



Till
Arbetsmarknadsdepartementet

Kopia till
Forum för levande historia

Slutredovisning regeringsuppdraget att utveckla länsstyrelsernas arbete mot rasism på arbetsmarknaden

A2020/01514/MRB

Uppdraget

Den 2 juli 2020 gav regeringen länsstyrelserna i uppdrag att utveckla arbetet mot rasism på arbetsmarknaden inom ramen för den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott. I uppdraget ingår att

- öka kunskapen och medvetenheten bland aktörer på arbetsmarknaden om hur begränsande normer verkar kring hudfärg,
- bidra med kunskap om afrofobi och begränsande normer kring hudfärg till länsstyrelsernas verksamhet avseende arbetsmarknaden och
- lämna förslag på ytterligare åtgärder.

Uppdraget omfattar samtliga länsstyrelser, med särskilt fokus på storstadsområdena; Länsstyrelserna i Skåne, Stockholm och Västra Götaland. Länsstyrelsen i Stockholms län ska samordna uppdraget och ska vid genomförandet ha dialog med Forum för levande historia, Arbetsmiljöverket och andra relevanta aktörer på arbetsmarknaden. Inom ramen för uppdraget ska dialog ske med länsstyrelsernas nätverk för mänskliga rättigheter.

Samordning

Nedan beskrivs på vilket sätt Länsstyrelsen i Stockholm samordnat uppdraget. Huvudsakligen har kunskapshöjande insatser gjorts och dialoger förts med relevanta aktörer.

Lansering den 21 mars 2021

På den internationella dagen för avskaffandet av rasdiskriminering den 21 mars lanserades den digitala utbildning som togs fram under hösten 2020 om Rasism i arbetslivet, med ett introducerande podcastavsnitt om uppdraget samt att information lades ut på länsstyrelsernas hemsidor.

Webbinarium Rasism i arbetslivet

Under året har fördjupande webinarier om Rasism i arbetslivet erbjudits länsstyrelsegemensamma sakområdesnätverk, regionala plattformar samt strategiska parter på arbetsmarknaden. Inför webinariet uppmuntrades deltagarna att genomföra den digitala utbildningen på egen hand, för att under webinariet få möjlighet att fördjupa och reflektera kring den nya kunskapen tillsammans med övriga deltagare och föreläsare.

Datum
2022-02-25

Beteckning
106-37416-2020

Inom länsstyrelserna har 750 anställda anmält sig till utbildningen. Det är dock betydligt fler som inte anmält sig via det formella anmälningssystemet men ändå deltagit. Uppskattningsvis är det ca 1000 anställda inom länsstyrelserna som genomfört webinariet.

Storstadsgrupp

Uppdraget omfattar samtliga länsstyrelser, med särskilt fokus på storstadsområdena; Länsstyrelserna i Skåne, Stockholm och Västra Götaland. Vår tolkning av denna skrivning är att storstadslän möjligen har mer personella resurser och att det därför kan vara lättare att få igång arbetet där och att gjorda erfarenheter, metoder och material därifrån kan gynna övriga län, som har mer begränsade resurser inom området.

Därför har en storstadsgrupp bildats med kontaktpersonerna för uppdraget i storstadslänen, som är öppen även för andra intresserade länsstyrelser. Storstadsgruppen har engagerats i arbetet med metodstödet för verksamhetsintegrering.

MR-nätverket

Nätverket för mänskliga rättigheter inom länsstyrelserna har huvudsakligen fungerat som en plattform för kunskaps- och erfarenhetsutbyte för uppdragets genomförande. Under året har MR-nätverket också bidragit vid testning av den digitala utbildningen.

Dialog med Forum för levande historia, Arbetsmiljöverket, Myndigheten för arbetsmiljökunskap och Diskrimineringsombudsmannen

Dialog med ovanstående myndigheter har hållits vid möten och utbildningen Rasism i arbetslivet har erbjudits samtliga. Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har genomfört utbildningen. Forum för levande historia har spridit den forskningsrapport om vita privilegier och diskriminering som släpptes under hösten. Länsstyrelsen i Stockholm har tagit del av deras kunskap samt den utvärdering av deras digitala utbildningar som de gjort. Resultatet från utvärderingen har bekräftat behovet av att utveckla metodstödet för verksamhetsintegrering.

Forskningsrapport med ny kunskap

Inom ramen för uppdraget och med finansiering från Europeiska socialfonden har Länsstyrelsen i Stockholm uppdragit åt forskare vid psykologiska institutionen på Lunds universitet att genomföra en studie om *hur* strukturell rasism uppstår och vidmakthålls på arbetsmarknaden. Studien utmynnade i en rapport kallad "Vita privilegier och diskriminering" och den har använts i kunskapsspridningen inom uppdraget.

Se rapporten i bilaga 1.

Utvärdering av genomförda utbildningar

En enkätutvärdering av webinariet Rasism i arbetslivet har skett.

En enkät gick ut under december månad 2021, oavsett när på året deltagarna genomfört webinariet. Enkäten gick ut till både formellt anmälda deltagare hos Länsstyrelsen Stockholm och via länsstyrelser och organisationer som arrangerat webinariet i egen regi.

Datum
2022-02-25

Beteckning
106-37416-2020

Totalt är det 503 svaranden av uppskattat antal deltagare om 2600 som kan ha fått enkäten. Vi bedömer trots det att svaren är relativt överensstämmande med helheten.

Av dessa anger svaranden i hög grad, eller ganska hög grad att de:

- är nöjda med utbildningen 91 procent
- har fått ökade kunskaper om rasism i arbetslivet 85 procent
- tror att människors hudfärg påverkar hur det går för dem i arbetslivet i Sverige 90 procent
- skulle rekommendera den här utbildningen till andra 91 procent
- tror det finns behov av förstärkta kunskaper om rasism i arbetslivet bland aktörer på arbetsmarknaden 96 procent

Av svaranden uppger 20 procent att de är män, 76 procent att de är kvinnor och 4 procent vill inte svara. Intressant att notera är att män genomgående uppger lägre procent än kvinnor.

Länsstyrelsernas arbete

Genomförda insatser

I stort sett samtliga länsstyrelser har genomfört interna och externa insatser. Den vanligaste insatsen är kompetenshöjande insatser, vissa länsstyrelser har även informerat om uppdraget i olika forum och spridit kunskap och aktuell information i länet. En annan vanlig insats har varit att utveckla länsstyrelsens interna arbete med diskrimineringslagens aktiva åtgärder kopplat till bland annat hudfärg. Nästan samtliga länsstyrelser anser att det har funnits ett stort internt och externt intresse och vilja att arbeta mot rasism på arbetsmarknaden.

Ny och/eller fördjupad samverkan med aktörer i regionen har utvecklats av drygt en tredjedel av länsstyrelserna.

Webbinarium om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg

Tre länsstyrelser har genomfört ett halvdagswebbinarium internt för chefer, HR och fackligt förtroendevalda. Syftet med webinariet var att ge möjlighet att samtala om frågan i den egna myndigheten och starta dialogen kring hur ett arbete med aktiva åtgärder kan utvecklas. Länsstyrelsen i Stockholm ledde webinariet.

Tolv länsstyrelser anordnade ett regionalt webinarium för aktörer som exempelvis kommuner, regioner, fackförbund, civila samhället och andra arbetsgivare i länet. Länsstyrelsen i Stockholm ansvarade för webinariet. Lågt räknat deltog ca 1000 deltagare.

Metodstöd verksamhetsintegrering ”Antirasistisk praktik”

I uppdraget ingår att bidra med kunskap om afrofofi och begränsande normer kring hudfärg till länsstyrelsernas verksamhet avseende arbetsmarknaden.

Datum
2022-02-25

Beteckning
106-37416-2020

I den behovsanalys hos länsstyrelserna som genomfördes i början av uppdraget framkom att länsstyrelserna har behov av både att integrera arbetet i den egna interna verksamheten såväl som den i externa verksamheten i länet. Detta behov uttrycks även i länsstyrelsernas redovisningar för 2021.

Därför har ett arbete påbörjats med att ta fram ett metodstöd för integrering av antirasism i ordinarie verksamhet

Förutsättningar, mål och styrning

Länsstyrelsen i Stockholm har skickat ut en enkät till alla 21 länsstyrelser med frågor som rör genomförandet av uppdraget. Nedan följer en sammanfattning av svaren.

Länsstyrelserna har olika förutsättningar att genomföra uppdraget. Att länsstyrelserna har varierande förutsättningar kan bero på hur länge de har arbetat med rasismfrågor. Det kan också bero på myndighetens storlek, förkunskaper och samt andra resursmässiga skillnader. Enligt flera länsstyrelser kan det vara brist på styrning och resurser, som försvårat myndighetens arbete. En länsstyrelse pekar på att det ligger utmaningar i att arbetet med rasism allt för ofta uppfattas som en värderingsfråga utan tydlig styrning. Andra länsstyrelser ser utmaning i att uppdraget är begränsat till arbetsmarknaden, särskilt då länsstyrelsen inte har samverkansstrukturer för arbetsmarknadsfrågor.

Länsstyrelserna har som regel en särskilt utpekad person som är ansvarig för att samordna myndighetens arbete, hos de allra flesta är det funktioner som arbetar med mänskliga rättigheter som även samordnar arbetet mot rasism. Den vanligaste resursbesättningen är 10 procent av en heltid, enstaka länsstyrelser avsätter mellan 10 procent och 20 procent för arbetet mot rasism.

Resultatet av arbetet följs sällan upp då det enligt vissa länsstyrelser är svårt att mäta och följa upp resultaten av insatserna. De uppger också att det saknas verktyg som exempelvis tydliga mål och indikatorer för att analysera resultat och effekter av arbetet. Flera länsstyrelser uppger också att det saknas statistik på vissa områden, till exempel hudfärg eller etnicitet. Det gör det svårt att kartlägga och följa upp flera aspekter av arbetet. Några länsstyrelser önskar också stöd för att koppla samman uppföljningsindikatorer för antirasismarbetet med andra rättighetsperspektiv.

Några av länsstyrelserna påtalar ett behov av stödmaterial för att se till att antirasism som perspektiv tas med i integreringen och när myndigheten genomför arbetet i verksamheten.

Arbetet mot rasism har även lett till att arbetet har synliggjort bristen på representation på länsstyrelsen som arbetsplats och banat vägen för att diskutera frågor om normer och hindrade strukturer. En annan länsstyrelse påpekar att rasism har fått ett tydligare fokus i arbetet med mänskliga rättigheter och banat vägen för en tydligare prioritering av antirasism i andra verksamhetsområden.

Förslag på åtgärder

Uppdraget syftar till att synliggöra begränsande normer kring hudfärg och bidra till att undanröja hinder för att afrosvenskar, och andra personer som riskerar att utsättas för rasism, ska få tillgång till lika rättigheter på arbetsmarknaden.

Datum
2022-02-25

Beteckning
106-37416-2020

Forskningen synliggör behovet av att se på frågan om rasism på arbetsmarknaden i ett vidare perspektiv, där arbetet behöver inkludera fler samhällsområden som ackumulerar till den samlade effekten av strukturell rasism, det som forskningen kallar dynamisk diskriminering. Det är också en fråga som behöver tid, resurser och en långsiktig målsättning för att skapa faktisk förändring, jämförbart med exempelvis hur arbetet för jämställdhet vuxit fram och etablerats under 1900-talet.

För att möta dessa behov föreslås följande.

Långsiktig strategi

Den nationella handlingsplanen mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering behöver utvecklas från att fokusera på hatbrott till att arbeta mot hur ojämlikhet kopplat till hudfärg skapas och vidmakthålls i samhällets olika delar.

En långsiktig strategi skulle kunna innehålla en nationell och regionala samverkansplattformar för dialog och samverkan mellan aktörer på arbetsmarknaden som kan skapa större gemensamt engagemang och därmed möjlighet till systemomställning för minskad ojämlikhet utifrån hudfärg. Orsaker till dynamisk diskriminering och strukturell rasism på arbetsmarknaden kan gemensamt approachas med ett samlat grepp från aktörerna. Aktörer som bör ingå är myndigheter, kommuner och regioner, arbetsgivare, fackförbund, civilsamhälle samt akademien. Bland annat kan olika piloter initieras, som exempelvis en branschgemensam metod för jämlikhetsdata inom arbetet med aktiva åtgärder eller en gemensam vägledning från tillsynsmyndigheter om hur jämlikhetsdata praktiskt kan användas i arbetet med aktiva åtgärder.

Forskning

Kunskapsutvecklingen inom frågan applicerat på svenska förhållanden är av stor vikt. Idag finns det lite forskning i Sverige om begränsande normer kring hudfärg och strukturell rasism. Huvuddelen av forskningen sker med andra ingångar och adresserar exempelvis etnicitet eller integration, och ger därmed inte svar på frågan hur begränsande normer kring hudfärg och strukturell rasism motverkas.

En bred satsning på forskning i hur begränsande normer kring hudfärg och strukturell rasism i Sverige sker och kan motverkas i praktiken inom arbetsmarknadsfrågor är nödvändig.

Ekonomisk redovisning

Till sitt förfogande har Länsstyrelsen Stockholm haft 1 000 000 kr för 2020 och 600 000 kr för 2021. Medlen har använts enligt nedan:

Konto	2020	2021	Totalt
Lönekostnader totalt	321 741	526 714	848 455
Driftskostnader	635 870	63 286	699 156
Summa kostnader	957 611	590 000	1 547 611

kr

Datum
2022-02-25

Beteckning
106-37416-2020

För år 2020 speglar lönekostnaderna huvudsakligen projektledning och samordning av uppdraget. Driftskostnader för konsulttjänster rör uppbyggnad av den digitala utbildningen Rasism i arbetslivet samt tryck av skriften ”Ett jämlikt arbetsliv – hudfärgens betydelse”.

För år 2021 speglar lönekostnaderna huvudsakligen utbildningsinsatser samt projektledning och samordning av uppdraget. Driftskostnader rör den digitala utbildningen, statistikinköp från SCB för rapporten ”Vita privilegier och diskriminering” samt licensavgifter för poddcastar

Inga medel har fördelats ut till andra länsstyrelser.

De som medverkat i beslutet

Beslutet att godkänna redovisningen har fattats av länsöverdirektör Åsa Ryding med enhetschefen Pernilla Ek som föredragande. I den slutliga handläggningen har också tillväxtdirektör Anna Conzen medverkat.

Denna handling har godkänts digitalt och saknar därför namnunderskrift.

Bilaga 1: Forskningsrapport ”Vita privilegier och diskriminering – processer som vidmakthåller rasifierade processer på arbetsmarknaden”