

# Jämställda och jämlika villkor!?

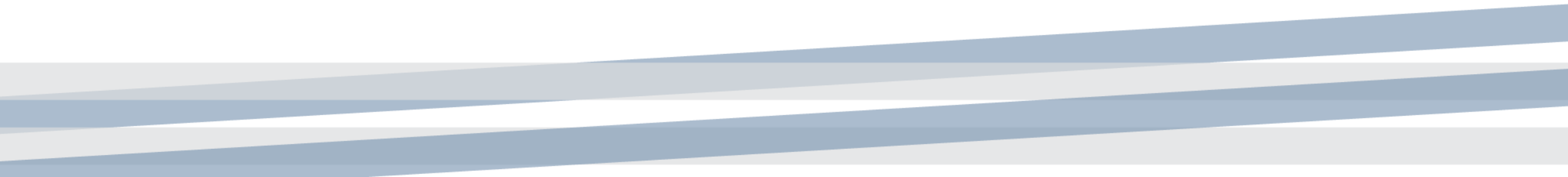


**Helena Roswall**

Strateg Social hållbarhet, med inriktning på integration

Gävle kommun

# Idag

- Gävle kommun (styrdokument, statistik, erfarenheter i arbetet)
  - Könsuppladad statistik Trisam
  - Granskning av Sweco:s Nationell rapport 2018
  - Gruppdiskussioner
- 

# Socialt hållbarhetsprogram

- Framtaget under 2016-2018
- Inkluderande perspektiv
- Inga utpekade grupper
- Involverar MR, social hållbarhet och arbetar för målen i Agenda 2030 vilket är förenat med programmet



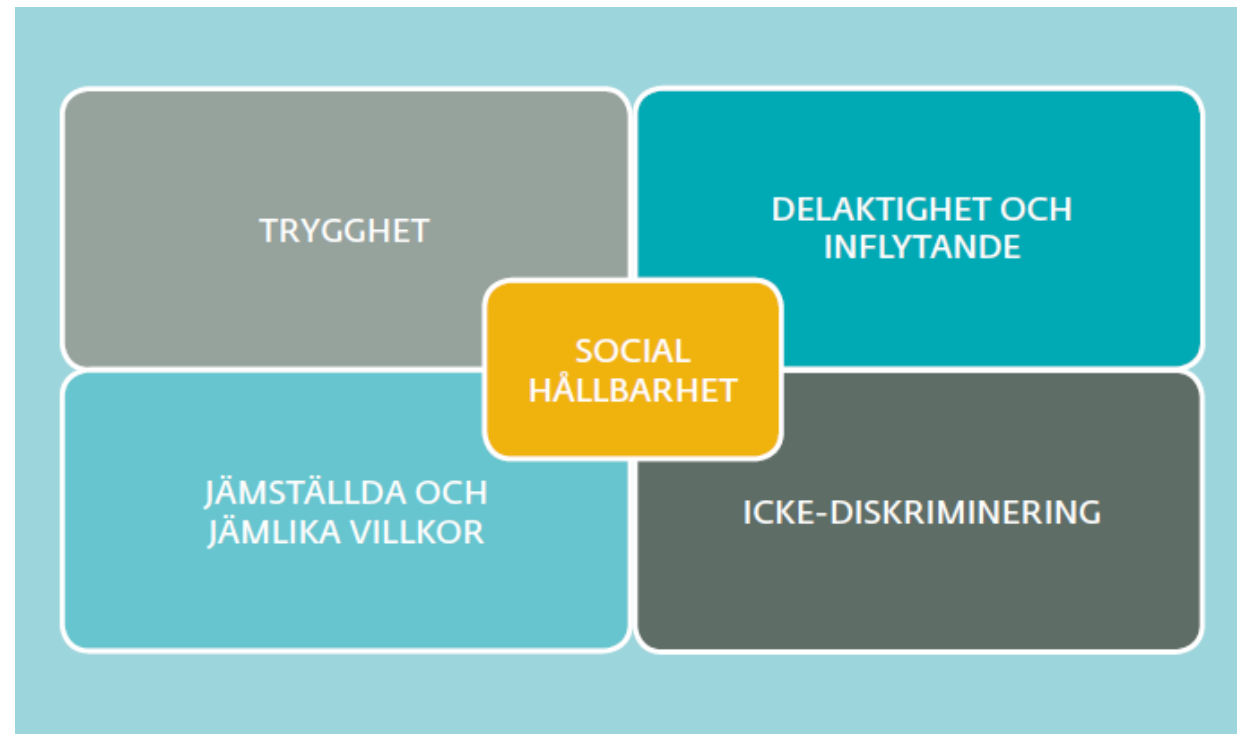
# Social hållbarhet

Viktiga grundpelare för social hållbarhet är demokrati, delaktighet, trygghet, tillgänglighet, jämlikhet, jämställdhet, folkhälsa samt respekt för mångfald och mänskliga rättigheter.

En förutsättning för social hållbarhet är att det råder en samsyn kring vad ett välfärdssamhälle ska erbjuda. I ett sådant samhälle karakteriseras välfärdstjänsterna av att:

- tillgodose alla människors grundläggande behov och att de mänskliga rättigheterna säkerställs i praktiken.
- bidra till att alla människor är inkluderade.
- vara generella, men särskilt beakta de grupper som har störst behov av insatser.

# Sociala hållbarhetsprogrammets fyra målområden



# Jämställda och jämlika villkor

# Begrepp

## Jämställdhet

Beskriver förhållandet mellan kvinnor och män.

Jämställdhet råder då kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

## Jämlikhet

Avser lika möjligheter, skyldigheter och rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället.

Källa: Så gör du: Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv,  
En handledning för dig som arbetar med jämställdhetsintegrering på myndighet

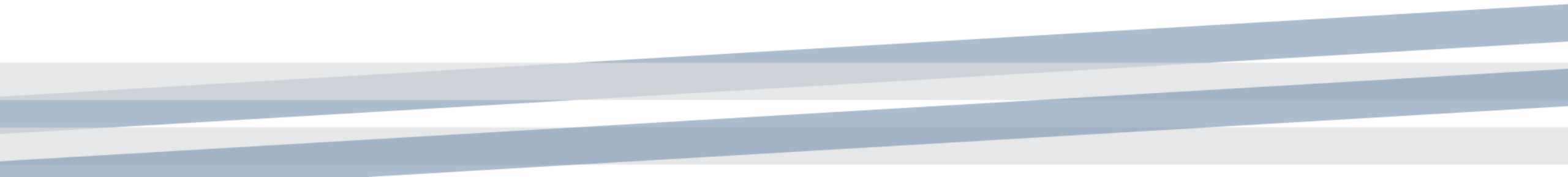
# Jämställdhetspolitiska mål

**Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.**

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet.



# Jämställdhetspolitiska mål

1. En jämn fördelning av makt och inflytande.
  2. Ekonomisk jämställdhet.
  3. Jämställd utbildning.
  4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
  5. Jämställd hälsa.
  6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.
- 

# Utgångspunkter

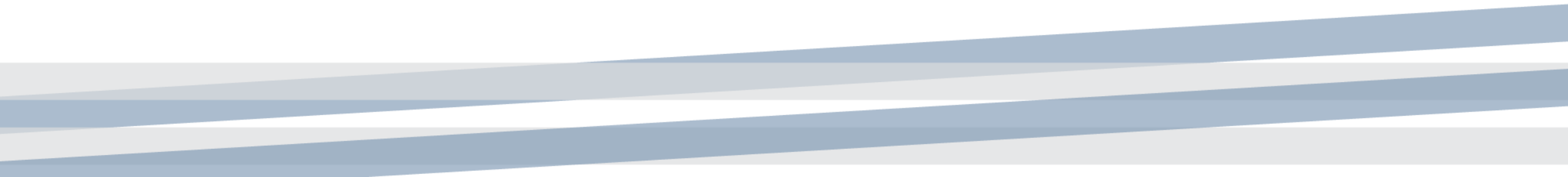
- Jämställdhet handlar om kvinnor, män och personer som inte identifierar sig som kvinnor eller män
- Grupper av kvinnor respektive grupper av män har olika levnadsvillkor

Källa JiM, Jämställdhetsintegrering i myndigheter



# Makt- och statusordningar

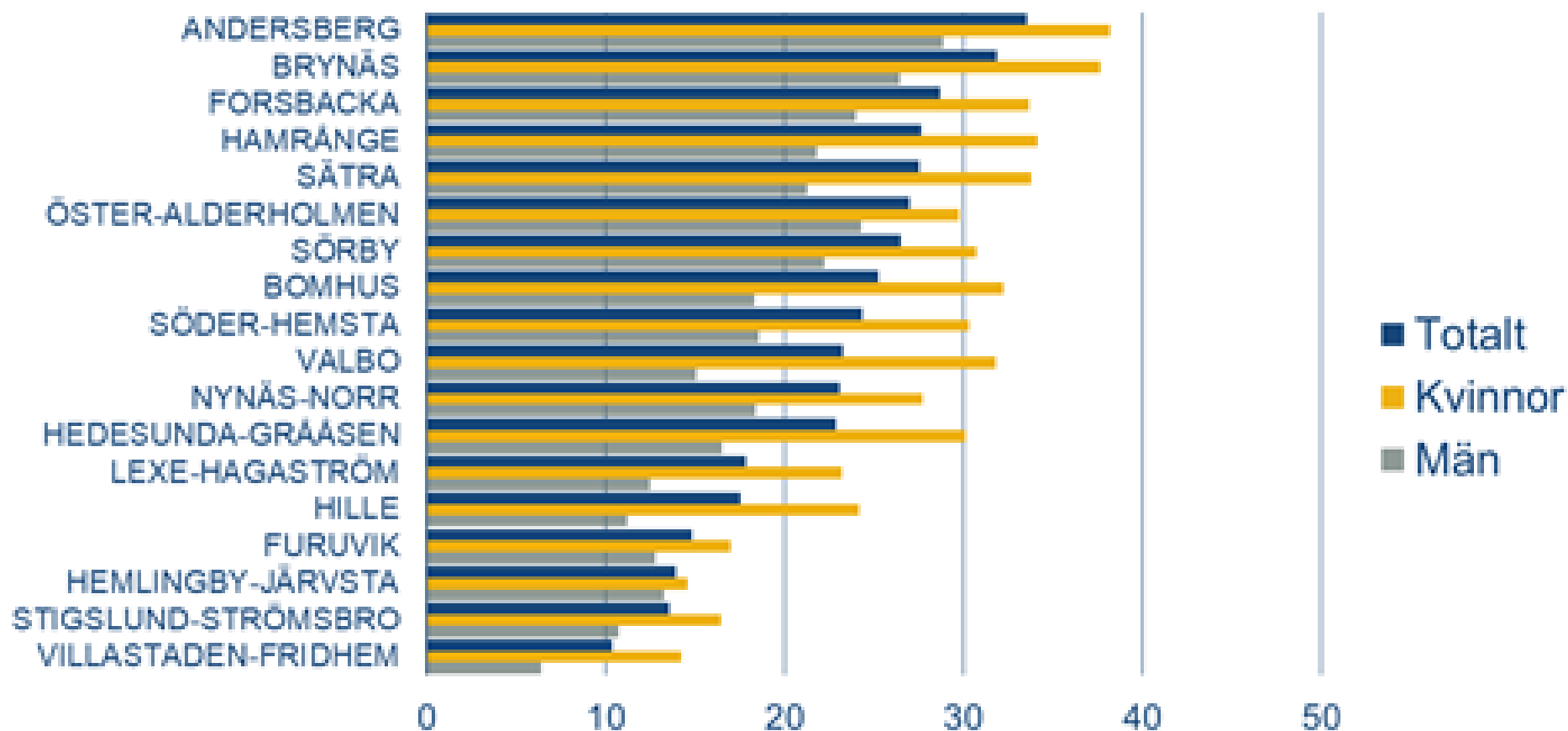
I samhället finns flera makt och statusordningar.

- Kvinnor och män
  - Svensk och utländsk bakgrund
  - Hetero-, bi- och homosexuell läggning
  - Ung, medelålders och gammal
  - Ingen funktionsnedsättning och funktionsnedsättning
  - Hög och låg utbildningsnivå
  - Olika socioekonomiska bakgrunder
- 

# Jämlikhet

- <https://www.youtube.com/watch?v=2dKQG6R5zQs>

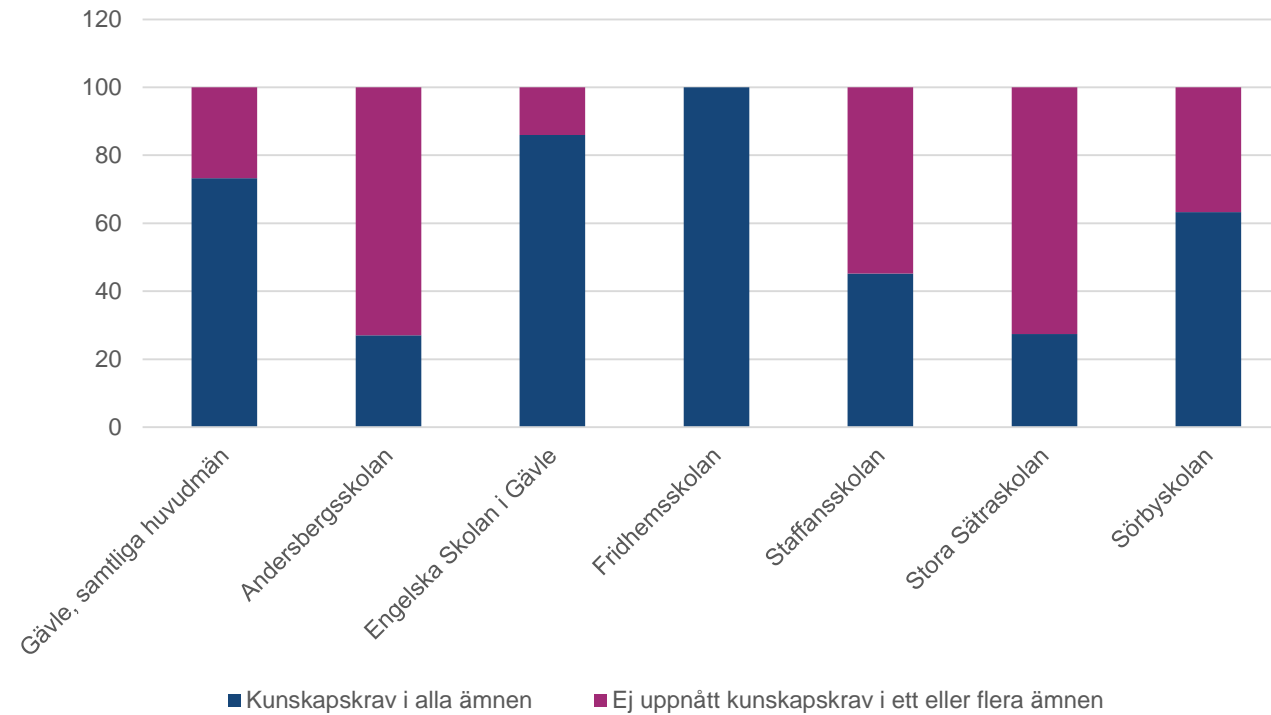
## Ohälsotal i Gävle kommun 2017 efter planeringsområde



Källa: Statistiska centralbyrån och Gävle kommun (Styrning och stöd)

Ohälsotalet är Försäkringskassans mått på frånvarodagar som ersätts från sjukförsäkringen under en 12-månadersperiod. Antal utbetalda dagar med sjukpenning, arbetsskadesjukpenning, rehabiliteringspenning samt sjukersättning/ aktivitetsersättning (före år 2003 förtidspension/ sjukbidrag) från socialförsäkringen relaterat till antal registrerade försäkrade (befolkningen) 16-64 år. Alla dagar är omräknade till nettodagar, t.ex. TVÅ dagar med halv ersättning blir EN dag.

# Årskurs 6 kunskapskrav, 2016/2017



[https://siris.skolverket.se/reports/rwservlet?cmdkey=common&geo=1&report=gr6\\_betyg\\_andelar&p\\_flik=G&p\\_verksamhetssar=2017&p\\_hmantyp=&p\\_hmankod=&p\\_lankod=21&p\\_kommunkod=2180&p\\_skolkod=&p\\_fordelning=T&xtra=1](https://siris.skolverket.se/reports/rwservlet?cmdkey=common&geo=1&report=gr6_betyg_andelar&p_flik=G&p_verksamhetssar=2017&p_hmantyp=&p_hmankod=&p_lankod=21&p_kommunkod=2180&p_skolkod=&p_fordelning=T&xtra=1)

# Erfarenheter från arbete med jämställd integration

# Processutbildning i inkluderande bemötande

## Bakgrund

Den 20 oktober 2017 anordnades en medarbetardag med temat **Jämställd integration** för medarbetare på Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsenheten, Vuxenutbildningen Sfi och Socialtjänsten.

Till denna dag tog verksamheterna själva fram och presenterade könsuppdelad statistik över sina verksamheter.

Medarbetarna fick i grupper också diskutera följande frågor:

- *Vilka jämställdhetsutmaningar ser du i din verksamhet?*
- *Hur samtalar du, i din yrkesroll, med kvinnor och män om val i livet?*

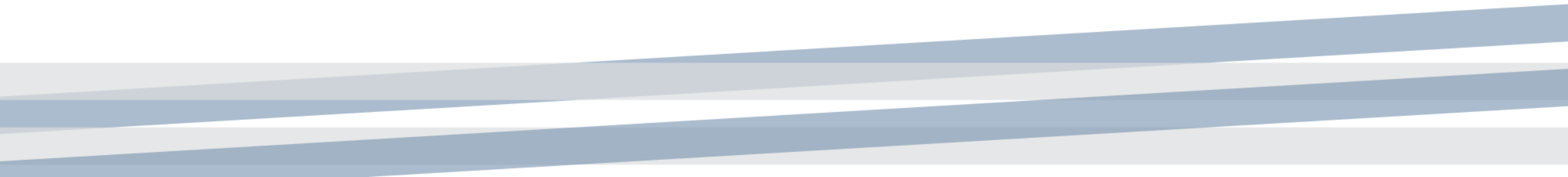
*Gällande exempelvis fortsatt utbildning, yrkesval, föräldraledighet mm.*

Svaren från medarbetardagen låg till grund för utbildningen.



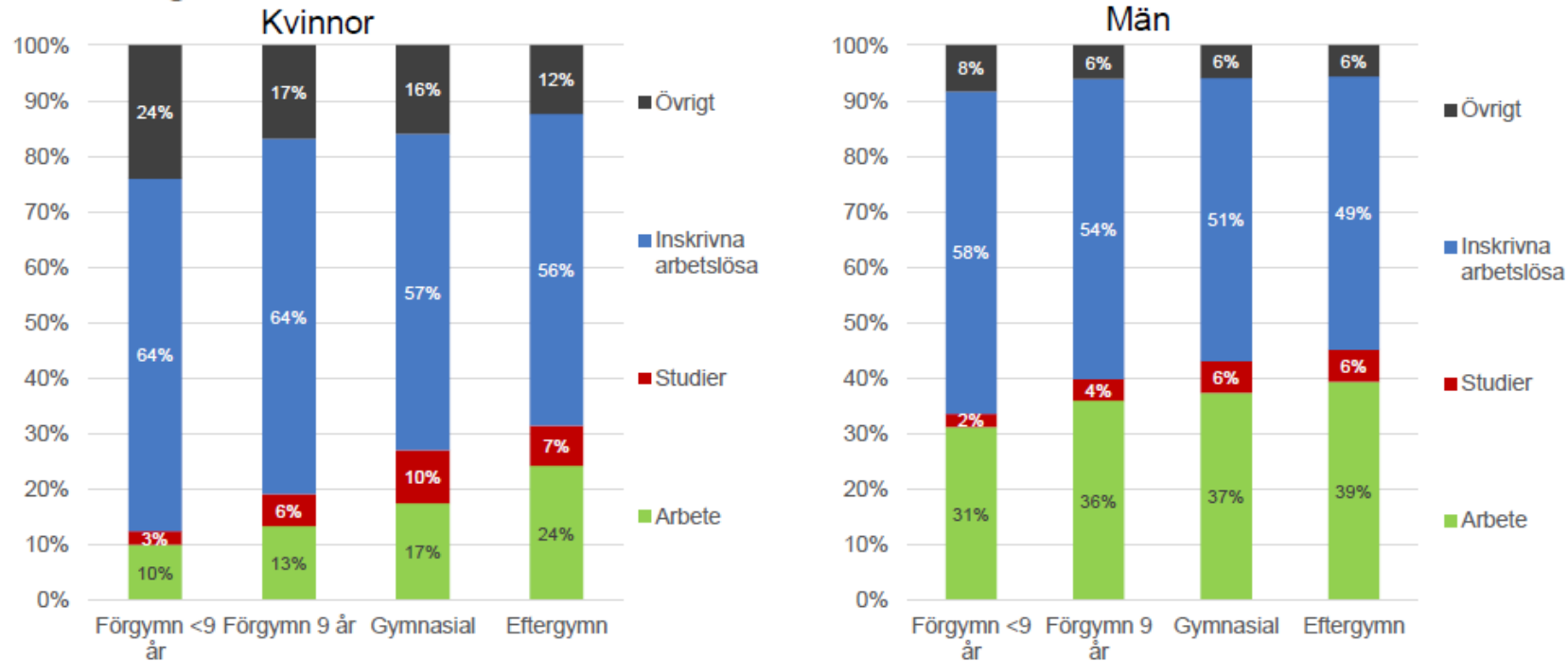
# Utmaningar

Nedan finns en del statistik som visar på varför vi måste jobba med ett jämställdhetsperspektiv när vi jobbar med integration/inkludering av kvinnor och män på arbetsmarknaden.

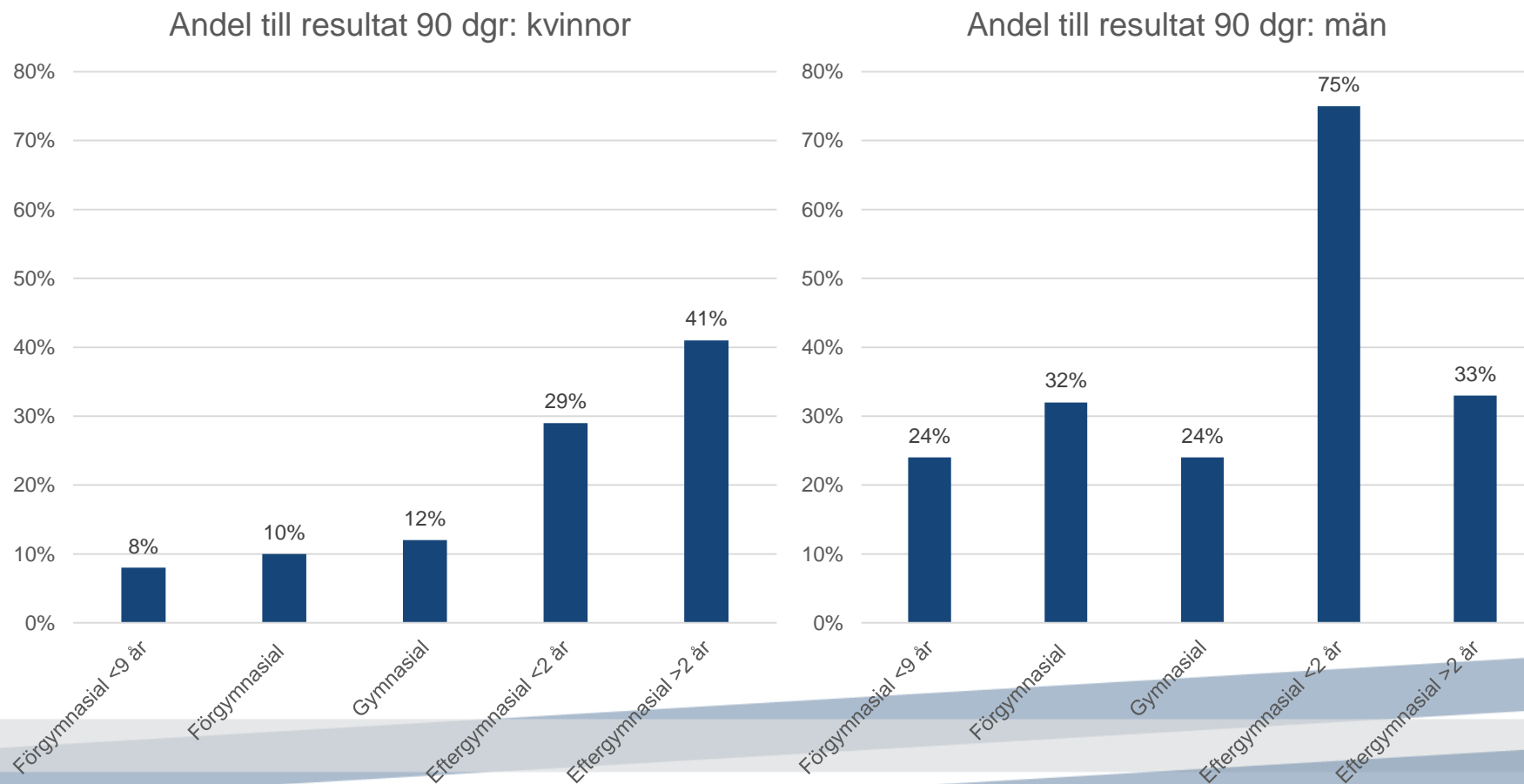


# Kvinnor får arbete i lägre grad än män

Utfall 90 dagar efter avslutad etableringsplan 2017 fördelat på kön och utbildningsnivå



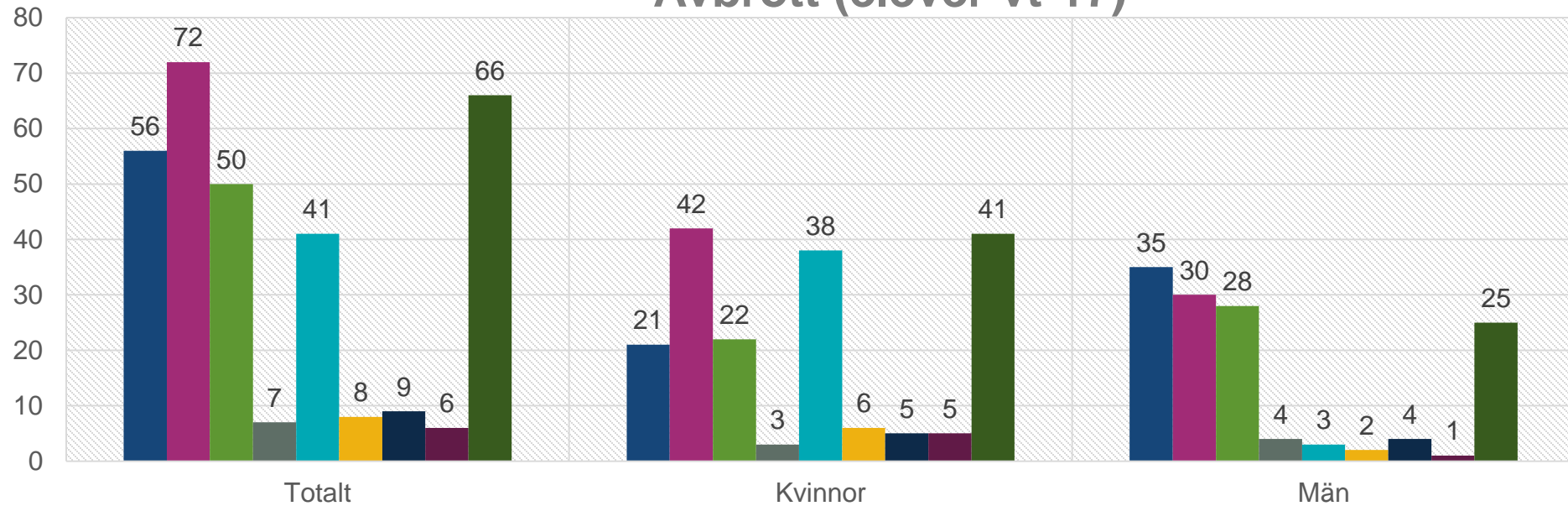
# Utfall 90 dagar efter avslutad etableringsplan 1609-1708 per kön och utbildningsnivå (Gävle kommun)



## **Tankar/reflektioner föregående två bilder?**

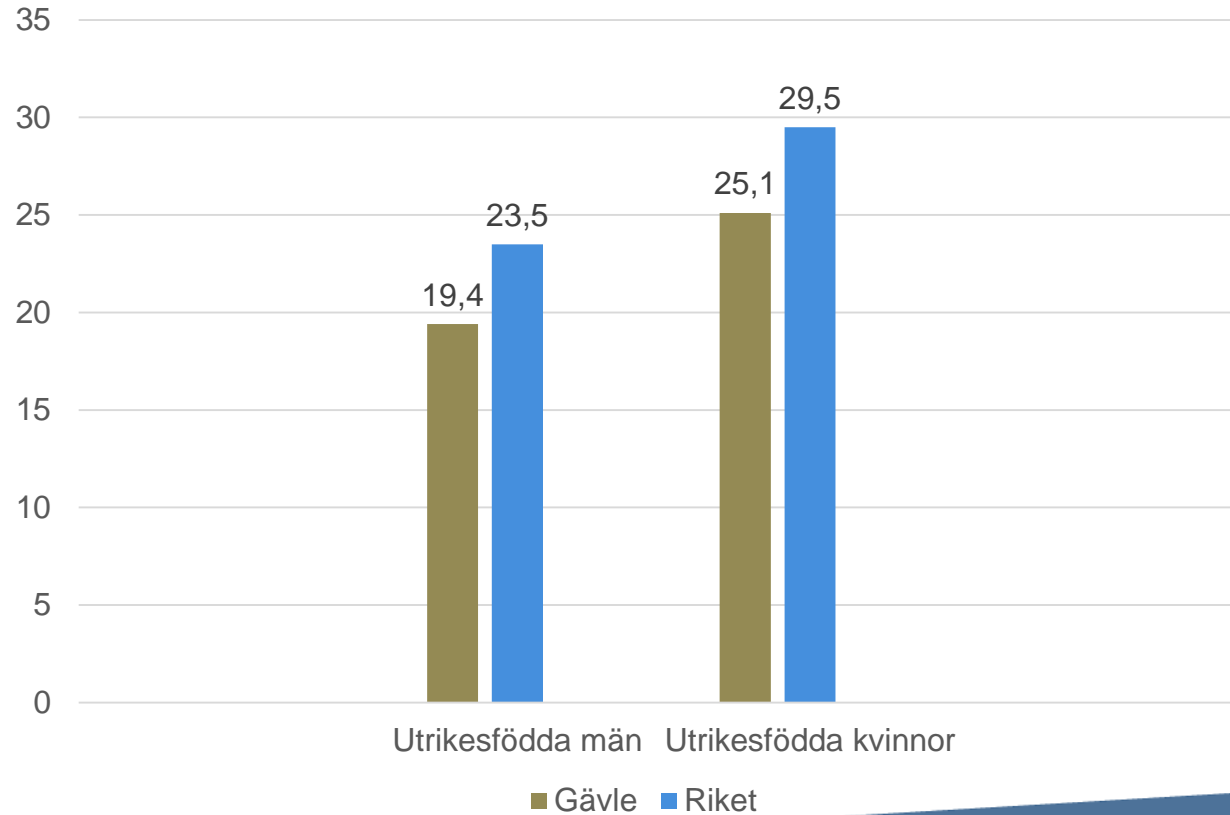
- Varför ser det ut på följande sätt?

## Avbrott (elever vt-17)

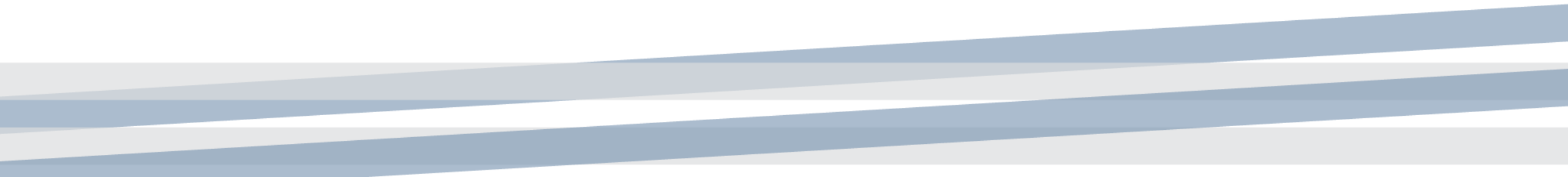


- Eleven har flyttat till annan kommun
- Eleven har uteblivit från undervisningen av okänd anledning
- Kursdeltagaren har gjort studieuppehåll/avbrott på kursen
- Eleven har uteblivit av annan orsak än tidigare nämnda
- Eleven har gjort avbrott på grund av graviditet/barnledighet eller problem med barnomsorg
- Eleven har gjort en överenskommelse med skolan om ett studieuppehåll
- Eleven har gjort avbrott på grund av sjukdom
- Eleven har gått över till annan utbildningsanordnare
- Eleven har slutat på grund av att kommunen i enlighet med stöd av bestämmelserna i 13 kap 11 paragrafen 2 stycket i skollagen avskilt honom/henne

## Andel som blir kvar i mycket långvarigt beroende av ekonomiskt bistånd (minst 27 av de senaste 36 månaderna) i procent



# Sammanfattning Medarbetardag hösten 2017: Några saker att arbeta vidare med

- Nästan hälften av arbetslösa utlandsfödda män och utlandsfödda kvinnor i Gävle har högst förgymnasial utbildning. Görs rätt insatser utifrån det?
  - Arbetslösheten (jämförelse 2016 och 2017) har sjunkit för alla grupper, förutom för gruppen utomeuropeiskt födda, oavsett utbildningsnivå. Varför?
  - Varför har fler kvinnor än män praktik för språkutveckling och extratjänst?
  - Anledningarna till varför det görs avbrott från Sfi ser olika ut för kvinnor och för män. Den vanligaste orsaken att kvinnor gör avbrott från Sfi är att eleven har uteblivit från undervisningen av okänd anledning. Fångas detta upp något sätt?
  - Varför blir fler utlandsfödda kvinnor, jämfört med utlandsfödda män, kvar i långvarigt och mycket långvarigt beroende av ekonomiskt bistånd?
- 

# Sammanfattning/Uppföljning av grupparbeten medarbetardag höst 2017

- *Vilka jämställdhetsutmaningar ser du i din verksamhet?*
- *Hur samtalar du, i din yrkesroll, med kvinnor och män om val i livet?  
Gällande exempelvis fortsatt utbildning, yrkesval, föräldraledighet mm.*

Totalt inkom grupperna med 95 svar. Svaren delades in i tre kategorier.

- Utmaningar kopplat till **individen**
- Utmaningar kopplat till de olika **yrkesrollerna**
- Utmaningar kopplat till **strukturer i samhället**

Framförallt lyftes utmaningar till den egna yrkesrollen.





# Sammanfattning/Uppföljning av grupparbeten medarbetardag höst 2017

## Jämställdhetsutmaningar kopplat till individen

Familjens förväntningar, kvinnor har högre förväntningar på sig när det gäller arbete i hemmet och familjesituationen.

Fler kvinnliga förebilder behövs.

Många kvinnor väljer traditionella kvinnoyrken/omhändertagande yrken.

# Sammanfattning/Uppföljning av grupparbeten medarbetardag höst 2017

## Jämställdhetsutmaningar kopplat till de olika yrkesrollerna

Hur hantera situationen när någon talar för en annan?

Att se bort från kön och traditionella yrkesroller när man talar utbildning eller arbete.

Medvetenhet om vilken makt vi myndighetspersoner har.

Viktigt hur vi bemöter och motiverar våra deltagare.

Lyssna på individens önskemål, bortom våra fördomar.

Finns det en risk att vi ställer lägre krav på kvinnor eftersom vi tar hänsyn till deras huvudansvar för hem och barn?

# Sammanfattning/Uppföljning av grupparbeten medarbetardag höst 2017

## Jämställdhetsutmaningar kopplat till strukturer i samhället

Lågutbildade möter sällan högutbildade under utbildningen på Sfi. Det är svårt att tänka "out of the box".

Arbetskläder kan vara ett problem för en del kvinnor och därför kan det bli "riktade" yrken.

Svårt att påverka dagens vuxna pga. att de bor i samma område som landsmän.

Bygga in tillfällen för arenor där vi öppnar upp för möjlighet till att få diskutera och komma i dialog kring värderingar, livs- och samhällsfrågor.

# Processutbildning i inkluderande bemötande

## Upplägg utbildning

### Träff 1, Introduktion, nuläge och teori/kunskapspass

Roller, förväntningar, bakgrund, utmaningar, statistik (för Sverige och Gävle), jämställdhet, normer, genussystemet, könsmärkning, uppdelning på arbetsmarknaden, makt- och statusordningar, intersektionalitet.

### Träff 2, Utmaningar och hinder: när skapas ojämställdhet i våra verksamheter?

Utmaningar kopplat till den egna yrkesrollen, hinder hos oss själva, fördomar, makt, det egna könets betydelse för relationer/samtal i rådgivningsrummet, självkänedom, fortsatt arbete med utmaningarna, hemläxa – kartlägg dina samtal.

### Träff 3, Strukturer, individer och interkulturell kompetens

Tillbakablick och avrapportering av hemläxa, teori/kunskapspass, introduktion interkulturell kompetens. Fortsatt arbete, hur kan vi som organisation/organisationer jobba vidare med utmaningarna?

### Träff 4, Inkluderande bemötande

Tillbakablick och reflektioner. Fortsatt arbete, hur kan vi som organisation/organisationer jobba vidare med utmaningarna? Avrapportering av hemläxa och handlingsplaner framåt.

# Könsuppdelad statistik Trisam



trisam

# Trisam

## Insamlad data januari – juni 2019

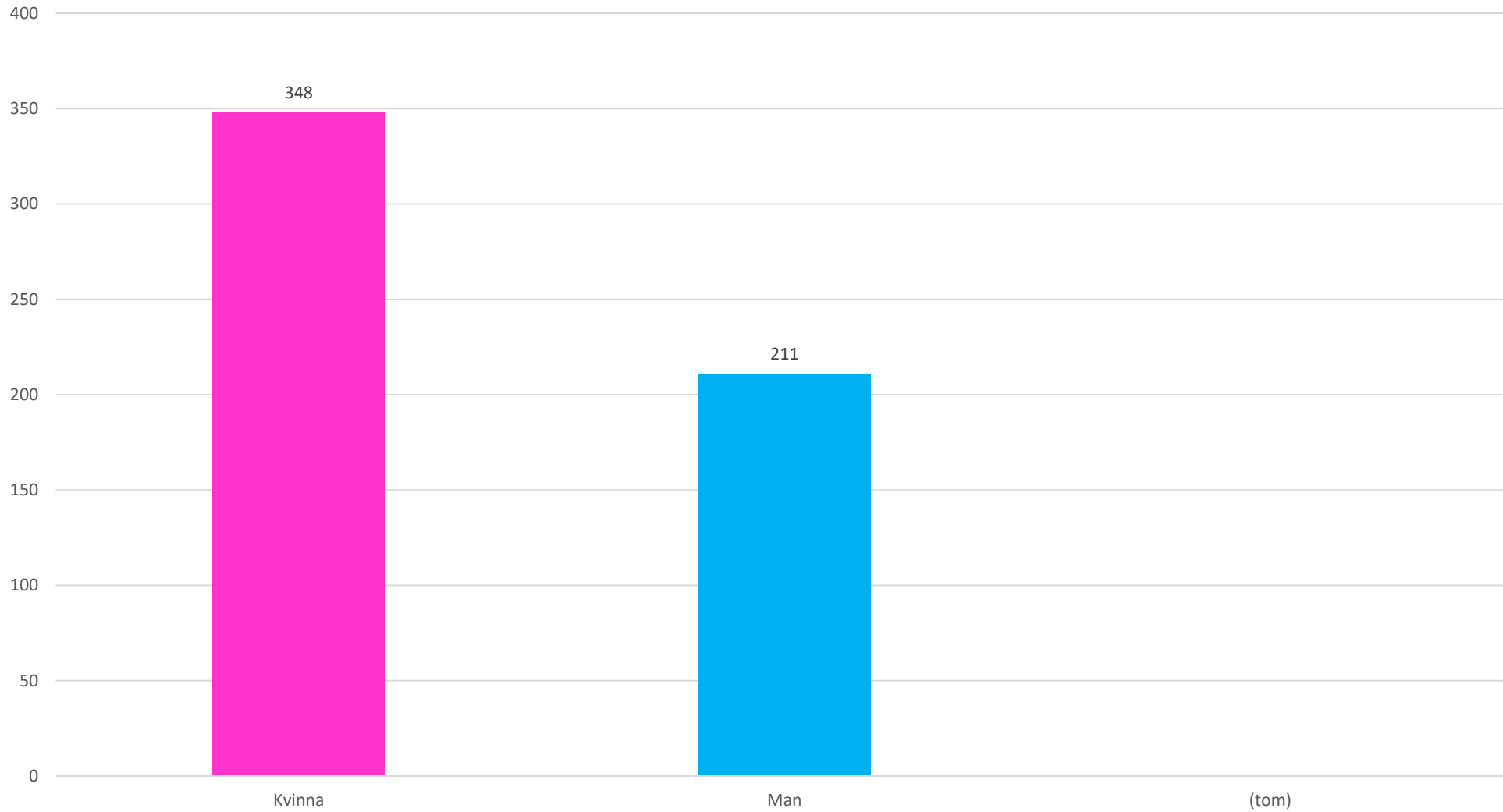
- 32 team
- 3 team är klara för uppstart hösten 2019





trisam

### Totalt antal personer i Trisam fördelat per kön



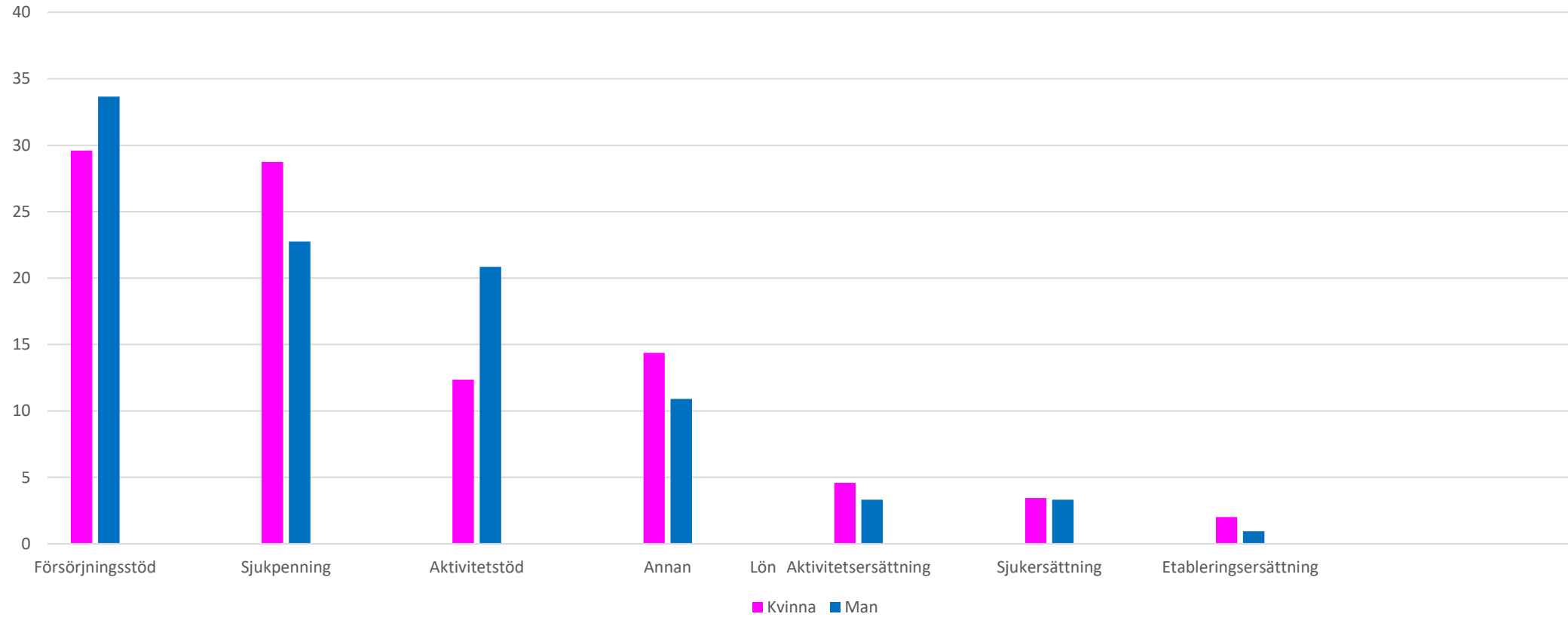
Totalt 559 ärenden  
Kvinna 62%  
Män 38%





trisam

### Nuvarande huvudsakliga försörjning fördelat på kön, procent av totalen per kön

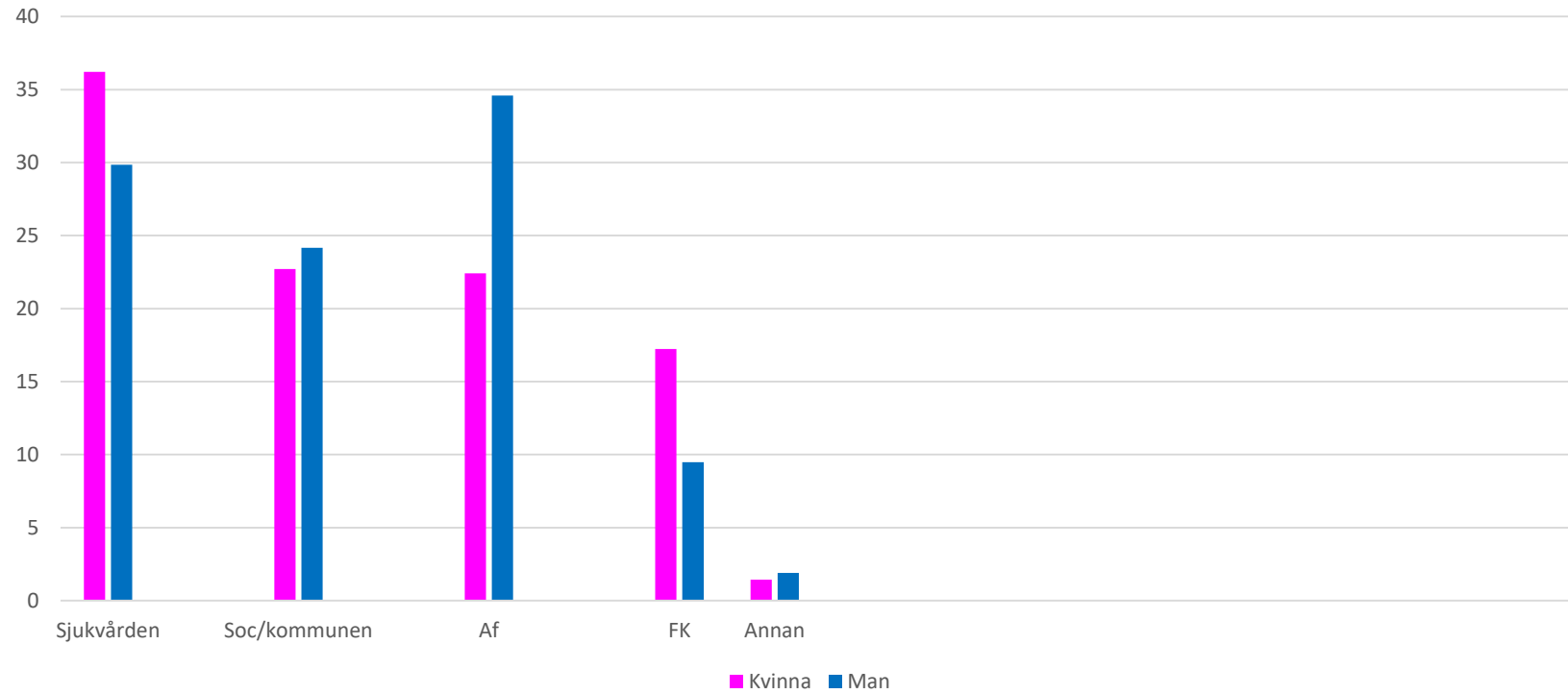






trisam

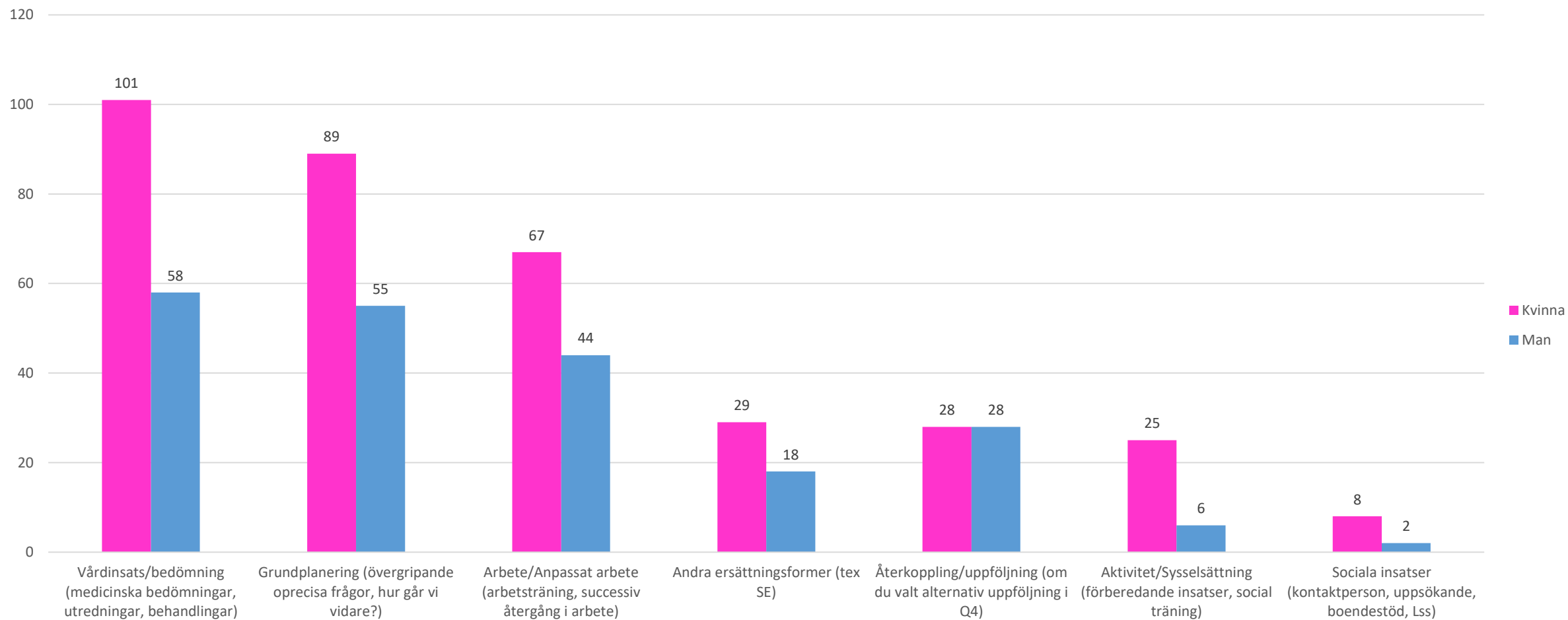
### Huvudansvarig för fortsatt planering fördelat på kön, procent av totalen per kön





trisam

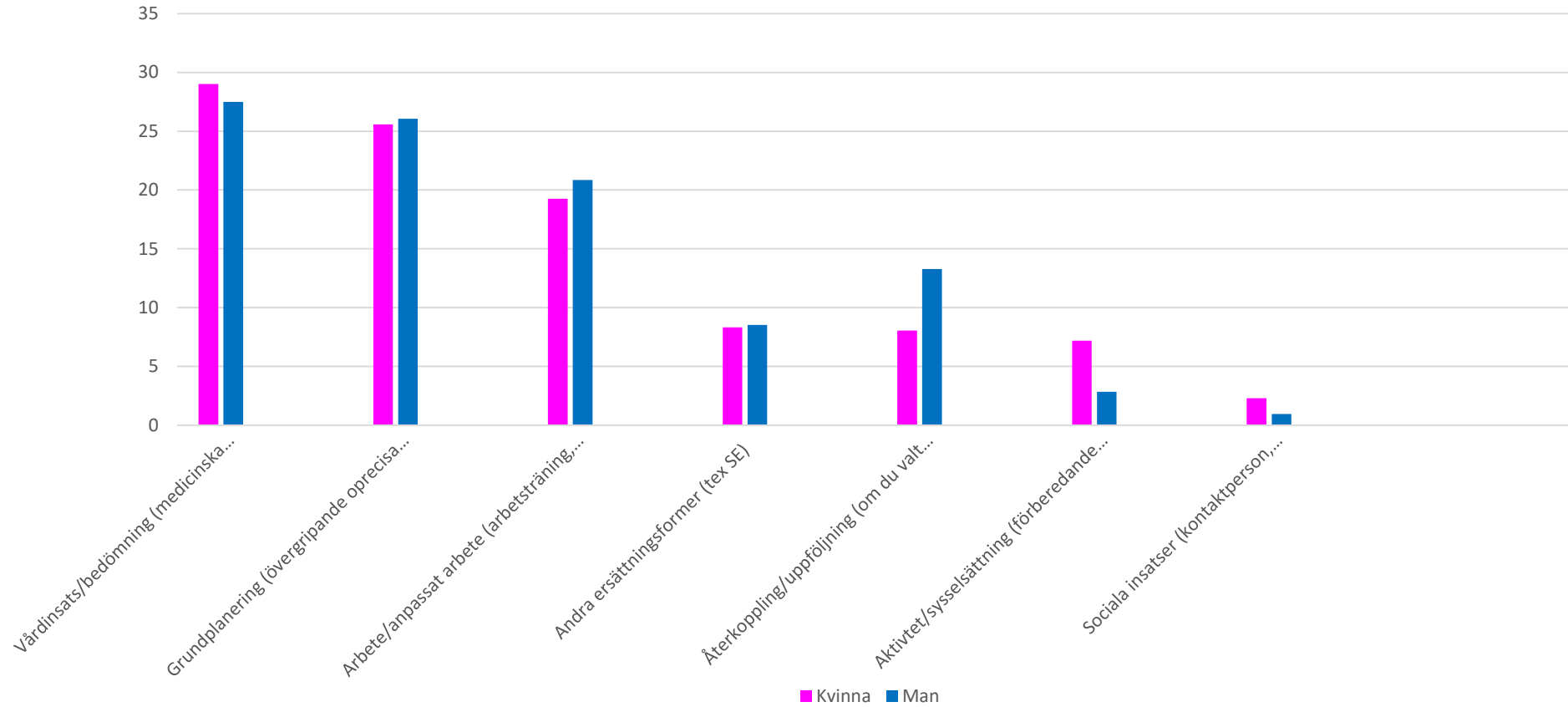
## Frågeställning till Trisam - teamet fördelat på kön





trisam

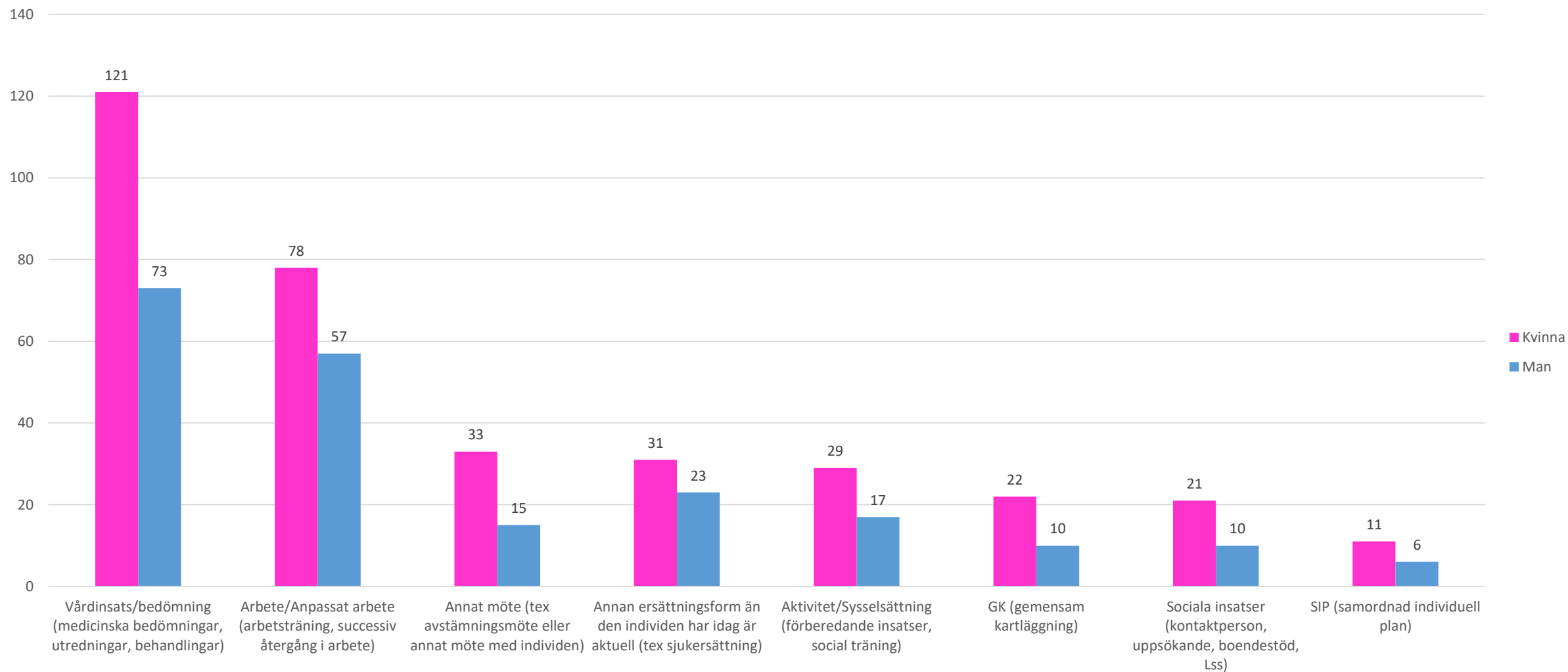
### Frågeställning till Trisam - teamet fördelat på kön, i procent av totalen per kön



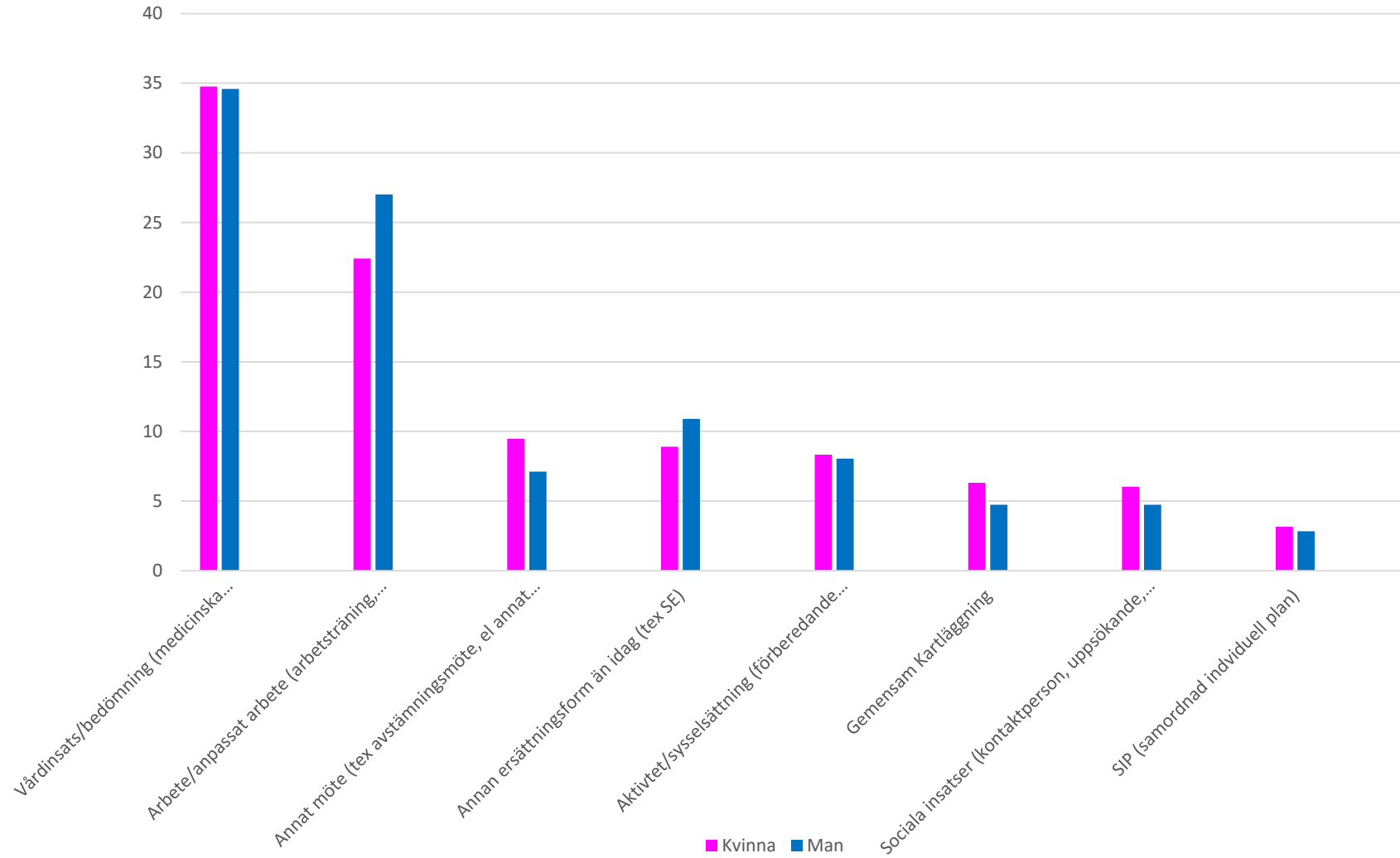


trisam

## Åtgärdsförslag från Trisam - teamet fördelat på kön



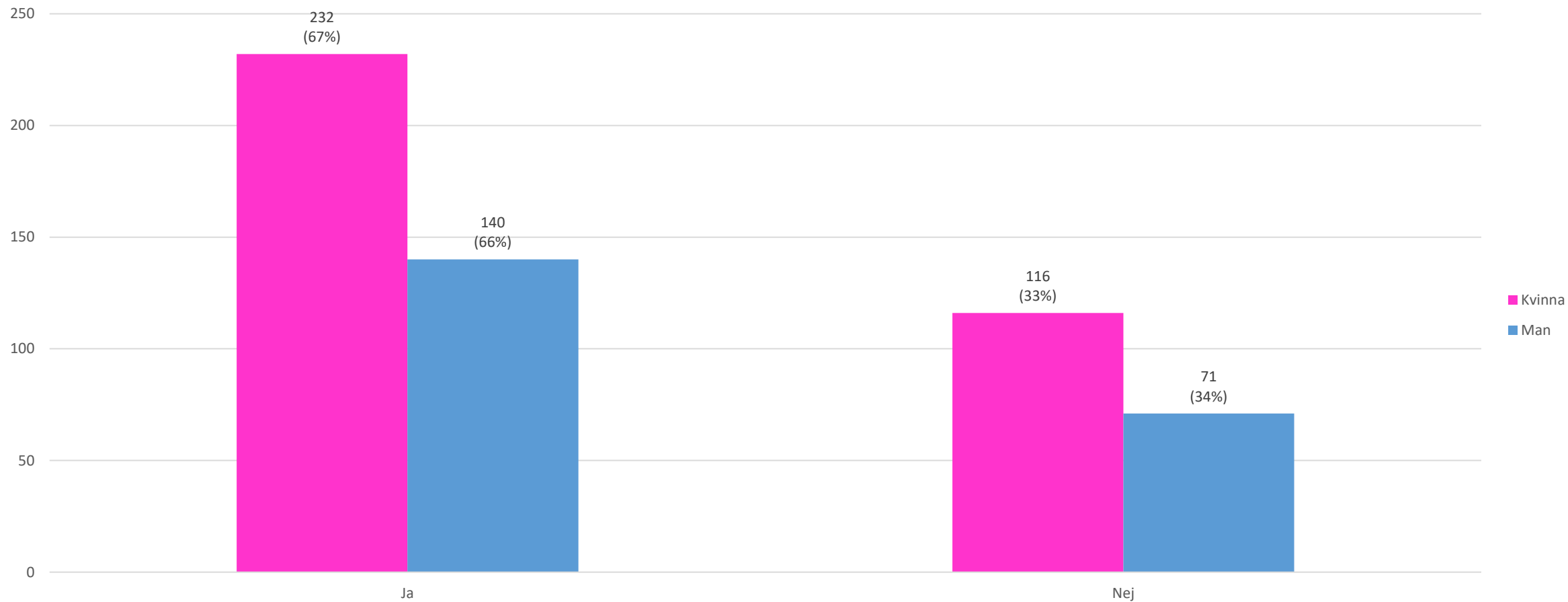
### Åtgärdsförslag från Trisam, i procent av totalen per kön





trisam

### Trisam avslutas fördelat på kön



# Analys – slutsatser –reflektioner

- En ökning av antalet vårdenheter och ärenden från 2017 till 2019
- 2017 var det 21 vårdenheter som rapporterat in data, 2018 var det 29 vårdenheter och våren 2019 var det 31 vårdenheter.
- Sätra är den hälsocentral där det lyfts en hög andel ärenden under perioden 2017 till juni 2019.
- Det finns några vårdenheter där det lyfts obefintligt med ärenden under 6 månader, vad beror det på?
- **Andelen män resp kvinnor ser ungefär likadan ut under 2017 och 2018 medans det under första halvan av 2019 har ökat i skillnad.**
- **Män som lyfts i Trisam har i högre grad frågeställning arbete/anpassat arbete och det är även åtgärdsförslaget i högre grad än för kvinnor. Arbetsförmedlingen är i högre grad huvudansvarig för återkopplingen vad gäller män än kvinnor och män som har aktivitetsstöd lyfts i Trisam i högre grad än kvinnor.**
- Vården lyfter fortsatt flest ärenden och FK ligger kvar på samma låga nivå sedan 2017. Arbetsförmedlingen har succesivt ökat initieringen av antal ärenden sedan 2017 och gjort en rejälökning under första halvan av 2019.
- Sjukvården initierar nästan hälften av alla "ärenden"
- Läkarmedverkan låg under 2017 och 2018 på 60% och har under första halvan av 2019 sjunkit till 58,3% men medverkan från vårdpersonal utöver rehabiliteringskoordinator ligger på 76% konsultationerna
- Fortsatt mycket uppföljningsärenden (35%), vad beror det på?
- Trisam avslutas i 66,5% men i 33,5% väljer man att lyfta ärendet ytterligare en gång, vad beror det på?
- Vanligaste frågeställningen handlar om behov av stöd kring vårdinsats/bedömningar vilket även är den vanligaste åtgärden i ärendena



# Nationell rapport med jämslällldhelsperspektiv

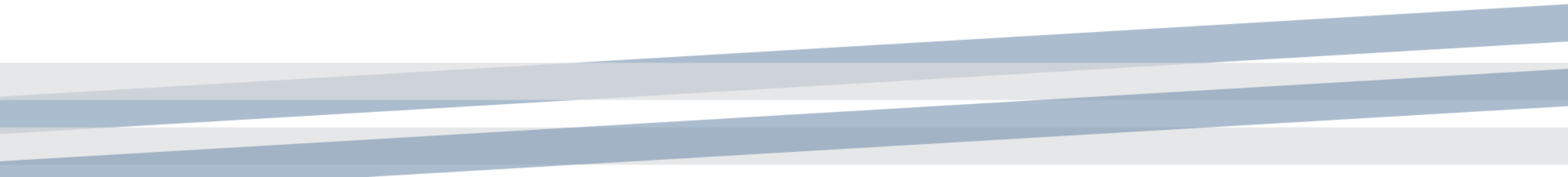
- Granskning av Sweco:s Nationell rapport 2018



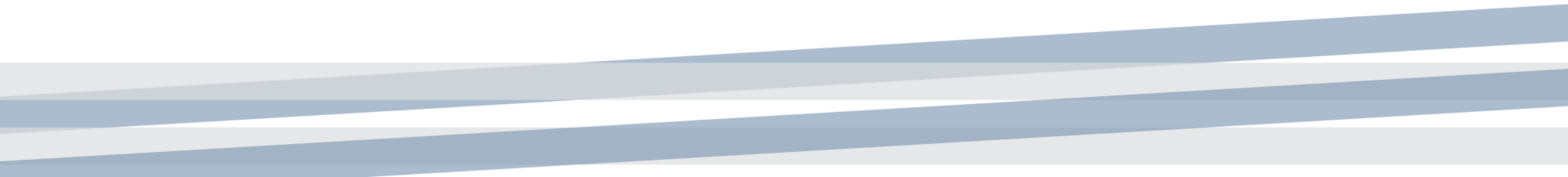
# Bakgrund

- Nationella Nätverket för Samordningsförbund, NNS, har tagit fram deltagarenkäter och indikatorer för att kunna följa utvecklingen av samordnade insatser och verksamheter som finansieras och stöds av förbunden. Sweco Society har därefter gjort en nationell sammanställning av 2018 års indikatorenkäter till respondentgrupperna, deltagare, personal, styrelser och parternas chefsgrupp (Sweco, 2019).
- Syftet med denna rapport är att undersöka Sweco:s rapport och de redovisade resultaten med fokus på jämställdhet. Uppdraget var även att ge förslag på vad som kan göras lokalt utifrån enkäterna.

# Urval från rapporten

- Granskningen visar att män är mindre nöjda med insatser samtidigt som de har ett högre resultat när det gäller arbete och studier efter avslutade insatser. Kvinnor är mer nöjda men färre kommer ut i arbete och studier.
  - Könsuppdelad statistik är en förutsättning för att kunna följa och utveckla verksamheten så den levererar lika gott resultat för kvinnor respektive män.
- 

## Frågor att undersöka vidare

- Varför är män mindre nöjda än kvinnor när resultatet visar att fler män än kvinnor börjat studera eller arbeta?
  - Varför är kvinnor mer nöjda än män när resultatet av insatserna blir lägre än för männen?
  - Hur kommer det sig att kvinnor är mer nöjda vid avslut än under pågående och för män är det tvärtom?
  - 24 % av kvinnorna och 30 % av männen får inte ett stöd som är till stor nytta för dem. Vad beror det på?
- 

**När skapas ojämställdhet och  
ojämlikhet i våra verksamheter?**

## Diskutera i grupp:

1. Har vi den statistik vi behöver för att synliggöra ojämställdhet eller ojämlikhet? Kan vi titta på hur fördelning av resurser, mellan exempelvis kön, ser ut?

2. Analysera dina rådgivningssamtal utifrån vilka teman som tas upp med män respektive kvinnor. Finns några skillnader?

Exempel på teman...?

Tankar om arbete, fritid, familj, hushållssysslor, privatekonomi, hälsa



# Tips på länkar:

## Genushanden

- Genushanden används som stöd för att bedöma individen individuellt och minska risken för stereotypa föreställningar. Handen påminner om att ställa samma frågor till kvinnor respektive män. Genushanden är framtagen av Skurups vårdcentral i SKL:s projekt Jämt sjukskriven.

## Introduktionsfilm Genushanden:

- <https://vardgivare.skane.se/vardriktlinjer/forsakringsmedicin/filmer/#17982>
- Ladda ned Genushanden:  
<https://skl.se/download/18.430f8b0b145ac911ed643f14/1399453706023/SKL%20Genushanden%20-%20Skurups%20v%C3%A5rdcentral.pdf>

# Tack för idag!

## Helena Roswall

Strateg Social hållbarhet, med inriktning på integration

Enheten för Social hållbarhet, Styrning och stöd Gävle

Tel: 026-17 80 78, [helena.roswall@gavle.se](mailto:helena.roswall@gavle.se)

