

# Jämställdhet, integration och statlig samordning

- vid Örebro läns statliga myndigheter



# Förord

Hållbar utveckling är ett av flera övergripande mål för länsstyrelsernas verksamhet. Detta innebär att all verksamhet som Länsstyrelsen bedriver ska vara utformad på ett sådant sätt att den beaktar de ekonomiska, sociala och miljömässiga konsekvenserna. Detta sker bland annat genom Länsstyrelsens arbete inom jämställdhet och integration samt samordning av statlig verksamhet. Denna rapport är framtagen inom jämställdhetsgruppen vid enheten Regional Utveckling.

Författare:

Patrik Jonsson

019-193972

[patrik.jonsson@t.lst.se](mailto:patrik.jonsson@t.lst.se)

Jämställdhetsexpert:

Kerstin Lillje

019-193530

[kerstin.lillje@t.lst.se](mailto:kerstin.lillje@t.lst.se)

# Innehållsförteckning

<b>1. SAMMANFATTNING .....</b>	<b>5</b>
<b>2. INLEDNING .....</b>	<b>6</b>
2.1 SAMORDNINGSUPPDRAGET .....	6
2.2 SYFTE.....	7
<b>3. METOD .....</b>	<b>8</b>
<b>4. RESULTATREDOVISNING .....</b>	<b>10</b>
4.1 JÄMSTÄLLDHET .....	10
4.1.1 Jämställdhetsintegrering.....	11
4.1.2 Positiva resultat av jämställdhetsarbetet.....	11
4.1.3 Problem med jämställdhetsarbetet.....	12
4.2 INTEGRATION .....	13
4.2.1 Positiva resultat av integrationsarbetet.....	14
4.2.2 Problem med integrationsarbetet.....	15
4.3 UTBILDNING OCH SAMORDNING .....	16
4.3.1 Intresse för utbildning i jämställdhetsintegrering .....	16
4.3.2 Önskemål om hur en jämställdhetsutbildning borde utformas .....	17
4.4 Intresse för utbildning i integration.....	17
4.4.1 Önskemål om hur en integrationsutbildning borde utformas.....	18
4.5 Intresse för samordning och gemensamma utbildningar.....	18
4.5.1 Problem med utbildning från Länsstyrelsen .....	18
4.6 MYNDIGHETERNAS SAMARBETE INOM JÄMSTÄLLDHET OCH INTEGRATION .....	19
<b>5. FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER.....</b>	<b>20</b>
5.1 JÄMSTÄLLDHETSUTBILDNING.....	20
5.2 INTEGRATIONSUTBILDNING .....	20
5.3 SAMARBETE OCH SAMORDNING .....	21
<b>6. MYNDIGHETER/MYNDIGHETSKONTOR I RAPPORTEN .....</b>	<b>23</b>
6.1 MYNDIGHETER SOM DELTAGIT I VERKA JÄMSTÄLLT .....	27
6.2 I KARTLÄGGNINGEN EJ DELTAGANDE MYNDIGHETER/MYNDIGHETSKONTOR.....	27

# 1. Sammanfattning

Länsstyrelsen har genom sitt regleringsbrev och ett antal förordningar givits uppdraget att samordna andra statliga myndigheters verksamhet i respektive län. Detta samordningsuppdrag innefattar alla politikområden som rör hållbar utveckling. Genom samordning av de statliga myndigheterna kan staten uppträda enhetligt mot kommuner, företag och medborgare samtidigt som ekonomiska vinster kan göras.

Med anledning av detta samordningsuppdrag beslutade Länsstyrelsen att undersöka länets statliga myndigheter med avseende på integration och jämställdhet, som är en del av arbetet med hållbar utveckling. Örebro län har 30 statliga myndigheter vid sidan av Länsstyrelsen, företrädare för 23 av dessa har intervjuats under våren 2006. Under dessa intervjuer framkom att det finns ett stort behov och intresse av både utbildning och samordning inom både integration och jämställdhet.

Därför föreslås att:

- ❖ Länsstyrelsen i Örebro län måste ta ställning till sin samordningsroll och vilken ambitionsnivå man har. Klart är att det finns ett stort behov och intresse av utbildning och samordning. Hur Länsstyrelsens arbete ska utformas beror dock på vilka resurser man är villiga att lägga ner på dessa områden.
  - då det finns ett uttalat intresse av utbildning i jämställdhet från myndigheterna i länet bör Länsstyrelsen ta tag i frågan och noggrant utreda formerna för en sådan framtida utbildning.
  - att formerna för en integrationsutbildning utreds om/när Länsstyrelsen får i uppdrag att bedriva integrationsbefrämjande arbete.
  - Länsstyrelsen fortsätter med sina träffar med företrädare för länets statliga myndigheter. Samt att det på dessa möten tas upp vad myndigheterna konkret vill eller kan tänka sig att samarbeta kring.
  - det ska skapas arbetsgrupper inom jämställdhet och integration där främst de mest intresserade myndigheterna kan mötas tillsammans med Länsstyrelsen för att driva arbetet framåt och utbyta erfarenheter.
  - en gemensam introduktionsutbildning initieras för nyanställda vid de statliga myndigheterna i länet.

## 2. Inledning

Länsstyrelserna har fått i uppdrag av regeringen att samordna de statliga myndigheternas<sup>1</sup> verksamhet. Detta samordningsansvar betyder att länsstyrelserna skall organisera och samordna både sin egen och andra myndigheters verksamhet inom alla politikområden som rör hållbar utveckling. Det finns tre huvudskäl till att förbättra den statliga samordningen; att statligt finansierade verksamheter ska undvika dubbelarbete och därmed resursslöseri, att staten ska uppträda samordnat mot kommuner, företag och medborgare på alla nivåer, samt att statens komplexa struktur kräver samordning på både nationell och regional nivå.<sup>2</sup>

Samordningen kan bestå av tvingande beslut som inte gagnar alla parter. Merparten av samordningen sker dock genom en process där man eftersträvar gemensamma lösningar som tillgodoser alla de berörda parternas intressen. Länsstyrelsen är inte den enda myndigheten som har ett samordningsansvar vad det gäller statliga myndigheter men den är den enda myndigheten på regional nivå som har ett tvärsektorielt samordningsuppdrag. I Örebro län är samverkan och samordning mellan Länsstyrelsen och de övriga statliga myndigheterna i länet fortfarande i sin linda och denna rapport är en del i arbetet att främja och utveckla detta arbete.

Länsstyrelsen utgör med sin kompetens inom många sektorsområden en stabil grund att stå på för den statliga samordningen i respektive län. Samtidigt är dock instruktionerna för länsstyrelsernas samordningsuppdrag till viss del otydligt formulerade och länsstyrelsernas resurser för samordning är i vissa fall begränsade. De allra flesta av de statliga myndigheterna saknar dessutom regional organisation och merparten av dem kan inte sägas ha någon större betydelse för den regionala utvecklingen.<sup>3</sup>

### 2.1 Samordningsuppdraget

Länsstyrelsernas regleringsbrev fastslår att länsstyrelserna ska verka för ett långsiktigt förverkligande av den nationella politiken samt stärka samordningen och det sektorsövergripande arbetet. Detta för att åstadkomma effektiva lösningar och för att bidra till en hållbar utveckling i länen.<sup>4</sup> Vidare ska länsstyrelserna, genom samverkan med strategiska statliga myndigheter och andra för ändamålet viktiga aktörer i länen, verka för att de jämställdhetspolitiska målen uppnås.<sup>5</sup> Samordningsansvaret regleras dock inte endast genom regleringsbrevet utan också via olika lagar och förordningar. Ett problem med detta är dock att övriga statliga myndigheters regleringsbrev inte är formulerade i linje med dessa. Detta kan försvåra

---

<sup>1</sup> Det saknas en enhetlig definition av myndighetsbegreppet vilket gör att uppgifter om antalet myndigheter varierar beroende på vilken definition som används. I denna rapport har det utgått från Stadskontorets definition och sammanställning av de statliga myndigheterna i landet som redovisas i delrapporten: *Statsförvaltningens Utveckling 2000-2005, Dnr 2005/122-5*. Detta då syftet med denna delredovisning är att ringa in vilka organisationer som bör betraktas som statliga myndigheter. Dessa var 552 stycken den 31 maj 2005.

<sup>2</sup> Länsstyrelserapport: Samordning för hållbar regional utveckling s 11.

<sup>3</sup> Länsstyrelserapport: Samordning för hållbar regional utveckling s 4 & 9.

<sup>4</sup> Regleringsbrev 2006, § 1.1.1 Mål 1 och § 1.1.1.1 Mål 1.

<sup>5</sup> Ibid. § 1.1.1.1 Mål 4.

den statliga samordningen genom att myndigheterna inte känner till eller vill kännas vid länsstyrelsernas samordningsansvar.<sup>6</sup>

Verksförordning (1995:1322) föreskriver att statliga myndigheter ska beakta de krav som ställs på verksamheten när det gäller bl.a. jämställdheten mellan män och kvinnor samt integrationspolitiken.<sup>7</sup>

Förordning (2002:864) med länsstyrelseinstruktion, fastställer att länsstyrelsen ska verka för att nationella mål får genomslag i länet, på samma gång som hänsyn ska tas till länets specifika regionala förutsättningar. Länsstyrelsen skall även samråda med statliga myndigheter, både i och utanför länet, i frågor som kan påverka den myndighetens verksamhet.<sup>8</sup>

Vidare enligt Förordning (2003:595) om regionalt utvecklingsarbete ska länsstyrelsen samordna de statliga myndigheternas verksamhet inom det regionala utvecklingsarbetet. Samt hålla sig underrättad om hur verksamheten vid de statliga myndigheterna följer det regionala utvecklingsprogrammet. Statliga myndigheter ska å sin sida hålla sig informerade om målen för länets utvecklingsprogram, samt informera länsstyrelsen hur de ämnar bidra till att uppnå utvecklingsmålen för länet. Statliga myndigheter skall vidare bistå länsstyrelsen, på ett ändamålsenligt sätt, i det regionala utvecklingsarbetet.<sup>9</sup>

Med anledning av länsstyrelsens samordningsuppdrag vill Länsstyrelsen i Örebro län kartlägga de statliga myndigheterna i länet med avseende på frågor om rör integration och jämställdhet, som är en del av arbetet med hållbar utveckling.

## 2.2 Syfte

Syftet med denna rapport är att kartlägga de statliga myndighetskontoren i länet och skaffa kunskap om vilket behov och intresse dessa har av samordning och utbildning kring frågor som rör integration och jämställdhet. Resultatet av kartläggningen kan sedan ligga till grund för att utveckla Länsstyrelsens arbete inom dessa frågor.

---

<sup>6</sup> Länsstyrelserapport: Samordning för hållbar regional utveckling s 23.

<sup>7</sup> Verksförordning (1995:1322) § 7.4.

<sup>8</sup> Förordning (2002:864) med länsstyrelseinstruktion, § 2 & 39.

<sup>9</sup> Förordning (2003:595) om regionalt utvecklingsarbete, § 3, 5, 19 & 20.

### 3. Metod

Inför denna undersökning identifierades 30 statliga myndigheter i Örebro län, utan att räkna med Länsstyrelsen, med sammanlagt ca 5300 anställda. Av dessa var 25 av intresse för denna undersökning då Arbetsmiljöverket, Försäkringskassan, Länsarbetsnämnden, Polismyndigheten samt Örebro universitet redan ingår i utbildningsprojektet Verka Jämställt<sup>10</sup> och därför inte deltar i denna undersökning. De 25 myndigheterna finns representerade i länet genom 35 kontor.

Kartläggningen av myndigheternas nuvarande jämställdhets och integrationsarbete har utförts genom intervjuer, främst med verksamhetschefer och personalansvariga på respektive myndighetskontor. Respondenterna har inte tagit del av frågeformuläret i förväg. Intervjuerna har tagit mellan 30 minuter till 2,5 timmar beroende på myndighet och samma frågor har ställts till samtliga respondenter. Intervjuerna föregicks av ett brevutskick från landshövdingen under v.9 där myndigheterna gjordes uppmärksamma på att denna kartläggning skulle genomföras. I samband med brevutskicket bestämdes det även att denna kartläggning endast skulle omfatta frågor rörande integration och jämställdhet och inte hållbar utveckling i ett vidare perspektiv.

Intervjuerna har hållits under perioden 8/3 2006 – 5/5 2006 med 31 av de 35 avsedda myndighetskontoren. Specialskolemyndighetens Centrala Kansli och Birgittaskolan intervjuades samtidigt och betraktas som en respondent i denna undersökning. De tre som inte medverkat alls är Tullverket, Svenska ESF-rådet samt Specialpedagogiska Institutets Resurscenter Syn.<sup>11</sup> Tullverket avböjde medverkan beroende på de politikområden som frågorna rörde samt dess ringa personalstyrka, endast tre personer. Tullverket är dock väldigt positiva till samverkan och samordning och är redan nu aktiva inom området. Svenska ESF-rådet avböjde medverkan pga. tidsbrist, samt att de påtalade att de bekostade delar av Länsstyrelsens jämställdhetsarbete och såg detta som en anledning att inte vara med i denna undersökning. De lovade att höra av sig om de fick tid för en intervju men så skedde aldrig. Resurscenter Syn fick inget brev under v.9, däremot togs kontakt med dem både via e-brev och telefon. De lovade likaså att återkomma med vem eller vilka som kunde ställa upp på en intervju men gjorde aldrig så.

Inom de två politikområdena, integration och jämställdhet var huvudfokus tänkt att ligga på olika aspekter av verksamheten. Vad det gäller integration är det främst myndigheternas interna arbete som varit av intresse. När det gäller jämställdhet så var fokus främst tänkt att ligga på jämställdhetsintegrering. Detta gick dock inte beroende på myndigheternas bristande kunskap på området, utan fokus hamnade även där på det interna arbetet.

Kortfattat kan en myndighets jämställdhetsarbete sägas stå på två ”ben”, det interna och det externa. Det interna ”benet” innefattar förhållandet mellan arbetsgivare/arbetstagare, jämställdhetsplanen samt jämställdhetslagen. Medan det

---

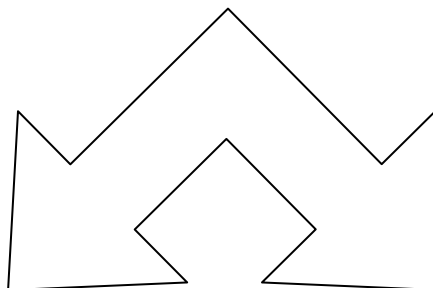
<sup>10</sup> För mer information om Verka Jämställt se:

<http://www.t.lst.se/t/amnen/Jamstalldhet/Verka+Jamstallt/>

<sup>11</sup> Totalt medverkade därigenom 23 myndigheter via 31 kontor.

externa innefattar jämställdhetsintegrering, regleringsbrev och verksamhetsplan, samt myndighetens agerande gentemot medborgarna.

### **Myndighetens jämställdhetsarbete**



#### **Internt**

Jämställdhetslagen  
Jämställdhetsplan  
Arbetsgivare/arbetstagare

#### **Externt**

Jämställdhetsintegrering  
Regleringsbrev/  
Verksamhetsplan  
Medborgare/"kunder"

Inom det interna arbetet är det JämO som har tillsynsansvaret. Länsstyrelsen skall å sin sida främja myndighetens externa arbete främst vad det gäller jämställdhetsintegrering, men har inget tillsynsansvar. Jämställdhetsintegrering antogs i Sverige som jämställdhetsstrategi 1994 och innebär att:

*"Verksamheten bedrivs så att kvinnor och män får del av myndighetens service på lika villkor. Det gäller att utgå ifrån kvinnors och mäns levnadsmönster för att kunna anpassa sin service och sina resurser efter båda könen behov."*<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Regeringskansliet: Jämstods definition.

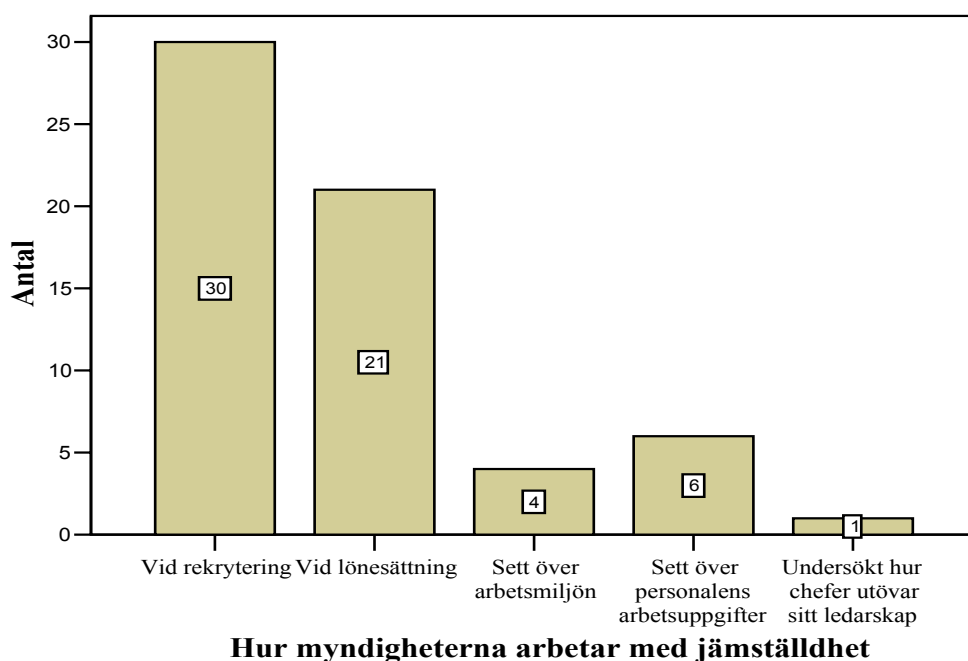


## 4. Resultatredovisning

Resultatredovisningen är uppdelad i tre delar; jämställdhet, integration samt utbildning och samordning. Svaren som presenteras under respektive rubrik ligger sedan till grund för de förslag till vidare åtgärder som presenteras i nästkommande kapitel. De undersökta myndighetskontoren varierar mycket inte bara vad det gäller verksamheten utan också storleksmässigt. De minsta som deltagit är Fiskeriverket, Migrationsverkets Mottagningsenhet samt Skogsstyrelsen i Lindesberg med sex anställda, och den största är SCB med 694 anställda vid intervjutillfället.

### 4.1 Jämställdhet

Alla de tillfrågade myndighetskontoren säger sig bedriva en eller flera former av jämställdhetsarbete, vilka visas nedan.



De två helt dominerande sätten att jobba med jämställdhet är som ses ovan vid *rekrytering* och *lönesättning*. Alla tillfrågade utom Åklagarkammaren tänker på könsperspektivet vid rekrytering. Förklaringen till att de inte beaktar könsperspektivet vid rekrytering är att de alltid säger sig se till vem som är bäst lämpad för en tjänst, inte till vilket kön den sökande har.<sup>13</sup>

När det gäller jämställdhetsperspektivet vid rekrytering så avses främst personalens könsammansättning. Vid intervjutillfället hade 11 av de 31 myndighetskontoren en

<sup>13</sup> Enligt regeringsformens 11 kap. 9 § skall vid tillsättning av statlig tjänst avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Av 4 § anställningsförordningen (1994:373) framgår att vid anställning skall myndigheten utöver skickligheten och förtjänsten också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål. Vidare enligt jämställdhetslagen (1991:433) 8 § skall arbetsgivaren verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män. Vidare enligt 9 § skall arbetsgivaren, när det *inte* råder en i huvudsak jämn könsfördelning, särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren har dock ingen skyldighet att i det enskilda fallet välja en arbetssökande av det underrepresenterade könet.

kvinnlig chef och endast nio myndighetskontor har en jämn könsfördelning<sup>14</sup> hos personalen.<sup>15</sup> Alla utom fyra myndighetskontor försöker dock att uppnå en jämn könsfördelning genom sina nyrekryteringar. Att dessa medvetet valt att inte eftersträva en jämn könsfördelning förklaras genom deras arbetsituation och rekryteringsförfarande.

Vad det gäller löner så är det 21 stycken som svarat att de aktivt arbetar med att eliminera oskäligen löneskillnader mellan könen. Att inte fler uppgett att de jobbar med löneaspekten på detta sätt har bland annat sin förklaring i att alla inte själva bestämmer sin personals löner.

Vidare är det så att även om alla myndighetskontor säger sig bedriva jämställdhetsarbete så är det fyra stycken som inte har någon jämställdhetsplan alls. Av dessa bryter två stycken mot § 13 i Jämställdhetslagen då de har fler än 10 anställda. Vidare är det så att ett fåtal kontor har jämställdhetsplaner, men dessa har inte reviderats de senaste åren, vilket skall göras varje år enligt samma paragraf.

#### 4.1.1 Jämställdhetsintegrering

Ingen av respondenterna var bekanta med uttrycket jämställdhetsintegrering, däremot svarade 21 stycken att de arbetar med det när innebörden av uttrycket förklarats. Dock lämnades inte alls lika konkreta exempel på hur man arbetar med detta som när det gällde det generella jämställdhetsarbetet. De två vanligaste svaren här var att man tänker på att *alla skall behandlas lika oberoende av kön* (13st), samt att man *undersöker skillnader mellan könen i sin dagliga verksamhet* (4st). Det ska dock poängteras att flertalet av dem som uppgav att alla skall behandlas lika betonar att detta inte är något som specifikt gäller för män och kvinnor. Utan att det gäller alla oberoende av kön, etnicitet, språk, kultur, handikapp, osv.

Förklaringarna hos de tio myndighetskontoren som inte arbetar med jämställdhetsintegrering trots att det varit Sveriges jämställdhetsstrategi sedan 1994 varierar. Somliga anser att de bara följer de lagar som finns och därför inte kan tänka på jämställdhetsintegrering i sin myndighetsutövning. Andra menar att de inte väljer sina klienter själva och därför inte kan arbeta på ett sådant sätt. Medan ett fåtal inte lämnade någon förklaring alls.

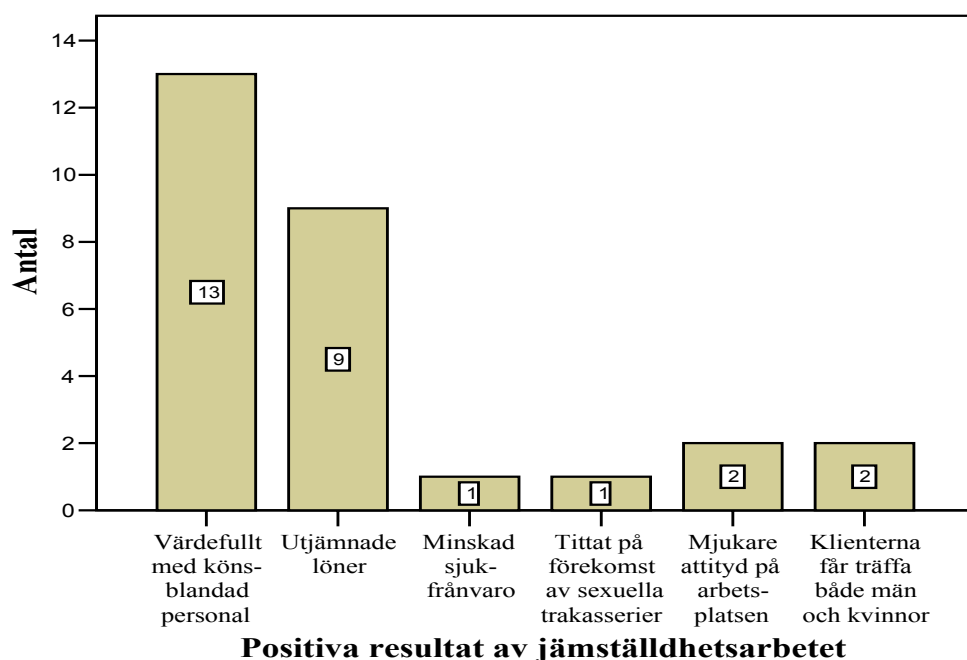
#### 4.1.2 Positiva resultat av jämställdhetsarbetet

Vad det gäller myndighetskontorens samlade jämställdhetsarbete uppger 25 av 31 att de har sett ett eller flera positiva resultat av sitt jämställdhetsarbete. De positiva aspekter som de övriga upplever är följande:

---

<sup>14</sup> Att andelen kvinnor respektive män ligger mellan 40 och 60 %.

<sup>15</sup> Banverket samt Skatteverket kunde av olika skäl inte lämna sådana uppgifter.



De två aspekter som främst upplevs som positiva resultat av jämställdhetsarbetet är som visas ovan att det är *värdefullt med könsblandad personal* samt att *lönerna utjämnats*. Det som främst ses som värdefullt med att ha en könsblandad personal är att effektiviteten upplevs ha ökat på arbetsplatsen samt att den allmänna stämningen blivit bättre. Vad det gäller utjämnandet av löner så ses det som något positivt dels genom att lönerna de facto utjämnats mellan könen men också genom att denna utjämnning eliminerat en källa till irritation bland personalen.

#### 4.1.3 Problem med jämställdhetsarbetet

Samtidigt som dessa positiva aspekter upplevs bland myndigheterna så svarar 22 av de 31 myndighetskontoren att de stött på ett eller flera problem i sitt jämställdhetsarbete.

De två vanligaste problemen med jämställdhetsarbetet är svårigheten att *rekrytera män respektive kvinnor* (13st) samt *svårigheter med att utjämna lönerna mellan könen* (3st). Att de flesta ser problem med rekryteringsprocessen kan bero på att det är just vid rekrytering som de allra flesta tänker på jämställdhetsperspektivet och att de därför också upptäcker problem inom detta område. En viktig aspekt att påpeka när det gäller svårigheten att utjämna könsbalansen vid rekrytering är att detta ofta hänger ihop med vad studenterna utbildar sig till. Eftersom många utbildningar vid Sveriges högskolor och universitet har en väldigt sned könsfördelning kommer detta också att återspeglas på arbetsmarknaden.<sup>16</sup> Det går som bekant inte att anställa personal som inte finns. Flera respondenter känner att ansvaret att rätta till en sned könsfördelning på arbetsplatsen definitivt inte borde läggas på dem, utan att det snarare är regeringens och högskolornas ansvar att se till att utbildningarna får en jämnare könsfördelning. Att uppmana myndigheterna att utjämna sin personals könssammansättning upplevs av flera respondenter bara som ett sätt att skyffla över problemet på någon annan från regeringens sida.

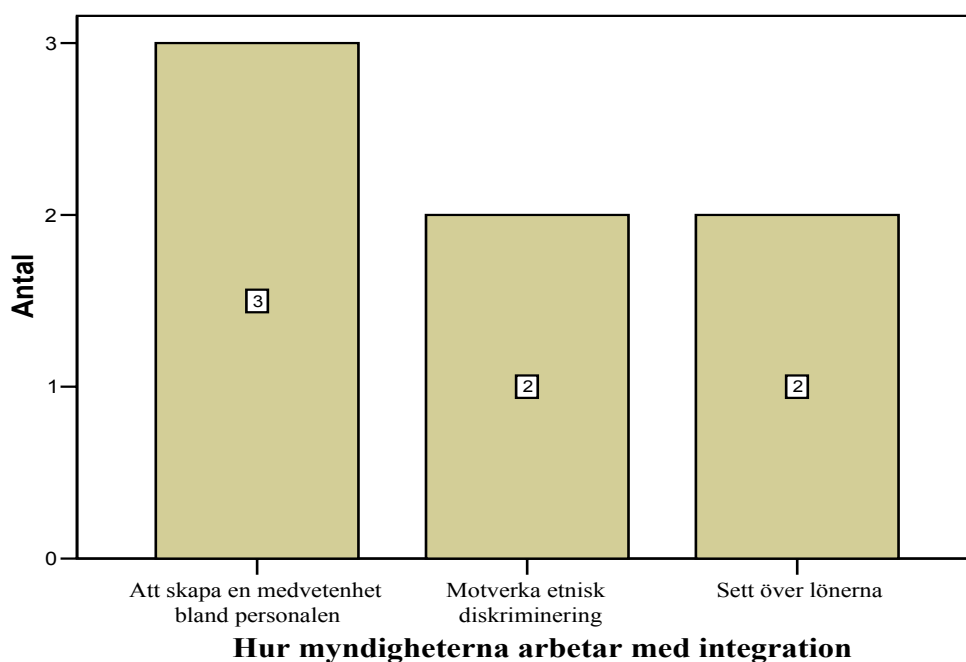
<sup>16</sup> 65 % av dem som tar ut examen från en högskola är kvinnor. Kvinnor dominerar inom alla områden förutom det tekniska där männen utgör 70 % av de som tar ut en examen (SCB: 2004/2005).

När det gäller lönerna upplevs svårigheten ligga i att avgöra vad eventuella löneskillnader beror på. Bara för att lönerna skiljer sig mellan könen så behöver inte det betyda att skillnaden är oskäligen. Samtliga som uppgett att detta är ett problem har framhållit att sin ringa personalstyrka gör det svårt att jämföra lönen mellan olika yrkeskategorier.

Vidare så är det bara en myndighet, Banverket, som anser att brist på pengar är ett problem för jämställdhetsarbetet. Detta kan ha sin förklaring i att alla utom Banverket främst ser jämställdhetsperspektivet som en personalfråga. Medan Banverket ser till jämställdhet när de exempelvis skall bygga nya stationer eller bygga om befintliga. Att bygga på ett sätt som skall göra resandet tryggt för både män och kvinnor kan bli väldigt dyrt och därmed blir det frågan om hur mycket jämställdheten får kosta.

## 4.2 Integration<sup>17</sup>

Av de tillfrågade myndighetskontoren svarar fyra stycken att de *inte* arbetar med integration alls. De övriga 27 svarade att de bedriver en eller flera former av integrationsarbete. Samtliga av dessa uppgav att de arbetar med integration vid rekrytering, de övriga aspekterna är följande.



Till synes är integrationsarbetet väldigt begränsat utanför rekryteringsprocessen hos de undersökta myndighetskontoren. Men samtidigt skall det klargöras att det inte finns någon lag på en integrations- eller mångfaldsplan samtidigt som de flesta arbetat betydligt kortare tid med integration än med jämställdhet.

<sup>17</sup> Under intervjuerna konstaterades ganska snart att integration var ett dåligt ordval för det utskickade brevet och för frågemallen, etnisk mångfald hade varit bättre. Detta beror på att flera myndigheter tolkat integration som deras arbete att integrera sina klienter i det svenska samhället, oberoende av deras etniska ursprung.

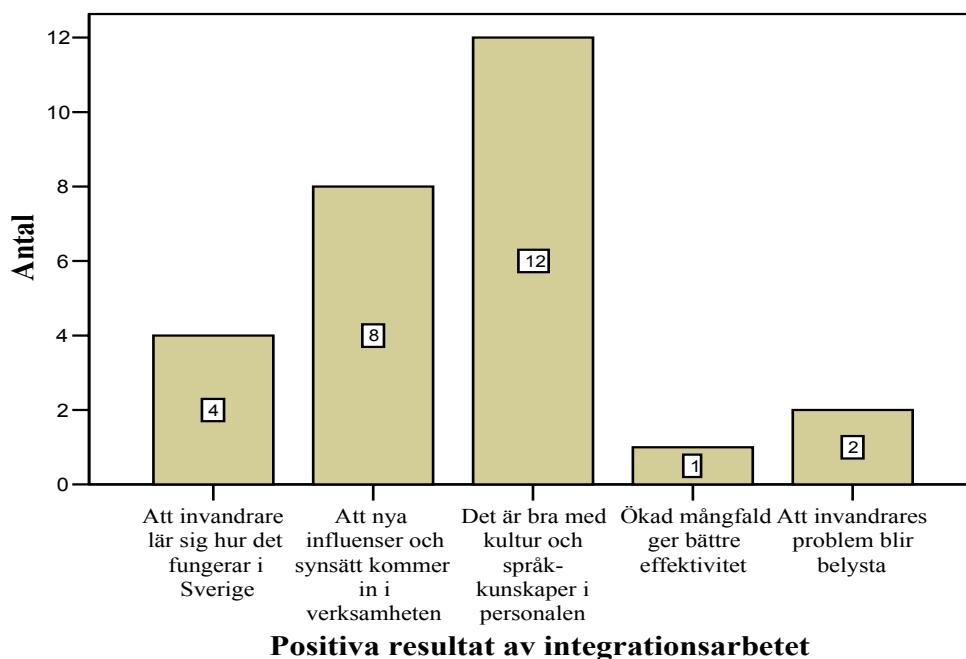
När det gäller att *skapa en medvetenhet bland personalen* handlar det om att skapa en medvetenhet om de problem som personer med annan etnisk bakgrund kan stå inför när dessa är i kontakt med myndigheten, som exempelvis språksvårigheter, kulturella skillnader, kunskapsbrist om svenska lagar, osv, samt att man som medarbetare måste vara medveten och uppmärksam på detta.

När det gäller att *motverka etnisk diskriminering* så syftar det till personalens beteende mot varandra. Att göra hela personalen medveten om exempelvis kulturella skillnader för att på så vis undvika onödiga konflikter som kan uppstå för att man inte förstår varandras beteende eller handlingar på arbetsplatsen.

Bara två respondenter uppgav att de sett över lönerna ur ett mångfaldsperspektiv och bara en uppgav att de specifikt sett över lönerna mellan ”svenskar” och andra etniska grupper för att någon hävdade att denne var lönediskriminerad på grund av sin etniska bakgrund. En grundlig undersökning gjordes då av lönerna och slutsatsen var att det inte förekom någon lönediskriminering på grund av etnicitet hos denna myndighet.

#### 4.2.1 Positiva resultat av integrationsarbetet

Av de (27)<sup>18</sup> tillfrågade myndighetskontoren så uppger 24 stycken att de sett ett eller flera positiva resultat av sitt integrationsarbete. De positiva aspekter som upplevs är följande:



De två aspekter som främst upplevs som positiva resultat av integrationsarbetet är som visas ovan att *det är bra med språk och kulturkunskaper bland personalen* samt att det är bra *att influenser och synsätt kommer in i verksamheten*. När det kommer till att det är bra med kultur och språkkunskaper i personalen så ses detta som något positivt ur två perspektiv. Dels ses det som något bra för att det underlättar den egna verksamheten om personalen kan många språk och förstår kulturella skillnader som kan ställa till problem. Och dels ses det som positivt att myndigheten därigenom kan

<sup>18</sup> Som uppgett att de bedriver någon form av integrationsarbete.

ge service på samma villkor till medborgarna även om de inte kan svenska eller är insatta i det svenska systemet.

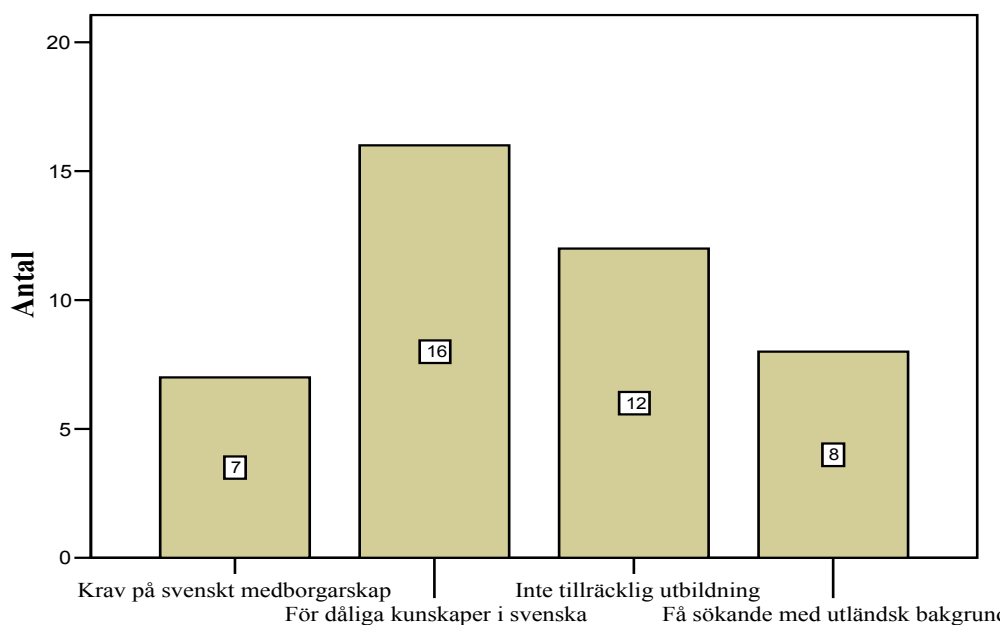
Det som ses som positivt med nya influenser och synsätt är att det hjälper till att utveckla verksamheten samt att det gör myndigheten uppmärksam på att samhället består av flera olika etniciteter.

#### 4.2.2 Problem med integrationsarbetet

Som beskrivits ovan så är det 24 av de tillfrågade myndighetskontoren som upplevt ett eller flera positiva resultat av sitt integrationsarbete, samtidigt så svarar 26 att de stött på problem i sitt integrationsarbete.

Under intervjuerna framkom att det är tre problem med integrationsarbetet som uppmärksammats av myndighetskontoren. 23 stycken menade att det är *svårt att anställa invandrare*. Sju stycken ansåg att det allmänna integrationsarbetet och den egna verksamheten försvåras av att *invandrare håller fast vid sina attityder och värderingar*. Slutligen ansåg en myndighet att det kan vara *svårt för vissa utländska män att ta instruktioner från kvinnor*.

Det största problemet med integrationsarbetet för myndigheterna är således svårigheten att anställa invandrare. Det framkom vidare att det är fyra aspekter som försvårar anställning av invandrare. Dessa är; krav på svenskt medborgarskap, för dåliga kunskaper i svenska, inte tillräcklig utbildning samt att det är få sökande med utländsk bakgrund.



**Problem med att anställa personal med utländsk bakgrund**

Det största problemet med att anställa invandrare för myndighetskontoren är att de sökande har för dåliga kunskaper i svenska. Många myndigheter poängterar här att man i de allra flesta fall inte efterfrågar någon perfekt svenska, vare sig skriftligt eller muntligt. Men att det ändå blir ett problem då vissa sökande till och med har svårt att förstå vad som sägs under anställningsintervjuerna. Det som poängteras är att personen måste kunna förstå och prata så bra svenska att denna förstår verksamheten

och kan utföra sina arbetsuppgifter. Vissa tjänster innebär kundkontakt på olika vis och detta ställer naturligtvis högre krav på svenskkunskaperna. Detta gäller främst vid delgivande av beslut då rättssäkerheten måste säkerställas. Ytterligare ett problem som upplevs inom detta område är att ett fåtal av dem som söker har höga akademiska utbildningar som de tagit i Sverige, men på engelska. Och att de sökande blir väldigt besvikna när de får reda på att en fin utbildning inte räcker utan att de även måste kunna språket. Bristande språkkunskaper är också något som många gånger upptäcks först vid en anställningsintervju då den sökande ofta fått hjälp att skriva CV och arbetsansökan.

Det näst största problemet är att många arbetssökande med utländsk bakgrund saknar en tillräcklig utbildning. Det har sin förklaring i att nästan alla tjänster inom myndigheterna kräver någon form av högskoleutbildning. Det finns även problem med de att en utländsk högskoleutbildning ibland inte är tillräckligt lik den svenska och att den därför inte kan bedömas på samma vis som en svensk utbildning.

Ett tredje problem som myndigheterna poängterat är att de har få sökande med utländsk bakgrund. Detta hänger hos vissa myndighetskontor samman med krav på svenskt medborgarskap. Andra förklaringar till att vissa har få sökande med utländsk bakgrund hänger samman med vilket yrkesområde det rör sig om, det finns exempelvis få med utländsk bakgrund som är skogligt utbildade. Det finns även de som talar för att arbetsplatsens lokalisering har betydelse, att de som ligger i centrala Örebro uppvisar mindre problem med detta än de som ligger utanför.

När det gäller svenskt medborgarskap så är det ett krav för vissa tjänster, exempelvis inom rättsväsendet. Detta är inget som de olika myndighetskontoren bestämmer över utan de måste följa de regler som finns uppsatta.

Flera respondenter har kraftfullt påpekat att brist på etnisk mångfald bland personalen inte är deras fel, och att de egentligen inte "äger" mångfaldsproblemet. De menar att de inte kan anställa personer som inte finns och att det är inte deras fel att de sökande ofta brister i språket. Istället läggs ansvaret främst över på regeringen och högskolorna. Regeringen för att de inte ser till att de som kommer hit får en ordentlig utbildning i svenska språket och ges förståelsen av språkets nödvändighet för att kunna få jobb, samt högskolorna för att de låter studenter examineras på engelska och inte jobbar mer med att se till att eleverna lär sig svenska. Detta då en svensk utbildning ofta inte betyder något om man inte samtidigt kan svenska. Att myndigheterna sedan ges direktiv om att anställa fler med invandrarbakgrund ses av flera respondenter som ett sätt att skjuta över problemet på någon annan.

## 4.3 Utbildning och samordning

### 4.3.1 Intresse för utbildning i jämställdhetsintegrering

Länsstyrelsen i Örebro län bedriver idag jämställdhetsutbildning, med inriktning mot jämställdhetsintegrering, gentemot fem statliga myndigheter i länet genom utbildningsprojektet Verka Jämställt. Vad det gäller länets övriga myndigheters inställning till utbildning i jämställdhet från Länsstyrelsens sida visade sig 24 av 31 myndighetskontor vara positiva till detta. Frågan som ställts gäller bara utbildning generellt och myndighetskontoren har inte fått något utbildningsförslag.

De 24 som var positiva till utbildning från Länsstyrelsen angav främst som skäl för detta att, det alltid är positivt med utbildning, att de gärna vill veta vad Länsstyrelsen gör inom området och vad den har att erbjuda samt att det är bra att Länsstyrelsen tar tag i just den här frågan för att det då hamnar en större tyngd bakom.

#### **4.3.2 Önskemål om hur en jämställdhetsutbildning borde utformas**

Alla myndighetskontor fick även framföra önskemål om hur de själva skulle vilja att en jämställdhetsutbildning skulle utformas för att den skulle passa dem på bästa sätt. Alla hade inte några önskemål kring detta men det som framfördes var följande.

En utbildning får inte ta upp för mycket tid för att den ska vara intressant. En gräns verkar ligga runt 3-4 halvdagar, men flertalet påpekar att det bara vore positivt om det gick att genomföra en utbildning snabbare än så. Hur lång en utbildning får vara är dock sammankopplat med hur många som ska delta, ju färre som skickas ju längre kan utbildningen generellt vara.

Det råder även delade meningar om hur långa varje utbildningstillfälle skall vara. De flesta myndigheter anser att halvdagar är en bra längd beroende på sin arbetssituation medan ett fåtal hellre ser heldagar eftersom det nästan går åt en hel dag även vid halvdagsutbildningar i form av resor. Endast en myndighet menade att man även skulle kunna ha utbildning två heldagar efter varandra med övernattnig.

Önskemålen om till vem utbildningen ska vända sig till varierar mellan myndigheterna. Främst mindre myndigheter har framfört önskemål om att hela personalen ska få samma djupgående utbildning. Andra större myndigheter vill att hela personalen skall få en kortare grundutbildning eller seminarium och att chefer, skyddsombud och fackliga företrädare sedan ska få en fördjupad fortsättningsutbildning. En tredje kategori är enbart intresserade av att chefer, skyddsombud, fackliga företrädare samt de som skall jobba aktivt med frågan på arbetsplatsen skall få utbildning och att dessa sedan ska utbilda resten av personalen.

Vad det gäller jämställdhetsutbildningens innehåll framfördes väldigt lite synpunkter, utan man vill ta ställning till innehållet när man väl får ett konkret erbjudande om utbildning. Det som framfördes var att utbildningen borde vara kopplad till den egna jämställdhetsplanen så att man kan skriva om denna som ett led i utbildningen. Samt att utbildningen skall bygga på aktivt deltagande och problembaserat lärande.

Det framfördes även önskemål om att ha kontinuerliga seminarier och utbildningar från Länsstyrelsens sida istället för en riktad utbildningsdrive vid ett specifikt tillfälle.

#### **4.4 Intresse för utbildning i integration**

Länsstyrelsen i Örebro län bedriver idag inget aktivt integrationsbefrämjande arbete, och har heller inget formellt uppdrag att göra så. Däremot bevakar Länsstyrelsen politikområdet. De tillfrågade myndigheterna fick här ta ställning till om de har något behov eller intresse av att Länsstyrelsen skall inleda ett integrationsbefrämjande



arbete genom att erbjuda länets statliga myndigheter utbildning inom integrationsområdet. Till detta var 20 myndighetskontor intresserade.

#### **4.4.1 Önskemål om hur en integrationsutbildning borde utformas**

Långt ifrån alla av de 20 myndighetskontor som vill se en integrationsutbildning från Länsstyrelsen framförde några önskemål om hur en sådan borde utformas. Men det som framfördes var följande.

En integrationsutbildning skall vara så konkret som möjligt utan onödigt teoretiserande. Utbildningen skall dessutom inte vara fristående utan vara inriktad mot den egna verksamheten. Vidare menar ett fåtal att integration skulle kunna ingå som en liten del av en jämställdhetsutbildning.

Generellt sett visade myndigheterna upp mindre entusiasm vad det gäller integrationsaspekten samt att det var färre som specifikt tänkt på de frågorna utanför rekryteringsprocessen. De visade även upp en mindre vilja att lägga ner tid på en integrationsutbildning och de som hade synpunkter på detta menade att en eller två halvdagar är fullt tillräckligt. Det finns också ett stort intresse för att endast ha föreläsningar om integration och inte någon regelrätt utbildning.

#### **4.5 Intresse för samordning och gemensamma utbildningar**

Alla myndigheter, även de som inte var intresserade av utbildning från Länsstyrelsen, tillfrågades huruvida de skulle kunna tänka sig att ha en (hypotetisk) jämställdhets- eller integrationsutbildning tillsammans med andra myndigheter i samordnings och nätverks syfte. Intresset för detta var mycket stort och 28 av de 31 myndighetskontoren var positiva eller mycket positiva till detta.

Överlag ser de myndigheter som är intresserade av utbildning och samordning med andra myndigheter stora vinster med detta. Och då inte bara inom jämställdhets- och integrationsområdet utan även inom miljö, uppköp, introduktionsutbildning för nyanställda samt gemensam administration. Det som främst framförs är att man kan lära sig av varandras framgångar och misstag, se saker ur nya synvinklar, få ta del av varandras idéer, få insikt i andra myndigheters verksamhet, samt den utökade möjligheten att skapa nätverk för olika frågor. Dessutom lyftes det fram att utbildning och samordning med andra myndigheter inom ett område kan ge ”spin off”-effekter till andra områden.

Däremot framfördes synpunkter på att en utbildning tillsammans med andra myndigheter kan leda till att utbildningen måste göras så pass generell att det inte blir givande för den egna verksamheten. För att undvika detta menar vissa att man skulle kunna ha en grundutbildning gemensamt med andra medan man har en fördjupningsutbildning som är inriktad på den egna verksamheten med respektive myndighet. Alternativt att det ges seminarier tillsammans med andra myndigheter men att själva utbildningen ges till respektive myndighet.

##### **4.5.1 Problem med utbildning från Länsstyrelsen**

Det finns ett stort problem i att de olika myndigheterna inte är uppdelade på samma vis som länen och att myndigheternas regioner ofta innefattar flera län. Detta är ett

problem utbildningsmässigt genom att myndigheterna inte vet om eller när de andra länsstyrelserna kommer att erbjuda utbildning. Detta försvårar en likvärdig utbildning över hela myndigheten. Det har med utgångspunkt i detta problem, från myndigheternas håll, påpekats att länsstyrelsernas samordningsuppdrag inte kommer att bli effektivt eftersom länsstyrelserna inte samordnat uppdraget sinsemellan.

Ett annat problem är att en utbildning i de allra flesta fall måste ligga i linje med respektive myndighets jämställdhets- och integrationspolicy för att den skall vara intressant för region- och lokalkontoren. Därför menar flera att myndigheternas huvudkontor skulle vara med och bestämma hur utbildningarna skulle vara utformade.

Flera menar även att den egna myndighetens utbildning går före alla former av extern utbildning. Så även om de är positiva till utbildning från länsstyrelsen så ser de helst att den egna myndigheten skall stå för utbildningen.

## 4.6 Myndigheternas samarbete inom jämställdhet och integration

Endast sex myndighetskontor uppgav att de samarbetar med någon annan myndighet inom jämställdhetsområdet, av dessa är fyra intresserade av att fördjupa detta samarbete. Av de 25 myndighetskontor som idag inte har något samarbete säger sig 12 stycken vara intresserade av ett sådant. Sammanlagt är därmed 16 myndighetskontor intresserade av ett samarbete, eller utökat samarbete, med andra statliga myndigheter inom jämställdhetsområdet.

När det kommer till integration så uppgav sex myndigheter att de har ett samarbete med andra myndigheter inom detta område. Samtliga av dessa är dessutom positiva till ett utökat samarbete med andra myndigheter i denna fråga. Av de 25 myndigheter som idag inte har något samarbete kring integration svarade 14 av dessa att det är intresserade av ett sådant. Sammanlagt är därmed 20 myndighetskontor intresserade av ett samarbete, eller utökat samarbete, med andra statliga myndigheter inom integrationsområdet. Många av dessa vill ha ett samarbete, eller djupare samarbete, med Länsarbetsnämnden.

## 5. Förslag till åtgärder

Länsstyrelsen i Örebro län måste först och främst ta ställning till sin samordningsroll och vilken ambitionsnivå man har. Klart är att det finns ett stort behov och intresse av utbildning och samordning inom integration och jämställdhet. Hur Länsstyrelsens arbete ska utformas beror dock på vilka resurser man är villiga att lägga ner på dessa områden.

### 5.1 Jämställdhetsutbildning

Vad det gäller myndighetskontorens intresse för jämställdhetsutbildning från Länsstyrelsens sida är det stort då 24 av 31 vill se en sådan. Med hänvisning till detta bör Länsstyrelsen ta tag i frågan och noggrant utreda formerna för en sådan framtida utbildning.

Vidare förslås att fler än ett utbildningsalternativ erbjuds beroende på myndigheternas skiftande storlek, behov och intresse av utbildning. Ett sätt att göra detta på skulle vara att erbjuda en längre mer djupgående utbildning i jämställdhetsintegrering som sträcker sig över 3-4 halvdagar alternativt två heldagar. Samt att exempelvis ett halvdagsseminarium i jämställdhetsintegrering erbjuds för dem som inte vill delta i en länge utbildningsserie av olika skäl. Detta för att på så vis skapa en större kunskap för ämnet även hos dem som inte vill ha en regelrätt utbildning i ämnet.

Hur själva utbildningen skall utformas bör grundas på erfarenheterna från Verka Jämställt. Men utifrån det som kommit fram från myndigheterna vore det bra om utbildningen utgår från myndigheternas egen verksamhet och uppdrag (vilket görs inom Verka Jämställt), att den bygger på aktivt deltagande (vilket görs inom Verka Jämställt) samt att utbildningen bidrar till att hjälpa myndigheterna med att förbättra sitt jämställdhetsarbete.

Dessutom borde Länsstyrelsen verkligen gå in för att öka myndigheternas kunskap om jämställdhetsintegrering då denna strategi ännu inte slagit igenom i myndighetsutövandet. Samtidigt borde tid i en utbildning specifikt avsättas till att skilja på jämställdhetsplanen och arbetet med jämställdhetsintegrering. Att arbeta med jämställdhetsplanen i en utbildning är dock inte aktuellt då detta är JämO:s bord och inte Länsstyrelsens.

Flera myndighetskontor har även framfört att de gärna skulle veta mer om vad Länsstyrelsen gör inom jämställdhetsområdet samt vad den har att erbjuda. Länsstyrelsen borde därför göra mer reklam för sig gentemot andra myndigheter när det gäller jämställdhet.

### 5.2 Integrationsutbildning

Inom integrationsområdet är 20 myndighetskontor intresserade av att Länsstyrelsen initierar en utbildning. Eftersom det genom detta framkommit att det finns ett så pass stort intresse föreslås att formerna för en integrationsutbildning utreds om/när Länsstyrelsen får i uppdrag att bedriva integrationsbefrämjande arbete.

Även här har det framförts förslag om att en sådan utbildning bör vara inriktad mot den egna verksamheten samt även att den skall vara så konkret som möjligt utan onödigt teoretiserande. Det som menas med det senare är det önskas en fokusering på det faktiska problem som finns och hur man skall handskas med dessa. Genom att de flesta myndighetskontor inte tänkt på integrationsaspekten utanför rekryteringsprocessen är viktigt att en sådan utbildning fokuserar på andra aspekter än just rekrytering.

Även om 20 myndighetskontor säger sig vara positivt inställda till utbildning inom integrationsområdet är uppfattningen att intresset är lägre än på jämställdhetsområdet. Detta kan konkret ses i viljan att lägga ner tid på en sådan utbildning, en till två halvdagar för integration mot tre till fyra halvdagar vad det gäller jämställdhet. Därför är det viktigt att vid sidan av en kortare integrationsutbildning även erbjuda seminarier i ämnet, antingen fristående eller som en del av en jämställdhetsutbildning. Detta för att fånga upp dem med svagt intresse och ge dem en grund i ämnet som sträcker sig utanför rekryteringsprocessen.

### 5.3 Samarbete och samordning

När det gäller myndigheternas samarbete med varandra inom jämställdhet och integration är detta mycket begränsat. Endast sex myndighetskontor samarbetar med andra myndigheter inom jämställdhet och lika många inom integration.

Däremot finns ett intresse bland länets myndigheter till ett samarbete inom dessa politikområden då 16 myndighetskontor är intresserade av samarbete mellan myndigheter inom jämställdhet och 20 när det gäller integration. Vidare är 28 av de 31 tillfrågade myndighetskontoren intresserade av att ha en jämställdhets- eller integrationsutbildning tillsammans med andra. Främst för att kunna lära av varandra om dessa områden, knyta kontakter, bilda nätverk, samt även för att få inblick i varandras verksamheter.

Dock poängterar flera respondenter att de inte bara är intresserade av samordning och samarbete inom dessa politikområden utan även inom exempelvis miljö, uppköp, introduktionsutbildning samt gemensam administration. Många av respondenterna har också deltagit i de gemensamma träffar som Länsstyrelsen redan nu ordnar och är över lag positiva till sådana insatser. Flera tror även att dessa träffar kan skapa nya samarbeten mellan myndigheter genom att de får större kontaktytor mellan varandra på dessa träffar. En annan aspekt som framförts är att det finns mycket att tjäna på ett samarbete kring olika planer, att man skulle kunna se hur andra gjort sina samt ta del av deras erfarenheter.

Utifrån detta föreslås att Länsstyrelsen fortsätter med sina träffar med företrädare för länets statliga myndigheter. Samt att det omgående tas upp på dessa möten vad det är som myndigheterna konkret vill eller kan tänka sig samarbeta kring. Detta så att myndigheterna själva får diskutera och bestämma vad de anser vara viktigast att samarbeta kring samt vad de tror är möjligt att samarbeta kring. Samtidigt som Länsstyrelsens tar på sig den samordnande rollen för att försöka förverkliga de förslag som myndigheterna kommer fram till.

Vidare föreslås att det ska skapas arbetsgrupper inom jämställdhet och integration. Där främst de mest aktiva myndigheterna inom politikområdena kan mötas tillsammans med Länsstyrelsen för att driva arbetet framåt och utbyta erfarenheter.

Ett led i att öka samarbetet mellan myndigheterna i länet vore även att initiera en gemensam introduktionsutbildning för nyanställda. Förslagsvis skulle en sådan kunna innehålla; förvaltningsutbildning, mediehantering, jämställdhets- och säkerhetsutbildning, samt myndigheternas och Länsstyrelsens roll i länet. En sådan utbildning skulle kunna hållas löpande två ggr per år. Ett annat område där man förslagsvis borde se över möjligheterna till samarbete är gemensam lokalanvändning. Både vad det gäller utbildningar och den löpande verksamheten.

För att underlätta kontakten mellan länets myndigheter föreslås även att en intern myndighetsportal på nätet skapas. En sådan portal skulle bl.a. kunna innehålla en generell information om varje myndighet, kontaktinformation samt ett diskussionsforum.

## 6. Myndigheter/myndighetskontor i rapporten

### **Banverket**

**Typ av myndighet**<sup>19</sup>: allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda**: ?<sup>20</sup>

Regionkontor. Styrs främst genom regleringsbrevet, sin politiskt fastställda framtidsplan samt de transportpolitiska delmålen. Skriver egen verksamhetsplan, jämställdhetsplanen är nationell.

### **CSN**

**Typ av myndighet**: allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda**: 25

Lokalkontor. Styrs främst genom regleringsbrevet. Skriver egen verksamhetsplan och jämställdhetsplan.

### **Fiskeriverket**

**Typ av myndighet**: allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda**: 6

Lokalkontor. Styrs främst av Regleringsbrevet, förordningar, sötvattenslaboratoriet i Stockholm och huvudkontoret i Göteborg. Fattar inga egna myndighetsbeslut. Skriver ingen egen verksamhetsplan eller jämställdhetsplan.

### **Försvarsmakten**

**Typ av myndighet**: allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda**: 22

Är ett regionkontor, lyder under K3. Styrning sker genom försvarsmaktens regleringsbrev som K3 bryter ner och ger uppdrag och uppgifter att utföra. Skriver inte egen VP utan den skrivs av K3. Skriver egen jämställdhetsplan, grunden till denna kommer från K3.

### **Karlskoga tingsrätt**

**Typ av myndighet**: domstol. **Antal anställda**: 8

Tingsrätt. Verksamheten styrs främst av regleringsbrevet och lagboken. Karlskoga tingsrätt skriver sin egen verksamhetsplan men har ingen jämställdhetsplan.

### **Kriminalvården Region Mitt**

**Typ av myndighet**: myndighet i myndighetskoncern. **Antal anställda**: 25

Regionkontor för Region Mitt. Styrs främst av regleringsbrevet samt av kriminalvårdslagen. Får uppdrag och riktlinjer av generaldirektören och skriver regional verksamhetsplanplan och regional jämställdhetsplan utifrån dessa.

### **Kriminalvården Hinseberg**

**Typ av myndighet**: myndighet i myndighetskoncern. **Antal anställda**: 116

Anstalt. Styrs främst av regleringsbrevet samt av kriminalvårdslagen. Var och en skriver sin egen verksamhetsplan som är en del av den regionala planen. Det finns en regional jämställdhetsplan som ligger som grund, denna ska sedan göras om på varje anstalt för att passa den egna verksamheten.

---

<sup>19</sup> Statsförvaltningens definition.

<sup>20</sup> För inte sådana uppgifter länsvis.

### **Kriminalvården Karlskoga**

**Typ av myndighet:** myndighet i myndighetskoncern. **Antal anställda:** 62

Anstalt. Styrs främst av regleringsbrevet samt av kriminalvårdslagen. Var och en skriver sin egen verksamhetsplan som är en del av den regionala planen. Det finns en regional jämställdhetsplan som ligger som grund, denna ska sedan göras om på varje anstalt för att passa den egna verksamheten.

### **Kriminalvården Kumla**

**Typ av myndighet:** myndighet i myndighetskoncern. **Antal anställda:** 330

Anstalt. Styrs främst av regleringsbrevet samt av kriminalvårdslagen. Var och en skriver sin egen verksamhetsplan som är en del av den regionala planen. Det finns en regional jämställdhetsplan som ligger som grund, denna ska sedan göras om på varje anstalt för att passa den egna verksamheten.

### **Kronofogdemyndigheten**

**Typ av myndighet:** myndighet i myndighetskoncern. **Antal anställda:** 58

Lokalkontor. Styrs främst av regleringsbrev samt av lagstiftningen på området. Kontoret styrs från regionkontoret i Karlstad där verksamhetsplan och jämställdhetsplan skrivs.

### **Lantmäteriet**

**Typ av myndighet:** myndighet i myndighetskoncern. **Antal anställda:** 21

Enhetskontor. Styrs främst genom regleringsbrevet samt av uppdragsgivare. Skriver egen verksamhetsplan och jämställdhetsplan.

### **Länsrätten i Örebro**

**Typ av myndighet:** domstol. **Antal anställda:** 32

Länsrätt. Verksamheten styrs främst av regleringsbrevet och lagboken. Länsrätten i Örebro skriver sin egen verksamhetsplan och jämställdhetsplan.

### **Migrationsverket: Mottagningsenheten**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 6

Lokalkontor. Styrs främst av sitt regleringsbrev men även utav utlänningslagen samt lagen om mottagande av asylsökande. Varje verksamhetsområde inom migrationsverket gör sin egen verksamhetsplan centralt. Därefter görs verksamhetsplaner på lokal nivå där man kan infoga sina egna mål. Skriver egen jämställdhetsplan och tar även upp integrationsfrågor när denna behandlas.

### **Migrationsverket: Tillståndsenheten**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 14

Lokalkontor. Styrs främst av sitt regleringsbrev men även utav utlänningslagen samt lagen om mottagande av asylsökande. Varje verksamhetsområde inom migrationsverket gör sin egen verksamhetsplan centralt. Därefter görs verksamhetsplaner på lokal nivå där man kan infoga sina egna mål. Skriver egen jämställdhetsplan och tar även upp integrationsfrågor när denna behandlas.

### **Riksantikvarieämbetet**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 15  
Enhetskontor, kommer att göras om till ett statligt bolag inom ett par år. Styrningen sker främst genom regleringsbrevet, fornminneslagen samt av uppdragsgivare. Skriver egen verksamhetsplan, jämställdhetsplan finns *ej* på kontoret.

### **Räddningsverket NCO<sup>21</sup>**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 16  
Enhetskontor, NCO – Nationellt centrum för lärande från olyckor, finns bara i Karlskoga. Styr främst av instruktion och till mindre del av regleringsbrevet och verksledningen. Skriver egen verksamhetsplan och jämställdhetsplan.

### **SCB**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 694  
Huvudkontor tillsammans med Stockholm. Styr främst av regleringsbrevet. Har gemensam verksamhetsplan och jämställdhetsplan med Stockholm. SCB:s jämställdhetsplan för 2005 har granskats och godkänts av JämO.

### **Skatteverket**

**Typ av myndighet:** myndighet i myndighetskoncern. **Antal anställda:** ?<sup>22</sup>  
Lokalkontor: Styr främst av regleringsbrevet samt av styrsignaler från huvudkontoret. Skriver egen verksamhetsplan, jämställdhetsplanen skrivs på regional nivå.

### **Skogsstyrelsen i Lindesberg**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 6  
Lokalkontor. Styr främst av regleringsbrevet samt av uppdragsgivare. Skriver en gemensam verksamhetsplan. Jämställdhetsplan finns på regionnivå men *ej* på lokal- eller distriktsnivå.

### **Skogsstyrelsen i Örebro**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 23  
Lokalkontor. Styr främst av regleringsbrevet samt av uppdragsgivare. Skriver en gemensam verksamhetsplan. Jämställdhetsplan finns på regionnivå men *ej* på lokal- eller distriktsnivå.

### **SLU (Grimsö forskningsstation)**

**Typ av myndighet:** universitet. **Antal anställda:** 35  
Lokalkontor inom SLU. Styr i de övergripande frågorna av regleringsbrevet som gäller för alla universitet. Skriver inga egna planer utan använder SLU:s verksamhetsplan, jämställdhetsplan samt plan för likabehandling av studenter.

### **Socialstyrelsen**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 20

---

<sup>21</sup> NCO – Nationellt center för lärande från olyckor.

<sup>22</sup> Skatteverket för inte längre sådan information på länsnivå.



Regional tillsynsavdelning. Styrts främst av ett omfattande regleringsbrev men även andra direktiv fås under årets gång. Skriver egen verksamhetsplan och jämställdhetsplan.

### **Specialpedagogiska institutet**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 38

Är regionkontor med ansvar för 6 län och cirka 80 kommuner. Styrts främst av regleringsbrevet men även till viss del av förordningar. Skriver egen verksamhetsplan och har en central jämställdhetsplan.

### **Specialskolmyndigheten, Centrala Kansliet och Birgittaskolan**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 15 och 135

Huvudkontor samt skola. Styrts främst av regleringsbrevet, specialskoleförordningen samt skollagen. Verksamhetsplan skrivs centralt, jämställdhetsplan finns *ej* inom myndigheten.

### **Statens institutionsstyrelse (Bergsmansgården)**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 42

Institution. SIS har en platt organisation där varje institutionschef lyder direkt under generaldirektören. Styrts främst av regleringsbrevet och de lagar som finns för verksamheten LVU, LVM, LSU samt SoL. Varje institution skriver sin egen verksamhetsplan och jämställdhetsplan.

### **Statens institutionsstyrelse (Granhults behandlingshem)**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 20

Institution. SIS har en platt organisation där varje institutionschef lyder direkt under generaldirektören. Styrts främst av regleringsbrevet och de lagar som finns för verksamheten LVU, LVM, LSU samt SoL. Varje institution skriver sin egen verksamhetsplan och jämställdhetsplan.

### **Statens institutionsstyrelse (Runnagården)**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 130

Institution. SIS har en platt organisation där varje institutionschef lyder direkt under generaldirektören. Styrts främst av regleringsbrevet och de lagar som finns för verksamheten LVU, LVM, LSU samt SoL. Varje institution skriver sin egen verksamhetsplan och jämställdhetsplan.

### **Statens institutionsstyrelse (Rällsögården)**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 47

Institution. SIS har en platt organisation där varje institutionschef lyder direkt under generaldirektören. Styrts främst av regleringsbrevet och de lagar som finns för verksamheten LVU, LVM, LSU samt SoL. Varje institution skriver sin egen verksamhetsplan och jämställdhetsplan.

### **Vägverket**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 403

Enhetskontor med nationellt ansvar. Styrts främst av regleringsbrevet samt av andra direktiv. Skriver sin egen verksamhetsplan och jämställdhetsplan.

### **Åklagarmyndigheten i Örebro**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 30  
Allmän åklagarkammare. Styrs främst av regleringsbrevet och lagboken.  
Myndigheten har en centralt skriven verksamhetsplan och jämställdhetsplan.

### **Örebro Tingsrätt**

**Typ av myndighet:** domstol. **Antal anställda:** 55  
Tingsrätt. Verksamheten styrs främst av regleringsbrevet och lagboken. Örebro tingsrätt skriver sin egen verksamhetsplan och jämställdhetsplan.

## **6.1 Myndigheter som deltagit i verka jämställt**

### **Arbetsmiljöverket**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 55  
Distriktskontor.

### **Försäkringskassan**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 400  
Länskontor.

### **Länsarbetsnämnden**

**Typ av myndighet:** myndighet i myndighetskoncern. **Antal anställda:** 290  
Länskontor.

### **Polismyndigheten i Örebro län**

**Typ av myndighet:** myndighet i myndighetskoncern. **Antal anställda:** 644

### **Örebro universitet**

**Typ av myndighet:** universitet. **Antal anställda:** 1300

## **6.2 I kartläggningen ej deltagande myndigheter/myndighetskontor**

### **Specialpedagogiska institutet, Resurscenter syn**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 127

### **Svenska ESF-rådet i Örebro län**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 7  
Regionkontor.

### **Tullverket**

**Typ av myndighet:** allmän förvaltningsmyndighet. **Antal anställda:** 3  
Informationskontor.





# Länsstyrelsen Örebro län

---

Postadress  
701 86

Besök  
Stortorget 22

Fax  
019-19 30 10

Internet  
[www.t.lst.se](http://www.t.lst.se)

E-post  
[lansstyrelsen@t.lst.se](mailto:lansstyrelsen@t.lst.se)

Tfn växel  
019-19 30 00