Samverkan för en jämställd integration i Gävle

utmaningar och möjligheter

Helena Roswall
Strateg Social hållbarhet, med inriktning på integration
Gävle kommun

Styrdokument

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

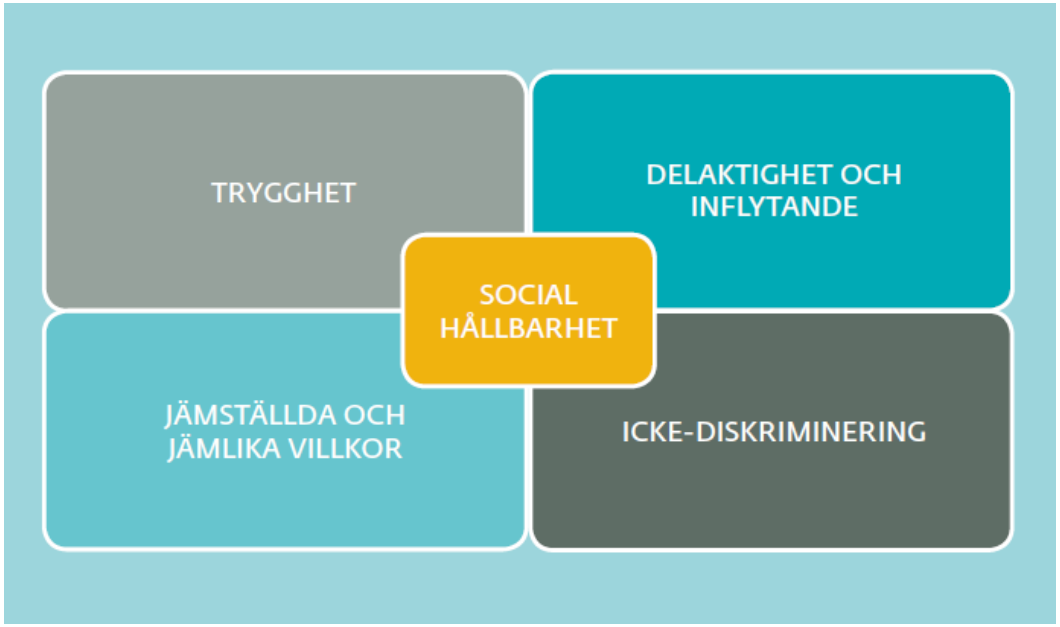
Social hållbarhet

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



2019-
10-28

Erfarenheter från arbete med jämställd integration

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?*

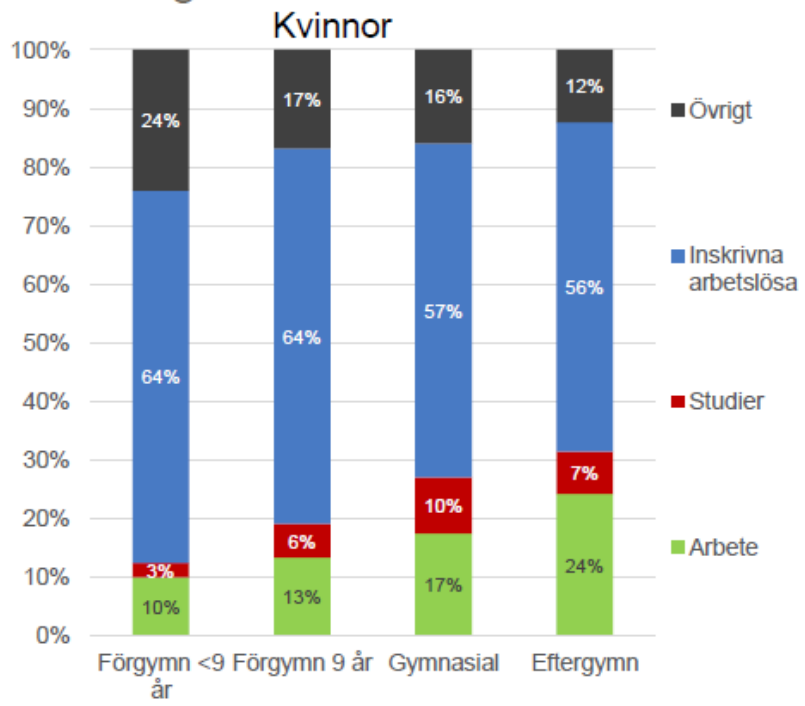
Gällande exempelvis fortsatt utbildning, yrkesval, föräldraledighet mm.

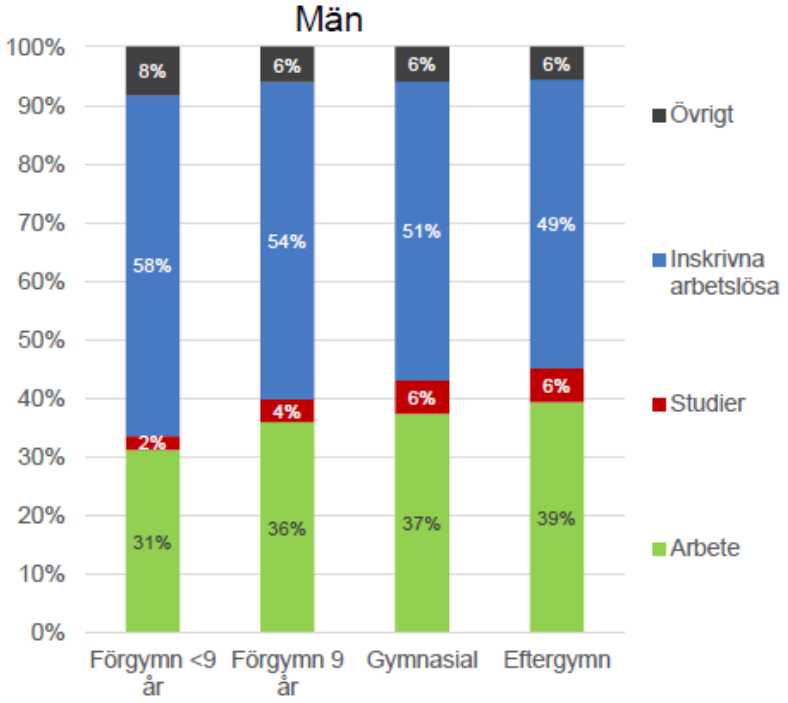
Utmaningar

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

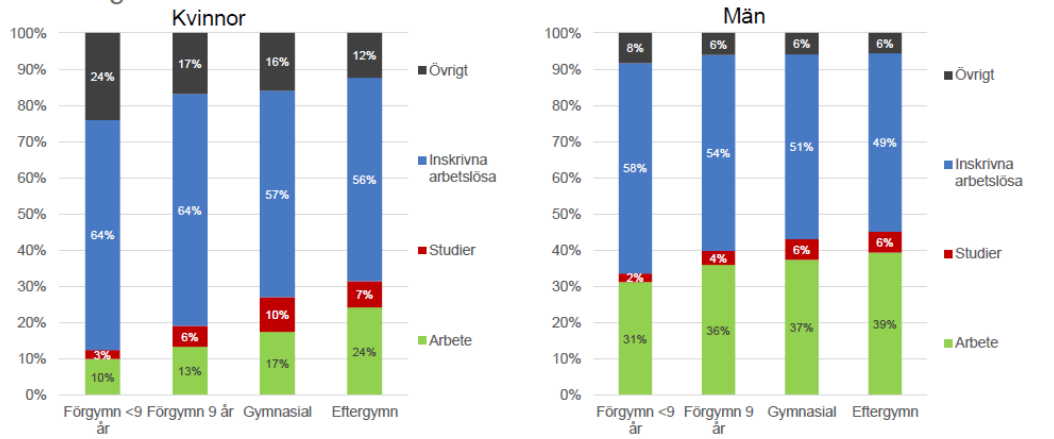




Källa: Arbetsförmedlingen, egna bearbetningar

Kvinnor får arbete i lägre grad än män

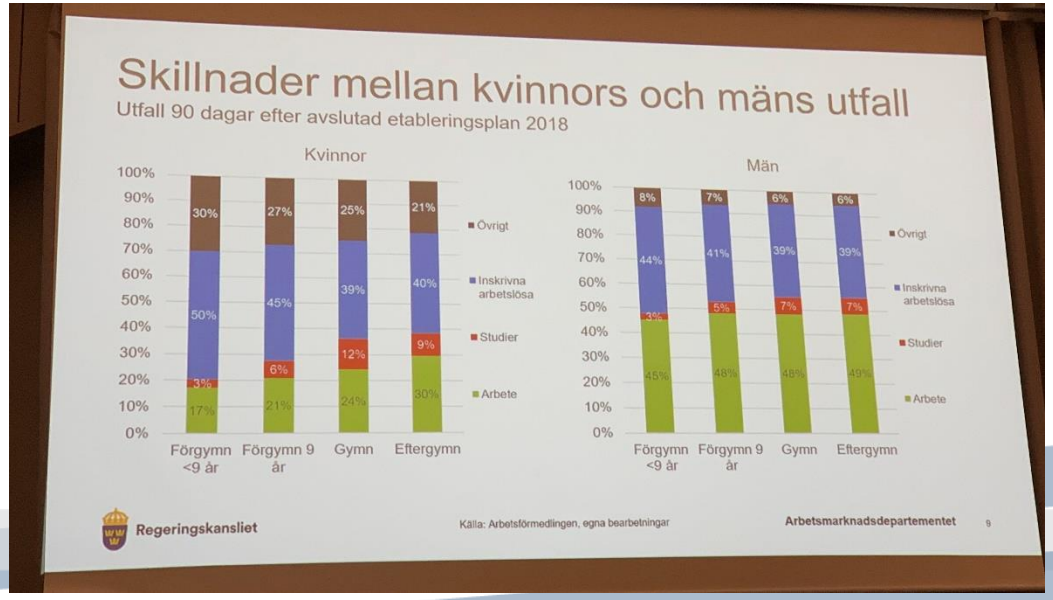
Utfall 90 dagar efter avslutad etableringsplan 2017 fördelat på kön och utbildningsnivå



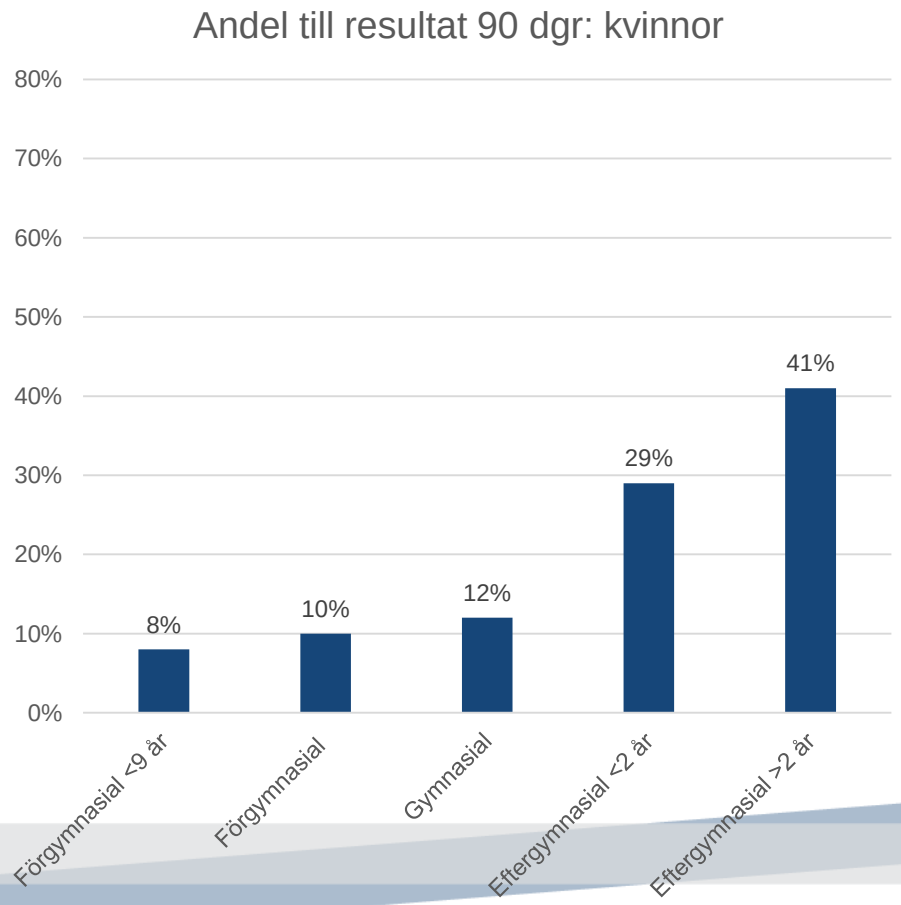
Källa: Arbetsförmedlingen, egna bearbetningar

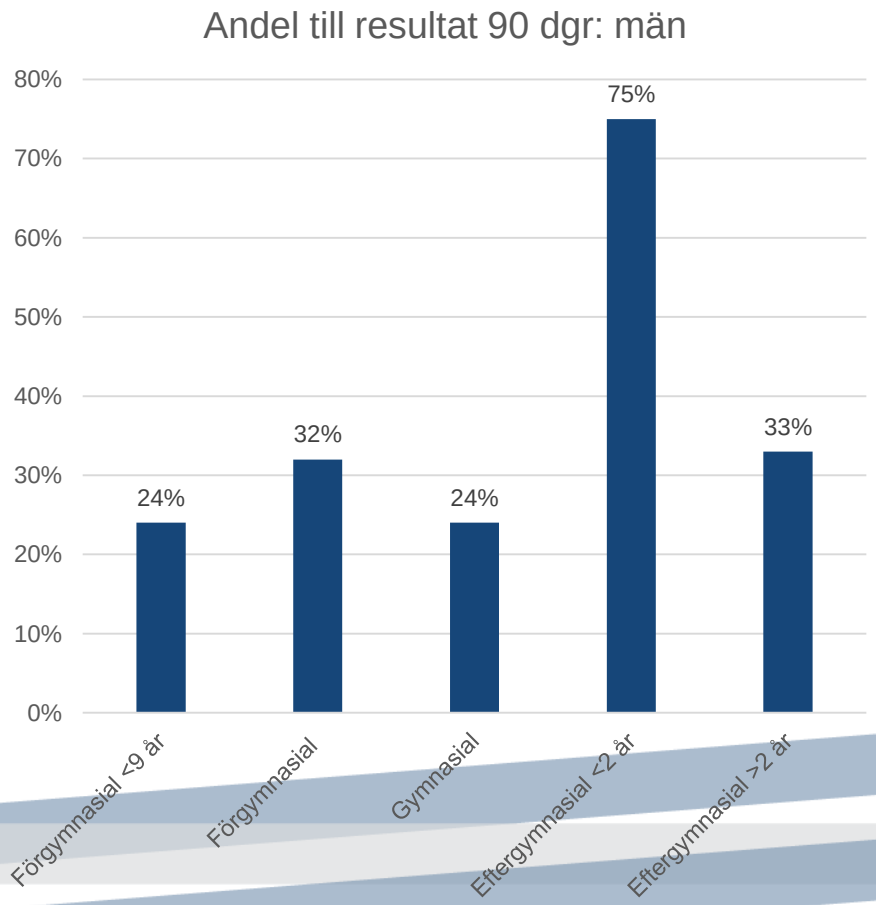
Regeringskansliet

Arbetsmarknadsdepartementet 12



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

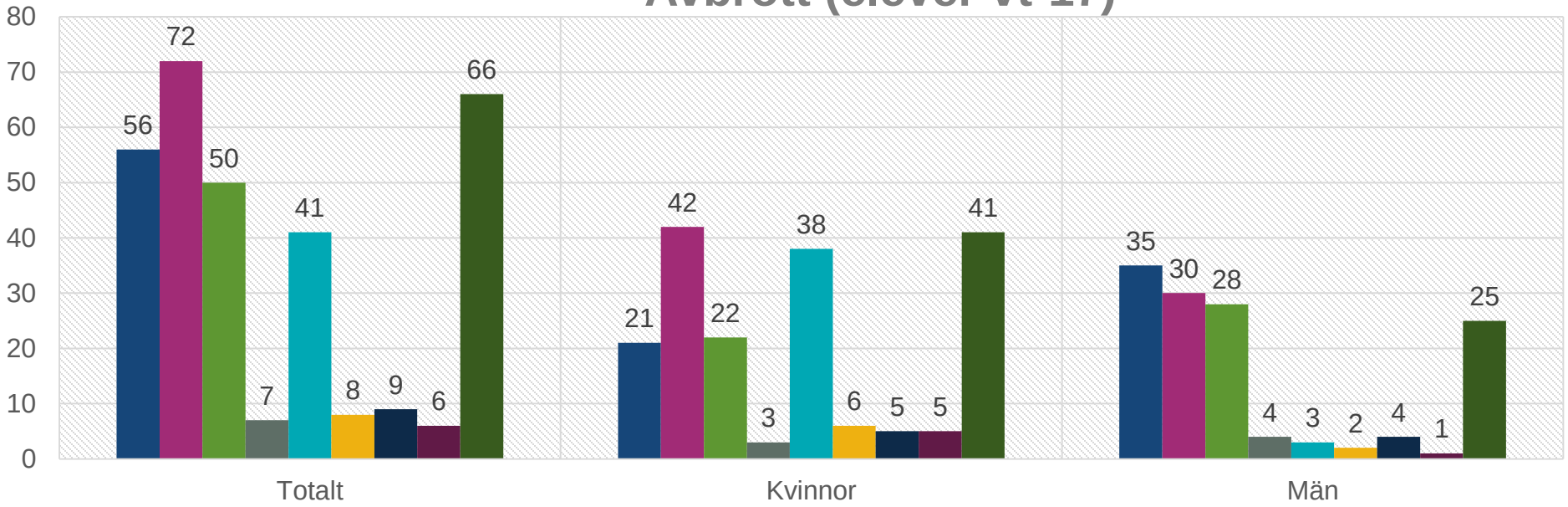




Tankar/reflektioner föregående två bilder?

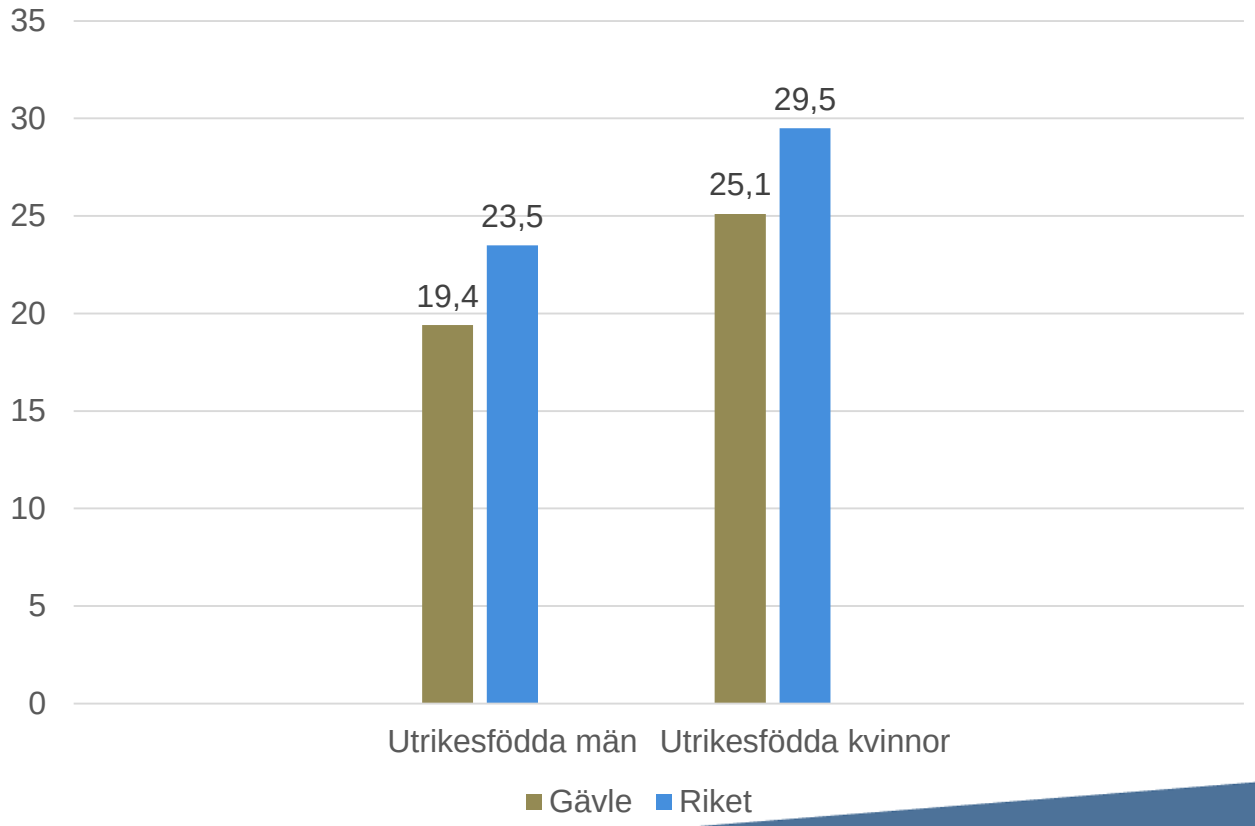
- Varför ser det ut på följande sätt?

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

Medarbetarna fick i grupper 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.

Sammanfattning/Uppföljning av grupparbeten medarbetardag höst 2017

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Gävle KOMMUN

Inbjudan till Integration stordag

Till medarbetare inom Arbetsmarknadsenheten, Vuxenutbildningen Sfi, Socialtjänsten och Arbetsförmedlingen

Fredag den 20 oktober, kl. 13:00 -16:00

Integration i Gävle utifrån ett jämställdhetsperspektiv

Program

13.00 Välkommen och inledning.

13.20 Jämställd integration, utmaningar och möjligheter i Gävle.

14.00 Gruppfördelning och diskussion i grupper.

15.45 Återsamling

Plats: Vuxenutbildningen, Nedre Åkargatan 67 A, Aulan
Anmälan: Ingen anmälan krävs. Kontakta din chef om du inte kan komma.
Fikaupplysningar: Fika kommer att finnas tillgängligt hos Restaurang Två kockar på Vuxenutbildningen. Ni bestämmer själva när det är dags för en paus!

Välkommen!
Chefsgrupp integration DUA

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.

Jämställd integration

Processutbildning i inkluderande bemötande

För de medarbetare från
Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsenheten, Vuxenutbildningen Sfi och Socialtjänsten som sitter i **Samlokaliseringen/Sfi studier med praktik**.

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, självkännedom, 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.

När skapas ojämställdhet och ojämlikhet i våra verksamheter?

Samverkan för en jämställd integration i Gävle

Reflektioner, erfarenheter, händelser och arbetssätt från Samlokaliseringen/Sfi med praktik

Lina Lönn
Konsulent
Gävle kommun, Välfärd Gävle
Praktik & arbetsliv

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas, och därför måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Det innebär att alla beslut som berör individer ska belysa, analysera och beakta villkoren för kvinnor och män.

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

Jämställd rådgivning/vägledning?

Makt

Eftersom makt finns närvarande i varje möte präglas också rådgivningssituationen av ett maktförhållande där rådgivaren/vägledaren genom sin **kunskap** och **expertis** är en auktoritet i förhållande till sin klient.

Blir era ord ”lag”?

Vågar deltagarna säga något helt annat?

Material hämtat från Idébok – Erfarenheter och tips för att främja jämställd företagarrådgivning.

Jämställd rådgivning/vägledning?

World values survey i vardagen

Linas reflektioner om obalansen i mötet med deltagare, pg av.

Olika kunskapsbakgrunder

Olika språk

Olika bakgrund

Olika kartor

Olika mål med livet

Det egna könets betydelse för relationer/samtal i rådgivningsrummet

Diskussionsfråga

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

- **Reflektera själv i några minuter**
- **Samtal i grupper om 3 personer**
- **Redovisa, ställa frågor och diskutera**

Material hämtat från Idébok – Erfarenheter och tips för att främja jämställd företagarrådgivning.

Det egna könets betydelse för relationer/samtal i rådgivningsrummet

Utmaningen och lösningen handlar om att rådgivaren/vägledaren utvecklar en lyhördhet inför vilka traditionella normer och föreställningar som inverkar på rådgivningssituationen.

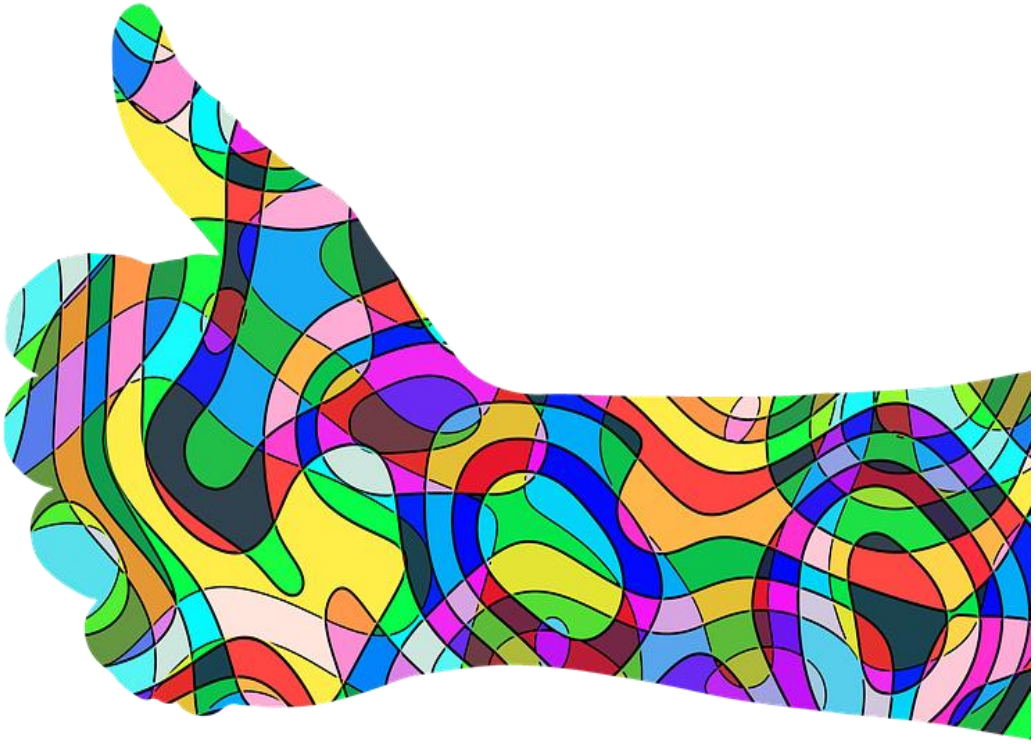
Då kan rådgivaren/vägledaren välja att utifrån behov

- undvika
- kompensera
- förstärka
- tona ned

olika saker.

Material hämtat från Idébok – Erfarenheter och tips för att främja jämställd företagarrådgivning.

Goda exempel



Andra exempel på samverkan för en jämställd integration i Gävle

Jämställdhet

Vad är det?

Föreläsningar och diskussioner med deltagare/nyanlända på Sfi med praktik i Gävle

Jämställdhet på jobbet

- Kan män och kvinnor ha samma jobb i ditt hemland?

Film: Nyfiken på Sverige

https://urskola.se/Produkter/206228-Nyfiken-pa-Sverige-Jamstalldhet

Föräldraledighet

- Hur är det i ditt hemland?
- Vem ska vara hemma med barnen? Varför?

Samtalsmaterial "Dags att prata", Umeå kommun

Vem ska …..

- Städa hemma?
- Jobba?
- Studera?
- Handla mat?
- Byta blöja?
- Laga maten?
- Diska?
- Hjälpa barnen med läxa?
- Lämna barnen på förskolan?
- Natta barnen?
- Betala räkningar?
- Tvätta bilen?

Lagar i Sverige

- I Sverige har varje person frihet att gifta sig med vem hon/han vill.
- Tvångsäktenskap är förbjudet.
- Straffet för tvångsäktenskap kan vara 4 år.
- Det är också förbjudet att resa till hemlandet och tvinga en person att gifta sig där.

Då kan föräldrarna/släkten också få fängelsestraff.

Samverkan med Högskolan i Gävle

Slutsatser

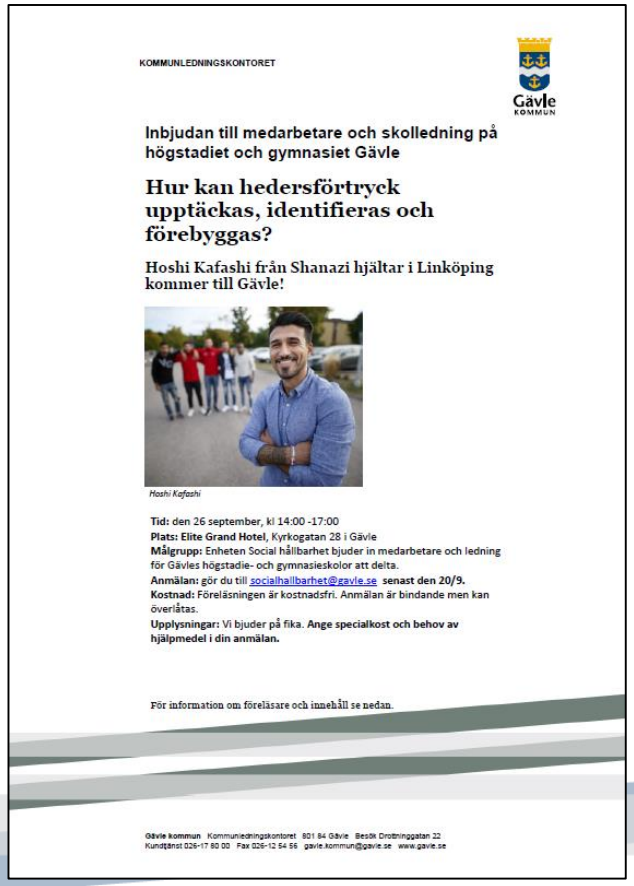
- Det finns en del brister med integrationsprocessen som framkommer i kvinnornas berättelser
- Blir som kamp mot systemet – leder till känslor av frustration
- Lågt ställda förväntningar från majoritetssamhället och myndighetspersoner
- Att vara mamma med små barn. Kön och etnicitet samverkar - intersektionalitet
- Glöms kvinnorna bort när många åtgärder riktas mot ungdomar?

Maja Lilja, fil dr., universitetsadjunkt
Högskolan i Gävle, Akademin för Hälsa och Arbetsliv

Hedersrelaterat våld och förtryck och könsstympning

Flera kompetenshöjande insatser 2018 och 2019

Inventering av case i Gävle kommuns verksamheter.



KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Gävle KOMMUN

Inbjudan till medarbetare och skolledning på högstadiet och gymnasiet Gävle

Hur kan hedersförtryck upptäckas, identifieras och förebyggas?

Hoshi Kafashi från Shanazi hjältar i Linköping kommer till Gävle!

Hoshi Kafashi

Tid: den 26 september, kl 14:00 -17:00
Plats: Elite Grand Hotel, Kyrkogatan 28 i Gävle
Målgrupp: Enheten Social hållbarhet bjuder in medarbetare och ledning för Gävles högstadie- och gymnasieskolor att delta.
Anmälan: gör du till socialhallbarhet@gavle.se **senast den 20/9.**
Kostnad: Föreläsningen är kostnadsfri. Anmälan är bindande men kan överlåtas.
Upplysningar: Vi bjuder på fika. **Ange specialkost och behov av hjälpmedel i din anmälan.**

För information om föreläsare och innehåll se nedan.

Gävle kommun Kommunledningskontoret 801 84 Gävle Besök Drottninggatan 22
Kundtjänst 026-17 80 00 Fax 026-12 54 56 gavle.kommun@gavle.se www.gavle.se

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Gävle KOMMUN

Inbjudan till Elevhälsan Gävle

Hur kan hedersförtryck och könsstympning identifieras och förebyggas?

Petra Blom från Nationella kompetensteamet mot hedersförtryck kommer till Gävle!

Petra Blom

Tid: den 19 oktober, kl 13:15 -16:00
Plats: Clarion Hotel Winn, Norra Slottsgatan 9 i Gävle
Målgrupp: Enheten Social hållbarhet bjuder in Elevhälsan Gävle att delta.
Anmälan: gör du till socialhallbarhet@gavle.se **senast den 8/10.**
Kostnad: Föreläsningen är kostnadsfri. Anmälan är bindande men kan överlåtas.
Upplysningar: Vi bjuder på fika. Ange specialkost och behov av hjälpmedel i din anmälan.

För information om föreläsare och innehåll se nedan.

Gävle kommun Kommunledningskontoret 801 84 Gävle Besök Drottninggatan 22
Kundtjänst 026-17 80 00 Fax 026-12 54 56 gavle.kommun@gavle.se www.gavle.se

Diskutera i bikupa:

- Hur ser jämställdhetsutmaningarna ut i era sammanhang?

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

Lina Lönn
Konsulent
Gävle kommun, Välfärd Gävle
Praktik & arbetsliv
Tel: 026-179792, lina.lonn@gavle.se