

Projekt Gränsgångare - Jämställdhetsstrategi

Projekt Gränsgångare vill på lång sikt påverka strukturer i samhället, genom att arbeta för en ökad jämställdhet i samhället i stort och inom arbetsmarknaden specifikt. En ökad medvetenhet förväntas uppnås genom ständig uppmärksamhet på könsuppdelad statistik och ständiga förbättringar.

Bakgrundsfakta

Kvinnorna i projektets upptagningsområde är överrepresenterade när det gäller antal som erhåller offentlig försörjning i någon form (sjukpenning, försörjningsstöd, aktivitetsstöd, A-kassa, sjuk- och aktivitetsersättning).
Kvinnor har fler dagar med sjukpenning än män över lag, även på riksnivå. Orsakerna till detta är självklart många. Psykiatriska diagnoser är mer förekommande hos kvinnor än hos män, samtidigt som de är de vanligast förekommande sjukskrivningsorsakerna. Orsaker kan vara att kvinnor ofta arbetar inom fysiskt och psykiskt utsatta arbeten, kombinerar hemarbete med arbete, har oregelbundna arbetstider, samt osäkra anställningsförhållanden. Därtill kan finnas mer svårbedömda orsaker, såsom hur vården tar hand om och identifierar hälsa hos kvinnor och män, samt könsskillnader i att acceptera psykisk ohälsa.
När det gäller statistik över utbetalt försörjningsstöd, så skiljer det inte så mycket mellan könen. Ungefär hälften av kommunerna ligger under riksgenomsnittet och andra hälften över.
Arbetslösa mer än 24 månader ökar för både män och kvinnor i riket. Avvikelsen mellan könen är liten. För området tycks dock i huvudsak männens situation som långtidsarbetslösa vara något svårare än för kvinnor.

För utomeuropeiskt födda är andelen kvinnor arbetslösa mer än 24 månader 55,5% i riket, för området är den i snitt 57,8%. Utomeuropiskt födda kvinnor har något svårare än männen att lämna arbetslösheten. I området finns fluktuationer, det är inte entydigt att det är svårare för kvinnor att komma i arbete.

Den grupp som har den svagaste etableringen på arbetsmarknaden inom Uvas-gruppen är utrikesfödda unga kvinnor. För de mellan 16–24 år som varken arbetar eller studerar 10,9% och för de mellan 25–29 är siffran 21,4%. Motsvarande siffror för inrikes födda kvinnor som varken arbetar eller studerar är 4,3% respektive 8,3%. Jämfört med övriga grupper så ökar också de utrikesfödda unga kvinnor som varken arbetar eller studerar kraftigare än övriga.

För riket är andel män som kommit i arbete en något högre andel än för kvinnor.

Att befinna sig långt tid från arbetsmarknaden drabbar både kvinnor och män hårt. Konkurrensförmågan tycks påverkas i förhållandevis liten utsträckning på grund av kön.

Förgymnasial utbildning för de som är arbetslösa mer än 24 månader är högre hos kvinnor, 55%.

8 118 personer har avslutat en insats inom samordningsförbunden under år 2021, 54% kvinnor och 46% män. 34% arbetade eller studerade i någon omfattning, direkt efter avslutad insats. Resultaten skiljer sig mellan kvinnor och män, då män tenderar att börja arbeta eller studera i högre omfattning än kvinnorna. (SUS)

Den lokala utvecklingsstrategin för Västra Götaland 2021 – 2030 har som särskilt mål att: ”I det öppna Västra Götaland deltar varje människa i samhället på jämställda och jämlika villkor”, vilket inte bedöms vara uppnått ännu.

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Det finns sex jämställdhetspolitiska delmål:

En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.
Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Mål

Antalet kvinnor och män som aktualiseras inom projektet ska vara jämnt fördelat, inom spannet 60/40.
Aktiviteter och metoder inom projektet skall verka för att kvinnor och män skall få en likvärdig arbetslivsinriktad rehabilitering.
Fördelning av insatser/aktiviteter/åtgärder ska vara jämnt mellan kvinnor och män.
100% av deltagarna har fått kunskap om jämställdhet.

Effekter

Agenda 2030 delmål 5.1 är att diskriminering av kvinnor och flickor ska utrotas och projektet ska bidra till detta på olika sätt. Projektet ska ge kvinnor och män likvärdiga möjlighet till arbetslivsinriktad rehabilitering.
En ökad medvetenhet genom ständig uppmärksamhet på könsuppdelad statistik och ständiga förbättringar inom området.
Samordningsförbundet och dess parter har utvecklat fungerande arbetssätt som bidrar till en mer inkluderande och jämställd arbetsmarknad.
Projektet ska verka för att avskaffa alla former av våld mot kvinnor, samt stödja utsatta kvinnor på bästa sätt, vilket ger stöd åt Agendas 2030 delmål 5.2, att alla former av våld mot alla kvinnor och flickor i det offentliga och privata rummet, inklusive människohandel, sexuellt utnyttjande och andra typer av exploatering ska avskaffas.

Aktiviteter

Projektet har för avsikt att göra en jämställdhetsanalys med stöd av 4R-metoden, så snart projektet startat upp.
Särskilda frågor att följa avseende jämställdhet kan vara; remisser, deltagare i projektet (nya och avslutade), status vid avslut, fördelningen av antal timmar i aktiviteter, typ av aktivitet, anställningar, samt subventionerade/ej subventionerade anställningar.
Projektpersonalen förväntas ha goda kunskaper kring jämställdhet. För de projektmedarbetare som inte gått utbildning i jämställdhet ska en jämställdhetsutbildning anordnas. Att medarbetarna i projektet hela tiden håller frågan levande och aktuell ska medföra en medvetenhet kring hur jämställdhet ser ut, vilket ger medarbetarna tillfällen att vara självkritiska i mötet med deltagare.
Personalen tar ansvar för att medvetandegöra deltagaren om dennes möjligheter att vidga sina vyer och inte hindras av förväntade normer i samhället.
Ett av de jämställdhetspolitiska målen är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra och delprojekten ska ställa frågor till deltagarna om utsatthet av hot och/eller våld, för att kunna ge adekvat stöd. Erfarenheter av våld och hot om våld påverkar både den fysiska och psykiska hälsan och försvårar för den enskilda deltagaren att ta till sig bland annat arbetslivsinriktad rehabilitering.
Det finns en styrka i att de samverkande förbunden kan arbeta med gemensamma frågor, såsom kompetensutveckling inom relevanta områden, såsom arbete med våldsutsatta, hedersproblematik, HBTQI, hemmasittare, jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Samtidigt kan förbunden dela med sig av sina lokala erfarenheter, som också medför ett kollegialt lärande. Medarbetarna får en större förståelse för de lokala utmaningarna, till exempel skillnader mellan land och stad kontra mellan innerstad och ytterområden.

Uppföljning

Genomförd jämställdhetsanalys med stöd av 4R-metoden, ska följas upp vid workshops, förslagsvis en gång per år.
Varje månad ska antal nya, pågående och avslutade kvinnor och män, deras åldrar, status vid avslut med mera redovisas till ESF via Statistiska Centralbyrån (SCB). Uppföljningen är kopplad till förväntat antal deltagare i projektet och antal avslutade deltagare. Särskilt fokus kommer att ligga på status vid avslut, samt likheter och skillnader mellan män och kvinnor.
Varje delprojekt ska även redovisa sina deltagare lokalt inom respektive samordningsförbund. All statistik ges könsuppdelad och är ett tillförlitligt verktyg för att till exempel göra jämställdhetsanalyser.
En uppföljning ska göras under projektperioden och vid avslut av projektet. Då ska det undersökas om aktiviteter och metoder har erbjudits alla deltagare, oavsett kön.
För de projektmedarbetare som inte gått utbildning i jämställdhet ska en jämställdhetsutbildning anordnas. Mätning sker genom antal utbildningstillfällen.
Det ska säkerställas att projektpersonalen tagit ansvar för att medvetandegöra deltagaren om dennes möjligheter att vidga sina vyer och inte hindras av förväntade normer i samhället. Uppföljning ska ske med regelbundna avstämningar, reflektion och analys.
Uppföljning av frågor kring hot och våld ska ske med regelbundna avstämningar, reflektion och analys.
Särskilda frågor att följa upp avseende jämställdhet kan vara; remisser, deltagare (nya och avslutade), status vid avslut, fördelningen av antal timmar i aktiviteter, typ av aktivitet, typ av anställningar, samt subventionerade/ej subventionerade anställningar.
Projektledningen ska kontinuerligt lyfta fram, analysera och dra slutsatser kring viktiga frågeställningar kring jämställdhet, utifrån könsuppdelad statistik.

Tidigare arbete inom området

Det arbetas aktivt och kontinuerligt med jämställdhet inom förbunden. Det finns gedigna, både teoretiska, såväl som praktiska kunskaper. Som exempel kan nämnas att samordningsförbunden deltar i ett nationellt projekt "Stoppa våldet!", kring våld i nära relationer. Utgångspunkten för projektet är att våga fråga och att varje handläggare vet vilket stöd som finns att tillgå för individer, som är utsatta för våld och hot.

Det finns stor erfarenhet av att utgå från deltagarnas behov när lämpliga insatser utformas och när nya metoder och arbetssätt utarbetas och testas (Tjänstedesign med deltagarens fokus i fokus), som kompletterar den verksamhet som finns hos myndigheterna.

Utveckling på individnivå

Projektet ska bygga på det som redan gjorts; såsom rutin inför beslut, tvärtomfrågor, Genuskompassen, Stoppa Våldet, stående punkt på dagordningar, ice-breaker, samt genusspaning.

Förslag: Det finns behov av att följa upp arbetet mer systematiskt. Har vårt arbete gjort skillnad?

Utveckling på organisationsnivå

Kompetensutveckling i form av grundutbildning för medarbetare behöver säkerställas.

En inventering av kompetensbehov ska göras inom ett ev. kommande genomförandeprojekt.

Förslag: Det finns även behov av fördjupning kopplat till; det egna projektet, deltagarna, HBTQI, nyanlända/språksvaga, hot och våldsutsatta/hederproblematik (tips föreläsare – Maria Hind Alias), tidigare dömda, remitterter, samt arbetsgivare.

Utveckling på strukturell nivå

Projektet vill verka för en jämställd arbetsmarknad, där kvinnor och män ges samma förutsättningar till arbete eller studier, till exempel att lika andel kvinnor som män får *heltidsarbeten, tillsvidareanställningar och subventionerade anställningar*.

Förslag: Följas upp från start, för att sedan analyseras.

RBM Jämställdhetsintegrering

Resurser	Aktiviteter	Leverans/utfall	Resultat	Kortsiktiga effekter	Långsiktiga effekter
ORGANISATION	ORGANISATION	ORGANISATION	ORGANISATION	ORGANISATION	ORGANISATION
Förutsättningar för projektpersonalen att arbeta med målgruppen; kompetens, bemanning och handlingsutrymme. Kompetensutvecklingsinsatser. Rutiner för uppföljning. Utsedda projektmedarbetare i varje delprojekt med tydliga uppdrag.	Bevaka projektet utifrån projektbeskrivning, med fokus på resultat, jämställdhet, metoder och kompetens, kopplat till Mänskliga Rättigheter och Agenda 2030. Redovisning och uppföljning, säkerställa könsuppdelad statistik. 4R-analys ska göras.	Projektet ska synliggöra och undanröja hinder för samarbete kring målgruppen. Detta genom en systematisk uppföljning och hantering av brister i samverkan, Lex Heller. Regelbundna uppföljningar av informationstillfällen för deltagare.	Alla projektmedarbetare har fått kunskap om jämställdhet.	En ökad medvetenhet genom ständig uppmärksamhet på könsuppdelad statistik och ständiga förbättringar inom området. Samordningsförbundet och dess parter har utvecklat fungerande arbetssätt som bidrar till en mer inkluderande och jämställd arbetsmarknad.	En ökad jämställdhet i samhället i stort och inom arbetsmarknadsområdet specifikt.
INDIVID	INDIVID	INDIVID	INDIVID	INDIVID	
Deltagarna kommer på olika vis att involveras i projektets arbete, fokusgrupper, intervjuer, workshops med mera, i syfte att skapa delaktighet, inkludering och ökad "empowerment".	Insatser utformas så att de är tillgängliga och öppna för alla. Deltagarna ges möjlighet att påverka utbudet av insatser. Insatserna ska utgå från deltagarens intressen och förmågor, inte t.ex. kön. Ställa frågor kring våld och hot om våld, samt ge adekvat stöd.	Antalet deltagare ska vara jämnt fördelat, inom spannet 40/60. Fördelning mellan insatser/aktiviteter/åtgärder ska vara jämnt mellan kvinnor och män. 100% av deltagarna har fått kunskap om jämställdhet.	Deltagarna har fått kunskap om jämställdhet. Hot- och våldsutsatta deltagare har fått stöd och insatser.	Kvinnor och män ges likvärdiga möjligheter till arbetslivsinriktad rehabilitering. Deltagare får stöd och insatser, om de befinner sig i utsatthet i form av våld och hot.	Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Diskriminering av kvinnor och flickor ska utrotas.