiner för att erbjuda alternativa format på webben ska tas fram i samverkan mellan länsstyrelserna.	2011	Projektgrupp C.	Rutiner finns.	Kräver inte särskild finansiering. Utförs inom ramen för informatörsföreningens samverkan.
	27. Webbpubliceringsverktyget ska vara tillgängliggjort och webbplatserna ska uppfylla alla de krav som finns på tillgänglighet, enkelhet och logisk struktur.	2011	Ansvariga för det gemensamma webbarbetet (MOSS).	Tillgänglighetsmätningens resultat.	Finansieras inom MOSS/webbsamordningsprojektet.
	28. Den länsstyrelse-gemensamma webb-plattformen ska erbjuda grundläggande information om verksamheten på lättläst svenska, minoritetsspråk och teckenspråk. Alla länsstyrelser publicerar denna information.	2011	Ansvariga för det gemensamma webbarbetet (MOSS). Respektive länsstyrelse.	Information om verksamheten på lättläst svenska, minoritetsspråk och teckenspråk finns och alla länsstyrelser publicerar den.	Finansieras inom MOSS/webbsamordningsprojektet.
	29. Alla informatörer som arbetar med webb, inklusive redaktionen för lansstyrelsen.se, ska få utbildning i att tillgängliggöra sina webbsidor.	2011	Projektgrupp C.	Antal och andel anställda som genomgått utbildning. Utvärderingsenkät.	Finansieras genom länsstyrelsegemensamt infoprojekt alternativt av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.
	30. När insatserna har genomförts ska en tillgänglighetsmätning av de externa webbplatserna genomföras.	2011	Ansvariga för det gemensamma webbarbetet (MOSS)	Tillgänglighetsmätning är genomförd.	Finansieras inom MOSS/webbsamordningsprojektet.

Delmål	Åtgärd	Tidsplan	Genomförandeansvar	Resultatmått	Finansiering
Länsstyrelsernas skriftliga, ljud- och bildburna information ska vara fri från diskriminering och tillgänglig. Språk och bildval ska spegla det omgivande samhället.	31. Inom ramen för länsstyrelsernas gemensamma informationsarbete ska ett analysverktyg och checklistor tas fram för hur man skriver samt använder bilder utan att diskriminera.	2011	Projektgrupp C.	Analysverktyg och checklistor finns.	Utförs inom ramen för informatörsförningens samverkan och finansieras av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.
	32. Rutiner för att erbjuda alternativa informationsformat ska tas fram i samverkan mellan länsstyrelserna.	2011	Projektgrupp C.	Rutiner finns.	Utförs inom ramen för informatörsförningens samverkan och finansieras av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.
	33. En särskild utbildning ska hållas för informatörerna med fokus på tillgängliggörande av information.	2011	Projektgrupp C.	Antal och andel anställda som genomgått utbildning utvärderingsenkät.	Finansieras genom länsstyrelsegemensamt infoprojekt alternativt av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.
	34. Ett antal nyckelpersoner inom respektive länsstyrelse ska utses och få kunskap om och verktyg för hur man tillgängliggör pdf-filer.	2011	Respektive länsstyrelse.	Nyckelpersoner med kunskap och verktyg för att tillgängliggöra pdf-filer finns vid respektive länsstyrelse.	Finansieras av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram .
All information som läggs ut på länsstyrelsernas intranät är fri från diskriminering och tillgänglig.	35. Under 2011 ska alla länsstyrelser flytta sina intranät till den gemensamma MOSS-plattformen. De nya intranäten ska tillgängliggöras.	2011	Ansvariga för MOSS-projektet Intranät.	Fråga vid uppföljning hur intranäten tillgängliggjorts.	Förutsätter fortsatt finansiering av MOSS/webb-samordningsprojektet 2011.
	36. De webbredaktörer som publicerar internt ska få utbildning i att tillgängliggöra webbsidor på intranätet.	2011	Projektgrupp C.	Antal och andel anställda som genomgått utbildning utvärderingsenkät.	Finansieras genom länsstyrelsegemensamt infoprojekt alternativt av respektive länsstyrelse inom ordinarie ram.

Indikatorer till övergripande mål

Övergripande mål – Område A

Länsledning och chefer leder och utvecklar arbetet mot diskriminering, i sin arbetsgivarroll såväl som i rollen som verksamhetsansvarig.

Länsstyrelsernas medarbetare har anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter som stödjer individens och verksamhetens utveckling och utgår från lika rättigheter och möjligheter.

Indikator

- Länsstyrelsernas chefer och ledare har genomgått utbildning i enlighet med åtgärder i handlingsplanen.
- Länsstyrelsernas lönekartläggningar visar att inga osakliga löneskillnader baserade på kön förekommer.
- Länsstyrelsernas arbetsmiljöenkäter innehåller tydliga frågor kring diskriminering och trakasserier.
- Länsstyrelsernas chefer och ledare använder resultatet från arbetsmiljöenkäten för verksamhetsutveckling.
- Länsstyrelserna har aktuella planer för tillgänglighet, jämställdhet och kränkande särbehandling – samlat i en plan för lika rättigheter och möjligheter.

Övergripande mål – Område B

Länsstyrelserna integrerar de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna, särskilt skyddet mot diskriminering.

Indikator

- Utvärdering av grundutbildningen visar att deltagarna upplever att deras kunskaper om mänskliga rättigheter har ökat.
- Utvärdering av grundutbildningen visar att deltagarna upplever att deras förmåga att integrera ett rättighetsperspektiv i sin verksamhet har ökat.
- Länsstyrelserna har utvecklat former för kontinuerligt erfarenhetsutbyte avseende arbetet för lika rättigheter och möjligheter.
- Länsstyrelserna har utvecklat metoder för verksamhetsintegrering av ett rättighets- och antidiskrimineringsperspektiv.

Övergripande mål – Område C

Länsstyrelsernas externa kommunikation är fri från diskriminering. Alla som berörs av verksamheten kan tillgodogöra sig informationen och kommunicera med länsstyrelserna.

Länsstyrelsernas interna kommunikation är fri från diskriminering och främjar ett inkluderande arbetsklimat.

Indikator

- Specifik upphandlad tillgänglighetsmätning visar att länsstyrelsernas webbplatser uppfyller de krav som finns på tillgänglighet enligt WAI-standard (internationella riktlinjer för standard för webbtillgänglighet).
- Alla länsstyrelser har utbildade resurspersoner för att tillgängliggöra av pdf-filer.
- Länsstyrelserna uppfyller samtliga kriterier i Handisams årliga tillgänglighetsuppföljning.



Länsstyrelserna