**Handlingsplan jämställd regional tillväxt Jämtland Härjedalen 2016-2018**

**Projektet i sin helhet**

Jämställd regional tillväxt Jämtland Härjedalen 2016-2018 genomförs inom regional utvecklingsförvaltning i Region Jämtland Härjedalen.

Projektet ska bidra till en jämställd regional tillväxt där kvinnor och män har samma makt och förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och på likvärdiga villkor få tillgång till de resurser som finns för regionala satsningar på hållbar tillväxt. Arbetet är en fortsättning på arbetet med regionala handlingsplaner för jämställd regional tillväxt 2012-2014.

Arbetet är strukturerat i följande tre prioriteringar, som baseras på en tidigare genomförd nuläges- och behovsanalys:

* Arbets- och beslutsprocesserna för regionens tillväxtarbete ska jämställdhetsintegreras med ett intersektionellt perspektiv
* Regionen ska integrera ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i det regionala tillväxtprogrammet och säkerställa att jämställdhetsintegrering med intersektionell analys tillämpas vid genomförandet av programmet.
* Utveckla regionens förmåga att styra, ställa krav och följa upp andra tillväxtaktörers jämställdhetsarbete.

För att jämställdhet ska integreras i det ordinarie arbetet kommer kompetenshöjande insatser att genomföras tillsammans med verkstäder som utgår ifrån medarbetares dagsaktuella frågor, som exempelvis revidering av en strategi, beredning av ett remissvar eller planering av en seminariedag. Målgrupper för arbetet är ledningsgruppen, medarbetare (främst handläggare), politiker och bolag och medlemsorganisationer som ägs helt eller till del av Region Jämtland Härjedalen och erhåller verksamhetsbidrag knuten till regionala utvecklingsnämndens rambudget.

Mål och indikatorer kommer delvis att arbetas fram under projektets gång. Några identifierade mål är:

* Ökad kompetens bland förvaltningens medarbetare och politiker.
* Ökat antal ärenden som har bereds utifrån framtagen rutin för jämställdhet och jämlikhet.
* Ett reviderat regionalt tillväxtprogram där jämställhet med ett intersektionellt perspektiv integrerats i alla programområden. Samt att detta program har börjat att tillämpas.
* Alla bolag/medlemsorganisationer ska ha ägardirektiv som beaktar jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv.

Projektets resultat kommer att återredovisas till deltagande aktörer i projektet löpande. Nära dialoger kommer att ske med medarbetare, politiker och berörda aktörer. På hemsidan kommer resultat och uppföljningar att publiceras. Kompetensinsatser kommer även att dokumenteras genom att de spelas in för att användas internt i förvaltningen. För att kunna paketera, sprida och utveckla arbetet som görs under projektperioden och efter projektets slut kommer en extern utvärderare att knytas till projektet.

I projektet ingår även deltagande vid av Tillväxtverket arrangerade erfarenhetsträffar, slutkonferens samt att delta i det kollegiala utbytet med andra regionalt tillväxtansvariga.

|  |  |
| --- | --- |
| **Aktivitetsplan** | ***Uppgifter i denna tabell ärvs från Aktivitetskostnadsberäkningen.*** |
| **Aktivitet** | **Start** | **Slut** | **Belopp** | **Egna noteringar** |
| **Webbutbildning, dialoger** | 161101 | 170831 | 127 492  |  Prioritering 1 |
| **Verkstäder internt** | 170301 | 181031 | 380 400  |   Prioritering 1 |
| **Utbildning personal** | 161101 | 181015 | 1 394 300  |   Prioritering 1 |
| **Utbildning ledningsgrupp** | 170201 | 180930 | 849 560  |   Prioritering 1 |
| **Utbildning politik** | 170301 | 180930 | 200 630  |   Prioritering 1 |
| **Utvärdering RTP** | 161101 | 170228 | 152 704  |   Prioritering 2 |
| **Mål indikatorer** | 170101 | 170630 | 288 060  |   Prioritering 2 |
|  **Samverkan RTP** | 170201 | 181031 | 293 821  |   Prioritering 2 |
| **Verkstäder internt** | 170901 | 181031 | 75 170  |   Prioritering 2 |
| **Mål, indikatorer** | 161101 | 181031 | 88 060  |   Prioritering 3 |
| **Framtagande rutin** | 170101 | 171031 | 211 914  |   Prioritering 3 |
| **Dialoger med aktörer** | 161101 | 181031 | 248 340  |   Prioritering 3 |
| **Projektredovisning, nationella träffar mm** | 161101 | 181107 | 892 688  |   Prioritering 3 |
| **Summa** |  |  | **5 203 139**  |   |   |   |

**Budget för projektet som helhet**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kostnadsbudget** | ***Detta är den sammanställda Kostnadsbudgeten. Denna för du över i ansökningsblanketten.*** |
| **Kostnadsslag** | **År 1** | **År 2** | **År 3** | **År 4** | **År 5** | **Kostnad per kostnadsslag** |
| **Egen personal** | 49 000 | 1 500 000 | 903 312 | 0 | 0 | **2 452 312** |
| **Köp av tjänst** | 100 000 | 1 145 000 | 460 000 | 0 | 0 | **1 705 000** |
| **Lokaler** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **Resor** | 8 000 | 87 000 | 87 000 | 0 | 0 | **182 000** |
| **Övrigt** | 0 | 324 000 | 299 500 | 0 | 0 | **623 500** |
| **Indirekta kostnader** | 4 802 | 147 000 | 88 525 | 0 | 0 | **240 327** |
| **Offentligt bidrag i annat än pengar** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **Privat bidrag i annat än pengar** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **Summa:** | **161 802** | **3 203 000** | **1 838 337** | **0** | **0** | **5 203 139** |
| *Beloppen i denna tabell ska skrivas in i* ***kostnadsbudgeten*** *i Ansökningsblanketten. Komplettera med kontonummer per Kostnadsslag.Kontrollera så att inga kostnader saknas exempelvis ifall ni har medfinansiering i form av "Bidrag i annat än pengar" om inte detta är angivet i aktivitetsplanen. Komplettera med konto/n per kostnadsslag enligt kostnadsspecifikationen.* |

**Kontaktuppgifter för kontaktperson i er organisation**

Marina Gregorsson

Områdeschef

marina.gregorsson@regionjh.se

063-14 66 19

**Webbadress för projektet**

[www.regionjh.se/jamstalldhet](http://www.regionjh.se/jamstalldhet)

**Prioritering 1: Arbets- och beslutsprocesserna för regionens tillväxtarbete ska jämställdhetsintegreras med ett intersektionellt perspektiv**

*Nuläges- och behovsanalys*

2009 undertecknade dåvarande Jämtlands läns landsting den Europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklarationen). Det innebar ett beslut om att arbeta strategiskt med jämställdhetsintegrering och mot flerfaldig diskriminering och missgynnande.

Inom Regionförbundet Jämtlands län har jämställdhet varit en politiskt prioriterad fråga sedan 2014. En områdeschef utsågs till ansvarig för jämställdhetsfrågorna i samband med uppdraget Handlingsplan för en jämställd regional tillväxt. Förankringen av arbetet var med andra ord inte tillräcklig och ledningsgruppen brast i sitt uppdrag att driva arbetet vidare. En anledning till detta, som uppgetts av ledningen, har varit bristande kunskap i frågorna och därmed också en osäkerhet kring hur frågan ska arbetas med. Även politiska företrädare har påtalat att bristen på kunskap och förståelse för frågan har inneburit att frågan inte följts upp och styrts i den utsträckning som det funnits behov för.

*Regionala behov*

För att få till en kraftfull styrning och ledning med ett tydligt jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv behöver de strategiska diskussionerna kopplat till rådande ojämställdhet och ojämlikhet utvecklas och utökas. Det är av stor betydelse att dessa diskussioner utgår från kunskap om jämställdhet, jämlikhet, makt, normer och diskriminering och hur det påverkar kvaliteten på verksamheten, den hållbara utvecklingen och möjligheten att nå målet med jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet. Diskussionerna behöver föras i ledningsgrupper på både förvaltningsledningsnivå och politisk nivå. Det är nödvändigt att samtliga medarbetare börjar reflektera och fundera kring jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv och hur det berör dem i deras yrkesvardag. För att kunna göra relevanta och sakliga reflektioner behövs kunskap. Det behövs en ökad problematisering och diskussionen avseende vad som önskas uppnås med regionala utvecklingsförvaltningens jämställdhetsarbete och att jämställdhet inte enbart arbetas med i syfte att uppnå tillväxt utan att kopplingen till demokrati är nödvändigt i och med att det också utgör en koppling till frågor om makt och maktfördelning. Det finns behov av tydligare målformuleringar för att uppnå en jämställd och jämlik verksamhet liksom indikatorer för att kunna mäta och följa hur arbetet utvecklas. Samtalens syfte ska vara att hitta strategier framåt för att bryta maktstrukturer och exkluderande normer och istället arbeta fram arbets- och beslutsprocesser som är jämställdhetsintegrerade och socialt inkluderande.

I beslut som tas inom regional utveckling behöver jämställdhet som horisontellt kriterium äga en större betydelse som underlag för ställningstagande till exempelvis medfinansiering av framtida projekt. Kraven ska utformas med syfte att förändra rådande maktstrukturer inom företagsfrämjande insatser. De skrivningarna utgör en del av den bedömning som därefter ligger till grund för ställningstagandet om projektmedel skall beviljas eller inte. Det kan konstateras att de horisontella kriterierna idag inte har något större betydelse över beslutsfattandet samt att de inte följs upp i någon betydande omfattning. Både när det gäller offentlig stödfinansiering till företag och medfinansiering av projekt är det viktigt att börja reflektera över rådande normer. Även här är det viktigt att utmana rådande normer och en framtida aspekt kan vara att följa inom vilka branscher/sektorer som projektet genomförs inom och hur många arbetstillfällen skapas för inrikes och utrikesfödda kvinnor respektive män.

*Prioriterat område från regeringens nationella strategi*

Systematiskt ledningsarbete för att besluta och integrera jämställdhetsmål och utgå från genusanalys vid planering och genomförande av det regionala tillväxtarbetet, inklusive budget, framtagande av regionala utvecklingsstrategier (RUS) samt övriga strategier och program för till exempel. innovation, boende, transporter, attraktivitet och kompetensförsörjning.

*Prioriteringens syfte*

Syftet med prioriteringen är att stärka jämställdhets- och jämlikhetsperspektivet i det systematiska ledningsarbetet inom regionala utvecklingsförvaltningen. En viktig del i detta är att höja kompetensnivån inom förvaltningen, både hos medarbetarna och hos ledningsgruppen, samt förstärka medvetenheten kring hur genus och makt ständigt skapas i det vardagliga handlandet och beslutsfattandet. Med en högre kunskap och medvetenhet om kopplingen mellan genus, jämställdhetsintegrering, diskriminering och regionalt tillväxtarbete är målsättningen att förstärka jämställdhets- och jämlikhetsperspektivet i det systematiska ledningsarbetet inom förvaltningen. Förvaltningen hanterar en stor mängd ärenden, allt från framtagande av styrande dokument, svar på remisser till beslut rörande fördelningen av projektmedel. Det är därför nödvändigt att arbets- och beslutsprocesser är jämställdhetsintegrerade med ett intersektionellt perspektiv för att säkerställa att beslut och förslag till beslut bidrar till ett jämställt och hållbart samhälle.

*Prioriteringens mål 2018*

* Ledningsgruppens och medarbetarnas kompetens och medvetenhet om jämställdhet, jämlikhet, makt och normer och hur det påverkar och inverkar på det regionala tillväxtarbetet ska ha ökat under programperioden.
* Ledningsgruppen samt övriga medarbetare ska ha fått ökad kompetens och medvetenhet om hur jämställdhet, jämlikhet, makt och normer påverkar de beslut, samtal, möten och verkställanden som de genomför i vardagen och fått kunskap för att agera mer normvidgande.
* Ledningsgruppen ska ha fått ökad förståelse, insikt och kraft i att leda förvaltningen mot en mer jämställd och jämlik verksamhet.
* Antalet ärenden vars beslutsunderlag tillämpar framtagen rutin för att bereda ett ärende med jämställdhets-, jämlikhets- och barnrättsperspektiv inom förvaltningen för regional utveckling ska ha ökat.

*Målgrupper*

Tjänstemän och politiker inom regional utveckling som bereder och fattar beslut i förvaltningen. Alla medarbetare kommer till viss del att aktiveras genom kompetenshöjande insatser och handläggarverkstäderna.

Aktiviteter 2016-2018

**Webbutbildning och efterföljande dialoger**
Tid: 2017
Syfte: Webbutbildningen syftar till att ge chefer, medarbetare och förtroendevalda en grundläggande kunskap och ökad medvetenhet om jämställdhets och jämlikhetsfrågor. En webbaserad utbildning möjliggör att samtliga medarbetare får samma kunskap förmedlad till sig och den finns tillgänglig även för nya medarbetare eller medarbetare som av olika anledningar varit borta vid ett utbildningstillfälle. Syftet med att samtliga medarbetare genomgår webbutbildningen om jämställdhet och jämlikhet är att samtliga får en baskunskap som går att använda som utgångspunkt för förvaltningens fortsatta arbete. Den efterföljande dialogen på respektive områdes arbetsplatsträff är nödvändig för att sammanfatta och sätta kunskapen i sitt sammanhang utifrån medarbetarnas yrkesvardag så att den också kan utgöra ett stöd för att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering och intersektionalitet i stort inom förvaltningen.

**Workshop/verkstäder för handläggning av ärenden med ett jämställdhets-, jämlikhets- och barnrättsperspektiv. Särskilt riktat mot chefer och medarbetare som i högst utsträckning berörs av prioriteringen.**Tid: 2017-2018
Syfte: Stärka medarbetarnas kompetens i ärendehandläggning där ett jämställdhets-, jämlikhets- och barnrättsperspektiv säkerställs genom praktiskt träning på verklighetsanknutna case. Minst sex tillfällen per år under 2017 och 2018.

**Utbildningsprogram för ledningsgruppen inom regionala utvecklingsförvaltningen med fokus på jämställdhetsintegrering, intersektionalitet, regional tillväxt, organisation och ledarskap.**
När: 2017-2018
Syfte: Syftet med ett särskilt utbildningsprogram till ledningsgruppen är att komplettera den kompetenshöjande insats som webbutbildningen, dialog- och processamtalen gett och höja ledningsgruppens kunskap och handlingskraft ytterligare. Fokus ska ligga på att nå en ökad medvetenhet om normer och exkluderande strukturer och hur det påverkar det regionala utvecklingsarbetet samt förstå vikten av ett tydligt ledarskap kopplat till jämställdhetsintegrering och intersektionalitet.

**Kompetenshöjande insatser för förvaltningens samtliga medarbetare**När: 2016-2018
Syfte: Vid personaldagar och liknande under programperioden med start hösten 2016.
Utbildningsdagarna syftar till att stärka kompetensen för samtliga medarbetare och chefer inom förvaltningen och öka medvetenheten om jämställdhet, genus, intersektionalitet, jämlikhet.

**Kompetenshöjande insatser för förtroendevalda inom regionala utvecklingsnämnden, två gånger per år**När: 2017-2018
Syfte: För att integrera jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv i hela det regionala tillväxtarbetet kommer politiken involveras. För att öka kunskapen och medvetenheten om jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv kommer kunskapsinsatser genomföras för politiken. Dessa kommer att bestå av en kunskapsdel och en workshopdel där tillämpning av kunskapsdelen sker. Detta kommer att ske vid två halvdagar per år.

**Genomförande**

# Webbutbildning med efterföljande dialoger

**Framtagande av webbutbildning jämställdhet och jämlikhet. Modulbaserad senast början av februari 2017.**

Region Jämtland Härjedalens strateg inom området jämställd och jämlik verksamhet arbetar fram ett förslag till webbutbildning tillsammans med ansvarig personalstrateg inom regionen. Upphandling görs med relevant företag. Därefter arbetas utbildningen fram i samverkan med upphandlat utbildningsföretag under hösten 2016. Samtliga chefer inom regionala utvecklingsförvaltningen kommer ges i uppdrag att säkerställa att samtliga medarbetare genomgår webbutbildningen under februari och mars månad.

**Genomförd webbutbildning för ledningsgruppen med efterföljande dialog och konklusioner ska vara genomförd med ledningsgruppen senast sista mars 2017**

Den efterföljande dialogen har som syfte att ledningsgruppen gemensamt ska reflektera över utbildningen och koppla kunskapen till sina ansvarsområden. Under dialogen ska även ett gemensamt samtalsunderlag tas fram inför dialogen med medarbetarna på arbetsplatsträffarna. Det gemensamma samtalsunderlaget ska säkerställa att medarbetarna får så lik information och dialog som möjligt och utgöra stöd för hela förvaltningens grundläggande kunskapspåfyllnad inom området jämställdhet, jämställdhetsintegrering och intersektionalitet. Förvaltningschefen ger i uppdrag till förvaltningens samtliga chefer och tjänstepersoner som sitter med i ledningsgruppen att genomföra webbutbildningen någon gång under en två-veckors-period i februari 2017. Därefter avsätts två timmar på en kommande ledningsgrupp (senast mitten av mars 2017) för dialog och konklusioner avseende webbutbildningen och förvaltningens interna arbete med jämställdhets- och jämlikhetsfrågor. Dialogen leds av sakkunnig strateg inom området. Därefter genomförs ett mindre processarbete som har till syfte att landa ett samtalsunderlag inför chefernas dialog med sina egna medarbetare på arbetsplatsträffarna avseende webbutbildningen. Samtalsunderlaget sammanställs därefter av den sakkunnige som hållit i processen. Samtalsunderlaget läggs upp i organisationens ledningssystem för att göra det tillgängligt och transparent. Förvaltningschef för regional utveckling är ansvarig för genomförandet och säkerställandet av att cheferna genomför webbutbildningen och deltar i dialogen på en ledningsgrupp. Deltagandet ska vara obligatoriskt. Ansvarig strateg inom förvaltningen utgör stöd till förvaltningschefen för genomförandet.

**Genomförd webbutbildning för medarbetare med efterföljande dialog ska vara genomförd på områdenas APT senast sista juni 2017**

Efter att cheferna själva genomgått webbutbildningen och att ledningen gemensamt arbetat fram samtalsstödet inför dialogerna på arbetsplatsträffarna uppmanar samtliga chefer sina medarbetare att genomföra webutbildningen. Webutbildningen ska vara genomförd av samtliga medarbetare inom en fyra-veckors-period. Dialoger på arbetsplatsträffar ska genomföras efteråt och när dialogen genomförs ska samtliga medarbetare har genomgått utbildningen så att alla kan delta i samtalet. Deltagandet på just dessa arbetsplatsträffar ska vara obligatoriska för att säkerställa att samtliga medarbetare har fått nödvändig kunskap och reflektion kring sin yrkesvardag för själv kunna börja reflektera över jämställdhetsfrågor och intersektionalitet kopplat sin sitt uppdrag inom förvaltningen. Respektive chef ansvarar för genomförandet. Stöd kan ges av förvaltningens ansvarige strateg inom jämställd regional tillväxt.

Utbildningsprogram för ledningsgruppen inom regionala utvecklingsförvaltningen med fokus på jämställdhetsintegrering, intersektionalitet, regional tillväxt, organisation och ledarskap.

**Utbildningsprogram**
Ledningsgruppens utbildningsinsatser ska genomföras parallellt med det övriga arbetet inom ramen för Jämställd regional tillväxt. En del utbildningsdagar kommer att samköras med de kompetenshöjande insatserna som ska genomföras under personalsdagar för medarbetare och chefer då externa föreläsare och utbildare tas in. De delar som exklusivt rör ledningsgruppen kommer fokuseras på ledarskap och organisationsutveckling. Tyngdpunkten ska ligga på att öka medvetenheten om genus och intersektionalitet och hur ett medvetet ledarskap kan bidra till att arbetet med jämställdhets- och jämlikhetsintegrering utvecklas och drivs framåt och hur det kan förstärkas kopplat till uppdragen som regionalt utvecklingsansvarig. Utbildningarna ska vara interaktiv med en hög grad självreflektion för att öka förståelsen för hur kön, genus och maktordningar skapas dagligen av oss alla och hur vi genom våra beteenden, ageranden och beslut återskapar exkluderande strukturer och hur vi kan arbeta i ledning, styrning och i vårt dagliga arbete med att handla och agera på ett sätt som istället öppnar upp och vidgar normerna i samhället, inom förvaltningen, i ledningsgruppen och i det regionala utvecklingsarbetet. Sammantaget ska sju utbildningstillfällen genomföras. Fyra under 2017 och tre under 2018. Ansvarig strateg inom förvaltningen ska samordna utbildningsinsatserna och ta in externa föreläsare med spetskompetens inom de ämnen som syftet för utbildningen uppger. Förslag till föreläsare/utbildare finns bifogat handlingsplanen men ev justeringar kan vara nödvändiga beroende på kostnad och deras möjlighet att delta. Fem av utbildningstillfällena ska genomföras som heldagsutbildningar. De två sista ska genomföras som tvådagsutbildning utbildningstillfälle med övernattning för att förstärka utvecklingsprocessen i ledningsgruppen. Förvaltningschefen är ansvarig för genomförandet. Till sitt stöd har chefen ansvarig strateg inom förvaltningen. Förslaget till utbildningsprogrammet ska förankras i förvaltningens ledningsgrupp.

**Workshop om jämställdhets- och jämlikhetsintegreringsarbetet ska genomföras efter webbutbildning** men före ledningsgruppens reflektion och dialog kopplad till webbutbildningen. Arbetet genomförs under en halvdag och hålls i av ansvarig strateg inom förvaltningen. Utgångspunkten är de första trappstegen i JämStöds Praktika (Metodbok från JämStöd, Utredningen för stöd för jämställdhetsintegrering i staten, SOU 2007:15) metod “Trappan” där självskattningen samt övningarna inom trappsteg 1 och 2 genomförs i mindre grupper. Självskattningen har till syfte att tydliggöra vart förvaltningen just nu befinner sig avseende arbetet med jämställdhet och jämlikhet och ger en gemensam bild kring vilka arbetsinsatser som behövs för att kunna driva på arbetet framåt. Trappsteg 1 och 2 syftar till att undersöka förutsättningarna för arbetet med jämställdhet och jämlikhet inom förvaltningen och utgör därför en bra utgångspunkt för diskussioner kring möjligheter och svårigheter med att arbeta med jämställdhets- och jämlikhetsintegrering. Upplägget har genomförts och testats tidigare inom organisationen och har gett ett gott resultat för att arbeta fram en gemensam målbild för jämställdhets- och jämlikhetsarbetet. En styrka med metoden är att den även synliggör eventuella hinder som finns för skapa en jämställd och jämlik verksamhet samt att den möjliggör en dialog kring viljan att faktiskt arbeta med jämställdhet och jämlikhet inom förvaltningen. Ledningsgruppens framarbetade målbild ska därefter dialogiseras på arbetsplatsträffar och ev revideras utifrån medarbetarnas synpunkter och reflektioner. Förvaltningschefen ska tillsammans med ansvarig strateg inom förvaltningen planera processarbetet.

Kompetenshöjande insatser för förvaltningens medarbetare

Under de år som arbetet med jämställd regional tillväxt har ett särskilt fokus inom regionala utvecklingsförvaltningen ska alla personaldagar och liknande ha ett särskilt fokus på jämställdhetsintegrering och intersektionalitet kopplat till de ärenden och frågor som diskuteras på personaldagarna. Externa föreläsare kommer att anlitas och innehållet ska vara detsamma som en del av de utbildningsinsatser som ingår i ledningsgruppens särskilda utbildningsprogram. Syftet med det är att ledningsgruppen och övriga medarbetare i stor utsträckning är i behov av samma utbildningsinsatser så att det inom förvaltningen skapas en gemensam kunskapsbas i jämställd regional tillväxt. Ett stort fokus kommer att ligga på att stärka medvetenheten kring hur kön, genus och maktordningar skapas och återskapas i samhället kopplat till det enskilda görandet och beslutet i vardagen. Att stärka deltagarnas egen insikt i deras eget ansvar i att bidra till en jämställd och jämlik verksamhet. Efterfrågade kompetensinsatser av medarbetare är normkritik och vad innebär det att arbeta med jämställdhetsintegrering med ett intersektionellt perspektiv. Värderingsövningar, påverkansmaterial, markandsföreningsmaterial samt bra information om syftet och vinsten med att arbeta med jämställdhetsperspektivet som till exempel filmer med efterföljande diskussioner efterfrågas. Det är också en stor efterfrågan att arbeta med verksamhetsnära case tillsammans i grupper.

Deltagarna kommer vara från olika områden inom förvaltningen för att uppmuntra samverkan och samarbete mellan olika kompetens- och ansvarsområden inom förvaltningen. Att lära av varandra gör också att arbetet med regionalt utvecklingsarbete kan vidgas. Ansvarig strateg inom förvaltningen ansvarar för den praktiska samordningen och kontakten med föreläsarna. Ansvar för att aktiviteten genomförs har ledningsgruppen inom regionala utvecklingsförvaltningen.

# Workshop/verkstäder för handläggning av ärenden med ett jämställdhets-, jämlikhets- och barnrättsperspektiv. Särskilt riktat mot chefer och medarbetare som i högst utsträckning berörs av prioriteringen. Minst fyra tillfällen per år under programperioden.

Ansvarig strateg inom förvaltningen ges i uppdrag att anordna workshops för att praktiskt träna handläggning av olika typer av ärenden där ett jämställdhets-, jämlikhets och barnrättsperspektiv säkerställs. Ledningsgruppens ledamöter ges i uppdrag att delta på minst en workshop per år och att ge sina medarbetare i uppdrag att delta på minst en workshop per år under programperioden. Handläggningsverkstäderna ska vara konkreta där deltagarna får träna på att rent praktiskt handlägga och skriva fram ärenden och därmed följa framtagna rutiner för jämställdhets- och jämlikhetsintegrering av ärenden och förslag till beslut. Region Jämtland Härjedalens anvisningar för att skriva en jämställd och jämlik text liksom rutin och vägledning för att analysera könsuppdelad statistik ska också gås igenom och användas i den praktiska handläggningen och träningen i att tillämpa rutinerna. Deltagarna ska även få konkreta tips på hur eventuella ojämställdheter och ojämlikheter kan synliggöras i underlaget och hur förslag till beslut bör formuleras för att det istället ska bli ett steg mot en mer jämställd och jämlik verksamhet/ett jämställt och jämlikt beslut/ett remissvar som omfattar jämställdhets- och jämlikhetsaspekter. Dialogerna ska säkerställa att deltagarna ges utrymme i att resonera kring normer, stereotyper, genus kopplat till ärendehandläggningen.

Inför handläggarverkstäderna kommer medarbetarna få i uppgift att två och två eller tre och tre gå igenom utvalda ärendena med hjälp av ovan nämnda rutiner. Inför respektive workshop ska medarbetarna ha gett förslag på hur ärendena hade kunnat handläggas på ett sätt som i högre utsträckning hade säkerställt ett jämställt och jämlikt beslutsunderlag. Deltagarna kommer sedan resonera och diskutera gemensamt kring uppgiften under själva workshopen. Workshops ska erbjudas minst sex gånger per år varan en på Birka folkhögskola och en på Bäckedal folkhögskola. I beredning utifrån ärendehanteringsrutinen behöver jämställdhet synliggöras i beslutsunderlag men också att uppföljning och återkoppling på detta arbete sker under åren. Det är också viktigt att sammanställa fattade beslut för att se strukturer och inte enskilda beslut var för sig.

# Kompetenshöjande insatser för förtroendevalda inom regionala utvecklingsnämnden, två halvdagar per år under 2017-2018

Vid totalt fyra sammanträden för regionala utvecklingsnämnden kommer dessa insatser att ske. Externa föreläsare kommer att anlitas och innehållet kan vara detsamma som någon del av de utbildningsinsatser som ingår i ledningsgruppens särskilda utbildningsprogram, dock vid olika tillfällen. Ett stort fokus kommer att ligga på att stärka medvetenheten kring hur kön, genus och maktordningar skapas och återskapas i samhället kopplat till det enskilda görandet och beslutet i det regionala tillväxtarbetet. Att stärka politikernas egen insikt i deras ansvar i att bidra till en jämställd regional tillväxt.

Ansvarig strateg inom förvaltningen ges i uppdrag att tillsammans med de externt anlitade föreläsarna anordna efterföljande workshops för att praktiskt tillämpa kunskapen vid olika former av besluts som politiken fattar. Inför workshoparna kommer politikerna via nämndens arbetsutskott att få ge inspel till vilka typer av beslutsärenden som ska användas. Detta för att workshoparna ska vara så verksamhetsnära och aktuella som möjligt för politiken att ta till sig. Deltagarna kommer att resonera och diskutera gemensamt kring uppgiften under själva workshopen.

Förväntade resultat och effekter

* Förväntat resultat vid genomförda aktiviteter är att kunskapen och medvetenheten gällande jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv har ökat både hos medarbetare, chefer och politiker.
* Antalet ärenden som har handlagts enligt framtagen rutin ska ha ökat i förvaltningen.

Uppföljning och utvärdering

* I december 2016 ska en nollvärdemätning genomföras avseende kunskap och medvetenhet om jämställdhet, genus, jämlikhet, jämställdhetsintegrering, intersektionalitet och diskriminering. Chefernas och medarbetarnas kunskaps- och medvetandenivå ska följas upp årligen inom ramen för delårsbokslutet augusti 2017 och 2018 samt årsboksluten för 2017 och 2018 där också dialogerna på arbetsplatsträffar och personaldagar redogörs för samt hur cheferna har lyckats lyfta in jämställdhets- och jämlikhetsperspektivet på sina ordinarie arbetsplatsträffar. Om arbetet inte har genomförts i enlighet med handlingsplanen ska cheferna redogöra för vilka svårigheter och hinder som de upplever har funnits samt själva ge förslag på åtgärder för att säkerställa att arbetet framgent kommer att fortlöpa enligt beslutad handlingsplan.
* Antalet ärenden vars beslutsunderlag tillämpar framtagen rutin för att bereda ett ärende med jämställdhets-, jämlikhets- och barnrättsperspektiv inom förvaltningen för regional utveckling ska sammanställas och presenteras för politiken och ledningsgruppen för regional utveckling. Medarbetares förmåga och trygghet i att tillämpa rutinen ska ha ökat.
* Utvärdering av genomförda insatser kommer att göras för att förbättra och utveckla arbetet under programperioden.
* Uppföljning kommer också att ske genom lägesrapporter till Tillväxtverket och i den årliga redovisningen av villkorsbeslutet.

Övriga insatser kommer att följas upp genom en särskild bilaga som kompletterar det ordinarie delårs- och årsbokslutet. Syftet med det är att arbetet så långt som möjligt ska följas upp inom ramen för ordinarie uppföljningssystem och de tidsintervaller som är brukligt. Lösningen med bilaga beror på att arbetet är så pass omfattande att det blir svårt att följa upp inom de mallar som finns framtagna för boksluten. Det är däremot viktigt att det sker genom en bilaga och inte i en än mer särordnad lösning eftersom målsättningen är att de politiska forumen ska nås av uppföljningen. De förtroendevalda tar främst del av delårs- och årsbokslut, projektredovisningar är det inte säkert att de tar del av. Åtgärden med bilaga till bokslutsrapporten är således ett sätt att säkerställa att de politiska forumen också kan följa arbetet med en jämställd regional tillväxt och därmed också kunna ställa krav på genomförande om det visar sig att handlingsplanen inte följs enligt plan och det saknas sakliga skäl för avvikelse från beslut.

Kommunikation av resultatet

* Synliggöras och följas upp i delårsbeslut och årsbokslut med tillhörande bilaga för redovisning av uppdraget.
* I lägesrapporter och slutrapport för projektet Jämställd regional tillväxt 2016-2018 Jämtland Härjedalen.
* Analyser av resultatet från kompetensinsatser kommer att genomföras och presenteras på ledningsgrupp, arbetsplatsträffar och i pressmeddelanden.
* Alla kunskapsinsatser som genomförs kommer att filmas och finnas tillgängliga internt för alla medarbetare och politiker att ta del av vid senare tillfälle.

**Prioritering 2: Regionen ska integrera ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i det regionala tillväxtprogrammet och säkerställa att jämställdhetsintegrering med intersektionell analys tillämpas vid genomförandet av programmet.**

*Nuläges- och behovsanalys*

I arbetet med de regionalpolitiska medlen som tilldelas Region Jämtland Härjedalen, för närvarande 113,9 miljoner, nyttjas 41,2 miljoner för att medfinansiera projekt, 70,2 miljoner nyttjas till företagsstöd och resterande för administrativa ändamål. De styrande dokumenten för hur medlen kan användas är: SFS 2003:596 Förordning om bidrag till projektverksamhet inom den regionala tillväxtpolitiken, SFS 2015:210 Förordning om statligt stöd för att regionalt främja små och medelstora företag, SFS 2015:211 Förordning om statligt stöd till regionala investeringar, SFS 2000:284 Förordning om stöd till kommersiell service.

Övriga dokument som styr användningen av dessa medel är regionens Regionalt tillväxtprogram för Jämtlands län samt Regional utvecklingsstrategi 2014 -2030. Rådande tillväxtprogram är en marginellt reviderad version av Regionalt tillväxtprogram Jämtlands län 2009-2013. En revidering av tillväxtprogrammet är planerat till hösten 2016 och det har konstaterats att programmet är i behov av jämställdhets- och jämlikhetsintegrering för att utgöra ett fullgott styr- och ledningsdokument.

*Regionala behov*

För oss regionalt tillväxtansvariga aktörer utgör strategier och program vår plattform för allt utvecklingsarbete. Det är utifrån dessa som politiken prioriterar, projekt och företag finansieras, verksamhetsplaner skrivs samt regionala/nationella/internationella projekt planeras och genomförs. För att säkerställa ett aktivt strategiskt arbete för att uppnå det nationella målet för en jämställd regional tillväxt är det nödvändigt att jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv genomsyrar underlag, analyser och prioriterade/insatsområden i alla styrdokument. Allt kan inte göras samtidigt med under hösten 2016 ska det regionala tillväxtprogrammet för Jämtlands län börja att revideras och kan således vara det första styrdokumentet som från början till beslut arbetar utifrån jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv.

*Prioriterat område från regeringens nationella strategi*

1 Systematiskt ledningsarbete för att besluta och integrera jämställdhetsmål och utgå från genusanalys vid planering och genomförande av det regionala tillväxtarbetet, inklusive budget, framtagande av regionala utvecklingsstrategier (RUS) samt övriga strategier och program för till exempel. innovation, boende, transporter, attraktivitet och kompetensförsörjning.

 3 Fortsatta insatser för att främja kvinnors företagande; öka utrikes födda kvinnors sysselsättning och företagande; jämställd fördelning av projektstöd och företagsstöd; minskad könssegregering på arbetsmarknaden.

*Prioriteringens syfte*

Syftet är att jämställdhetsintegrera regionala tillväxtprogrammet med ett intersektionellt perspektiv samt att det också synliggörs i beslutstexter och beslutsunderlag.

*Prioriteringens mål 2018*

Region Jämtland Härjedalen har antagit ett regionalt tillväxtprogram där både styrdokument och arbetsprocess är jämställdhetsintegrerade med ett intersektionellt perspektiv.

Delmål 2017

Delmål 1: Jämställdhetsperspektivet är tydliggjort i det regionala tillväxtprogrammet genom att kvinnor och män, flickor och pojkars villkor och möjligheter är synliggjorda inom samtliga samhällsområden som omfattas av regionala tillväxtprogrammet. En intersektionell analys är genomförd under arbetet genom att också belysa om och hur villkor samt möjligheter skiljer sig åt beroende på könsidentitet, ålder, bakgrund och andra maktdimensioner som kan påverka individers livsvillkor. Tydliga mål som styr mot en jämställd och jämlik regional tillväxt är framtagna liksom indikatorer för att kunna mäta och följa upp jämställdhet och jämlikhet ur ett regionalt tillväxtperspektiv. 2018 görs första uppföljningen som blir en form av baslinjemätning för det fortsatta arbetet med en jämställd regional tillväxt inom länet.

Delmål 2: Säkerställa en genusmedveten och normvidgande arbetsprocess kopplat till regionala tillväxtprogrammet.

Delmål 3: Påbörjat tillämpningen av det nya regionala tillväxtprogrammet utifrån ovan beslutade arbetsprocess.

Målgrupper

Tjänstemän, främst handläggare inom företagsstöd och projektstöd samt politiker inom regional utveckling.

Aktiviteter 2016-2018

**Utvärdering av nuvarande “Regionalt tillväxtprogram för Jämtlands län” ur ett jämställdhets- och intersektionellt perspektiv**

Tid: November-December 2016
Syfte: Utvärderingen av nuvarande tillväxtprogram kommer att vara ett viktigt underlag för framtagandet av det nya programmet. Utvärdera och analysera resultatet av nuvarande “Regionalt tillväxtprogram för Jämtlands län” (RTP) utifrån en jämställdhets - och intersektionell analys.

**Framtagande av mål och nyckeltal för ett nytt Regionalt tillväxtprogram för Jämtlands län som styr mot en jämställd och jämlik utveckling**

Tid: 2017
Syfte: Syftet med att hitta mål och indikatorer för det regionala tillväxtprogrammet som sätter fokus på jämställdhet och intersektionalitet är för att stärka ledningen, styrningen och uppföljningen av genomförandet av det regionala tillväxtprogrammet. Mätbara nyckeltal stärker en resultatuppföljning och underlättar att följa utvecklingen för att säkerställa en utveckling mot en jämställd regional tillväxt.

**I samverkan med samverkansaktörer arbeta fram Jämtland-Härjedalens nya regionala tillväxt program.**

Tid: Januari-Juni 2017
Syfte: För att få en bred förankring av det regionala tillväxt programmet bjuda in till samverkan om programmets innehåll. En kunskapshöjande del gällande jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv kommer att genomföras tillsammans med efterföljande gruppdiskussioner. Detta med fokus utifrån att jämställdhetsintegrera regionala tillväxtprogrammet och syftet med att göra det.

**Workshop/verkstäder för handläggning företagsstöd och projektstöd av ärenden med ett jämställdhets-, jämlikhets- och barnrättsperspektiv**

Tid: 2017-2018

Syfte: Detta är en grupp handläggare som bereder flest ärenden i förvaltningen. Dessa är särskilt berörda under denna prioritering och gemensamma insatser bör genomföras för gruppen. Branschanalyser, bedömning av företagens jämställdhetsarbete, skapade arbeten och för vilka är viktiga perspektiv som måste beaktas och att det råder en samsyn för hur frågorna ska beaktas och bedömas.

*Genomförande*

**Utvärdering av nuvarande “Regionalt tillväxtprogram för Jämtlands län” ur ett jämställdhets- och intersektionellt perspektiv**

Chefen för område Näringsliv inom Regionala utvecklingsförvaltningen ansvarar för utvärderingen av nuvarande RTP. Ansvarig chef tillsätter en mindre arbetsgrupp för att gå igenom hur det regionala tillväxtprogrammets mål har uppnåtts eller inte. Om vissa mål inte har uppnåtts behöver det tydliggöras hur långt det är kvar innan målen är uppnådda. Utvärderingen ska också analysera resultatet av vilken faktiskt effekt de aktiviteter som genomförts har haft för att uppnå målen i tillväxtprogrammet. Utvärderingen ska genomföras med ett tydligt jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv. Könsuppdelad statistik ska användas och finns möjlighet till bredare jämlikhetsdata kopplat till de aktiviteter som genomförts inom ramen för tillväxtprogrammet ska också de analyseras. Stöd för att genomföra analyserna ges av främst ansvarig strateg inom förvaltningen.

Resultatet av utvärderingen ska behandlas i regionala utvecklingsförvaltningens ledningsgrupp och ledningsgruppen ska i sin dialog särskilt fokusera på de eventuella mål som inte har uppnåtts och på de jämställdhets- och jämlikhetsanalyser som utvärderingen ska ha lett fram till. Resultaten av analyserna ska utgöra en viktig del i revideringen av programmet och utgöra stöd för att hitta aktiviteter som leder till ett inkluderande och jämställdhetsintegrerat program.

**Framtagande av mål och nyckeltal för ett nytt Regionalt tillväxtprogram för Jämtlands län som styr mot en jämställd och jämlik utveckling**

Chefen för område Näringsliv får i uppdrag att tillsätta en mindre arbetsgrupp som tillsammans med ansvarig strateg inom förvaltningen tar fram förslag till mål och mätbara nyckeltal för det nya regionala tillväxtprogrammet för Jämtlands län. En referensgrupp tillsätts med representanter från länspartnerskapet för en bred koppling till samhällets privata och offentliga aktörer.

I framtagande av mätbara mål och nyckeltal ska könsuppdelad statistik tillämpas liksom övriga jämlikhetsdata som går att få fram och som är relevanta för ändamålet. Arbetsprocessen ska vara genusmedveten och normvidgande och ett stort fokus på att ett intersektionellt perspektiv införlivas i det regionala tillväxtprogrammet. Målen ska ha en koppling till regeringens strategi för en hållbar regional tillväxt och länets regionala utvecklingsstrategi. Arbetsgruppen bör ha som målsättning att ta fram nyckeltal som också bidrar till att uppnå delmål ett och två i den nationella jämställdhetspolitiken som rör makt och inflytande och ekonomiskt

Arbetsgruppen ska också ge förslag på hur det regionala tillväxtprogrammet ska tillämpas och följas upp för att i så hög utsträckning säkerställa att programmet driver på utvecklingen mot en jämställd regional tillväxt. Det ska vara tydligt hur föreslagna åtgärder i programmet leder till en jämställd regional tillväxt.

**I samverkan med samverkansaktörer arbeta fram Jämtland-Härjedalens nya regionala tillväxt program.**

För att få en så bred förankring som möjligt kommer länspartnerskapet, som består av privata och offentliga aktörer och som utgör ett viktigt forum för ett sammanhållet utvecklingsarbete i regionen, bjudas in till arbetet med framtagandet av Regionalt Tillväxtprogram för Jämtlands län 2017-2020. Arbetet med framtagandet av RTP skall ske utifrån jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv.

Under sammanträden i november 2016 kommer en introduktion för arbetet med ett reviderat regionalt tillväxtprogram att ges. Vid träff, under 2017, kommer kunskapshöjande pass med workshoppass att genomföras. Dessa workshops kommer att innehålla/bygga på den utvärdering och de slutsatser som gjorts av tidigare genomförda RTP samt nulägesanalysen till regionala tillväxtprogrammet. Detta ska utifrån jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv. Det resultat/material som kommer fram i workshopens kommer bl.a. att ligga till grund för framtagandet av det nya regionala tillväxtprogrammet. I remissförfarandet av nya regionala tillväxtprogrammet kommer arbetet med ett jämställdhetsintegrerat program med ett intersektionellt perspektiv att synliggöras i det missiv som skickas ut. Förslag på frågeställningar som vi vill att remissinstanserna ska utgå ifrån lyfter också jämställdhetsintegreringen.

# Verkstäder för handläggning företagsstöd och projektstöd av ärenden med ett jämställdhets-, jämlikhets- och barnrättsperspektiv

Ansvarig strateg inom förvaltningen ges i uppdrag att anordna workshops för att praktiskt träna handläggning av olika typer av ärenden där ett jämställdhets-, jämlikhets och barnrättsperspektiv säkerställs. I området Näringsliv inom regional utveckling är de flesta handläggare som tillämpar regionala tillväxtprogrammet anställda. För denna prioritering kommer särskilda workshop/verkstäder att genomföras för dessa handläggare. Handläggningsverkstäderna ska vara konkreta där deltagarna får träna på att rent praktiskt handlägga och skriva fram ärenden och därmed följa framtagna rutiner för jämställdhets- och jämlikhetsintegrering av ärenden och förslag till beslut. Det kan vara både företagsstöd och projektstöd som bearbetas. Dessa verkstäder ersätter inte de tidigare nämnda verkstäderna för denna personalgrupp utan är en extra förstärkning till dem. Verkstäder ska erbjudas minst fyra gånger under programperioden och valda medarbetare ska delta vid minst två av dem.

Förväntade resultat och effekter

* Jämställdhetsperspektivet är tydliggjort i det regionala tillväxtprogrammet genom att kvinnor och män, flickor och pojkars villkor och möjligheter är synliggjorda inom samtliga samhällsområden som omfattas av regionala tillväxtprogrammet.
* En dokumenterad arbetsmetod framtaget för framtida revideringar och framtagande av strategier och program.
* Uppföljning av andra strategier och program kan genomföras med stöd från det arbete som görs inom denna prioritering.
* Ett effektmål bör vara att öka andelen kvinnor anställda i företag, i företagsledningsposition samt i företagsstyrelser under 2016-2017 inom regionala företagsstöd inom stöd till regionala investeringar, stöd för att regionalt främja små och medelstora företag och transportbidrag jämfört med 2012-2015.

Uppföljning och utvärdering

* Uppföljning av handläggares trygghet/säkerhet i tillämpning av regionala tillväxtprogrammet och framtagen ärenderutin för jämställdhet vid handläggning av ärenden.
* Uppföljning genom sammanställning av fastställda beslut med koppling till regionala tillväxtprogrammet för att se hur det systematiska beslutsfattandet ser ut med efterföljande utvärdering. Sammanställningen
* I delårsrapporter och årsbokslut bör delmål ett och två i den nationella jämställdhetspolitiken som rör makt och inflytande och ekonomiskt jämställdhet tas i beaktande.
* 2018 görs en uppföljningen som blir en form av baslinjemätning för det fortsatta arbetet med en jämställd regional tillväxt inom länet.

Kommunikation av resultatet

* Utvärdering av nuvarande regionala tillväxtprogram kommer att publiceras på hemsidan samt presenteras för länspartnerskapet, regionala utvecklingsnämnden samt på arbetsplatsträff för området näringsliv.
* Arbetssättet vid revidering av programmet kommer att utvärderas och dokumenteras för tillämpning av kommande revideringar och framtagande av strategier och program. Arbetssättet ska publiceras och vara tillgänglig för alla medarbetare att ta del av.
* Det reviderade tillväxtprogrammet kommer att spridas externt via länspartnerskapen, hemsidan och via pressmeddelande vid antagande.
* Resultat av tillämpning av det nya tillväxtprogrammet kommer att synliggöras i delårsrapporter och årsbokslut.

**Prioritering 3: Utveckla regionens förmåga att styra, ställa krav och följa upp andra tillväxtaktörers jämställdhets-arbete.**

*Nuläges- och behovsanalys*

För att ytterligare stärka och skapa en starkare utveckling i regionen har regional utvecklingsförvaltning valt att vara delägare i några strategiska företag samt medlem i ekonomiska föreningar.

*Regionala behov*

Medlemsorganisationer och hel- och delägda bolag i länet som erhåller årlig finansiering från Region Jämtland Härjedalen för sina uppdrag utgör en stor möjlighet för oss som regionalt tillväxtansvariga. Genom att ställa krav, styra och följa upp dessa verksamheter kan vi bidra till att den regionala tillväxten i ännu större utsträckning arbetar med jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv. Det kan innebära att genom deras statistik och analyser synliggöra och ta hänsyn till kön, ålder, bakgrund mm. men också att nya målgrupper identifieras i deras arbete. Genom återkoppling och uppföljning kan vi säkerställa att arbetet leder till att kvinnor och män, i alla åldrar och oavsett bakgrund ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och få tillgång till tillväxtresurser.

*Prioriterat område från regeringens nationella strategi*

Fortsatta insatser för att främja kvinnors företagande; öka utrikes födda kvinnors sysselsättning och företagande; jämställd fördelning av projektstöd och företagsstöd; minskad könssegregering på arbetsmarknaden.

*Prioriteringens syfte*

Syftet är att de bolag, organisationer och föreningar som Region Jämtland Härjedalen äger eller är delägare i arbetar aktivt med jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv.

*Prioriteringens mål 2018*

Region Jämtland Härjedalen har tagit fram och börjat arbeta med en uppföljningsmodell som ska säkerställa ett aktivt arbete för en jämställd regional tillväxt hos samtliga tillväxtaktörer i regionen genom tydligare krav på ledning, styrning och uppföljning.

Delmål 2017

Delmål 1: Regionen har tagit fram kvantitativa och kvalitativa mål för jämställdhets- och jämlikhetsarbetet för bolagen och föreningar att arbeta utifrån.

Delmål 2: Regionen har utvecklat och börjat tillämpa en rutin för uppföljning av delägda bolag och medlemsföreningars arbete med jämställdhet ur ett intersektionellt perspektiv.

Målgrupper

Tjänstemän och politiker inom regional utveckling samt delägda bolag och föreningar.

Aktiviteter 2016-2018

**Regionen har tagit fram kvantitativa och kvalitativa mål för jämställdhets- och jämlikhetsarbetet för bolagen, organisationer och föreningar att arbeta utifrån.**

När: jan-juni 2017
Syfte: Att arbeta fram ett stöd för de berörda aktörerna att arbeta utifrån.

**Utvecklat och börjat tillämpa en rutin för framtagande av ägaranvisningar och uppföljning av delägda bolag och medlemsföreningarnas arbete med jämställdhet ur ett intersektionellt perspektiv.**

När: 2017
Syfte: Att arbeta fram en rutin för att använda vid framtagande och utveckling av ägardirektiv samt hur uppföljning och återrapportering av ställda krav och förväntningar ska ske från berörda aktörer.

**Dialoger med berörda aktörer**

När: 2017-2018
Syfte: Att ha en nära dialog med bolag och medlemsföreningar för att skapa ett engagemang för jämställdhetsfrågorna och stötta dem i deras utvecklingsarbete. Dialogerna kommer att genomföras både med alla bolag/föreningar gemensamt och i respektive aktörs ägarråd för erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling.

*Genomförande*

**Regionen har tagit fram kvantitativa och kvalitativa mål för jämställdhets- och jämlikhetsarbetet för bolagen, organisationer och föreningar att arbeta utifrån.**

Ansvarig strateg och statistiker ges i uppdrag att tillsammans arbeta fram mål och indikatorer som är tillämpbara i det regionala tillväxtarbetet. Hänsyn ska tas till delmål ett och två i den nationella jämställdhetspolitiken som rör makt och inflytande och ekonomiskt jämställdhet tas i beaktande. Utifrån de nationella indikatorerna arbeta fram stödmaterial för hur bolag och medlemsorganisationer kan arbeta för att nå dessa mål med hjälp av delmål och statistikunderlag som visar på nuläget.

**Utvecklat och börjat tillämpa en rutin för framtagande av ägaranvisningar och uppföljning av delägda bolag och medlemsföreningars arbete med jämställdhet ur ett intersektionellt perspektiv.**

I framtagande av rutin för ägardirektiv arbetas också uppföljningen in. Det vill säga, vad och hur återrapportering av verksamhetens arbete med jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv ska ske. Återrapportering sker i årliga verksamhetsberättelser/årsredovisningar och ska vid begäran presenteras för regionala utvecklingsnämnden.

**Dialoger med berörda aktörer**

Som regionalt utvecklingsansvarig aktör har Region Jämtland Härjedalen årliga träffar med alla bolags VD:ar där bland annat årsplanering gällande budgetprocess, verksamhetsplanering och uppföljning samt beslutsprocessen för året presenteras. Vid dessa tillfällen kommer uppdraget med jämställd regional tillväxt att presenteras och hur prioritering 3 kommer att genomföras. Det blir ett informationsmöte med samtliga bolag, organisationer och föreningar som erhåller verksamhetsstöd för sin verksamhet inför uppstarten av arbetet. Detta för att alla ska bli medvetna som det nya förväntningarna och ges exempel på hur de kan arbeta med detta i sina verksamheter. Tillfället kommer att innehålla en kunskapsdel och en workshopdel. Vidare genomförs dialoger i respektive bolag/förenings ägarråd varje år. Även där kommer uppföljning av bolagens uppdrag att ske. Detta för att ge dem stöd i att vidareutveckla jämställdhetsarbetet.

Förväntade resultat och effekter

* Möjligheten till påverkan från Region Jämtland Härjedalen varierar beroende på ägarförhållanden. Med en bra rutin kan andra ägare förstå och troligt också stötta de krav och förväntningar vi ställer på aktörerna.
* Alla aktörer arbetar aktivt med jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv.
* I delårsrapporter och årsbokslut bör delmål ett och två i den nationella jämställdhetspolitiken som rör makt och inflytande och ekonomiskt jämställdhet tas i beaktande.
* Ett effektmål bör vara att öka andelen kvinnor anställda i företag, i företagsledningsposition samt i företagsstyrelser under 2016-2017 jämfört med tidigare år.

Uppföljning och utvärdering

* Alla bolag och medlemsföreningar har ägardirektiv där jämställdhetsintegrering med ett intersektionellt perspektiv tydligt framgår.
* Alla aktörers årsredovisningar synliggör jämställdhetsarbetet utifrån deras verksamheter.
* Alla aktörer har deltagit vid erfarenhetsträffar och workshops under programperioden.
* Alla aktörer upplever att deras kompetens i jämställdhetsfrågor har ökat.

Kommunikation av resultatet

* Resultat från genomförda aktiviteter kommer att återkopplas till berörda aktörer, både i gemensamma samlingar och vid enskilda ägarråd.
* Där så är lämpligt kommer pressmeddelanden att skickas ut som synliggör arbetet, ambitionen och resultatet av planerade aktiviteter. Publicering kommer också att ske på hemsida.
* Resultatet kommer också att synliggöras i årsredovisningar för parterna och i årsbokslut för regional utveckling.

**Exempel på externa föreläsare:**

Jämställd regional tillväxt, Tillväxtverket

Jämställdhetspolitiken, Malin Rönnblom och Kerstin Arnebrant

Jämställdhetsintegrering och förbättringsarbete, Gertrud Åström och Marianne Olsson

Ett jämställt Jämtland Härjedalen. När? Annika Jonsson KU, Catarina Lundström Kulturen

Ingegärd Pettersson Länsstyrelsen (på tal om kvinnor och män)

Att ta sikte på ett nytt mål och aktivt styra organisationen ditåt?? Förändringsarbete i praktiken, uppföljning, styrning, styrning och styrning: Kontigo, Sweco, Addgender, Normkritik och resultatstyrning Emil Åkerö, Pernilla Alexandersson, näringsliv

Pernilla B Lovrén, Normact. Begreppsförklaringar, intersektionalitet, kunskapstrappan.