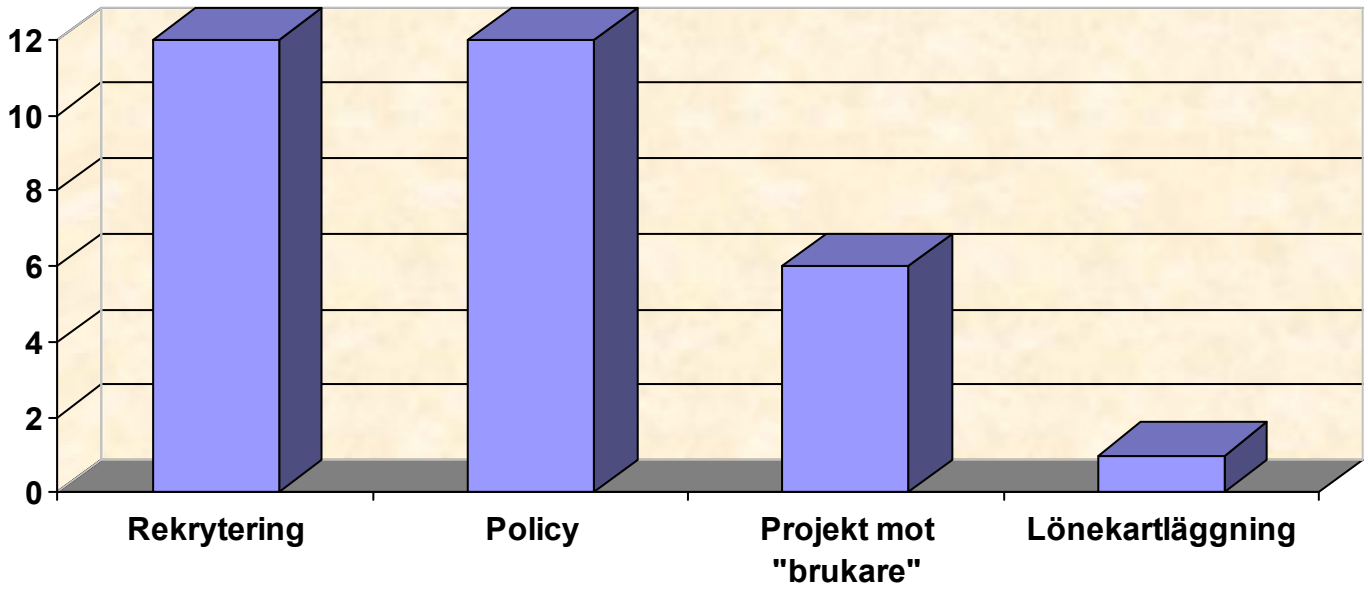
Jämställdhet och Integration

- en kartläggning vid statliga myndigheter i länet.

Meddelande 2007:28

LÄNSSTYRELSEN
HALLANDS LÄN



Länsstyrelsen i Hallands län
Meddelande 2007:28
ISSN 1101-1084
ISRN LSTY-N-M-2007/28-SE
Tryckt på länsstyrelsens tryckeri Halmstad 2007.

Jämställdhet, Integration & Statlig samverkan
- en kartläggning vid statliga myndigheter i Halland

Emelie Andersson,
Statsvetenskapliga institutionen,
Högskolan Halmstad

20070216

Meddelande 2007:28

Förord

I april 2004 fastställdes ”Hållbar utveckling och tillväxt i Halland – en strategi för statlig sektorssamverkan”. Strategin är framtagen i samverkan och på initiativ av de statliga myndighetscheferna i Hallands län.

Hållbar utveckling är ett av flera övergripande mål för statliga myndigheters verksamhet och kommer till uttryck i strategin för sektorssamverkan bl a genom målsättningar och förslag till insatser rörande jämställdhet och integration.

Denna kartläggning är framtagen efter diskussion vid möte i chefsgruppen för statliga myndigheter och inom ramen för ett praktikarbete vid sakområdet jämställdhet vid länsstyrelsen i Hallands län.

Margit Mared
Jämställdhetssakkunnig

Innehållsförteckning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING **3**

1. INLEDNING **5**

1.1 BAKGRUND: HÅLLBAR UTVECKLING OCH TILLVÄXT I HALLAND 5
1.2 MYNDIGHETERNAS JÄMSTÄLLDHETSAREBETE 5
1.2 SYFTE OCH METOD 6

2. RESULTAT **7**

2.1 JÄMSTÄLLDHET 7
2.1.1 Jämställdhetsintegrering *8*
2.1.2 Positiva aspekter av jämställdhetsintegrering/jämställdhetsarbete *9*
2.1.3 Problem och Hinder för jämställdhet/jämställdhetsintegrering *9*
2.2 SAMVERKAN OCH UTBILDNING 10
2.2.1 Utbildning i Jämställdhetsintegrering *10*
2.2.2 Samarbeten mellan myndigheterna *11*
2.2.3 Myndigheternas syn på samverkan kring jämställdhet *11*
2.3 MÅNGFALD OCH INTEGRATION 12
2.3.1 Positiva aspekter av integrationsarbete *13*
2.3.2 Problem och hinder i integrationsarbetet *13*
2.3.3 Uppföljning och utvärdering av integrationsarbetet *14*
2.3.4 Samverkan kring integration och mångfaldsfrågor *15*

3. SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER **16**

3.1 JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING 16
3.1.1 Fokus på skillnaderna mellan jämställdhetsarbetets två ben *16*
3.1.2 Intresse för samverkan *16*
3.2 INTEGRATION 17
3.2.1 Uppföljning: Att mäta eller inte mäta? *17*
3.2.2 Intresse för samverkan *17*

1. Inledning

1.1 Bakgrund: Hållbar utveckling och tillväxt i Halland

Länsstyrelsen har, i enlighet med proposition 2001:02:7 *Regional samverkan och statlig länsförvaltning,* ett uppdrag att formulera statens samlade uppdrag på länsnivå och agera utifrån ett statligt helhetsperspektiv på denna nivå. I april 2004 fastställdes ”Hållbar utveckling och tillväxt i Halland – en strategi för statlig sektorssamverkan”. Denna strategi är framtagen i samverkan och på initiativ av de statliga myndighetscheferna i Halland. Arbetet med strategin bedrevs i projektform med Länsstyrelsen som sammanhållande part. Syftet var att uppnå en samsyn mellan de myndigheter som har ansvar för ett eller flera politikområden (samhällssektorer) och att öka den sammanlagda effektiviteten i de insatser som genomförs och därigenom bidra till att en långsiktig utveckling och hållbar tillväxt. Strategin innehåller sektorsvisa utvecklingsstrategier för fjorton områden med redovisning av prioriterade insatser och myndighetsvisa presentationer med beskrivna arbetsuppgifter och framtida inriktning av verksamheten. För politikområdet ”Jämställdhet” är jämställdhetsintegrering en av fyra prioriterade insatser med hänvisning till samtliga myndigheter i Halland eftersom all statlig verksamhet skall jämställdhetsintegreras.[1]

Sedan 1994 har Jämställdhetsintegrering varit regeringens strategi för jämställdhet och detta innebär att beslut inom alla samhällsområden skall präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Detta förutsätter att alla handläggare och beslutsfattare kan tillägna sig detta arbetssätt och därför har Länsstyrelserna i Sydlänen under våren 2006 inlett ett samarbete (JämSyd) med utbildningar i jämställdhetsintegrering. Inbjudan till utbildningarna har fått ett positivt gensvar i Halland och tio öppna utbildningar har genomförts under året. Dessutom har ”skräddarsydda” utbildningar genomförts för myndigheter som framfört önskemål om detta.

1.2 Myndigheternas Jämställdhetsarebete

En myndighets jämställdhetsarbete kan sägas stå på två ben, det interna och det externa. Det interna syftar till förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, jämställdhetsplanen och jämställdhetslagen. Det externa jämställdhetsarbetet innefattar jämställdhetsintegrering, regleringsbrev och verksamhetsplan samt myndighetens agerande gentemot medborgarna.

Myndighetens Jämställdhetsarbete

Internt	**Externt**
- Jämställdhetslagen	- Jämställdhetsintegrering
- Jämställdhetsplan	- Regleringsbrev/verksamhetsplan
- Arbetsgivare - Arbetstagare	- Medborgare/ ”kunder”

[1] ”*Hållbar utveckling och tillväxt i Halland – en strategi för statlig sektorssamverkan”* Meddelande 2004:18 från Länsstyrelsen i Halland

För det interna arbetet är det JämO som har tillsynsansvaret. Länsstyrelsen skall främja myndigheternas externa arbete och främst gällande jämställdhetsintegrering, men har inget tillsynsansvar. [2]

1.2 Syfte och Metod

I samband med uppdatering av strategin för statlig sektorssamverkan önskar Länsstyrelsen öka sin kunskap om behovet av samverkan kring frågor som rör jämställdhet och integration, vilka är två av fyra områden för horisontella mål av särskild vikt för länets utveckling. Syftet med denna kartläggning är att få en uppfattning om, och i så fall hur, de statliga myndigheterna i Halland arbetar med dessa frågor. Resultatet kan även ligga till grund för arbetet med att utveckla och förbättra samverkan/samordning i länet.

Inför karläggningen lokaliserades 19 myndighetskontor i Hallands län, dessa finns presenterade i bilaga 1. Information om kartläggningen presenterades för första gången i oktober på ett möte för de statliga myndighetscheferna. Därefter skickades ett brev från landhövding Lars-Erik Lövdén ut till samtliga myndighetschefer i Halland där dessa uppmärksammades på att kartläggningen skulle äga rum. Detta brev återfinns som bilaga 2. Samtliga myndigheter har sedan kontaktats för att få tid för intervju. Slutligen har 17 av 19 myndigheter medverkat i kartläggningen vilket måste anses vara ett gott utfall.

Kartläggningen har genomförts genom intervjuer, de allra flesta med respektive myndighetschef. I vissa fall har även personalansvarig och/eller personal med särskild kompetens för de aktuella frågorna deltagit. Intervjuerna har genomförts under november och december 2006 på de respektive myndighetskontoren. En av intervjuerna har efter begäran och utan problem genomförts på telefon. Intervjuerna har varierat mellan 40min och 2,5h men samma frågor har ställts till samtliga respondenter. Intervjuformen har varit öppen men riktad genom frågeområden som följts upp systematisk i samtliga intervjuer, detta för att i största möjliga mån låta respondenterna själva presentera sin verksamhet. Av samma anledning kan frågorna upplevas och tolkas olika och de olika respondenterna kan ha valt att fokusera på olika delar. Svaren utgör respondenternas egen uppfattning och vissa delar av verksamheten kan därför ha missats. Exempelvis presenteras att sex av myndigheterna arbetar med att motverka löneskillnader. Antagligen är det fler myndighetskontor som sysslar med lönekartläggning men respondenterna har valt att inte nämna detta av olika anledningar. Frågan är avsiktligt subjektiv med syfte att få respondenterna att själva presentera tonvikterna i sin verksamhet. Intervjuaren har använt en enklare svarsmall för att lättare kunna jämföra och samla in materialet men respondenterna har inte tagit del av intervjufrågorna i förväg.

När det gäller politikområdena jämställdhet och integration har undersökningens fokus varit det externa arbetet. Fokus låg därför på jämställdhetsintegrering och på integrationsarbete ut mot medborgarna. I intervjumallen fanns också möjlighet att vid behov diskutera jämställdhet och integration i den interna verksamheten. Eftersom uppdrag för jämställdhet och integration i den interna verksamheten funnits längre kan de därför antas vara mer företrädda med flera konkreta interna insatser.

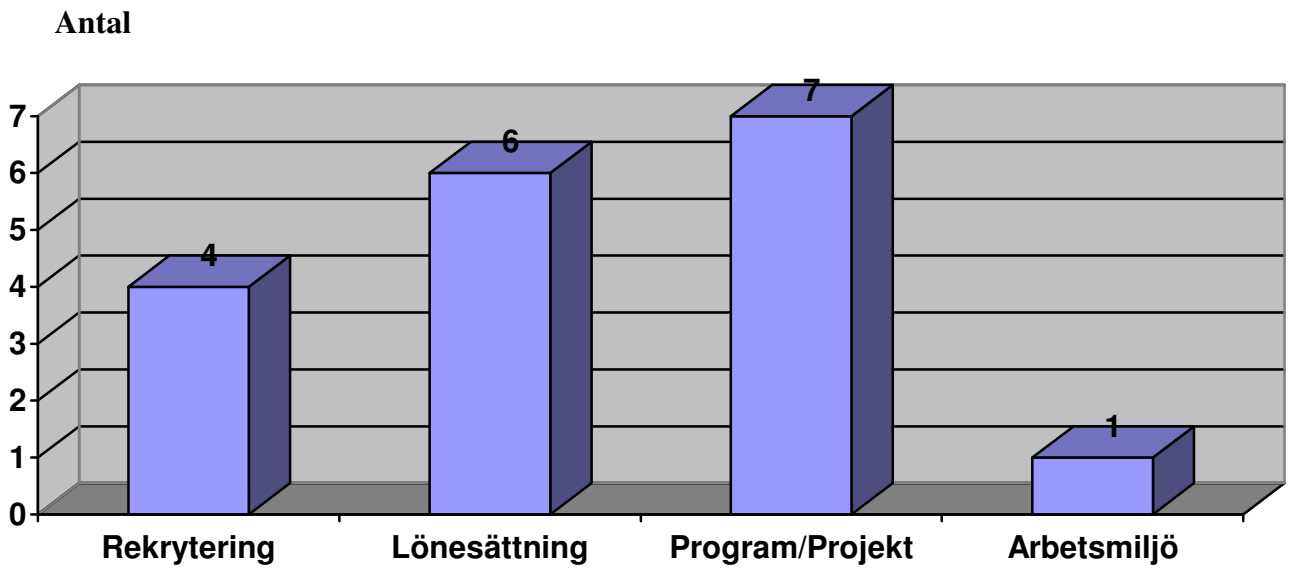
---

[2] "*Jämställdhet, integration och statlig samordning – vid Örebro läns statliga myndigheter" Publ nr 2006:34* Länsstyrelsen i Örebro län

2. Resultat

2.1 Jämställdhet

Av de 17 intervjuade myndigheterna uppger respondenterna för 13 av dessa på en direkt fråga att man bedriver ett jämställdhetsarbete. De former av jämställdhetsarbete som de 13 myndighetskontor bedriver redovisas nedan:[3]



8 av de 17 myndigheterna uppger att de bedriver någon form av utåtriktat jämställdhetsarbete, alltså ett arbete med fokus på medborgarna/kunderna.[4] Detta sker framförallt genom särskilda program/projekt. Dessa kan utgöras av enskilda insatser eller bredare projekt som pågår under en längre tid. Exempel på sådana är Skogsvårdsstyrelsen som haft särskilda temakvällar för att nå skogsägande kvinnor och Försäkringskassan som bedriver ett aktivt arbete för att få fler pappor att ta ut sin del av föräldraförsäkringen.

Flera myndigheter jobbar med jämställdhetsfrågor i det interna arbetet genom att titta på lönesättning och rekrytering. Sex respondenter uppger att de arbetar aktivt med att motverka löneskillnader mellan kvinnor och män och fyra av myndigheterna menar att de tänker på könsperspektivet vid nyrekrytering. En av myndigheterna pekar på att man för in ett jämställdhetsarbete genom att utvärdera och arbeta med arbetsmiljön. 10 av myndigheterna bedriver på detta sätt ett internt jämställdhetsarbete med fokus på de anställda, alltså ett arbete som inte inkluderar jämställdhetsintegrering

Två av respondenterna är självkritiska där en av myndighetscheferna menar att *”jämställdhetsarbetet bedrivs för dåligt och att systematiken saknas”* och den andra uttrycker

[3] Ett myndighetskontor kan bedriva flera former av jämställdhetsarbete därav flera ”arbeten” än antalet myndighetskontor som säger sig bedriva ett jämställdhetsarbete.
[4]” Arbetsmiljö” placerar sig i både det interna och externa jämställdhetsarbetet och syftar till Lv6 där de värnpliktiga får anses utgöra både ”anställda” och ”brukare”.

liknande aspekter och säger att ”*arbetet görs men inte systematiskt”*. Två myndighetschefer menar att man inte bedriver någon form av aktivt jämställdhetsarbete och motiverar detta med att det inte finns något behov av ett sådant arbete och att detta sköter sig själv. Man poängterar att man snarare fokuserar på individen och på att behandla alla individer med respekt.

2.1.1 Jämställdhetsintegrering

I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Integreringen innebär att beslut inom alla politikområden skall präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, där resurser fördelas och normer skapas, därför måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Strategin med jämställdhetsintegrering har vuxit fram för att motverka tendenser som medför att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidordnas andra politiska frågor och verksamheter.[5]

På frågan om man känner igen begreppet ”Jämställdhetsintegrering” eller ”Gendermainstreaming” svarar endast 6 av respondenterna att man är bekant med begreppet. Detta trots att jämställdhetsintegrering har varit regeringens strategi för jämställdhet sedan 1994. Noterbart här är att samtliga 6 myndigheter har deltagit i JämSyd:s (Länsstyrelserna i Sydlänen) utbildningar i jämställdhetsintegrering, vilket kan vara en bidragande faktor till att begreppet är bekant men förhållandet skulle även kunna vara det motsatta. Myndigheterna som är bekanta med begreppet kan även ha en större benägenhet att medverka i Länsstyrelsens utbildningar. Av dessa myndigheter är fyra stycken intresserade av att fortsätta med utbildningarna. En respondent är osäker och menar att ”man passerat detta” och att jämställdhet är integrerat i verksamheten och syftar till att utbildningarna därför kan känns överflödig. Efter en definition av intervjuaren uppger ytterligare sex av myndigheterna att begreppet Jämställdhetsintegrering är bekant och tre av dessa menar att ”*tänket finns”*. En av dessa respondenter uttrycker en förhoppning om att detta är någonting som ”*man förhoppningsvis agerar efter”* medan en andra uttrycker något liknande genom ”*vi jobbar med det men inte så strategiskt*”. En av myndighetscheferna kan identifiera begreppet efter en definition men menar att krasst att *”man hinner inte med alla planer”*.

När samtliga myndigheter efter diskussion med intervjuaren fått vrida och vända på begreppet uppger åtta av myndigheterna att man jobbar med jämställdhetsintegrering och hälften av dessa menar att integrering är prioriterat inom myndighetens jämställdhetsarbete. De som menar att de jobbar med integrering som strategi men inte ser detta som prioriterat ger bland annat uttryck för att detta är en mognadsfråga. Dessa myndighetschefer menar att först måste man jobba med de mer formella målen för jämställdhet och att jämställdhetsarbete främst bedrivs inom organisationen och inte ut mot kunderna/medborgarna.

Av de resterande elva respondenterna som uppger att man inte jobbar med jämställdhetsintegrering menar tre att verksamheten är individfokuserad och att man därför inte ser strategin som tillämplig. En av myndighetscheferna ger uttryck för att *”alla ska vara lika och det är det enda som är politiskt gångbart”* därför skulle det vara konstigt och ogenomförbart att behandla personer olika beroende av kön (vilket jämställdhetsintegreringen enligt respondenten gör).

---

[5] Näringsdepartementet *”Nya Vägar: Organiseringen av jämställdhetsarbetet i Sverige” N4055*

2.1.2 Positiva aspekter av jämställdhetsintegrering/jämställdhetsarbete

När det gäller positiva resultat av jämställdhetsarbete och jämställdhetsintegrering radar respondenterna upp en lång rad av aspekter. Även en av de respondenter som uppgett att man inte bedriver något jämställdhetsarbete menar att jämställdhetsarbetet tidigare fört med sig viktiga och positiva effekter.

- Fem av myndigheterna poängterar att jämställdhetsarbetet genererat en **bredare helhetssyn**, med mera dialog där flera kompetenser har kunnat tas till vara.

- Fyra stycken menar att en jämnare fördelning av män och kvinnor på arbetsplatsen ger en **bättre effektivitet** där behoven täcks bättre.

- Lika många respondenter framhåller även att arbetet för en bättre jämställdhet inom myndigheten fört med sig att **ledningsgrupperna fått en jämn eller jämnare könsfördelning.**

- En intressant aspekt som fyra av respondenterna för fram är det faktum att **myndigheterna är statliga** underlättar jämställdhetsarbetet eftersom det finns ”*generösa förmåner”* och *”tydliga mål”*.
  En av respondenterna uttrycker även att ”*goda interna förutsättningar för jämställdhet, där personalen är väl medveten, genererar ett bra arbete externt och goda möjligheter för jämställdhet kan skapas.”*

2.1.3 Problem och Hinder för jämställdhet/jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsarbetet sköter sig inte självt och trots många positiva aspekter så upplever 15 av myndigheterna att de har stött på hinder och problem i sitt arbete.

- Ett hinder som nämns ofta och som flera myndigheter anser sig brottas med är **rekryteringen**. Åtta av respondenterna menar att det är svårt att rekrytera kvinnor respektive män och att rätt kompetens ofta saknas hos, det på arbetsplatsen, underrepresenterade könet. Att de flesta ser problem i just rekryteringsprocessen är inte förvånande eftersom det är i just detta skeende som många väljer att titta på den interna jämställdheten och då också upptäcker en eventuell obalans i könsfördelningen. Man försöker då komma tillrätta med obalansen genom den nya rekryteringen men finner det då svårt att hitta ”rätt person” med ”rätt kön”. Flera av respondenterna påpekar att de inte själva anställer sin personal, utan att detta sker på en nationell eller regional nivå. Likaså pekar man på universitets- och högskoleutbildningarna där en sned könsfördelning återspeglar kommande arbetsmarknader. Samtidigt påpekar flera av respondenterna att könsfördelningen på utbildningarna just nu förändras eller har förändrats över tid och framför samtidigt att jämställdhets är en generationsfråga där en ojämn arbetsmarknad enligt respondenterna kommer utjämnas över tid.

- Fyra av myndigheterna pekar ut **sig själva** som ett problem för arbetet med jämställdhetsintegrering och för det egna jämställdhetsarbetet. Man menar att den egna myndigheten och dess personal speglar omvärlden och därför inte kan sägas vara

bättre på jämställdhet än samhället runtomkring. Man pekar på bristande kunskap och det faktum att det inte finns någon gemensam samsyn inom myndigheten.

- Två av myndigheterna för fram det **ekonomiska utrymmet** som ett problem. Små ekonomiska resurser innebär att jämställdhetsarbetet prioriteras bort till förmån för annat.

- Två av myndigheterna för även fram de egna **chefsstrukturerna** som ett problem och som ”dåliga föredömen”

- Två av respondenterna menar att man saknar bra **strategier** medan två andra menar att strategin att göra **jämställdhet till en ”könsfråga”** kan upplevas som om att man pekar ut syndabockar och att en särbehandling motverkar syftet.

- Ett par myndigheter menar att arbetet försvåras genom att **effekterna är långt borta**.

Enbart en av myndighetscheferna uttrycker att jämställdhetsarbete är *”onödigt eftersom det inte finns några skillnader”* .

2.2 Samverkan och utbildning

Av 17 medverkande myndigheter så uppger 16 stycken att de har möjlighet att få utbildning och/eller stöd från den centrala myndigheten. Detta är framförallt stöd från personalenheten som i första hand syftar till det interna jämställdhetsarbetet och arbetsmiljön. 6 av myndigheterna har möjlighet att få hjälp med det externa arbetet/jämställdhetsintegreringen. Men detta stöd ser väldigt olika ut, alltifrån centralt informationsmaterial till sina brukare till särskilda handläggare och egna utbildningar i jämställdhetsintegrering.
12 av myndigheterna uppger att det bland personalen finns personer som har särskild kompetens gällande jämställdhetsfrågor och/eller jämställdhetsintegrering. Av dessa tolv återfinns 8 på den egna myndigheten och fyra är placerade på de centrala personalavdelningarna och utgör således ett stöd vid behov.

2.2.1 Utbildning i Jämställdhetsintegrering

Under våren 2006 inledde länsstyrelserna i sydlänen ett samarbete (JämSyd) med utbildningar i jämställdhetsintegrering. I Halland bjöd man in till tio öppna utbildningar och dessa har under året mötts av ett positivt gensvar. Utöver dessa tio tillfällen har skräddarsydda, specialanpassade utbildningar genomförts i samverkan med tre myndigheter.

Bland de intervjuade myndigheterna har 12 stycken deltagit i JämSyds:s utbildningar i jämställdhetsintegrering vilket måste anses vara ett gott resultat. Av de fem myndigheter som inte deltagit är två intresserade av att komma på nästa års seminarier och en av myndigheterna är tveksam men håller dörren öppen. Totalt sett är 7 av myndigheterna intresserade av att delta i kommande utbildningar, en av dessa har redan under arbete med kartläggningen beställt skräddarsydda seminarier för sin myndighet. 4 stycken är tveksamma där två menar att det för närvarande kan anses som ”tillräckligt”. Av de 6 myndigheter som inte visar något intresse för utbildningarna uttrycker två att de inte kan se någon nytta med utbildningen och att verksamheten redan är välintegrerad. En myndighetschef menar att handlingsutrymmet för att jämställdhetsintegrera i verksamheten är starkt begränsat och att en utbildning därför inte kan ligga främst bland prioriteringarna.

2.2.2 Samarbeten mellan myndigheterna

En majoritet av myndighetskontoren (10st) uppgav att de har någon form av samarbete med någon eller några andra myndigheter inom jämställdhetsområdet. Sju av dessa är intresserade av att fördjupa eller vidareutveckla dessa samarbeten. Av de sju myndighetskontor som idag inte har något samarbete uppger endast en av respondenterna att någon form av samarbete med andra myndigheter skulle vara givande. Denna respondent menar att en samverkan med en myndighet som ”kommit längre i sitt tänk” skulle kunna generera i att den egna myndigheten skulle kunna få ett mera strukturerat jämställdhetsarbete.

2.2.3 Myndigheternas syn på samverkan kring jämställdhet

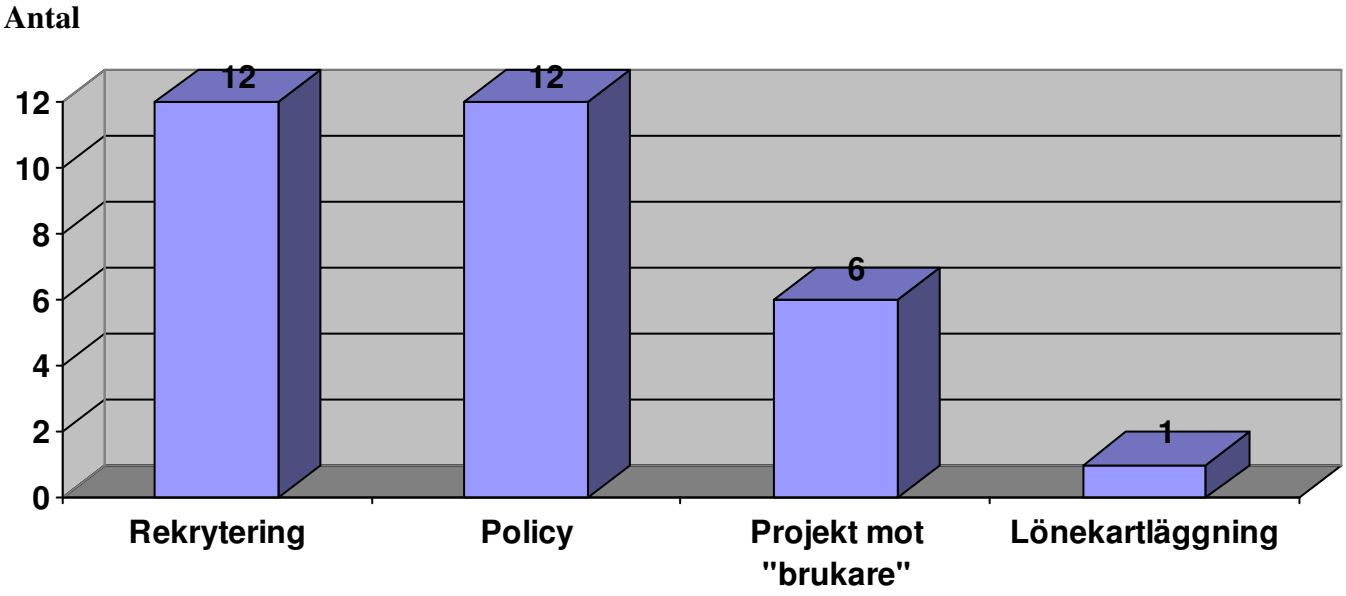
Alla myndigheter fick frågan om de (hypotetiskt) skulle kunna tänka sig att delta i en samverkansgrupp för jämställdhetsfrågor med kontaktpersoner från varje myndighet och som Länsstyrelsen skulle vara sammankallande för. En dryg majoritet av myndigheterna (11st) kan anses vara mycket positiva eller positiva till en sådan samverkansgrupp. 3 myndigheter är osäkra och menar att både tid och resurs saknas.

Överlag ser de flesta stora möjligheter med en sådan grupp men samtidigt betonar flera att tid och resursanvändning är väsentligt. Det som främst framförs är vinsten av att lära av varandras framgångar men även av varandras misstag. Att få nya perspektiv och infallsvinklar att använda i sin egen verksamhet. Dessutom lyfts det fram att en sådan grupp eller nätverk skulle kunna fokusera på att ”synas och höras” och på så sätt föra ut goda exempel som kan landa i praktiken hos andra myndigheter eller i privata företag. Ett par av myndighetscheferna menar att de bedriver ett bra jämställdhetsarbete som de gärna delar med sig av och som andra myndigheter kan ta efter. Några tveksamheter kring hur gruppen skulle fungera förs också fram. Myndigheterna bedriver vitt skilda verksamheter och det kan göra det svårt att hitta gemensamma nämnare men samtidigt lyfter flera av myndighetscheferna fram möjligheten att genom en samverkansgrupp istället hitta likheter myndigheterna emellan. Flera för även fram vikten och behovet av att ha flera samarbeten i den form som chefsgruppen för statliga myndigheter idag har. Generellt menar man att en ökad kunskap om andra myndigheters verksamhet är önskvärd, när det gäller jämställdhet men även andra områden och verksamheter.

2.3 Mångfald och Integration

De statiga myndigheterna har ett ansvar att beakta samhällets etniska och kulturella mångfald både när de utformar sin verksamhet och när de bedriver den. Myndigheterna skall verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk eller kulturell bakgrund och skall i sin verksamhet särskilt motverka alla former av etnisk diskriminering. Likvärdig service skall vara tillgänglig för alla oavsett etnisk eller kulturell bakgrund och myndigheterna skall eftersträva att alla berörda nås av information om verksamheten.[6]

Av de tillfrågade myndigheterna svarar tre stycken att de inte arbetar med integrationsfrågor. De övriga 14 uppger att de bedriver en eller fler former av arbete för en ökad integration. Vilken typ av arbete resovisas nedan:



12 av myndigheterna uppger att de arbetar med integration vid rekrytering. Lika många uppger att de har arbetet med mångfaldspolicy eller med integrationsplan. Det är värt att notera att 15 av de 17 myndigheterna har någon form av mångfaldspolicy. Detta trots att det inte finns någon lag som kräver en mångfalds- eller integrationsplan. Ett par av myndighetscheferna uttrycker en viss skepsis över planerna och menar att de *”enbart är dokument och att man inte jobbar seriöst med frågan”*. När det gäller rekryteringen utmärks Skogsvårdsstyrelsen i jämförelse med andra myndigheter. Skogsvårdsstyrelsen kallar under 2007 alla sökanden med utomnordisk bakgrund till anställningsintervju i ett försök att uppnå en bättre mångfald på arbetsplatsen.

Sex av myndigheterna bedriver ett utåtriktat integrationsarbete, oftast i form av projekt, gentemot sina ”brukare”. Exempel på detta är Länsarbetsnämnden som har konkreta verksamhetsmål som syftar till att få in ”utrikesfödda” i arbetslivet. Skattekontoret går ut till SFI-klasser och till nyföretagare med utländsk bakgrund med information och hjälp om sin verksamhet.

[6] Förordning om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av integrationspolitiken. (1999:593)

Bara en av respondenterna uppger att de sett över lönerna ur ett mångfaldsperspektiv. Detta kan vara svårt eftersom det kan komma att handla om en eller ett par anställda med utländsk bakgrund och att det är svårt att påvisa (eller inte påvisa) en systematisk lönediskriminering genom enbart en eller två personer. Flera respondenter uppger också att det är eller kan bli problematiskt att diskutera integrationsfrågor eftersom det ofta kommer att handla enskilda personer.

2.3.1 Positiva aspekter av integrationsarbete

Av de 14 myndighetskontor som uppger att de bedriver en eller flera former av integrationsarbete så uppger 13 av dem att de kan se positiva resultat av detta.

- Sju av myndigheterna menar att det är bra att **nya perspektiv** kommer in i verksamheten. Man syftar främst till att nya kulturer och religioner kan föra med sig nya influenser som man tidigare inte beaktat på grund av en alltför homogen grupp. Tre av dessa poängterar **verksamhetsnyttan** av detta, eftersom man anser att den svenska synen är alltför snäv och att det behövs nya kunskaper

- Fyra av respondenterna pekar på att deras fokus på integration och mångfald lett till att man kunnat **nå kunder/brukare med utländskbakgrund** som man tidigare inte kunnat nå. Man poängterar även att arbetet lett till en bättre relation med kunder/brukare.

- Tre av myndighetskontoren ser mångfaldsarbetet som positivt när det gäller **språkkunskaper** framförallt för att kunna möta den ökade **internationaliseringen**.

- Tre myndigheter fokuserar på **samhällsnyttan** av att anställa personer med utländsk härkomst och syftar på ”att alla vill göra rätt för sig” och att detta är en ”naturlig integration som gagnar bägge parter” .

- Två av myndigheterna poängterar att arbetet för en ökad integration lett till att arbetet med **tolkar och blanketter** (på olika språk) fungerar bra.

2.3.2 Problem och hinder i integrationsarbetet

13 av de tillfrågade myndigheterna har upplevt positiva resultat av sitt integrationsarbete. Samtidigt svarar samtliga 17 myndighetskontor att de stött på problem i integrationsarbetet, alltså även de tre som uppger att de inte bedriver något arbete. Hindren som respondenterna pekar ut är tämligen olika men det största problemet bottnar i att det är svårt att rekrytera personer med utländsk härkomst.

- 9 av respondenterna för fram (11st efter direkt förfrågan av intervjuaren) **bristande kunskaper i svenska** som ett stort hinder för anställning. Flera av myndigheterna poängterar att det muntliga såväl som skriftliga språket är viktigt inom myndigheten och att det skulle vara svårt att anställa någon som inte självständigt behärskade det svenska språket. På myndigheter där arbetet innebär kundkontakter exempelvis via telefon betonas vikten av svenskkunskaper eftersom man då inte har möjlighet att använda andra kommunikationsvägar såsom kroppsspråk. En av myndighetscheferna för på en direkt förfrågan fram att språket kan vara ett bekymmer men poängterar starkt att man ofta *gör* bristande kunskap i svenska till ett problem. Respondenten

menar att det snarare kan komma att handla om kulturella problem och att man gör språket till ett problem när det egentligen inte behöver vara det.
Flera av myndigheterna poängterar att det krävs svenskt medborgarskap för vissa tjänster, detta gäller framförallt inom rättsväsendet. Detta är som myndighetscheferna också påpekar ingenting som de enskilda myndighetskontoren kan förändra utan man följer enbart de regler som finns uppsatta.

- Ett annat problem som återkommer hos sex av myndigheterna är **”Normer och kulturkrockar”**. Detta är ett problem internt inom myndigheterna men även externt mellan tjänstemän och brukare/kunder. Precis som man för fram vikten av olika kulturer och religioner inom myndigheterna så ser man även detta som ett problem då det kan leda till motsättningar mellan (grupper av) människor som inte förstår varandra eller varandras synsätt.

- Ett tredje hinder som förs fram har också det med rekryteringsproblem att göra. Tre av myndigheterna för fram svårigheten med **utländska examen** och svårigheten att **värdera kunskaper**. I en rekryteringsprocess är det svårt att värdera hur en akademisk examen tagen utanför Sverige står sig i jämförelse med en svensk universitets- eller högskoleexamen. Dessutom bör det tilläggas att ytterligare minst fyra myndigheter kräver en examen i svensk förvaltning/förvaltningsrätt eller dylikt.
Lantmäterimyndigheten poängterar att de till sökanden med utländsk examen (som saknar vissa delar av den svenska utbildningen) lämnar rekommendationer om vad den sökande behöver komplettera med för att vara behörig att söka tjänsten.

- Ytterligare enskilda hinder som förts fram är problem med att identifiera vissa kunder med utländsk bakgrund. Fördomar kan ställa till med problem och man menar att det är svårt att hitta och nå målgruppen. Strategier saknas och någon av respondenterna menar att det är svårt att hålla integrationsfrågan levande. Att ”invandrare” halkar efter i löneutvecklingen har upplevts som ett problem samt att den svenska förvaltningskulturen och tjänstemannarollen kan vara problematisk och tydligare måste betonas.

Generellt konstaterar de flesta myndigheter att det är ”dåligt med mångfalden” på deras respektive arbetsplatser och flera menar att detta är ett problem. Krasst kan man konstatera att de allra flesta av myndigheterna ännu inte lyckats återspegla det samhälle de verkar inom. Samtidigt poängterar flera av respondenterna att de inte har någon möjlighet att rätta till problemet eftersom de inte kan anställa personer som inte finns eller att de inte har möjlighet att påverka rekryteringen eftersom denna sker centralt.

2.3.3 Uppföljning och utvärdering av integrationsarbetet

Cheferna för sju av myndigheterna uppger att de följer upp eller utvärderar sitt integrationsarbete. Av dessa är det två som ”enbart” uppdaterar sina planer, en av dessa menar att det är viktigt att konstatera att målen inte uppnåtts men menar samtidigt att det är svårt att utvärdera och mäta. De övriga fem myndigheter för statistik för att följa upp sina mål och samtliga fem har tydliga målformuleringar när det gäller integration, vilket säkert bidrar till att statistik är nödvändig. Tre av myndighetscheferna menar att statistik är nödvändig som underlag: *”man måste sätta mål för förändring”* och *”statistik och kunskap är nödvändig för att se till att tåget går åt rätt håll”*.

Att mäta eller inte mäta? De allra flesta av myndigheterna menar att det är svårt att följa upp mångfalds- och integrationsarbete. Man drar en likhet mellan uppföljning och statistik och ifrågasätter vad man egentligen mäter och om det är intressant. Flera för även fram den etiska aspekten och menar att man genom att föra statistik registrerar människor utifrån deras etniska bakgrund vilket man starkt ifrågasätter. Frågan vem som är ”invandrare” respektive ”svensk” dyker upp vid flertalet intervjuer. Vilka är det egentligen som skall integreras och vad syftar mångfaldsbegreppet till? Dessutom bör det påpekas att en absolut majoritet av respondenterna fann det enklare att diskutera frågan utifrån begreppet mångfald istället för ordet integration.

2.3.4 Samverkan kring integration och mångfaldsfrågor

Sex av myndighetscheferna i Halland uppger att de samverkar med andra myndigheter när det gäller integrationsarbete. För två av myndigheterna innebär detta att man har gemensam information och utbildning kring mångfaldsfrågor. Två myndigheter har en samverkan på individnivå och två av myndigheterna bedriver ett informationsarbete mot ”invandrargrupper” för att informera om sin verksamhet och underlätta en fortsatt kontakt. Fyra av dessa sex myndigheter kan se fördelar med ett fördjupat eller nytt samarbete med andra myndigheter och de resterande två myndigheterna är tillfredsställda med det arbete som nu bedrivs.

Totalt sett är anser åtta av myndigheterna att de skulle ha nytta av en samverkan när det gäller arbetet med integration. Två av myndighetscheferna är osäkra men menar att det säkert skulle vara bra med ny inspiration och kunna ta del av goda exempel. Fyra av de samverkanspositiva respondenterna för fram det faktum att det kommer att behövas mer kunskap för att möta framtida uppdrag och poängterar även att arbetet med integration är relativt nytt. Eftersom man tidigare i intervjuerna diskuterat en potentiell samverkansgrupp kring jämställdhet föreslår flera att något liknande skulle vara relevant även för mångfalds och integrationsarbete. Många uttrycker även att det är "*svårare med integration än jämställdhet”*

3. Sammanfattning och Slutsatser

3.1 Jämställdhetsintegrering

Myndigheternas arbete kring jämställdhet varierar starkt. Hos vissa myndigheter drivs stora, tydliga och strategiska projekt för jämställdhetsintegrering medan andra myndigheter har ett i stort sätt obefintligt jämställdhetsarbete. Orsakerna till detta går enbart att spekulera kring men skulle kunna vara ett resultat av att en del myndigheter saknar tydliga uppdrag i regleringsbrev, saknar återrapporteringskrav, saknar kunskap, har olika förutsättningar för att avsätta resurser etc. Samtliga myndigheterna bör arbeta för att strategin ska slå igenom i myndighetsutövandet. JämSyd:s utbildningar är ett försök att sprida kunskapen kring jämställdhetsintegrering, men tyvärr har man ännu inte nått alla myndigheter.

3.1.1 Fokus på skillnaderna mellan jämställdhetsarbetets två ben

Länsstyrelsen har inget tillsynsansvar vare sig det gäller jämställdhetsintegrering eller jämställdhetsplan. Ansvaret att integrera åvilar respektive myndighet. Det framgår under intervjuerna att många myndigheter inte fullt ut kan särskilja det interna och externa jämställdhetsarbetet. Att diskutera jämställdhetsintegrering blir således problematisk när myndigheterna saknar denna kunskap. Myndighetens jämställdhetsarbete bör täcka in såväl det externa som det interna arbetet. En förutsättning för detta är att myndigheterna får möjlighet till kompetensutveckling även för det externa arbetet med jämställdhetsintegrering (se figur på sid.3). En majoritet av myndigheterna redovisar insatser inom det interna jämställdhetsarbetet och för att höja kunskapen och insatserna kring det externa jämställdhetsarbetet krävs fortsatta utbildningsinsatser genom såväl öppna seminarier som genom skräddarsydda/anpassade utbildningar för myndigheter/beställare.

3.1.2 Intresse för samverkan

Behov och intresse av ökad kunskap gällande jämställdhetsintegrering finns och flertalet myndigheter (12 st) har även deltagit i JämSyd:s utbildningar. Tio myndigheter har redan idag någon form av samarbete med någon eller några andra myndigheter och elva av respondenterna är mycket positiva eller positiva till en samverkansgrupp. Förslagsvis borde detta intresse tas till vara genom att skapa någon form av forum för erfarenhetsutbyte och diskussion kring jämställdhetsintegrering. Flera myndigheter för fram samma problem vilket skulle kunna diskuteras i en grupp för intresserade myndigheter. Bara det faktum att flera av myndigheterna menar att de har något att tillföra en samverkansgrupp skulle kunna vara skäl nog att påbörja arbetet med en sådan.
Flera goda exempel på externt jämställdhetsarbete har förts fram under kartläggningen och dessa goda exempel är värda att föra vidare. Flera myndigheter uppger även att ”tänket” gällande jämställdhetsintegrering finns men respondenterna ser inte arbetet som strategiskt. Ett första steg i arbetet med jämställdhetsintegrering är att uppnå en grundläggande förförståelse hos medarbetarna och de gemensamma insatserna för att jämställdhetsintegrera kan i slutändan ses som ”enkla” men trots det slagkraftiga och effektiva. Ett forum där myndigheterna får möjlighet till erfarenhetsutbyte kan tillsammans med JämSyd:s utbildningar generera i att flera goda och konkreta insatser med fokus på jämställdhetsintegrering genomförs.

Flera myndigheter visar upp en mycket positiv syn på samverkan generellt. Man menar att det finns ett behov av fler samarbeten i den form som chefsgruppen för statliga myndigheter har. Chefgruppen har underlättat samverkan myndigheterna emellan men en ökad kunskap om andra myndigheters verksamhet är fortfarande önskvärd, när det gäller jämställdhet men även andra områden och verksamheter.

3.2 Integration

Av de tillfrågade myndigheterna uppger en majoritet (14 st) att de bedriver någon form av arbete för en ökad integration. Av dessa är det sex myndigheter som arbetar med ett externt, utåtriktat integrationsarbete oftast i form av projekt gentemot sina ”brukare”. Det dominerande sättet att arbeta med integration är inom myndigheterna i det interna mångfaldsarbetet. 12 av myndigheterna uppger att de arbetar med integration vid rekrytering. Lika många uppger att de har arbetet med mångfaldspolicy eller med integrationsplan. Det är värt att notera att 15 av de 17 myndigheterna har någon form av mångfaldspolicy. Detta måste ses som mycket positivt då det inte finns någon lag som kräver en mångfalds- eller integrationsplan.

Eftersom de allra flesta myndighetschefer uppgivet konstaterar att det är ”dåligt med mångfalden” på deras respektive arbetsplatser måste man se detta som ett problem. Krasst kan man genom respondenternas egna uppskattningar konstatera att de allra flesta av myndigheterna ännu inte lyckats återspegla det samhälle de verkar inom. Detta måste ses som ett generellt problem och detta kommer även till uttryck i de problem och hinder som myndigheterna för fram. Även om respondenterna pekar ut relativt olika hinder så bottnar de största i den interna verksamheten och i svårigheten att rekrytera personal med utländsk härkomst.

3.2.1 Uppföljning: Att mäta eller inte mäta?

Cheferna för sju av myndigheterna uppger att de följer upp eller utvärderar sitt integrationsarbete. Fem myndigheter för statistik för att följa upp sina mål. Noterbart är att samtliga fem har tydliga målformuleringar när det gäller integration, vilket säkert bidrar till att statistik är nödvändig. De allra flesta av myndigheterna menar att det är svårt att följa upp mångfalds- och integrationsarbete. Man drar en likhet mellan uppföljning och statistik och ifrågasätter vad man egentligen mäter och om det är intressant. Flera för även fram den etiska aspekten och menar att man genom att föra statistik registrerar människor utifrån deras etniska bakgrund vilket man starkt ifrågasätter.

3.2.2 Intresse för samverkan

Åtta av myndigheterna anser att de skulle ha nytta av en samverkan med andra myndigheter när det gäller arbetet med integration. Två av myndighetscheferna är osäkra men menar att det säkert skulle vara bra med ny inspiration och kunna ta del av goda exempel. Fyra av de samverkanspositiva respondenterna för fram det faktum att det kommer att behövas mer kunskap för att möta framtida uppdrag och poängterar även att arbetet med integration är relativt nytt. Eftersom man tidigare i intervjuerna diskuterat en potentiell samverkansgrupp kring jämställdhet föreslår flera att något liknande skulle vara relevant även för mångfalds och integrationsarbete. Många uttrycker även att det är svårare med integration än jämställdhet.

Generellt kan man konstatera att integrationsarbetet i förhållande till jämställdhetsarbetet inte kommit lika långt. Antagligen är det också avsaknaden av strategier som gör att myndigheterna anser att de har svårt att komma tillrätta med sina brister. Hälften av myndigheterna efterfrågar en samverkan med andra myndigheter något som skulle kunna underlätta eventuella framtida (och tydligare?) direktiv. Som ovan nämnts menar respondenterna att det finns ett behov av fler samarbeten i den form som chefsgruppen för statliga myndigheter har. Denna form skulle kunna underlätta för de myndigheter som önskar ett samarbete eller ett utbyte kring integrations- och mångfaldsfrågor.

LÄNSSTYRELSEN
HALLANDS LÄN