



Länsstyrelserna

Länsstyrelsernas arbete med

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

2004-2013

Titel: Länsstyrelsernas arbete med mänskliga rättigheter 2004-2013

Utgiven av: Länsstyrelserna i Sverige

Författare: Martina Holmgren

Copyright: Länsstyrelserna i Sverige

ISBN: 978-91-87423-36-9

Tryckeri, upplaga: Länsstyrelsen Skåne, 200 ex

Tryckår: 2014

Förord

Syftet med rapporten är att ge en samlad beskrivning av länsstyrelsernas arbete med mänskliga rättigheter och då i synnerhet utifrån den gemensamt framtagna handlingsplanen för lika rättigheter och möjligheter för perioden 2010-2012.

Rapporten ska också tjäna som ett internt gemensamt kunskapsunderlag för länsstyrelsens medarbetare och fungera som avstamp för fortsatt gemensamt utvecklingsarbete.

I rapporten ges också rekommendationer för länsstyrelsernas fortsatta arbete med mänskliga rättigheter.

Rapporten har tagits fram av Martina Holmgren, utvecklingsstrateg Länsstyrelsen Skåne, på uppdrag av länsrådsgrupp 3 och Chefsforum för social hållbarhet.

För länsrådsgrupp 3



Inger Eriksson
Länsråd

Innehållsförteckning

FÖRORD.....	3
INLEDNING.....	5
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER INOM FN, EUROPARÅDET OCH EU.....	6
Innebörden av de mänskliga rättigheterna.....	7
Principen om likabehandling.....	8
STATEN OCH FÖRVALTNINGENS ROLL FÖR ATT FÖRVERKLIGA DE MÄNSKLIGA RÄTTIGHETERNA.....	9
Regeringens arbete för mänskliga rättigheter på nationell nivå.....	9
Det allmännas skyldigheter att förverkliga de mänskliga rättigheterna	11
LÄNSSTYRELSESNAS UPPDRAG OCH ARBETE MED MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER FRÅN 2004-2013.....	12
Länsstyrelsens uppdrag i regleringsbrev och instruktion mellan 2004- 2013.....	14
Genomförande av uppdragen mellan år 2004-2007.....	17
Genomförande av uppdragen mellan år 2007-2012.....	19
Handlingsplanens framväxt.....	19
Genomförandet av Handlingsplanen.....	21
Metoder och arbetssätt för att integrera mänskliga rättigheter i Länsstyrelsens verksamhet.....	29
Västra Götaland.....	31
Värmland.....	32
Skåne.....	33
Gotland.....	35
Östergötland.....	36
Västmanland.....	37
Dalarna.....	38
Västernorrland.....	38
Halland.....	39
Kronoberg.....	40
Exempel på extern samverkan.....	41
Västmanland, Örebro.....	41
Gotland.....	43
Jämtland.....	44
Värmland.....	44
Dalarna.....	45
Skåne.....	47
Östergötland.....	47
Stockholm.....	48
Avslutande kommentar.....	48
REKOMMENDATIONER FÖR DET FORTSATTAR BETET.....	50
Rekommenderade insatser.....	51

Inledning

Länsstyrelsen är en viktig aktör i arbetet med att förverkliga de mänskliga rättigheterna. Vi har liksom övriga offentliga aktörer skyldigheter att respektera, skydda och tillgodose rättigheter som regleras genom internationella konventioner och svensk lagstiftning. Sedan 2004 har Länsstyrelserna haft olika uppdrag kring mänskliga rättigheter i regleringsbrev och länsstyrelseinstruktion. Uppdragen har handlat om att öka kunskap, ta fram metoder och verktyg för att integrera frågorna i verksamheten och uppmärksamma och stödja andra aktörer som exempelvis kommuner i deras arbete med att beakta och belysa de mänskliga rättigheterna i deras verksamhet. Mellan åren 2007-2012 har Länsstyrelserna arbetat gemensamt kring framtagandet av en antidiskrimineringsstrategi som sedan ledde till att en gemensam handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter mellan åren 2010-2012 växte fram.

Vi vill i denna rapport redogöra för hur Länsstyrelserna har arbetat med sina uppdrag genom åren och vad det har lett till i form av ökad kunskap, utveckling av metoder och verktyg för verksamhetsintegrering, checklistor, rutiner, mallar, arbetsformer m.m.

Rapporten ska ses som ett kunskapsunderlag. Genom rapporten vill vi visa på lärdomar av arbetet hittills. Förhoppningen är också att den ska vara till god hjälp för det fortsatta arbetet.

Rapporten inleds med en skildring av framväxten av de mänskliga rättigheterna och innebörden av de mänskliga rättigheterna. Sedan beskrivs staten och förvaltningens roll för att förverkliga rättigheterna. Härfter redogörs för Länsstyrelsernas uppdrag och arbete med de mänskliga rättigheterna, bl.a. ges exempel från olika länsstyrelser. Rapporten avslutas med en avslutande kommentar och rekommendationer för länsstyrelsernas framtida arbete.

Mänskliga rättigheter inom FN, Europarådet och EU¹

Den 10 december 1948 antogs den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna av FN:s generalförsamling. Förklaringen utgör grunden för arbetet med att skydda de mänskliga rättigheterna. Det är förklaringen som talar om varför människor har rättigheter, det är den norm eller värde som mänskliga rättigheter syftar till att förverkliga. Genom förklaringen fick de mänskliga rättigheterna ett internationellt erkännande. Medborgerliga, politiska, ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter erkänns genom förklaringen. Sedan 1948 har flera konventioner om de mänskliga rättigheterna utvecklats inom FN-systemet. Konventionerna bygger vidare på den allmänna förklaringen och definierar de rättigheter som finns i den. De ger en bild av sin tids diskussion om mänskliga rättigheter och förändringar i hur man ser på rättigheter. I dag återfinns frågor på dagordningen som det inte gjorde på samma sätt som när den allmänna förklaringen antogs. Exempel på detta är funktionsnedsättning och frågor om diskriminering när det gäller sexualitet. Inom FN har också flera andra dokument som rör mänskliga rättigheter antagits, dokument som är juridiskt bindande för staterna, vilket den allmänna förklaringen inte är. Mänskliga rättigheter har också utvecklats inom regionala organisationer. Exempelvis så antogs den europeiska konventionen när det gäller skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) av Europarådet 1950. Inom EU antogs en rättighetsstadga 2000 och genom Lissabonfördraget har denna stadga blivit juridiskt bindande för EU:s medlemsländer.

Några av de mest betydelsefulla konventionerna när det gäller skyddet och främjandet av mänskliga rättigheter räknas upp nedan. Dessa är ratificerade av Sverige, vilket innebär att Sverige är folkrättsligt förpliktad att skydda och främja de rättigheter som omfattas av konventionerna.

Här följer uppräkningsen av konventionerna som Sverige har ratificerat:

- Konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering (1965) (CERD)
- Konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (1966)

¹ Regeringens skrivelse 2001/02:83 En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna (2002-2004) samt Länsstyrelsernas handledning *Grundutbildning i mänskliga rättigheter*.

- Konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (1966) med fakultativt protokoll om enskild klagorätt (1966) och andra fakultativa protokollet om dödsstraffets avskaffande (1989)
- Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (1979)
- Konventionen mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning (1984)
- Konventionen om barnets rättigheter (1989)
- Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2006)

De länder som ratificerat konventionerna ska rapportera om hur man lever upp till dem. Beroende av vilken konvention det är så sker rapportering mellan vartannat och vart femte år. Olika departement är ansvariga för att rapporterna överlämnas till de olika konventionskommittéerna. FN:s råd för mänskliga rättigheter genomför också ländergranskningar inom ramen för Universal Periodic Review (UPR). Första gången som Sverige granskades var i maj 2010. Förutom regelbunden granskning av FN-organ granskas Sverige av icke-statliga organisationer och i vissa fall av Europadomstolen. Kommittéerna drar slutsatser om situationen i landet när det gäller mänskliga rättigheter och ger rekommendationer till staterna om hur man fortsatt kan arbeta med att förverkliga rättigheterna. Inget land undgår kritik i dessa granskningar. Exempelvis har Sverige fått upprepad kritik inom områden som rör diskriminering, romers och samers rättigheter, papperslösa flyktingars rätt till sjukvård, papperslösa barns rätt till skolgång samt våldsutsatta kvinnors rätt till skydd. Sverige får också kritik i olika avvisningsärenden.

Innebörden av de mänskliga rättigheterna²

De mänskliga rättigheterna handlar om att staterna har kommit överens om vilka regler som ska gälla för att garantera den enskilda människan ett människovärdigt liv. Rättigheterna talar om vilka skyldigheter, vad som ska göras och vad som inte får göras, som den offentliga sektorn har gentemot individen. Regeringen har det största ansvaret att förverkliga rättigheterna men myndigheter, kommuner och landsting har också ett stort ansvar. Utgångspunkten för de mänskliga rättigheterna är alla människors frihet och jämlika möjligheter i ett samhälle.

De mänskliga rättigheterna rör alla delar av samhällslivet och delas ofta in i kategorierna medborgerliga och politiska respektive ekonomiska, sociala och

² Regeringens skrivelse 2004/06:95 En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna (2006-2009) samt Länsstyrelsernas handledning *Grundutbildning i mänskliga rättigheter*.

kulturella rättigheter. De medborgerliga och politiska rättigheterna handlar om att människor har rätt till tanke-, åsikts-, religions- och föreningsfrihet. De ställer krav på att staten håller fria, regelbundna och hemliga val och ger individen tillgång till domstolsprövning. Vidare skyddar de också den enskilde mot olika former av övergrepp, såsom tortyr och dödsstraff. De ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna handlar om att tillgodose den enskildes grundläggande behov bl.a. när det gäller social trygghet, arbete, utbildning, vila och fritid, hälsa och en rimlig levnadsstandard.

Principen om likabehandling³

Det finns flera principer som är betydelsefulla i arbetet för de mänskliga rättigheterna. En av dessa är principen om universalitet som innebär att de mänskliga rättigheterna, som finns i FN:s allmänna förklaring, gäller för alla människor över hela världen oavsett land, kultur, tradition, religion eller ideologi. En annan viktig princip är de mänskliga rättigheternas odelbarhet som innebär att rättigheterna är lika mycket värda och beroende av varandra. Båda dessa principer slogs fast vid FN:s världskonferens i Wien 1993.

En tredje central princip för de mänskliga rättigheterna är icke-diskrimineringsprincipen eller principen om likabehandling. Brist på likabehandling och diskriminering försvagar förutsättningarna för att kunna förverkliga mänskliga rättigheter. Principen ses som ett fundament, en miniminivå som man inte kan gå under, och en utgångspunkt för hur övriga rättigheter ska utövas dvs. utan åtskillnad på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. I Sverige bekräftas icke-diskrimineringsprincipen i Regeringsformen och i annan lagstiftning så som förvaltningslagen och diskrimineringslagen.

Ofta sätts likhetstecken mellan mänskliga rättigheter och likabehandling/icke-diskriminering och kopplingen görs därför ofta till ett lands diskrimineringslagstiftning. Det finns dock viktiga skillnader mellan mänskliga rättigheter och diskriminering och diskrimineringslagstiftning. En stat kan t.ex. kränka en bestämd mänsklig rättighet utan att diskriminera någon. Om alla i ett land förbjuds att utöva sin religion innebär detta inte diskriminering i sig men det är ett

³ Slutbetänkandet från Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige SOU 2010:70 Ny struktur för skydd av mänskliga rättigheter, Länsstyrelsernas handledning *Grundutbildning i mänskliga rättigheter* samt Regeringens skrivelse 2004/06:95 En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna (2006-2009)

brott mot de mänskliga rättigheterna. För att en stat ska kunna leva upp till de mänskliga rättigheterna räcker det inte med att den behandlar alla lika, staten måste också respektera och säkerställa övriga rättigheter.

Staten och förvaltningens roll för att förverkliga de mänskliga rättigheterna

Regeringens arbete för mänskliga rättigheter på nationell nivå⁴

År 1993 ägde världskonferensen om mänskliga rättigheter rum i Wien. Vid konferensen antogs en deklaration och handlingsplan som angav tonen för det fortsatta arbetet med de mänskliga rättigheterna. Staterna uppmanades att satsa brett på utbildning och spridning av information om de mänskliga rättigheterna. Särskilt uppmanades staterna att verka för att de mänskliga rättigheterna skulle utgöra ett ämne i läroplaner och kursplaner inom utbildningsinstitutioner. Staterna rekommenderades också att upprätta nationella handlingsplaner för de mänskliga rättigheterna, som skulle innehålla åtgärder för att förbättra främjandet och skyddet av mänskliga rättigheter.

Mot bakgrund av detta tillsatte den dåvarande regeringen en interdepartemental arbetsgrupp vars uppgift var att ta fram ett förslag till en nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna. När kartläggningen *Mänskliga rättigheter i Sverige – en kartläggning (Ds 2001:10)* publicerades hade första steget på väg mot en nationell handlingsplan för mänskliga rättigheter tagits. Kartläggningen redogjorde bl.a. för hur svenska myndigheter arbetar för att främja och stärka skyddet av de mänskliga rättigheterna, de organisatoriska aspekterna på Regeringskansliets arbete beskrevs, andra länders arbete för att få fram sina handlingsplaner skildrades samt en översyn av frågan om utbildning i mänskliga rättigheter presenterades.

I januari 2002 lämnade regeringen över skrivelsen *En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna (skr. 2001/02:83)* till riksdagen. Handlingsplanen gällde för perioden 2002-2004 och berörde ett stort antal politikområden och samhällsområden. Genom handlingsplanen lades grunden för ett mer samlat synsätt på mänskliga rättigheter i Sverige. Det fanns en politisk vilja om att de mänskliga rättigheterna skulle respekteras i enlighet med den svenska grundlagen, Sveriges

⁴ Regeringens skrivelse 2001/02:83 En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna (2002-2004) samt regeringens skrivelse 2005/06:95 En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006-2009.

internationella åtaganden samt att skyddet för rättigheterna ständigt ska förbättras, handlingsplanen blev ett uttryck för denna vilja. Det långsiktiga målet blev att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna, öka kunskapen och medvetenheten om de mänskliga rättigheterna samt bättre samordna arbetet med de mänskliga rättigheterna. Genom handlingsplanen ville regeringen bl.a. stärka den institutionella kompetensen i Regeringskansliet, ytterligare uppmärksamma vissa myndigheter på deras ansvar för mänskliga rättigheter, ge ett antal myndigheter i uppdrag att utbilda sin personal om de mänskliga rättigheterna samt att ta fram utbildnings- och informationsmaterial om mänskliga rättigheter. Handlingsplanen utvärderades 2005 av dåvarande generalsekreteraren för Olof Palmes internationella center, Thomas Hammarberg. Utvärderaren föreslog bl.a. att regeringen skulle skapa en ny funktion vars uppdrag skulle vara att stödja myndigheter, kommuner och landsting i arbetet med att främja respekten för de mänskliga rättigheterna i deras verksamhet.

I mars 2006 överlämnade regeringen en ny skrivelse om mänskliga rättigheter till riksdagen, *En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006-2009* (skr. 2005/06:95). Skrivelsen omfattade en kartläggning av situationen för de mänskliga rättigheterna i Sverige samt en handlingsplan med åtgärder som syftade till att stärka arbetet för de mänskliga rättigheterna på nationell nivå. Det långsiktiga målet var liksom i första handlingsplanen att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna i Sverige. Handlingsplanen innehöll bl.a. insatser som syftade till att öka kunskapen och medvetenheten om de mänskliga rättigheterna både i den offentliga sektorn och bland allmänheten, förbättra samordningen av arbetet för de mänskliga rättigheterna samt att genom lagstiftning främja rättigheterna.

En av åtgärderna i denna nya skrivelse var att inrätta en Delegation för mänskliga rättigheter. Delegationen verkade fram till 2010. Delegationens uppgift var att stödja statliga myndigheter, kommuner och landsting i arbetet med att förverkliga rättigheterna i sina respektive verksamheter. Delegationen spred också information och kunskap bland allmänheten om de mänskliga rättigheterna och stimulerade det offentliga samtalet om rättigheterna.

En slutuppföljning av handlingsplanen har gjorts av Regeringskansliet som visat att det stora flertalet av åtgärderna i planen har genomförts. Handlingsplanen har också utvärderats av en särskild utvärderare, Hans Ytterberg, som har tittat på planens genomförande och resultat och lämnat rekommendationer inför det fortsatta arbetet med de mänskliga rättigheterna på nationell nivå. Delegationen för mänskliga

rättigheter i Sverige har också lämnat ett slutbetänkande med en redogörelse för resultatet av deras uppdrag samt förslag på det fortsatta arbetet med de mänskliga rättigheterna nationellt. Delegationen har bl.a. lämnat förslag om en nationell institution för de mänskliga rättigheterna samt utbildning och kompetensutveckling. Som en del av arbetet med en kommande strategi har Regeringskansliet även anordnat flera samrådsmöten kring betydelsefulla frågeställningar. Samråden har genomförts med en mängd aktörer som berörs av frågorna. Länsstyrelserna har deltagit vid något samrådsmöte. Det har ännu inte fattats något beslut om en tredje handlingsplan/strategi för mänskliga rättigheter i Sverige.

Det allmännas skyldigheter att förverkliga de mänskliga rättigheterna⁵

De åtaganden som Sverige gjort genom att ansluta sig till internationella överenskommelser om mänskliga rättigheter är grunden för mycket av regeringens arbete med att skydda och främja de mänskliga rättigheterna på nationell nivå.

Främst är det regeringens skyldighet att ansvara för att rättigheterna omsätts i praktiken genom ett fungerande rättsväsende, lagstiftning, myndighetsstyrning, undervisning, socialt stöd, kunskapsspridning, information och andra åtgärder. Hela den offentliga förvaltningen har dock ett ansvar för att de mänskliga rättigheterna respekteras, skyddas och tillgodoses. Hur förvaltningen fungerar och utövar sin verksamhet är betydelsefullt för förverkligandet av de mänskliga rättigheterna. I Sverige ligger en stor del av ansvaret på kommuner och landsting.

I Sverige skyddas och regleras de mänskliga rättigheterna i regeringsformen, tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Europakonventionen är inkorporerad i sin helhet som svensk lagstiftning. Redan i första kapitlet i regeringsformen (RF) anges principerna för rättsstaten och tanken om människors rättigheter. Det slås fast att den offentliga makten skall utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet. I RF fastställs också att det allmänna särskilt ska trygga rätten till arbete, bostad och utbildning samt verka för social omsorg och trygghet och för en god levnadsmiljö. Det finns även andra lagar och förordningar som har betydelse för den enskildes fri- och rättigheter. Exempelvis gällande hälso- och sjukvård, socialtjänst, kriminalvård, skydd mot olika former av diskriminering, skola och rättegången i tvistemål- och brottmål.

⁵ Länsstyrelsernas handledning *Grundutbildning i mänskliga rättigheter*.

Länsstyrelsernas uppdrag och arbete med mänskliga rättigheter från 2004-2013

Länsstyrelsen har en viktig uppgift när det gäller att förverkliga de mänskliga rättigheterna i sin dagliga verksamhet. I handläggning av ärenden och bemötande av enskilda människor får respekt, skydd och tillgodoseende av rättigheter en konkret innebörd. När det gäller exempelvis kameraövervakning så vägs respekt av rättigheter mot andra intressen, ex. vad man kan göra för att skydda personer mot brott utan att begränsa rättigheter. Arbetet med våld i nära relationer handlar om skydd av människor. När länsstyrelsen analyserar bostadssituationen i länet arbetar man med att tillgodose rättigheter, dvs. att det finns fungerande system för att tillgodose rätten till bostad. Att integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet innebär också att ett rättighetsperspektiv måste finnas i relation till länsstyrelsens egen personal och gentemot andra offentliga organ, såväl statliga myndigheter som landsting och kommuner.

Denna processbeskrivning redogör för hur länsstyrelsen förverkligar de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet

Exempel på betydelsefulla människorättskonventioner

- Konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering (1965)
- Konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (1966)
- Konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (1966)
- Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, Kvinnokonventionen (1979)
- Konventionen mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning (1984)
- Konventionen om barnets rättigheter (1989)
- Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2006)

Rättslig grund, internationella konventioner och lagar om mänskliga rättigheter styr vårt arbete

Uppföljning i tertialuppföljningar och årsredovisning

Nationellt mål

MÅL: Att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna

Regeringen har därmed skyldighet att ansvara för att rättigheterna omsätts i praktiken och att de inte kränks

Mål och prestationer

Länsstyrelsens uppdrag

I verksamhetsplaneringen bör mål och prestationer brytas ner på sakområdes- och verksamhetsnivå

Länsstyrelsens interna och externa verksamhet

UPPDRAG: Länsstyrelsen ska integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering.

Länsstyrelsen har som arbetsgivare ett ansvar för arbetsmiljö och värdegrund

Länsstyrelsen har därför ett ansvar för att förverkliga rättigheterna i verksamheten genom att respektera, skydda och tillgodose rättigheterna

I sin verksamhetsutövning ska länsstyrelsen bevaka och verka för rätten till bostad, hälsa, diskriminering, tillgänglighet, skydd mot våld, integritet, enskildas rättssäkerhet etc.

Länsstyrelsens uppdrag i regleringsbrev och instruktion mellan 2004-2013

Regeringen kan i instruktioner och regleringsbrev lägga ett särskilt ansvar på vissa myndigheter. Länsstyrelserna har sedan 2004 haft särskilda uppdrag att säkerställa att de mänskliga rättigheterna efterlevs. Fram till 2007 var det Länsstyrelserna i Skåne, Västernorrland, Stockholm, Halland, Norrbotten, Värmland och Östergötland som hade särskilda uppdrag för att öka kunskap och medvetande om de mänskliga rättigheterna samt kartlägga, analysera och synliggöra hur de mänskliga rättigheterna integreras i verksamheten. År 2007 fick samtliga länsstyrelser i uppdrag i länsstyrelseinstruktionen (5§ punkten 5) att länsstyrelsen ska integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering. Sedan 2010 ska länsstyrelserna årligen rapportera om hur detta uppdrag har beaktats i verksamheten och vilket resultat det gett. På så vis kan man säga att länsstyrelserna har en särskilt betydelsefull roll i arbetet för lika rättigheter och möjligheter.

Nedan beskrivs uppdragen i länsstyrelseinstruktionen och regleringsbrevet från 2004-2013.

2004 Regleringsbrev (RB)	2005 Regleringsbrev (RB)	2006 Regleringsbrev (RB)
<ul style="list-style-type: none"> • Skåne, Västernorrland, Stockholm, Halland, Norrbotten, Värmland och Östergötland • Kartlägga och analysera hur mänskliga rättigheter (MR) berör och berörs av Lst verksamhet. Ta fram handlingsplaner för att öka kunskap och medvetenhet om mänskliga rättigheter (MR) inom Lst. 	<ul style="list-style-type: none"> • Skåne, Västernorrland, Stockholm, Halland, Norrbotten, Värmland och Östergötland • Fortsatt arbete med handlingsplaner. Planerna skulle visa hur MR hanteras i verksamheten, exempel på hur MR berör det dagliga arbetet samt metoder för verksamhetsintegrering 	<ul style="list-style-type: none"> • Skåne, Västernorrland, Stockholm, Halland, Norrbotten, Värmland och Östergötland • Redovisning av genomförandet av handlingsplanerna. Uppmärksamma kommuner och landsting på deras ansvar att integrera MR i deras verksamhet, särskilt ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter
2007 Regleringsbrev (RB) och instruktion	2008 Regleringsbrev (RB) och instruktion	2009 Regleringsbrev (RB) och instruktion
<ul style="list-style-type: none"> • Samtliga Länsstyrelser ska ta fram antidiskrimineringsstrategier. Samråd med DO, Homo och Handisam (RB) • Stockholm, Östergötland, Skåne, Halland, Västra Götaland, Värmland, Västernorrland och Norrbotten ska redovisa hur de säkerställer att berörd personal har goda kunskaper om de mänskliga rättigheterna och deras konsekvenser för verksamheten, särskilt de myndighetsutövande verksamheterna och tillsynsverksamheten. Länsstyrelserna ska även redovisa hur de arbetar för att, i sin tillsyn och på andra sätt, uppmärksamma kommuner och landsting på deras ansvar särskilt när det gäller de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna (RB) • Samtliga Länsstyrelser ska integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering (5§ punkten 5 i länsstyrelseinstruktionen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Samtliga Länsstyrelser ska redovisa vilka insatser som gjorts för att säkerställa att personalen har goda kunskaper om MR. Vidare redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att genomföra antidiskrimineringsstrategin (RB) • Samtliga Länsstyrelser ska integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering (5§ punkten 5 i (länsstyrelseinstruktionen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Samtliga Länsstyrelser ska redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att genomföra antidiskrimineringsstrategin och hur den nya diskrimineringslagen har beaktats i detta arbete. (RB) • Samtliga Länsstyrelser ska integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering (5§ punkten 5 i länsstyrelseinstruktionen)

2010 Regleringsbrev (RB) och instruktion	2011 Regleringsbrev (RB) och instruktion	2012/13 Regleringsbrev (RB) och instruktion
<ul style="list-style-type: none"> • Länsstyrelserna ska integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering (5§ punkten 5 i länsstyrelseinstruktionen) • Länsstyrelserna ska redovisa hur 5§ punkten 5 i länsstyrelseinstruktionen har beaktats i verksamheten och bedöma resultatet av detta. (RB) • Redovisa åtgärder som vidtagits för att genomföra antidiskrimineringsstrategierna samt resultatet av detta (RB) 	<ul style="list-style-type: none"> • Länsstyrelserna ska integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering (5§ punkten 5 i länsstyrelseinstruktionen) • Länsstyrelserna ska redovisa hur 5§ punkten 5 i länsstyrelseinstruktionen har beaktats i verksamheten och bedöma resultatet av detta. (RB) • Redovisa åtgärder som vidtagits för att genomföra antidiskrimineringsstrategierna samt resultatet av detta (RB) 	<ul style="list-style-type: none"> • Länsstyrelserna ska integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering (5§ punkten 5 i länsstyrelseinstruktionen) • Länsstyrelserna ska redovisa hur Sveriges rättsliga åtagande om icke-diskriminering och MR belyses, analyseras och beaktas i verksamheten i enlighet med 5 § punkten 5 i länsstyrelseinstruktionen samt bedöma resultat av detta. Information ska ges om samarbete med andra berörda myndigheter samt vilka åtgärder som vidtagits för att stödja kommunernas arbete med frågorna.(RB) • Åtgärder som genomförts med anledning av länsstyrelsernas handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter 2010-2012 och resultatet av dessa ska redovisas. (RB 2012) • Åtgärder som har vidtagits för att följa upp länsstyrelsernas handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter 2010-2012 ska redovisas särskilt.(RB 2013)

Genomförande av uppdragen mellan år 2004-2007

I regeringens första nationella handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2002 föreslogs att vissa myndigheter skulle göras särskilt uppmärksamma på frågor om mänskliga rättigheter.

I regleringsbrevet för 2004 fick länsstyrelserna i Stockholms, Skåne, Norrbottens, Hallands, Västernorrlands, Värmlands och Östergötlands län i uppdrag att kartlägga och analysera hur de mänskliga rättigheterna berör och berörs av länsstyrelsernas verksamhet. Länsstyrelserna skulle utifrån den informationen ta fram handlingsplaner med åtgärder för att öka kunskapen och medvetenheten om de mänskliga rättigheterna hos de anställda. Arbetet med åtgärderna i de framtagna handlingsplanerna och redovisning av resultatet fortsatte fram till år 2007. Under 2005 kompletterades uppdraget i regleringsbrevet. Regeringen önskade att planerna skulle visa hur de mänskliga rättigheterna hanterades i verksamheten, exempel skulle ges på hur mänskliga rättigheter berörde det dagliga arbetet och man skulle redovisa metoder för verksamhetsintegrering. Under 2006 kompletterades uppdraget ytterligare genom att de sju länsstyrelserna skulle uppmärksamma kommuner och landsting på deras ansvar att integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet.

De sju län som arbetade med uppdraget valde olika angreppssätt, några arbetade med mänskliga rättigheter utifrån en helhet, andra arbetade utifrån enskilda insatser som var mest angelägna för respektive län. Hur respektive län valde att organisera och finansiera arbetet skilde sig också åt. Någon enstaka länsstyrelse tog fram handlingsplaner för mänskliga rättigheter och barnperspektivet och gjorde en behovsinventering kring sakkunskap och metoder. Någon länsstyrelse gjorde en kartläggning och metodutveckling för arbetet med mänskliga rättigheter samt utarbetade en policy för implementering av viktiga rättighetsaspekter. Flera valde att hålla en allmän utbildning om mänskliga rättigheter för all personal, någon valde att ha särskilda workshops med olika enheter/funktioner för att medvetandegöra frågorna hos alla anställda, medan någon länsstyrelse valde att satsa på att utbilda och integrera frågorna på några pilotenheter. Några valde också att informera om frågorna för nyanställda. Hemsidan och intranätet användes också för att informera om och uppmärksamma på frågorna.

De deltagande länsstyrelserna undersökte på olika sätt var och hur/på vilket sätt de mänskliga rättigheterna berörde verksamheten. Några identifierade att frågorna fanns inom områdena regional utveckling, natur, näringsliv, fysisk planering, miljö,

beredskap och säkerhet och sociala enheten. Några identifierade att tillsyns- och tillståndsverksamheten genomsyrades av barnperspektivet och lika villkor. Länsledningens engagemang identifierades som viktigt ur detta perspektiv.

När det gäller metoder och förankringsprocesser för att integrera mänskliga rättigheter så skapade några av länsstyrelserna särskilda arbetsgrupper eller projekt för genomförande och implementering. I några län togs MR-checklistor fram. Något län införde MR-ambassadörer på enheterna. Flera arbetade med kunskapsspridning, erfarenhetsutbyte, metodutveckling, utbildningsinsatser och tog fram information på webben och i form av broschyrer och foldrar.

Länsstyrelsen i Västernorrland hade i uppdrag att sammanfatta länsstyrelsernas insatser. Det konstaterades sammanfattningsvis att länsstyrelserna arbetat medvetet med de mänskliga rättigheterna men att mänskliga rättigheter som medveten och allmänt använd värdegrund ännu inte hade fått fäste. Arbetsorganisation, planering och finansiering av arbetet med MR såg också olika ut. Det saknades också konkreta och mätbara mål för MR-arbetet, liksom uppföljningsmetoder.

De deltagande länsstyrelserna var positiva till framtida samarbete och föreslog att det kunde röra sig om metodutveckling, erfarenhetsutbyte, nätverksbygge och gemensamma utbildningsinsatser.

Bland slutsatserna och förslagen i den sammanfattande rapporten nämndes bl.a.:

- uppdrag i regleringsbrevet bör vara konkreta med rimlig tid för genomförande [ibland över flera år]
- länsstyrelser och myndigheter skulle vara behjälpta av checklistor eller andra stödverktyg
- insatser på människorätts- och diskrimineringsområdet bör samordnas

Genomförande av uppdragen mellan år 2007-2012

År 2007 fick samtliga länsstyrelser ett nytt uppdrag om att upprätta antidiskrimineringsstrategier. Vid upprättandet av dessa skulle samråd ske med Diskrimineringsombudsmannen (DO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) och Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam). För åren som följde därefter fram till 2012 hade länsstyrelserna i uppdrag att redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att genomföra antidiskrimineringsstrategin, hur den nya diskrimineringslagen hade beaktats i detta arbete och vad arbetet resulterat i.

Under år 2007 tog länsstyrelserna fram en gemensam strategi för sitt antidiskrimineringsarbete. Strategin utgjorde ett led i förverkligandet av de mänskliga rättigheterna och syftade till att integrera antidiskrimineringsarbetet i länsstyrelsernas visioner, organisationsstyrning och verksamheter. Strategin skulle utgöra ett stöd för den interna och externa verksamheten och stimulera utveckling av verksamhetsanpassade metoder för ett förbättrat antidiskrimineringsarbete på länsstyrelserna.

I samråd med ansvarigt departement, utsedda kontaktpersoner på länsstyrelserna och ombudsmännen beslutade man att strategin skulle omfatta tre områden:

- A – Hantering av diskrimineringsfrågorna i den egna organisationen (organisation)
- B – Integrering av frågorna i kärnverksamheten (sakområden)
- C – Hantering av frågorna i länsstyrelsernas information och kommunikation (kommunikation)

År 2008 beslutade länsråden att en länsstyrelsegemensam handlingsplan för att genomföra antidiskrimineringsstrategin skulle tas fram. Detta arbete påbörjades 2008 och intensifierades under 2009 och 2010 genom det länsstyrelsegemensamma projektet mot diskriminering.

Handlingsplanens framväxt

I maj 2009 startade det gemensamma projektet för att ta fram och påbörja genomförandet av en för länsstyrelserna gemensam handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter för 2010-2012. Målet var att samordna och utveckla länsstyrelsernas arbete med mänskliga rättigheter och insatser mot diskriminering. I uppdraget ingick att ta fram ett utbildningspaket som motsvarade länsstyrelsernas

behov, att utveckla metoder för verksamhetsintegrering, instrument för uppföljning samt att lämna förslag på en organisation som kunde förvalta handlingsplanen.

Projektet sorterade under länsrådsgrupp 3 och en projektledare anställdes för att samordna och organisera arbetet. Arbetet bedrevs i tre arbetsgrupper. En grupp med personalchefer som svarade för område A, en utbildningsgrupp med sakkunniga som svarade för framtagande av utbildningspaket, område B och en grupp med informatörer som svarade för område C. Varje länsstyrelse hade en särskild kontaktperson för antidiskrimineringsuppdraget som ansvarade för att informera sin organisation, förankra beslut samt organisera det regionala arbetet.

Samverkan med nationella myndigheter

Under processen med framtagande av handlingsplan med tillhörande utbildningspaket har DO, Handisam och Delegationen för mänskliga rättigheter medverkat kontinuerligt på olika sätt, samt deltagit i två nationella arbetsseminarier med kontaktpersoner och arbetsgrupper. Till den grundläggande utbildningen har Diskrimineringsombudsmannen bidragit med material om den nya diskrimineringslagen och Delegationen för mänskliga rättigheter med material om mänskliga rättigheter.

Kartläggning av diskrimineringsrisk i verksamheten

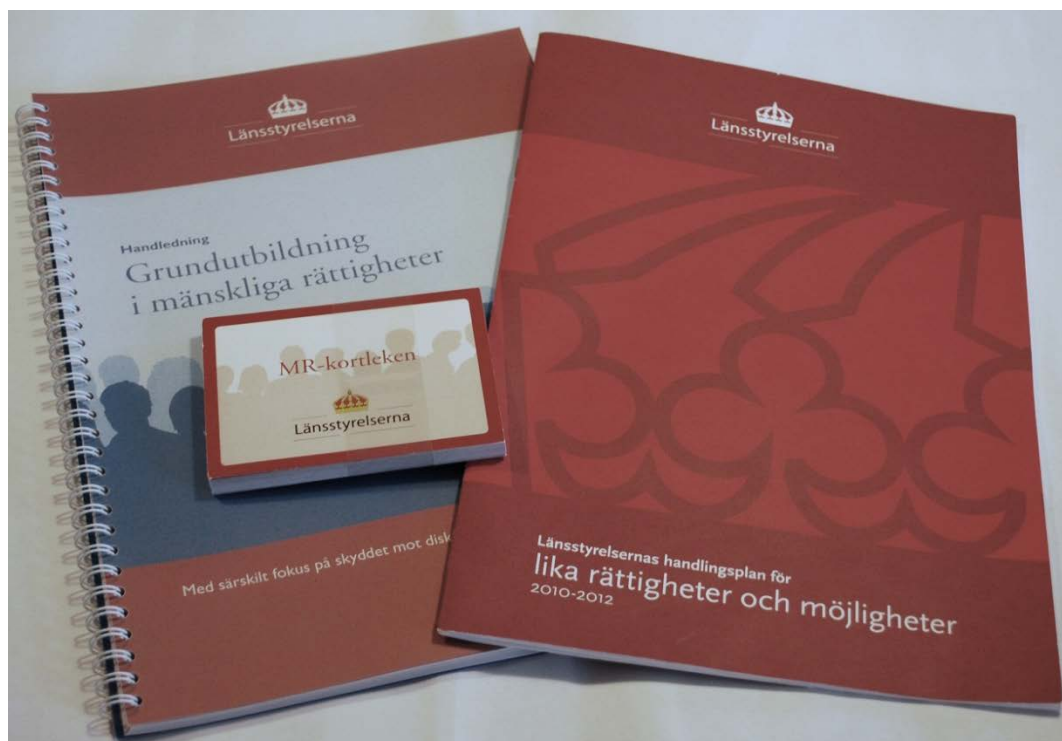
Ett viktigt led i utformandet av handlingsplanen var en kartläggning av risker för diskriminering i verksamheten. Syftet med kartläggningen som genomfördes 2008 var att få en tydligare bild av hur stor risken är för att diskriminering förekommer inom länsstyrelsen och inom vilka områden de största riskerna föreligger. Samtliga länsstyrelser deltog i kartläggningen och tio ärendekategorier valdes ut av länsrådsgruppen och fördelades mellan länsstyrelserna. En checklista togs fram som stöd för analysen av risken för diskriminering. Kartläggningen visade att det förekom störst risk för diskriminering i det direkta bemötandet, i hantering av information och i anvisningar och prioriteringar som görs för projekt- och företagsstöd.

Under 2009 genomfördes en fördjupad analys av kartläggningen. Analysen visade bl.a. att den externa informationen sällan var utformad utifrån olika gruppers behov. Även gällande lokaler och tillgänglighet samt i enstaka fall vid upphandling lyftes risker. De grunder för diskriminering som identifierades var oftast funktionshinder, etnicitet, kön och/eller ålder. Mer sällan kunde en diskrimineringsrisk ses utifrån könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning samt religion eller annan trosuppfattning. Vidare visade analysen på ett behov av utbildning och verktyg.

Kartläggningen fångade upp tips och goda exempel på antidiskrimineringsarbete på länsstyrelserna. Den fördjupade analysen utgjorde ett betydelsefullt underlag vid framtagandet av handlingsplanen.

Resultatet av kartläggningen och den fördjupade analysen togs under 2009 tillvara av varje grupp genom förslag om åtgärder för respektive område A-C i en handlingsplan samt i en, till denna kopplad, utbildningsplan. Den tidigare antagna antidiskrimineringsstrategin utgjorde en ram och en mall för arbetet med handlingsplanen.

Genomförandet av Handlingsplanen



Under våren 2010 antogs förslaget till gemensam handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter för perioden 2010-2012 av samtliga länsstyrelser. Handlingsplanen behandlar tre olika områden; organisation, sakområden och kommunikation och omfattar sammanlagt 36 olika åtgärder. Projektet som avslutades i juni 2010 har också tagit fram en handledning till grundutbildning i mänskliga rättigheter med särskilt fokus på skyddet mot diskriminering. Handlingsplanen och

utbildningsmaterialet skickades under 2010 till såväl Finansdepartementet som till Integrations- och jämställdhetsdepartementet.

Den 21-22 juni 2010 genomfördes en konferens där handlingsplanen och utbildningsmaterialet samt en plan för genomförandet av handlingsplanen presenterades. Ansvaret för genomförandet låg i första hand på varje enskild länsstyrelse men ett gemensamt arbete hölls samman av en styrgrupp och ett antal arbetsgrupper. Vid konferensen deltog förutom representanter för de flesta länsstyrelser även företrädare för integrations- och jämställdhetsdepartementet och DO. Det konstaterades att ambitionsnivån var hög men att de flesta åtgärderna skulle kunna klaras inom ordinarie ramfinansiering. Några av åtgärderna t.ex. tillgängliggörande av webbplats och ett projekt för metodutveckling för verksamhetsintegrering kom dock att kräva särskild finansiering.

Det kan konstateras att länsstyrelserna har genomfört sin antidiskrimineringsstrategi och i princip följer den tidsplan som lagts för handlingsplanen för 2010 - 2012. Ett resultat av det gemensamma arbetet med att genomföra länsstyrelsernas antidiskrimineringsstrategi och handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter är att det nu finns en gemensam grund, en struktur och ett antal verktyg, som ger bra förutsättningar för länsstyrelserna att bedriva ett fortsatt samordnat och utvecklat arbete för lika rättigheter och möjligheter. På samma gång är det viktigt att understryka att den stora utmaningen ligger i att utveckla metoderna för verksamhetsintegrering.

Sammanfattning och resultat område A (Organisation)

Område A har haft som syfte att uppnå de två övergripande målen att; *Ledning och chefer leder och utvecklar arbetet mot diskriminering, i sin arbetsgivarroll såväl som i rollen som verksamhetsansvarig och länsstyrelsernas medarbetare har anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter som stödjer individens och verksamhetens utveckling och utgår från lika rättigheter och möjligheter.* 15 åtgärder togs fram som dels syftade till att skapa strukturer och mallar som minimierar risken för diskriminering. Dels syftade till att ge verktyg och kunskap till ledare och chefer, dels att vid rekrytering utgå från kompetensbegreppet, och därmed motverka risken för diskriminering. Åtgärderna genomfördes i huvudsak enligt plan.

Arbetet med åtgärderna inom område A har resulterat i flera nya gemensamma metoder, verktyg och mallar som är användbara för länsstyrelserna i rollen som arbetsgivare och i arbetet med aktiva åtgärder (arbetsförhållanden, rekrytering och

lönefrågor) som syftar till att säkerställa människors lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. I arbetet med att ta fram mål och åtgärder har ett nära samarbete med DO bedrivits. DO har lagt ut länsstyrelsernas mallar och dokument som goda exempel och inspiration för andra arbetsgivare. Även Arbetsgivarverket har spridit flera av länsstyrelsernas mallar via sin medlemsida till andra myndigheter. Nedan beskrivs några av insatserna och vad de har resulterat i.

Länsstyrelsernas personalchefer, rekryterande chefer och fackliga representanter har genomgått en länsstyrelsegemensam utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Den metodik som används är en kvalitetssäkring och ett effektivt sätt att finna rätt person för aktuell tjänst parallellt med att den garanterar en rekryteringsprocess som inte är orättfärdigt exkluderande och diskriminerande. Under perioden 2011-2013 har samtliga personalchefer och ca 300 chefer genomgått utbildningen. Kursutvärderingarna visar att deltagarna har uppfattningen att utbildningen har hållit en mycket god kvalitet, varit relevant och gett kunskaper om rekrytering som kommer att kunna påverka det framtida rekryteringsarbetet. På frågan om hur länsstyrelserna har märkt någon förändring i sin rekryteringsprocess och träffsäkerhet i rekryteringen är svaret att det ofta redan har funnits en god ordning men utbildningen har ytterligare stärkt detta. Den stora vinsten har varit att man nu arbetar mycket metodiskt med kravspecifikationen inför varje rekrytering. Personalcheferna utreder nu hur kompetensbaserad rekrytering ska bli en del av den länsstyrelsegemensamma ledarutvecklingen för nya chefer. Förslag på detta kommer att lämnas till länsrådsgruppen.

En metod för att kvalitetssäkra annonstexter har tagits fram och successivt provats under 2011 och 2012 av varje länsstyrelse vid rekryteringar. Länsstyrelserna har också tagit fram en gemensam och sammanhållen mall för de handlings- och åtgärdsplaner som varje arbetsgivare ska ha i enlighet med arbetsmiljö- och diskrimineringslagarna. Mallen ligger till grund för de dokument som varje länsstyrelse tar fram för sin myndighet och rymmer frågor om jämställdhet, rutiner vid trakasserier och kränkande särbehandling samt handlingsplan för tillgänglighet. Syftet har varit att arbetet ska lyftas och tydliggöras samt följa en för länsstyrelserna gemensam struktur. Genomförandet och jämförelser ska på så sätt underlättas. En uppföljning visar att dessa verktyg används ojämnt inom länsstyrelsegruppen. Vissa ser ett stort stöd i verktygen andra har egna utarbetade metoder medan en del inte har haft möjlighet att utveckla ett nytt arbetssätt, där dessa verktyg ingår. För att få full effekt behöver personalchefs nätverket fortsätta att sprida goda exempel och inspirera varandra till nya arbetssätt där denna metod används. Bedömningen är att de flesta länsstyrelserna har aktuella planer för tillgänglighet, jämställdhet och

kränkande särbehandling – men alla har inte samlat dem i den gemensamma mallen ännu.

Ett länsstyrelsegemensamt verktyg för uppföljning och kvalitetssäkring av arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter har utretts. Det har resulterat i att ett verktyg för arbetsmiljöundersökning har upphandlats och 2014 kvartal 3, har samtliga länsstyrelser en viljeinriktning att genomföra en första gemensam arbetsmiljöundersökning. Detta innebär att länsstyrelserna i framtiden kommer att kunna jämföra sina resultat och arbeta med erfarenhetsutbyte inom bland annat arbetsmiljö, lika rättigheter och arbetsvillkor, vilket kan leda till viktig verksamhetsutveckling för alla deltagande länsstyrelser.

Enligt lag ska alla arbetsgivare göra kontinuerliga lönekartläggningar för att säkerställa att lönen sätts utifrån sakliga grunder och inte rymmer ett diskriminerande synsätt. För att ha hög kvalitet i detta arbete och öka jämförbarheten har länsstyrelserna enats om att använda ett gemensamt metodstöd kallat BESTA vägen. Flera länsstyrelser anslöt sig till denna metod under 2012. Under 2013 har länsstyrelserna dock tagit olika vägar, detta beror på att kartläggningar är kostsamma både när det gäller tid och pengar, i de fall man tar in externa konsulter. Det gör att varje länsstyrelse måste kunna anpassa metoden för aktuellt problem och möjlighet att tillsätta resurser. Det finns därför anledning att för närvarande ifrågasätta nyttan av ett gemensamt metodstöd för denna uppgift. Det har ännu inte gjorts någon uppföljning när det gäller lönekartläggning och löneskillnader eftersom det gemensamma verktyget inte kom att användas av alla länsstyrelser. Men flera länsstyrelser har haft granskning av DO och dessa granskningar har inte lett till krav på ytterligare åtgärder.

Sammanfattningsvis kan sägas att det inom område A har bedrivits ett omfattande verksamhetsutvecklingsarbete mellan 21 myndigheter och att de flesta åtgärder har genomförts. Vissa åtgärder har fallit särskilt väl ut och pågår fortfarande och kommer att fortsätta. Framför allt vissa utbildningsinsatser och gemensam enkät för anställningsvillkor och arbetsmiljö. Ett flertal mallar och verktyg har tagits fram för kvalitetssäkring av vissa processer och gemensamma åtgärdsplaner mm. När det gäller detta arbete visar uppföljningen att länsstyrelserna kommit en bit på vägen men att det kommer att krävas ett fortsatt långsiktigt utvecklingsarbete. Under 2013 har personalchefsnätverket därför fått i uppdrag att förvalta det arbete som gjorts och driva gemensamma frågor.

Sammanfattning och resultat område B (Sakområden)

Det övergripande målet för område B var att *länsstyrelserna ska integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna, särskilt skyddet mot diskriminering.*

Område B har omfattat nio åtgärder under perioden 2010 – 2012. Dessa rörde bl.a. grundläggande utbildning om mänskliga rättigheter för alla anställda, handledarutbildning för särskilt utsedda handläggare vid respektive Länsstyrelse, insatser för att integrera ett rättighets- och antidiskrimineringsperspektiv i länsstyrelsens verksamhet och bildande av ett nätverk för kontinuerlig erfarenhets- och kompetensutveckling. Den samlade bedömningen är att ambitionsnivån varit hög och att genomförda åtgärder inneburit ett generellt kunskapslyft och ett ökat erfarenhetsutbyte mellan länsstyrelserna. Nedan redogörs för några av de åtgärder som genomförts.

Så gott som alla länsstyrelser har genomfört grundutbildningsinsatser om mänskliga rättigheter under åren 2011- 2012. Omfattningen på MR-utbildningarna har varierat mellan länen, men generellt har de flesta genomfört satsningar på flera parallella plan, såsom grundutbildningar, temadagar, workshops, kompetensbaserad rekrytering och introduktionsutbildning för nyanställda. På ungefär hälften av länsstyrelserna har nästan all personal genomgått utbildningen. Femton länsstyrelser har använt sig av eller delvis använt det gemensamma utbildnings-/handledningsmaterialet. MR-kortleken har varit uppskattad och många har sett det som positivt att materialet anpassats efter den egna verksamheten. När det gäller planering och genomförande av utbildningsinsatser så är det vanligast att de utsedda MR-handledarna planerat och genomfört insatserna. Tretton länsstyrelser har dessutom använt sig av externa föreläsare.

I januari 2011 genomfördes en handledarutbildning för ett sextiotial handledare som utsetts vid respektive länsstyrelse. Alla länsstyrelser var företrädare. Dessa har sedan genomfört eller bidragit i grundutbildningen för all personal. Handledarutbildningen hade fokus på mänskliga rättigheter utifrån ett tvärvetenskapligt och rättsligt perspektiv. Diskrimineringslagen samt orsaker och mekanismer bakom diskriminering behandlades på utbildningen. Även rollen som facilitator/processledare utgjorde ett moment under utbildningen. Utbildningen följdes upp med en enkät där en majoritet av svaren tydde på att utbildningen höll en bra teoretisk nivå. Många saknade dock en mer handfast och praktisk vägledning kring hur man kan utforma utbildningen och workshop utifrån innehåll.

Ett särskilt MR nätverk bildades i januari 2011. De handledare som utbildades i handledarutbildningen kom att utgöra detta MR-nätverk för Länsstyrelserna. Syftet med nätverket var att skapa ett forum för erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling. Nätverket träffades fyra gånger under de aktuella åren och hade stor betydelse för spridandet av goda exempel och för erfarenhetsutbyte mellan länsstyrelserna. Handledaruppgiften och MR nätverket var kopplat till genomförandet av handlingsplanen. Frågan om hur ett framtida erfarenhetsutbyte kring verksamhetsintegrering bäst kan ske utreds för närvarande. I princip alla sakområden berörs och arbetet behöver bedrivas nära kärnverksamheten. Någon form av metodstöd och någon form av erfarenhetsutbyte kommer att behövas i framtiden.

Alla länsstyrelser har också haft i uppdrag att integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet. Bedömningen är att frågan har relativt hög prioritet på ledningsnivå hos majoriteten av länsstyrelserna. Det finns en medvetenhet och kunskap hos samtliga länsstyrelser när det gäller att arbeta integrerat med mänskliga rättigheter i länsstyrelsernas verksamhet. När det gäller att systematisera och hitta former för en kontinuerlig och långsiktig form för detta har man hittat olika vägar och kommit olika långt. De allra flesta har uttalade mål och prestationer kopplade till verksamhetsintegrering angivna i sina verksamhetsplaner och arbetsplaner. Verktyg för att integrera mänskliga rättigheter är checklistor och lathundar, handlingsplaner och policyer för jämställdhetsintegrering, barnperspektiv, lika rättigheter mm. Det finns också många andra exempel som konsekvensanalyser, interna fallstudier och kartläggningar.

Uppföljningen av utbildnings- och verksamhetsintegreringsinsatserna har skett genom kartläggningar vid två tillfällen. Av kartläggningarna framgår att kunskapen om de mänskliga rättigheterna ökat. Många beskriver att det finns ett positivt engagemang hos medarbetarna, intressanta diskussioner och en hög medvetenhet både under och efter MR utbildningen. Det finns fortfarande de som ser det som tidskrävande och svårt att prioritera frågan och som har svårt att se relevansen i förhållande till den egna arbetsuppgiften. Bedömningen är att särskilda utbildningsinsatser kommer att behövas kontinuerligt liksom metodstöd för lärande i arbetet. Av kartläggningarna går det också att uppskatta att insatser för att verksamhetsintegrera MR perspektiv successivt ökat under ett antal år och att bland annat länsstyrelsernas gemensamma handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter bidragit till detta. Kartläggningarna visar också att en övervägande andel av länsstyrelserna lyfter fram integrering i verksamhetsplaneringsprocessen som

viktigt och positivt när det gäller det interna arbetet. När det gäller framgångsfaktorer så nämns god förankring och samverkan internt, liksom det länsstyrelsegemensamma arbetet. Kartläggningarna visar att flertalet länsstyrelser planerar för fler utbildningsinsatser och fortsatt arbete för att vidareutveckla arbetet med verksamhetsintegrering. Brist på tid och resurser upplevs dock som ett hinder i det fortsatta arbetet med att utveckla metoder för verksamhetsintegrering. En stor utmaning, som återstår, är att mer systematiskt utveckla metoder när det gäller verksamhetsintegrering.

När det gäller område B – sakområden, dvs. verksamhetsintegrering av de mänskliga rättigheterna har frågan om fortsatt förvaltning och utveckling ännu inte beslutats. Frågans avgörande förvaltas på ledningsnivå.

Sammanfattning och resultat område C (Kommunikation)

De två övergripande målen för område C var att *länsstyrelsernas externa kommunikation är fri från diskriminering. Alla som berörs av verksamheten kan tillgodogöra sig informationen och kommunicera med länsstyrelserna* och att *länsstyrelsernas interna kommunikation är fri från diskriminering och främjar ett inkluderande arbetsklimat.*

En rad insatser har genomförts under åren 2009-2012 och vissa insatser har fortsatt under 2013. Därmed har alla åtgärderna inom område C nu genomförts.

En tillgänglig extern webb är säkrad på ny plattform, utbildning i tillgänglig information har genomförts, översättningar till nationella minoritetsspråk och andra insatser för att öka tillgängligheten på webbplatserna har genomförts. Under 2013 levererades även teckenspråkstolkning till webbplatserna. Genom länsstyrelsernas gemensamma intranätsprojekt har tillgängligheten på intranätet och i den interna kommunikationen säkrats, lanseringen slutfördes hösten 2013. Slutligen har arbetsgruppen tagit fram en checklista för tillgänglig information som förankrats bland länsstyrelsernas informationsansvariga. Förslaget har överlämnats som ett beslutsunderlag till länsstyrelserna i december 2013.

Länsstyrelsernas nationella kommunikationssamordning har genomfört tillgänglighetsrevisioner av länsstyrelsernas webbplatser, e-tjänster och tjänsten Länsstyrelsernas diarietjänst. Revisionen visar att webbplatserna är tekniskt bra ur ett tillgänglighetsperspektiv, men att det finns brister i e-tjänster och diarietjänsten. Ett samarbete mellan verksamheten, IT-enheten och kommunikationssamordningen blir nödvändig för att hantera dessa brister. Arbetet har startat.

Projektet har genomfört utbildning i tillgänglig kommunikation för alla informatörer, vilket bör ha säkerställt att kompetens finns i varje länsstyrelse. Men

varje länsstyrelse måste också göra arbetet med att tillgänglighetsanpassa pdf-dokument.

Det återstår ett arbete innan samtliga länsstyrelser uppfyller kraven i Handisams årliga tillgänglighetsuppföljning. Variationen mellan olika länsstyrelser är mycket stor, både när det gäller grundläggande tillgänglighet, tillgänglig information och tillgängliga lokaler.

Länsstyrelserna har under flera år haft ett utvecklat samarbete kring kommunikationsfrågor och arbetet med åtgärderna i område C har genom detta samarbete haft en naturlig plattform. Det arbete som påbörjats behöver fortsätta, utvecklas och förvaltas. När arbetet från 2014 går in i förvaltning, fördelas ansvaret för detta mellan de enskilda länsstyrelserna och den nationella kommunikationssamordningen. Varje länsstyrelse, och främst informationschefen, tar ansvar för att deras interna och externa kommunikation är tillgänglig och fri från diskriminering. Ansvarig för webbtillgängligheten är Kommunikationssamordningens webbförvaltningsledare. Ansvarig för att informatörerna även framåt erbjuds utbildning om tillgänglig information är styrgruppen för den nationella kommunikationssamordningen.

Med de leveranser som genomförts har länsstyrelserna goda förutsättningar för en kommunikation fri från diskriminering. Det gemensamma arbetet har gett en bra grund, tekniskt och kompetensmässigt, för länsstyrelserna i det fortsatta och kontinuerliga arbete som krävs för att länsstyrelsernas kommunikation ska vara fri från diskriminering. Det gemensamma arbetet har varit en framgångsfaktor och har varit mycket kostnadseffektivt. Den samlade bedömningen är att vi genom de gemensamma insatserna lagt en bra grund med struktur och kunskap. Samtidigt återstår mycket arbete och det krävs ett långsiktigt och kontinuerligt arbete för att kunna möta dagens och framtidens utmaningar.

Metoder och arbetssätt för att integrera mänskliga rättigheter i Länsstyrelsens verksamhet

Som redogjorts för ovan omfattade område B i länsstyrelsernas gemensamma handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter åtgärder som rörde utbildning om mänskliga rättigheter och utveckling av metoder för verksamhetsintegrering. Nedan skildras olika exempel på detta från länsstyrelsernas verksamhet.

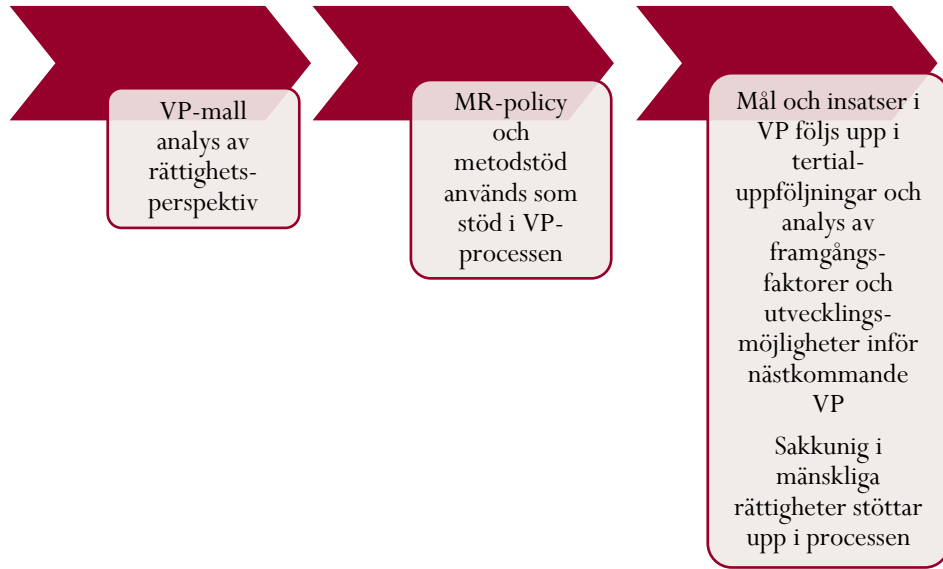
Det finns en medvetenhet och kunskap hos samtliga länsstyrelser när det gäller att arbeta integrerat med mänskliga rättigheter i länsstyrelsens verksamhet. När det gäller att systematisera och hitta former för en kontinuerlig och långsiktig form för verksamhetsintegrering har länsstyrelserna hittat olika vägar och kommit olika långt. För att kunna utbyta värdefulla erfarenheter i detta arbete är tanken att en gemensam arbetsyta skapas på intranätet som kan fungera som en erfarenhetsbank som ständigt kan fyllas på med fler exempel.

De processbilder som visas här demonstrerar hur arbetet med verksamhetsintegrering kan organiseras på de flesta länsstyrelser eftersom alla har detta arbetssätt eller system i sin allmänna verksamhetsplanering. Processbilderna är hämtade från Västra Götaland, Värmland och Skåne.

Process för verksamhetsintegrering Länsstyrelsen Västra Götaland



Process för verksamhetsintegrering Länsstyrelsen Värmland



Process för verksamhetsintegrering Länsstyrelsen Skåne



Västra Götaland

Länsstyrelsen i Västra Götaland har arbetat fram en beprövad metod och ett system för verksamhetsintegrering. Arbetet har också utvärderats och kvalitetssäkrats. Detta lyfts som ett gott exempel nedan.

Västra Götaland var en av sju Länsstyrelser som år 2007 fick i uppdrag av regeringen att redovisa hur man säkerställer att berörd personal har goda kunskaper om de mänskliga rättigheterna och dess konsekvenser för verksamheten. Utifrån detta uppdrag har Länsstyrelsen utvecklat en långsiktig strategi för att integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet. Arbetet har fokus på:

- Kompetensutveckling
- Verksamhetsintegrering
- Strategiska styrdokument och verksamhetsplaner
- Mätbara indikatorer för uppföljning

Mänskliga rättigheter är en av de sex baskompetenser som myndigheten beslutat att alla anställda oavsett enhet, befattning eller profession ska ha grundläggande kompetens inom. Länsstyrelsens definition av kompetensen inkluderar: centrala regler för individers fri- och rättigheter, tjänstemannens ansvar, agerande och bemötande samt kunskap om hur de mänskliga rättigheterna kan belysas, analyseras och beaktas i det egna arbetet.

För att säkerställa kompetensen inom mänskliga rättigheter genomförde Länsstyrelsen en basutbildning i mänskliga rättigheter, MR bas, på samtliga enheter mellan 2009-2012. Basutbildningen är från januari 2014 digitaliserad och innehåller ett kunskapsunderlag med tillhörande fördjupningsfrågor.

Kunskapsunderlag består av en övergripande del om de mänskliga rättigheterna och är därefter uppdelat i följande fokusområden: jämställdhet och jämställdhetsintegrering, barns rättigheter och barnkonsekvensanalyser, tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning, folkhälsa, diskriminering, diskriminering på grund av etnisk tillhörighet samt nationella minoriteters rättigheter. För att säkerställa att även nyanställda får grundläggande kunskap om de mänskliga rättigheterna integrerades under 2011 en kortare version av MR bas i myndighetens introduktionsutbildning för nyanställda. Dessutom tillhandahåller Länsstyrelsen löpande olika kompenhöjande insatser.

Under MR bas togs kopplingar mellan de mänskliga rättigheterna och ordinarie verksamhet fram. Sedan 2012 skriver Länsstyrelsen in årligen framtagna kopplingar i myndighetens verksamhetsplaner. För att stödja medarbetarnas arbete med verksamhetsintegrering finns en arbetsgrupp bestående av sakkunniga inom mänskliga rättigheter, jämställdhet, barns rättigheter, tillgänglighet, folkhälsa, antidiskriminering och nationella minoriteters rättigheter. Arbetsgrupp har bland annat utvecklat kunskapsstödet om mänskliga rättigheter och ger riktat stöd vid behov, exempelvis inför verksamhetsplanering. Utgångspunkten för stödet är att utgå från behov och hitta interna drivkrafter.

Länsstyrelsen har under arbetets gång identifierat ett antal faktorer för att lyckas med verksamhetsintegreringen av mänskliga rättigheter. Det handlar om stöd från ledningen, satsningar på kompetensutveckling och tydliga mål - men det handlar också om att rättighetsarbetet kopplas till befintliga uppföljningssystem. Ett mål för Länsstyrelsen har därför varit att identifiera mätbara indikatorer för att integrera rättighetsperspektivet i ordinarie uppföljningssystem. Sådana indikatorer har tagits fram under 2012 och kopplats till utvecklingen av en handlingsplan för jämställdhet och jämlikhet.

Handlingsplanen konkretiserar arbetet med mänskliga rättigheter. Den innehåller exempel på metoder - jämställdhetsintegrering, målgruppsanalys, könskonsekvensanalys, barnkonsekvensanalys och intersektionell analys - och förslag på övergripande indikatorer som säkerställer att rättighetsperspektivet beaktas. Handlingsplanen innefattar också ett avsnitt för varje enhet, där enheterna årligen kommer att ta fram prioriterade aktiviteter kopplade till mänskliga rättigheter. Det långsiktiga arbetet har bidragit till att kunskapen om mänskliga rättigheter har ökat hos Länsstyrelsens medarbetare. Förståelsen för vikten av att integrera mänskliga rättigheter i alla verksamheter har ökat och frågor om mänskliga rättigheter har fått ökad synlighet externt.

Länsstyrelsen har tagit fram en bok, *Vi gör vardag av mänskliga rättigheter*. I boken beskrivs arbetet med att integrera mänskliga rättigheter i verksamheten och myndigheten lyfter några framgångsfaktorer och utmaningar i arbetet.

Värmland

Vid Länsstyrelsen i Värmland har det sedan 2009 funnits en policy och handlingsplan med fokus på lika rättigheter och möjligheter "En Länsstyrelse för alla". Policyn som nu har upphört att gälla har ersatts av ett "koncept" i tre delar som består av en MR-policy som anger Länsstyrelsens inriktning avseende rättigheterna, ett metodstöd på

intranätet för arbetet med mänskliga rättigheter samt aktiviteter inom området mänskliga rättigheter i Länsstyrelsens verksamhetsplan. Uppdraget för den som är sakkunnig inom området mänskliga rättigheter är att ge råd och stöd och finnas med i länsstyrelseövergripande processer där rättigheterna ska beaktas.

Länsstyrelsen Värmland använder sig av en särskild verksamhetsplaneringsmall som fungerar som stöd för cheferna i planering av verksamheten för kommande verksamhetsår. I VP-mallen ska varje chef förutom beskrivning av verksamheten, mål för handläggningstider och planerad kommunikation även formulera en analys av hur §5 punkterna 1-7 i länsstyrelseinstruktionen har bäring på verksamheten. Man ska redogöra för hur enhetens verksamhet ska uppfylla respektive punkt.

Vid verksamhetsplaneringen inför 2012 fick enheterna i uppdrag att redovisa hur de sektorsövergripande uppgifterna i paragraf fem i länsstyrelseinstruktionen ska integreras i verksamheten. Sakkunnig i mänskliga rättigheter har stöttat upp i denna process och gick igenom samtliga VP-dokument för att identifiera framgångsfaktorer och utvecklingsmöjligheter. Samtliga enhetschefer informerades om resultatet och fick även råd inför tertialuppföljningar och arbetet med planeringen inför 2013. Sakkunnig i mänskliga rättigheter har också medverkat under ett antal enheters planeringsmöten (Naturvård, Djurskydd och vilt, Regional utveckling, ledningsgruppen och Länsstyrelsens strategier inom olika verksamhetsområden). Under dessa möten har enheterna fått resonera om hur de mänskliga rättigheterna har bäring på den egna verksamheten och vilka insatser som krävs under 2013 för att perspektivet ytterligare ska stärkas.

Enheterna har fått träna på att tänka rättighetsbaserat, göra målgruppsanalyser, bildanalyser och tala i rättighetstermer. Frågor som enheterna har fått jobba med är bland andra Hur skapar vi delaktighet? Vem bjuds in? Finns det grupper som vi inte når men som berörs? Varför ser gruppammansättningen ut som den gör? Kan vi bryta normer? Hur ser könsfördelningen ut i gruppammansättningar? Behöver vi hitta nya former för att nå ut med information?

Arbetet med verksamhetsintegrering av mänskliga rättigheter har fortsatt under 2013 och kommer fortsätta även under 2014 enligt samma modell.

Skåne

Sedan 2010 har Länsstyrelsens interna arbete med de mänskliga rättigheterna främst inriktats mot att finna effektiva och strukturerade former för att lyfta in perspektivet mänskliga rättigheter i Länsstyrelsens verksamhetsplaneringsprocess för att

därigenom öka förutsättningarna för att integrera de mänskliga rättigheterna inom den verksamhet som Länsstyrelsen bedriver.

Under 2010 genomfördes en kartläggning av var och hur ofta de sektorsövergripande områdena förekommer i verksamheten. Syftet var att hitta former för att samordna och bättre integrera de sektorsövergripande områdena i verksamheten. Uppdraget var prioriterat i 2010-års verksamhetsplan och utgjorde en del i arbetet med utveckling av ett integrerat ledningssystem. I intervjuer med alla enhetschefer kartlades samtliga ärenden/ärendegrupper på VÄS-kods nivå. På detta sätt identifierades var och hur ofta de sektorsövergripande områdena förekommer.

Inför 2012 beslutade länsledningen om insatser inom ett tiotal sakområden i syfte att verksamhetsintegrera perspektiven folkhälsa, barn, mänskliga rättigheter och jämställdhet. Förberedelse skedde genom att sakkunniga förde samtal med samtliga avdelningschefer och berörda enhetschefer. Målsättningen var att finna insatser som var konkreta, avgränsade och kunde integreras i ordinarie verksamhet. Ett särskilt fokus låg på lärandeprocesser och kvalitetsfrämjande åtgärder. Insatser i form av särskild prestation med tillhörande målsättning fördes in i berörd avdelningsplan. Under året förde sakkunniga samtal med berörda handläggare eller chefer för att tillsammans hitta bra tillvägagångssätt för att genomföra prestationerna. Ambitionen var att tydliggöra att de sakkunniga ska utgöra stöd och bollplank medan det är cheferna på respektive enhet som har ansvaret för att prestationen genomförs.

Arbetet följdes upp vid tertialuppföljningarna. Endast ett fåtal av dessa insatser genomfördes under 2012. Några insatser lyftes över till 2013 och ytterligare några kommer inte att genomföras. Ett exempel på en insats som genomförts är kunskapsöverföring internt och externt av hur perspektiven (MR, barn, folkhälsa och jämställdhet) tillvaratagits i Kalejdoskop (Kulturmiljö). Ett annat exempel är att vid inspektion av överförmyndare göra regelmässigt stickprov på barns akter där särskilt fokus läggs på förmyndarskap (förvaltningsjuridiska). Utmaningar som kunnat identifieras hittills är exempelvis rollfördelning mellan sakkunniga och handläggare i verksamheter som ska genomföra prestationen, ledningens roll och ansvar för genomförandet, behovet av att avsätta tid för genomförande för berörda handläggare.

Utifrån erfarenheterna av detta arbete finns sedan 2013 en modell/process för verksamhetsintegrering av mänskliga rättigheter. Processen innebär att cheferna ska identifiera behov av och föreslå insatser som har ett tydligt MR-perspektiv i

avdelnings- och enhetsplaner. Strategien i mänskliga rättigheter ger råd och stöd i hela processen med framtagande, genomförande och uppföljning av insatserna. Insatserna synliggörs också i Länsstyrelsens handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter. Processen beskrivs på sidan 30.

Redan under 2012 påbörjades ett arbete med att ta fram en ny policy och en handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter. Arbetet med policyn och handlingsplanen fortgick under 2013. Policyn är långsiktig och uttrycker Länsstyrelsens vilja, mål, inriktning och omfattning för arbetet med lika rättigheter och möjligheter. Handlingsplanen är treårig men kommer att revideras årligen utifrån avdelnings- och enhetsplanernas innehåll. Samtliga insatser i handlingsplanen ska återfinnas som prestationer i avdelnings- eller enhetsplanerna för respektive verksamhetsår som planen gäller. Planen följs upp av enhetschef vid tertiärluppföljningarna och årsredovisningen. Detta sker i samverkan med personalorganisationerna. Planen som inkluderar alla diskrimineringsgrunder berör såväl Länsstyrelsens interna organisation (arbetsgivarens aktiva åtgärder mot diskriminering) som den verksamhet (förverkliga rättigheterna i verksamheten) vi bedriver.

Planen innehåller bl.a. kunskapshöjande insatser om mänskliga rättigheter och skyddet mot diskriminering. Liksom tidigare år kommer mänskliga rättigheter och skyddet mot diskriminering ägnas särskild uppmärksamhet i samband med introduktionsutbildningen för nyanställda som hålls två gånger per år. Workshops/seminarier kring verksamhetsintegrering kommer att erbjudas enheterna. Verksamhetsansvarig chef ska följa upp hur perspektivet beaktats i verksamheten och identifiera utbildningsbehov, metodstöd och insatser inför nästkommande verksamhetsår.

Gotland

Länsstyrelsens arbete med verksamhetsintegrering av mänskliga rättigheter och icke-diskriminering bottnar i en särskild policy och handlingsplan. Handlingsplanen revideras årligen. För att stödja verksamheterna i arbetet finns olika processledare och stöd för att utveckla arbetet, ett nätverk för erfarenhetsutbyte, årliga utbildningsinsatser, underlag och dokument med checklistor, analysverktyg, hänvisning till litteratur och kunskapsinhämtning samt mallar för dokumentation. Handlingsplanen följs upp av ledningen i det ordinarie uppföljningssystemet.

År 2011 gjordes en utvärdering för att optimera insatserna i 2012 års handlingsplan. Arbetet med verksamhetsintegrering har därefter utvecklats. Bedömning är att det

nu finns en god grundstruktur för arbetet med att integrera icke-diskriminering och MR i den egna verksamheten. Under 2012 har utbildning i MR hållits för nyanställda och övriga intresserade. Syftet med utbildningarna har varit att öka kännedomen om de mänskliga rättigheterna och att ge verktyg för hur de ska kunna integreras i verksamheten. Under 2013 har utbildning hållit i MR frågor för chefer och samtliga nyanställda i organisationen.

Exempel på hur arbetet med verksamhetsintegrering kan se ut är att flertalet remisser granskas av de olika handledarna i det interna nätverket, för att kvalitetssäkra perspektivet om mänskliga rättigheter. På kulturmiljöområdet har bidrag lämnats till projekt om kulturhistoria för nyanlända invandrare. I samråd kring detaljplaner har Länsstyrelsen påtalat behovet av konsekvensanalyser ur ett MR perspektiv, något som Region Gotland har uppmärksammat. Inom tillgänglighetsområdet har flertalet förbättringar gjorts på naturvårdsisidan i reservaten för att människor med funktionsnedsättningar ska få tillgång till reservaten. Under 2014 kommer myndigheten att förstärka arbetet och öka resurserna inom området genom att anställa en handläggare som process stöd i arbetet med MR. Länsstyrelsen i Gotlands län vill understryka att arbetet mot diskriminering av anställda, på individnivå, sker i strukturer av diskrimineringslag och arbetsgivarperspektiv medan det förebyggande strukturella arbetet mot medborgare främst sker genom uppdrag inom sakområden.

Östergötland

I Östergötland har länsledningen beslutat att alla verksamheter vid Länsstyrelsen ska genomgå en utbildning i mänskliga rättigheter under 2012-2013. Utbildningen innehåller både en teoretisk- och en praktisk del och målet är att ta fram metoder och verktyg för varje enskild verksamhet för att kvalitetssäkra/integrera verksamheten utifrån perspektivet mänskliga rättigheter.

Detta beslut har tagit sin utgångspunkt i den länsstyrelsegemensamma handlingsplanen för lika rättigheter och möjligheter. För att samordna och leda arbetet har en styrgrupp bildats bestående av tre enhetschefer för personalfunktionen, information och kommunikation.

Processen kring verksamhetsintegrering av mänskliga rättigheter startade med en enkät som skickades ut till alla anställda. Medarbetarna fick svara på frågor om hur man ser på mänskliga rättigheter i sin verksamhet. Genom enkätsvaren fick man ett bra underlag för det fortsatta integreringsarbetet.

Utbildningar om mänskliga rättigheter påbörjades i januari 2012. Utbildningsinsatserna genomförs enhets- och funktionsvis. Utbildningarna har därefter följs upp med workshops där medarbetarna (uppdelade i verksamhetsgrupper) fått lära sig om metoder och arbetsätt som kan fungera som ett stöd för att omsätta rättigheterna i verksamheten. Workshoparna har resulterat i flera förslag till verksamhetsförbättringar ur ett MR-perspektiv. Förslagen har grupperats under kommunikation, tillgänglighet, verktyg t.ex. mötesformer, checklistor m.m. och tillsyn.

När det gäller kommunikation handlar förslagen bl.a. om att information på webben ska göras mer tillgänglig och det ska underlättas för kommunikation/dialog. Det finns också förslag om att göra konferens- och seminarieinbjudningar mer lättbegripliga och tillgängliga, genomgång av info-, medlems- och rådgivningsbrev för att säkerställa ett MR-perspektiv samt mer systematiskt uppmärksamma MR-frågor i samrådsyttranden relaterat till olika planärenden. När det gäller tillgänglighet har förslagen handlat om att se över tillgång, hjälpmedel och tidpunkt för möten och konferenser. Även förslag om att se över befintliga checklistor utifrån ett MR-perspektiv har inkommit liksom att se över hur olika externa möten utformas så att alla kommer till tals.

Under 2013 har ett arbete påbörjats med att integrera mänskliga rättigheter i ordinarie verksamhet. Alla enheter ska ta fram planer för det fortsatta arbetet med MR-integrering. En länsstyrelseövergripande plan för det fortsatta arbetet med verksamhetsintegrering är också under framtagande.

Det kan också nämnas att utöver detta arbete ingår Länsstyrelsens samordnare för mänskliga rättigheter i PBL beredningsgruppen som sakkunnig och stöd i MR-frågor. Möten hålls en gång per månad. Deltagarna tar upp aktuella ärenden inom ramen för sin verksamhet och diskuterar dessa utifrån ett tvärsektorielt perspektiv, där MR-perspektivet är ett. Syftet är att föra in MR-perspektivet i alla ärenden och handlingar.

Västmanland

En särskild struktur för arbetet med mänskliga rättigheter har fastställts i arbetsordningen. En handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter har tagits fram, där mål och aktiviteter årligen revideras och beslutas av Länsstyrelsens ledningsgrupp. I introduktionsutbildningen för nya anställda har utbildning om mänskliga rättigheter och de sektorsövergripande perspektiven i Länsstyrelsens instruktion 5§ punkterna 1-5 införts.

En grundläggande utbildning, riktad till all personal, i mänskliga rättigheter påbörjades 2011. Utbildningen har genomförts enhetsvis med nära koppling till enhetens verksamhet. Teori och praktik har integrerats i utbildningen och deltagarna

har arbetat med exempel från det egna sakområdet för att utveckla ärendehandläggning utifrån ett rättighetsperspektiv.

I utbildningen har synliggjorts behov av fortsatt utveckling, men också synliggjort att mänskliga rättigheter belyses, analyseras och beaktas i ärendehantering. Utbildningssatsningen kommer att avslutas med ett gemensamt seminarium för all personal, där resultatet från arbetet med handlingsplanen samt struktur och organisation för det fortsatta arbetet presenteras.

Dalarna

Länsstyrelsen har genomfört flera utbildningsinsatser sedan 2010 och Länsstyrelsens anställda och chefer har fått ökad kunskap inom området och bra förutsättningar för det fortsatta arbetet.

Under 2011 påbörjades basutbildningen om mänskliga rättigheter för alla anställda. Utbildningen, som i stor utsträckning bestått av praktiska övningar och diskussioner samt filmer från Handisam och DO, har genomförts enhetsvis under perioden september 2011 till februari 2012 och bestod av två skilda pass, en förmiddag för baskunskap och en eftermiddag för tillämpning av kunskaper om mänskliga rättigheter och antidiskriminering kopplat till det egna arbetet.

Man har också analyserat risker inom det egna verksamhetsområdet utifrån diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen. Dessa analyser har legat till grund för det fortsatta arbetet med verksamhetsintegrering av MR perspektiven. Enheterna har själva angett hur de ska arbeta med mänskliga rättigheter i praktiken och hur frågorna ska beaktas vid utformning av respektive enhets verksamhetsplan. Några resultat av detta arbete är uppdatering av checklistor och rutiner och framtagande av nya inom områden där sådana saknats. Syftet är att all verksamhet ska analyseras och bedömas utifrån de perspektiv som har bäring på mänskliga rättigheter och utsatta gruppers behov.

Under 2012 har även en endagsutbildning rörande barnkonventionen, barns rättigheter och barnkonsekvensanalyser anordnats för Länsstyrelsens personal. Samtliga enheter har identifierat vilka artiklar i den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter som har störst koppling till deras verksamhet.

Västernorrland

Länsstyrelsen har sedan 2008 arbetat med mänskliga rättigheter och antidiskriminering inom ramen för Länsstyrelsens Likavillkorsplan för 2009-2012. Målsättningen med likavillkorsarbetet är att kunna arbeta med frågor kopplade till

mänskliga rättigheter på ett mer strukturerat och långsiktigt sätt. I arbetet inkluderas även barnperspektivet. I planen fastställs att Länsstyrelsen ska värna om allas lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter. För samordning av och stöd för detta arbete finns ett internt likavillkorsråd som även ansvarar för att ta fram underlag för den årliga aktivitetsplanen samt att följa upp likavillkorsarbetet inom Länsstyrelsen.

Målsättningen med den årliga aktivitetsplanen är att öka kompetensen inom likavillkorsområdet och att förbättra förutsättningarna för att på ett naturligt sätt ta hänsyn till likavillkorsperspektiven i det dagliga arbetet. Flera av aktiviteterna i aktivitetsplanen för 2012 var därför inriktade på informations- och utbildningsinsatser samt framtagande/utvecklande av processer, planer, riktlinjer och andra stödjande verktyg.

Den grundutbildning inom mänskliga rättigheter som genomfördes under 2011 för all länsstyrelsepersonal har följts upp med utbildning för nyanställd personal samt personal som inte haft möjlighet att delta tidigare. En erfarenhet är att för att verksamhetsintegreringen av mänskliga rättigheter ska bli framgångsrik så bedöms stödet från ledning och närmaste chef som mycket viktigt/avgörande.

Exempel på hur aktiviteter med likavillkorsperspektiv integrerats i de löpande sakverksamheterna är bl.a. att mellan Kultur & Valfärdsenheten och Förvaltningsenheten har ett tvärsektorielt samarbete som rör sambandet mellan våld mot djur och våld i nära relationer skapats.

Detta har genererat två regionala konferenser där polisen, socialtjänsten, kvinnojourer med flera har medverkat vilket har resulterat i att ett regionalt nätverk kring detta nu håller på att byggas upp. Inom Samhällsplaneringsenheten lyfts barnperspektivet kontinuerligt i plan- och infrastrukturärenden, både i diskussioner på interna planmöten samt vid samråd med kommunerna.

Under hösten 2012 har alla enheter i organisationen haft ett tydligt uppdrag att verksamhetsintegrera de mänskliga rättigheterna i planeringen av verksamheten 2013. Därmed har man också avslutat den årliga aktivitetsplanen kopplad till likavillkorsplanen. Med erfarenhet utifrån detta arbete har ett planeringsverktyg för planering av verksamhet 2014 tagits fram. Detta har tydliga kopplingar till jämställdhetsintegrering och övrigt inom lika villkor.

Halland

Länsstyrelsen i Hallands län tog 2012 fram en Policy för lika villkor. Denna policy utgår från den länsstyrelsegemensamma handlingsplanen för lika rättigheter och

möjligheter samt diskrimineringslagen. Arbetet för lika rättigheter och möjligheter ska genomsyra Länsstyrelsens organisation och verksamheter och är en integrerad del i VP-processen.

Länsstyrelsen har en intern arbetsgrupp bestående av personalchef, jämställdhetssakkunnig, länsjurist samt enhetschef som träffas vid några tillfällen per år för att diskutera planering och genomförande av arbetet med MR-frågorna inom myndigheten. Planerade aktiviteter framöver är att fortsätta utbildningar och föreläsningar för personalen ska ske.

Under 2013 har Länsstyrelsen fortlöpande haft ett värdegrundsarbete pågående på enheterna och för alla nyanställda. En personaldag har hållits där samtliga medarbetare deltog i ett arbete kring bemötande genom Förenkla på riktigt-projektets upplägg med forumspel. Där fick medarbetarna ta del av tre olika scener som berörde bemötande mot medborgare, byråkrati och medarbetare. Därpå följde en föreläsning av Sara Lund kring minoriteter och sexuell läggning.

Länsstyrelsen har fortsatt värdegrundsarbetet internt genom en bemötandegrupp som träffas löpande för att diskutera och komma fram till konkreta förslag på förbättringar kring service, effektivitet och tillgänglighet både internt och externt.

Kronoberg

Under 2011-2012 har Länsstyrelsen ingått i ett ESF finansierat samverkansprojekt, Evolve Mångfaldscertifiering som arbetar med att certifiera arbetsplatser. Andra aktörer som ingått i projektet är bl.a. kommuner, tillverkningsindustrier, industriföretag, ekonomiskt kooperativ/social ekonomi, regionförbund, hotell- och konferensanläggning. Projektägare är Institutet för lokal och regional demokrati (ID). Certifieringen syftar till att höja befintlig kompetens och bidrar med konkreta verktyg och metoder för att arbeta mer effektivt med att inkludera ett mångfaldsperspektiv. I mångfaldscertifieringen ingår att arbeta med alla sju diskrimineringsgrunderna.

Arbetet utgår från en kartläggning av arbetsplatsen via enkät och dokumentgranskning, därefter en analys av kartläggningen som presenteras i en rapport. Man har bl.a. tittat på arbetskultur/ intern personalpolitik, rutiner för rekrytering, strategier för mångfald och externa relationer med kunder/samarbetspartners. Utifrån analysen har Länsstyrelsen erbjudits skräddarsydda utbildningar efter de behov som kartläggningen visat och också fått processtöd för att utveckla det nya arbetssättet.

Länsstyrelsen har försökt att samordna mångfaldscertifieringsarbetet med de interna medarbetardagarna, som hålls under en halv dag en gång per månad och där alla medarbetare samlas för gemensam kompetensutveckling, medarbetarutveckling, om myndighetens värdegrund m.m. Barnperspektivet är en del i arbetet med mänskliga rättigheter och mångfaldscertifieringen. Länsstyrelsen ska som en av projektets samverkansparter vara ett föredöme och mångfaldscertifiera arbetsplatsen. Certifieringen och vägen till certifiering går hand i hand med Länsstyrelsens uppdrag rörande Mänskliga rättigheter och diskriminering. Länsstyrelsen vill bygga en sund, flexibel och effektiv organisation, öka tillgängligheten och sätta dem vi är till för i centrum, utveckla kommunikationen internt och externt, aktivt delta i samverkan med andra offentliga aktörer och utveckla verksamheten tvärsektoriellt och göra rätt prioriteringar.

För att skapa en långsiktig och hållbar struktur för arbetet har Länsstyrelsen identifierat insatser som behöver göras. Exempelvis behöver man säkerställa att perspektivet finns i VP, tertialuppföljning och årsredovisning. Man ser ett behov av att skapa någon form av råd eller styrgrupp för integrations-, jämställdhets-, folkhälso- eller mångfaldsfrågor. Länsstyrelsen behöver också bli bättre på att visa kopplingar till MR (tex djurskydd/jämställdhet) och ta upp frågor som rör bemötande, service, medarbetarskap & ledarskap på medarbetardagar. Länsstyrelsen har under 2012 reviderat likavillkorsplanen och i denna lyfts och struktureras Länsstyrelsens interna arbete inför framtiden. Länsstyrelsen har också bildat ett likavillkorsråd som består av strategiskt utvalda personer inom organisationen. Tanken är också att man ska ordna en utbildning utifrån verksamhetsintegrering och alla avdelningar ska ta fram sina egna handlingsplaner – 3 prioriteringar.

Exempel på extern samverkan

Från 2012 har Länsstyrelserna i uppdrag i regleringsbrevet att lämna information om hur man samarbetar med andra berörda myndigheter och vad man gör för att stödja kommunernas arbete med att integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet. Nedan ges några exempel på hur Länsstyrelserna kan arbeta med detta uppdrag.

Västmanland, Örebro

Projektet "MR-rätt UT"

Länsstyrelserna i Örebro och Västmanland har tillsammans drivit ESF-projektet MR-rätt UT. Projektets syfte var att stärka kunskapen om mänskliga rättigheter i

offentlig förvaltning och på så vis minska riskerna för diskriminering. Ett mål med projektet var att skapa strukturer och planer för ett långsiktigt arbete med mänskliga rättigheter i de deltagande organisationerna i de bägge länen.

Projektet påbörjades i september 2011 och avslutades i september 2013. Utbildningen har genomförts av Mälardalens högskola och har dels skett i forskningscirklar, dels som processledarutbildning, riktade till olika nivåer i organisationer. Målgruppen för cirkelarna har varit tjänstemän i verksamheten och ledarutbildningen har riktats till chefer och utvecklingsledare. Sammanlagt har cirka 160 personer berörts av MR Rätt-UT. I processledarutbildningen deltog ca 40 personer och inriktningen var styrning, ledning och förändring för att verksamheten ska utveckla ett rättighetsbaserat arbete.

Sammanlagt har åtta forskningscirklar varit aktiva med deltagare från 11 kommuner och en statlig myndighet (Polismyndigheten i Örebro län) i de bägge länen. I forskarcirkelarna har deltagarna först fått en övergripande kunskap om mänskliga rättigheter i offentlig verksamhet och sedan valt inriktning på sina studier utifrån behoven i den egna verksamheten. Tillsammans med andra deltagare i cirkeln kan deltagarna sedan reflektera över sin egen roll och hur mänskliga rättigheter kan påverka ens eget arbete i form av bemötande, analyser och beslutsfattande. Syftet har varit att alla deltagare utifrån forskningscirkelns arbete, ska formulera en handlingsplan för det fortsatta arbetet med frågorna i sin egen verksamhet efter cirkelns slut. I de åtta cirkelarna har följande inriktningar valts: barnkonventionen, diskriminering, tillgänglighet, jämställdhet, värdegrund, likabehandling samt integration. De åtta cirkelarna som varit aktiva i projektet är:

- Socialtjänsten i Hallsberg och Kumla kommun.
- Förskollärare i KAK-regionen. Köping, Arboga och Kungsör.
- Fritidsgårdsverksamheten i Karlskoga.
- Ensamkommande flyktingbarn i Karlskoga och Degerfors.
- Likabehandling i Köpings kommun.
- Tillgänglighet till polisen i Örebro.
- Flyktingmottagning och migration av nyanlända i Fagersta, Norberg och Skinnskatteberg.
- Integration, diskriminering och jämställdhet i Hallstahammar kommun.

I exempelvis Kumla/ Hallsberg har man arbetat med att utveckla och kvalitetssäkra en rutin/metod så att man kan säkerställa att man lever upp till FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna vad gäller handläggning/beslut om ekonomiskt bistånd (försörjningsstöd). Polisen i Örebro har arbetat med att

kartlägga hur man arbetar med tillgänglighetsfrågan i organisationen som idag hanteras av många olika enheter i organisationen. Man har också velat se över processerna och komma fram till en plan för hur frågorna ska organiseras, administreras och handläggas framöver.

De åtta olika forskarcirkelarna har kommit fram till olika slutsatser. En del cirklar har redan under cirkeltiden tagit fram nya planer medan andra har som mål att genomföra förändringar med tiden.

Här är några exempel på vad cirklarna kommit fram till och lärt sig under projekttiden.

- Ökad kunskap om mänskliga rättigheter och nya perspektiv på sin yrkesroll utifrån MR.
- En ny plattform med samarbete och kunskapsspridning mellan verksamheter över kommungränserna.
- Handlingsplaner för bemötande, över lika rättigheter och möjligheter och för ökad tillgänglighet
- Fått in mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet.
- Anordnar fortsatta regelbundna träffar för att även vidare reflektera och hålla igång diskussionen om MR.
- Fortsatt värdegrundsarbete.
- Ha en klar antidiskrimineringspolicy med strukturella åtgärder.
- En fördjupad kritisk medvetenhet och urskiljande av positiva aspekter vad gäller MR.
- Ny förståelse och kunskap för varandras rutiner och verksamheter för att lättare värna de mänskliga rättigheterna.

Gotland

Inom ramen för uppdraget att samarbeta med myndigheter och stödja kommuner har Länsstyrelsen genomfört flera insatser.

Som exempel på samverkan kan nämnas att Länsstyrelsen under 2012 skickade en förfrågan om önskade insatser/stöd från Länsstyrelsen rörande MR och icke-diskriminering till samtliga statliga myndigheter på Gotland samt till Region Gotland. Svar inkom från Region Gotland, Svenska institutet, Polismyndigheten, Skatteverket och Riksställningar.

Region Gotland ville att Länsstyrelsen skulle stödja regionen i en stor och pågående satsning för att stärka arbetet med barnrättsfrågorna. Region Gotland bedömde att uppdraget förutsätter ett långsiktigt och konsekvent fokus på dessa frågor under

några år framöver. Därmed önskade de en samverkan mellan Länsstyrelsen och ledningskontoret vid Region Gotland för att stödja fler handläggare, chefer och förtroendevalda, med exempelvis seminarier/workshops. Ett sådant samverkansforum skulle med fördel kunna vara öppet för andra statliga verksamheter på Gotland för att möjliggöra erfarenhetsutbyte mellan offentliga myndigheter. Ett annat prioriterat område enligt Region Gotland är bemötandefrågor. Här efterfrågas kompletterande utbildningssatser med stöd från Länsstyrelsen, för att få in ett antidiskrimineringsperspektiv i bemötandefrågor.

Jämtland

Länsstyrelsen har arbetat med att stärka samernas egenmakt och inflytande. I syfte att utveckla arbetet har personal deltagit i en utbildning anordnad av Svenska Samernas riksförbund. Temat var *”Gift, skild, sambo, separation eller dödsfall - Hur påverkas barnen vid en eventuell skilsmässa eller dödsfall inom en renskötarfamilj?”* Frågeställningar som kom upp var; har rennäringslagen ett barnperspektiv, och bör rennäringslagen förändras? För Länsstyrelsen var det viktigt att få svar på hur behovet av stöd från olika myndigheter ser ut, utifrån samernas livsvillkor och årscykel för rennäringen. Bland annat kom behovet av olika lösningar för barnens skolgång upp. Samekvinnorna i Jämtlands län har genom sitt nätverk en tät kontakt med Länsstyrelsen där de lyfter de frågor som är angelägna för kvinnorna. Kontakten är förtroendefull och upplevs som konstruktiv av de inblandade.

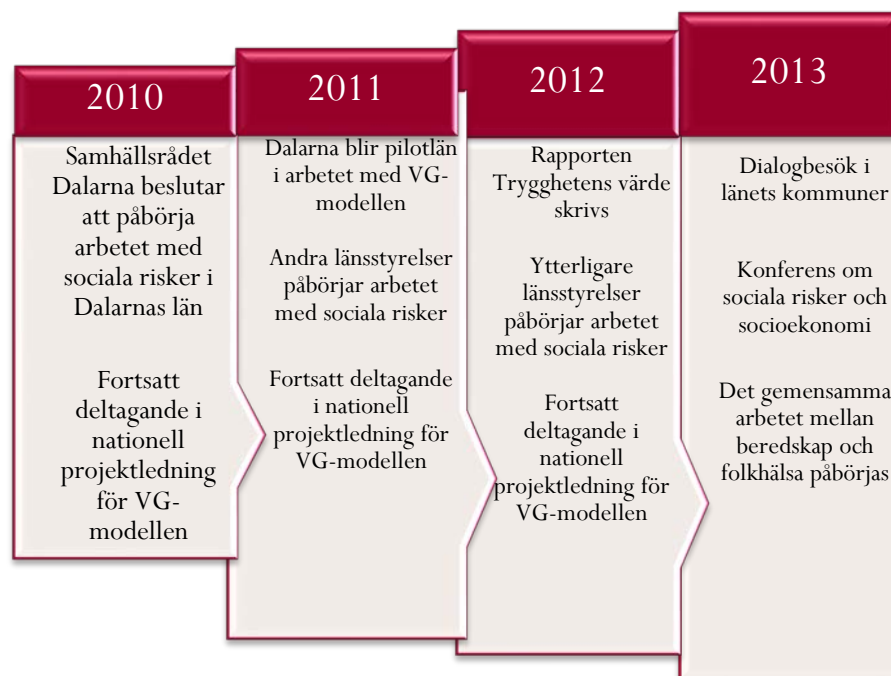
Länsstyrelsen har återkommande möten med länets samebyordföranden. Aktuella ämnen tas då upp för diskussion som exempelvis rovdjursfrågor med mera. För två år sedan togs samernas hälsa upp. Landstinget kopplades in i frågan och på alla återkommande möten med samebyordförandena lämnas en lägesrapport över det arbete som Landstinget i Jämtlands län nu bedriver i samverkan med länets samebyar. Under en studieresa som genomförts till Laxälven i Nord-Norge besöktes SANKS – ett arbete som resulterat i en behandlingsform för samer i Norge och där man haft stora framgångar när det gäller att fånga upp psykisk ohälsa hos den samiska befolkningen för tidig behandling och goda resultat. Efter studieresan har Landstinget i Jämtlands län skapat ett ”mini-sanks” med placering i Strömsund. Målet är att skapa ett nationellt kompetenscentra för dessa frågor i Strömsund. Länsstyrelsen följer arbetet nära genom de återkommande ordförandemötena men även genom de kontakter som Länsstyrelsen har med samekvinnornas nätverk.

Värmland

Länsstyrelsen arbetar med att lyfta de mänskliga rättigheterna i länet genom att delta i redaktionen för varmland.se och magasinet *”Livsstil Värmland”*. Magasinet är ett

marknadsföringsmaterial för Värmland vars syfte är att locka människor att flytta till länet. Att lyfta rättigheterna i detta sammanhang handlar om att genomföra bild- och textanalyser samt se på val av artiklar och innehåll.

Dalarna



Sociala risk- och sårbarhetsanalyser - del i arbetet med mänskliga rättigheter

Sedan år 2010 har Länsstyrelsen Dalarna deltagit i utvecklandet av arbetet med ”sociala risk- och sårbarhetsanalyser” och kommundialoger. Detta har varit ett sätt att integrera ett MR perspektiv i det ordinarie arbetet med beredskapsplanering och att vidga beredskapsarbetet till att även hantera sociala risker. Arbetet för ökad social hållbarhet, färre och mer begränsade sociala risker är en viktig del av arbetet med barnkonventionen och konventioner om mänskliga rättigheter.

Samhällsrådet Dalarna är en arena för ömsesidigt informationsutbyte i frågor som rör folkhälsa och trygghet i Dalarna. I Samhällsrådet Dalarna ingår ledningen för Polismyndigheten Dalarna, Region Dalarna, Landstinget Dalarna samt Landshövding och Länsråd från Länsstyrelsen Dalarna. Samhällsrådet Dalarna beslutade 2010 att tillsätta en arbetsgrupp med bred representation från regionala myndigheter för att på regional nivå pröva och utveckla den så kallade VG-modellen. Modellen innebär kort att man integrerar ett socialt perspektiv i ordinarie risk- och sårbarhetsanalyser för kommuner, landsting och statliga myndigheter. Resultatet av den framtagna

regionala risk- och sårbarhetsanalysen resulterade i ett statistiskt underlag med ca 40 indikatorer för länet samt en delrapport. Sammantaget utgjorde detta ett beslutsunderlag för Samhällsrådets fortsatta arbete och regional inriktning för projekt sociala risker.

Tidigt i arbetet konstaterades att man genom att anlägga ett socioekonomiskt perspektiv kunde konkretisera åtgärdsförslag och skapa en bredare förståelse för problembild och eventuella lösningar.

Under våren 2012 analyserades indikatorer och föreslagna regionala åtgärdsförslag ur ett socioekonomiskt perspektiv av nationalekonomerna Ingvar Nilsson och Anders Wadeskog (SEE AB). Resultatet av dessa kalkyler och kopplingen till Dalarnas arbete med sociala risker har sammanställts i rapporten Trygghetens värde, rapport nr. 2013:05.

Länsstyrelsen Dalarna påbörjade under 2013, tillsammans med Dalarnas kommuner, en bred satsning på sociala frågor utifrån ett krisberedskapsperspektiv. Under året har Länsstyrelsen träffat kommunledningar och berörda tjänstemän i 13 av länets 15 kommuner i så kallade dialogbesök. Besöken bygger på att dialog skapas utifrån data som tagits fram för respektive kommun, baserat på ett fyrtiotal indikatorer. Vid besöken förmedlas även aktuell kunskap inom områden som kommunen har behov av och en lägesbedömning görs. Fokus i dialogbesöken har varit krisberedskap med särskilt fokus på ANDT- och jämställdhetsfrågor.

Under besöken har även diskuterats socioekonomiska beräkningar och möjliga metoder för prioritering av åtgärdsförslag. Dialogbesöken, med sin framtoning av helhetssyn på komplexa områden, har inneburit en god respons från kommunerna och fortsatt utvecklat samarbete 2014.

Länsstyrelsen Dalarna stödjer kommunernas arbete med sociala risker och social hållbarhet på flera sätt. Arbetet sker delvis tillsammans med andra regionala aktörer, t ex Landstinget Dalarna och Region Dalarna. Stödet sker i form av kunskapsförmedling, kartläggningar, support och uppföljning. Kunskapsförmedlingen sker dels vid regionala eller lokala konferenser och workshops, dels vid de nämnda dialogbesöken.

Det långsiktiga målet med kommunernas arbete är att minska de sociala riskerna och stärka arbetet med social hållbarhet, där kommunal verksamhet utgör naturliga plattformar för social trygghet och god folkhälsa. För att uppnå detta behöver de sociala riskerna identifieras och analyseras. Kommunen behöver också hitta möjliga

åtgärdsförslag för att förhindra och minska de största riskerna. Arbetet utförs gemensamt av kommunens beredskapssamordnare och folkhälsosamordnare, med stöd av Länsstyrelsen Dalarnas projektledare inom beredskapsområdet och länssamordnare för ANDT - frågor.

Skåne

Länsstyrelsen ingår i ett strategiskt samverkansforum som heter Barnrättsforum Skåne. Forumet verkar för stöd och utveckling av ett regionalt nätverk för barnrättsstrategier i Skåne. Forumet träffas ca 6 ggr/år. I Barnrättsforum Skåne ingår Malmö högskola, Länsstyrelsen Skåne, Kommunförbundet Skåne, Malmö stad, Eslövs och Lunds kommun. I 23 av Skånes 33 kommuner har det under 2012 och 2013 utbildats barnrättsstrategier i SKL:s och Kommunförbundet Skånes regi. Strategerna har fått kunskaper och verktyg för att kunna tillämpa barnkonventionen i beslutsfattande och praktiskt arbete. De som deltog i denna utbildning ingår i ett nätverk för barnrättsstrategier i Skåne. Nätverket träffas ca 2 ggr/år. Vid dessa träffar utbyts erfarenheter om tillämpning och implementering av barnkonventionen i kommunens verksamhet.

Östergötland

Länsstyrelsen koordinerar ett myndighetsnätverk, som består av nio myndigheter; Skatteverket, LiU, Migrationsverket, Polisen, VTI, CSN, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Länsstyrelsen. Nätverket träffas en gång per kvartal på Länsstyrelsen. Syftet med möten och samarbetet myndigheter emellan är erfarenhetsutbyte samt att minst en gång per år arrangera en myndighetsgemensam utbildning i MR.

Sedan flera år tillbaka ansvarar Länsstyrelsen för det regionala nätverket för Förintelsen Minnesdag. Nätverket består av kontaktpersoner från flera av länets kommuner och representanter från olika ideella organisationer. Under 2012 utsågs en arbetsgrupp som fick till uppgift att arbeta fram förslag till olika gemensamma aktiviteter i länet för att uppmärksamma mänskliga rättigheter med särskilt fokus på minnesdagen. I samarbete med Forum för levande historia har nätverket med Länsstyrelsen som huvudansvarig arrangerat en tvådagarsutbildning i demokrati och mänskliga rättigheter. Målgruppen för dessa utbildningar var SO-lärarna, rektorer och högre tjänstemän ansvariga för skolfrågor samt skolpolitiker. Arbetsgruppen träffades i augusti för att förbereda ett förslag till det fortsatta gemensamma arbetet i länet. Landshövdingen har hållit föredrag i flera av länets kommuner under minnesdagen den 27 januari. Nätverkets samarbete med Forum för levande historia

innebär också att de utställningar och det pedagogiska material som forumet producerar snabbt sprids i länet i samverkan med kommunerna.

Stockholm

Under 2012 har Länsstyrelsen i samverkan med Stockholms läns landsting, Taxi 020, Kungliga Tekniska Högskolan, Proffice, Länspolismyndigheten, Sodexo och Locum diskuterat mångfalds och arbetsgivarfrågor. Arbetet har skett under ledning av Gullers grupp. Gruppen har genomfört ett antal seminarier om mångfaldsfrågan ur ett arbetsgivarperspektiv. Seminarierna har delats upp i två delar. Ena delen – ”Lärnätverksdelen”- har byggt på att man undersökt ett antal konkreta frågeställningar kopplade till mångfaldsfrågan. Syftet har varit att få en bild av det aktuella kunskapsläget och att lära av varandras erfarenheter. Den andra delen av seminarierna – ”Strategidelen” – handlade om hur gruppens arbete skulle kunna utvecklas på mer permanent basis.

Deltagarna har behandlat fyra teman, som alla är centrala för hur en arbetsgivare ska arbeta med mångfald.

De kan formuleras som fyra frågor:

- Hur ska en rekryteringsprocess se ut för att gynna mångfald på arbetsplatsen?
- Hur följer man upp mångfaldsarbetet; hur kan man arbeta med olika slags indikatorer eller nyckeltal?
- Hur ska organisationen utvecklas, inklusive frågan om kompetensutveckling av personalen och utbildning?
- Hur kommuniceras att man är en attraktiv arbetsgivare för alla arbetssökande; det som internationellt kallas ”employer branding”?

Deltagarna har varit nöjda med arbetet och många tycker att diskussionerna och erfarenhetsutbytet gett breddade perspektiv och nya lärdomar. Många tycker också att det har varit värdefullt att samverka kring dessa frågor regionalt, det stärker drivkraften i arbetet. Deltagarna vill fortsätta samverka kring dessa frågor och borra djupare i de frågor som tagits upp och aktualisera fler aspekter av mångfaldsfrågan.

Avslutande kommentar

Närmare tio år av pågående insatser för att öka kunskap och medvetenhet om mänskliga rättigheter samt att integrera frågorna i verksamheten har gett resultat.

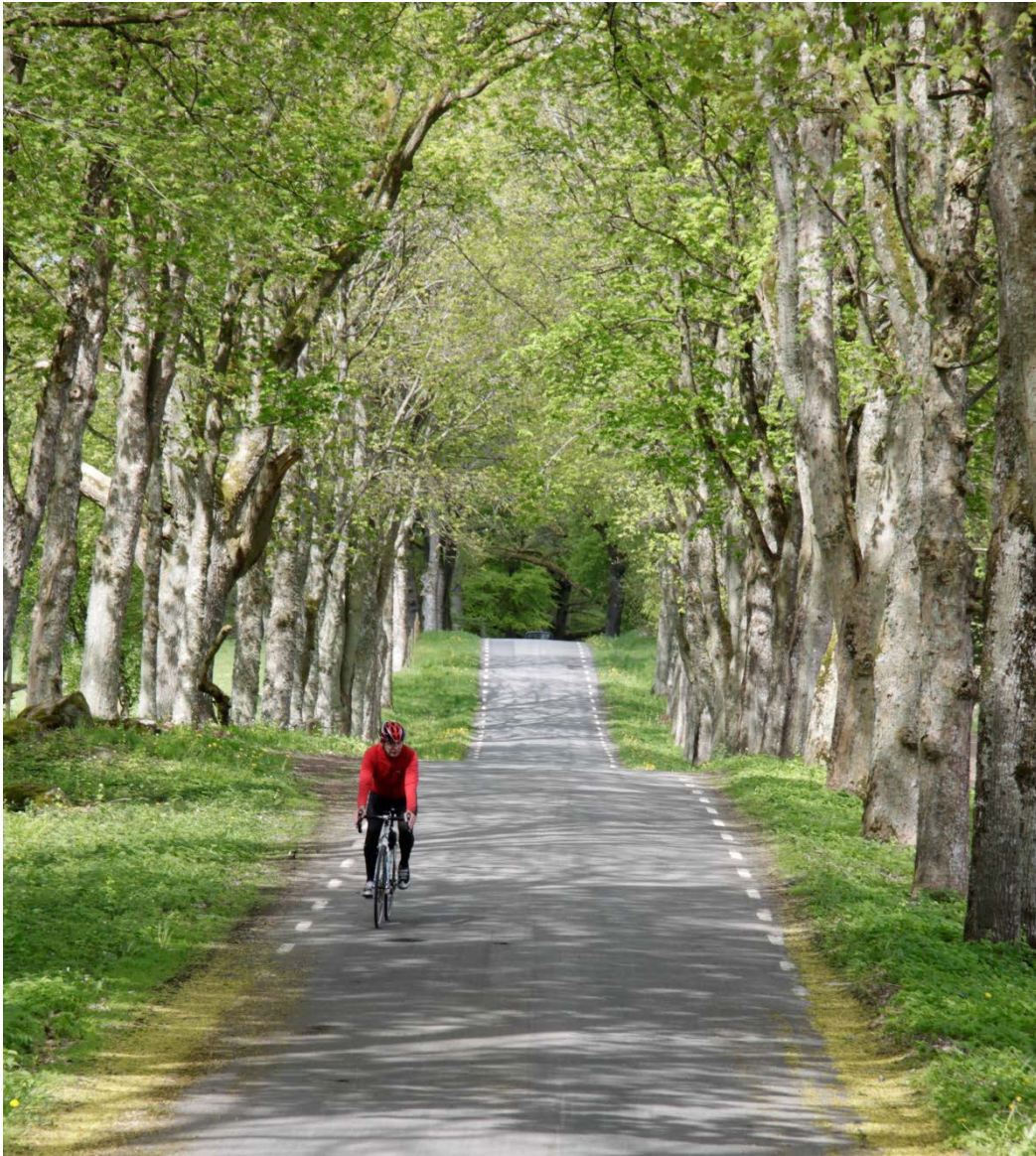
Genom de kartläggningar och analyser som har gjorts i samband med olika gemensamma insatser vet vi att insatserna har lett till ett kunskapslyft och ett ökat erfarenhetsutbyte mellan länsstyrelserna. Vi vet också att insatser för att hitta

hållbara former för att organisera arbetet med verksamhetsintegrering har ökat. Länsstyrelserna har kommit olika långt i detta arbete men flera länsstyrelser har systematiserat sitt arbete och knutit det till verksamhetsplaneringsprocessen. Ett flertal mallar och verktyg har tagits fram för kvalitetssäkring av vissa processer och gemensamma åtgärdsplaner på HR-området, exempelvis ett gemensamt verktyg för arbetsmiljöundersökning och en metod för att kvalitetssäkra annonstexter. En tillgänglig extern och intern webb har också säkrats på en ny plattform. Många av de mer länsspecifika insatserna visar på intressanta och värdefulla samverkansmodeller med externa aktörer.

Mellan 2004- 2007 hade sju länsstyrelser samma uppdrag. Arbetet organiserades lite olika på respektive länsstyrelse. En sammanfattning gjordes av samtliga insatser och då kunde konstateras att länsstyrelserna var positiva till framtida samarbete kring metodutveckling, erfarenhetsutbyte, nätverksbygge och gemensamma utbildningsinsatser. När alla Länsstyrelser år 2007 fick i uppdrag att upprätta antidiskrimineringsstrategier blev det naturligt att ta fram en gemensam strategi för arbetet och så småningom växte den gemensamma handlingsplanen för lika rättigheter och möjligheter fram. Den gemensamma handlingsplanen har varit en framgångsfaktor och möjliggjort för länsstyrelserna att samarbeta kring metodutveckling, gemensamma utbildningsinsatser och utbyta erfarenheter. Det har också gett länsstyrelserna bra förutsättningar att bedriva ett fortsatt samordnat arbete.

Det kan konstateras att genom uppdrag i länsstyrelseinstruktionen möjliggörs ett mer långsiktigt arbete med frågorna. Bestämmelsen är också meningsfull och relevant för verksamheten. Det ger också stöd och mandat för att arbeta med frågorna kontinuerligt inom respektive länsstyrelse. Det är också positivt för Länsstyrelserna att få konkreta uppdrag på kort sikt i regleringsbrevet.

Trots goda resultat krävs ett fortsatt långsiktigt utvecklingsarbete och en bra förvaltning av frågorna. Exempelvis krävs fortsatta utbildningsinsatser och fortsatt arbete med att vidareutveckla metoder och systematik för verksamhetsintegrering. Det krävs också fortsatt arbete för att kommunikationen ska vara fri från diskriminering. Likaså krävs uppföljning av framtagna mallar och verktyg. För det fortsatta arbetet behöver Länsstyrelserna också formulera tydliga och mätbara mål och indikatorer för att följa upp arbetet.



Rekommendationer för det fortsatta arbetet

Ledningen vid respektive länsstyrelse har ett övergripande ansvar för att skapa förutsättningar för att mänskliga rättigheter beaktas och främjas i alla relevanta sammanhang, både utifrån ett arbetsgivarperspektiv och i myndighetens verksamhetsutövning.

En gemensam grund för arbetet med lika rättigheter och möjligheter har lagts genom länsstyrelsernas handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter. Denna har gett goda förutsättningar för länsstyrelserna att bedriva ett samordnat och utvecklat arbete med frågorna.

För att fortsatt förvalta och utveckla detta arbete är samordning, samverkan och erfarenhetsutbyte mellan länsstyrelserna av stor betydelse. För att leva upp till detta behöver länsstyrelserna säkerställa kunskapen om de mänskliga rättigheterna, ständigt arbeta med värdegrunden (attityder, normer, fördomar) samt avsätta resurser för att upprätthålla system där de mänskliga rättigheterna är integrerade i verksamheten.

Rekommenderade insatser

Säkerställ kompetensförsörjning – Kunskap om de mänskliga rättigheterna är centralt för att människor ska känna till sina egna och andras rättigheter. Tjänstemän är skyldiga att känna till vilka rättigheter varje individ har för att kunna säkerställa och förverkliga rättigheterna i handläggningen av ärenden. En förutsättning för att kontinuerligt kunna erbjuda medarbetare grundläggande kunskap om de mänskliga rättigheterna, kopplat till det egna sakområdet, är att det finns tydliga direktiv från ledningen i verksamhetsplanen och att tid avsätts för kompetensutveckling i mänskliga rättigheter.

Skapa system för integrering av mänskliga rättigheter i verksamheten – För att leva upp till kraven i regleringsbrevet och instruktionen som rör integrering av mänskliga rättigheter i verksamheten är det av stor betydelse att hitta former för en kontinuerlig och långsiktig verksamhetsintegrering. Detta sker med fördel genom att knyta det till det generella systemet/processen för verksamhetsplanering, dvs. att prestationer återfinns i avdelnings- och enhetsplaner och följs upp i tertiärluppföljningar och årsredovisningar. För att kvalitetssäkra och utveckla dessa system behöver samtliga nyckelpersoner i arbetet med verksamhetsplanering och uppföljning ha tydliga direktiv från ledningen att detta perspektiv ska beaktas och analyseras.

Se till att det finns stöd/resurspersoner på varje länsstyrelse för verksamhetsintegrering av mänskliga rättigheter – För att kunna säkerställa kompetensförsörjning, arbeta med värdegrunden och upprätthålla system för integrering av de mänskliga rättigheterna i verksamheten behöver respektive länsstyrelse ge en eller flera personer ett övergripande uppdrag att samordna och leda detta arbete. Arbetsuppgifterna handlar om att stödja alla myndighetens verksamheter eller sakområden i arbetet med att integrera ett rättighetsperspektiv i verksamheten, såsom att utveckla metoder, verktyg, kompetens och arbetssätt för verksamhetsintegrering av frågorna.

Stimulera erfarenhetsutbyte och lärande mellan länsstyrelserna – Ett länsstyrelsenätverk i frågor som rör mänskliga rättigheter bör finnas. Nätverket kan fungera som ett forum för stöd och erfarenhetsutbyte mellan länsstyrelserna för hur vi bäst utformar vår verksamhet i syfte att uppfylla våra uppdrag på området. Nätverket arbetar på uppdrag av Chefsforum för social hållbarhet. Den person/funktion som varje länsstyrelse har utsett för att stödja myndighetens arbete med att integrera ett rättighetsperspektiv i verksamheten ingår i nätverket. Nätverket utbyter förslagsvis erfarenheter kring verksamhetsintegrering och kompetensutveckling, som stöd för detta kan en gemensam arbetsyta skapas på intranätet. Länsstyrelsegemensamma insatser kan initieras av nätverket.

Garanterat att den interna och externa kommunikationen är tillgänglig och fri från diskriminering – Ansvar för detta fördelas mellan de enskilda länsstyrelserna och den nationella kommunikationssamordningen. Varje länsstyrelse, och främst informationschefen, tar ansvar för att deras interna och externa kommunikation är tillgänglig och fri från diskriminering. Kommunikationssamordningens webbförvaltningsledare är ansvarig för webbtillgängligheten. Ansvarig för att informatörerna även framåt erbjuds utbildning om tillgänglig information är styrgruppen för den nationella kommunikationssamordningen. Länsstyrelsernas nätverk för informationschefer har ansvar för att förvalta och utveckla det länsstyrelsegemensamma arbetet med en tillgänglig och diskrimineringsfri kommunikation.

Se till att organisationen är fri från diskriminering – Varje länsstyrelse ansvarar för att säkerställa människors lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen, det handlar om arbetsmiljö, värdegrundsfrågor, arbetsförhållanden, rekrytering, löner etc. Länsstyrelsernas personalchefs nätverk har ansvar för att förvalta och utveckla rättighetsfrågor av länsstyrelsegemensam karaktär som berör området.

Verka för samarbete med andra myndigheter och stödja kommunerna i länet – Varje länsstyrelse har i uppdrag att samarbeta med andra berörda myndigheter och vidta åtgärder för att stödja kommunerna i deras arbete med mänskliga rättigheter. För att utföra detta uppdrag är det betydelsefullt att länsstyrelserna bl.a. deltar i och tar initiativ till olika regionala nätverk som rör mänskliga rättigheter, barnets rättigheter, nationella minoriteter eller liknande samt arrangerar utbildningar i mänskliga rättigheter tillgängliga för regionala och lokala aktörer.



Länsstyrelserna
