

Arbetet med horisontella principer i Värmlands Framtid

Jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering

I inledningen av projektet upprättades mål beträffande lika möjligheter, icke diskriminering, tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning och jämställdhet. Målen var att projektet skulle arbeta med:

- Kunskap om förekomst av och mekanismer bakom diskriminering, utestängning utifrån tillgänglighet och kön används i projektets utformande och genomförande.
- Identifiera och undanröja hinder för att alla deltagare oavsett diskrimineringsgrund ska kunna vara delaktiga i projektets insatser.
- Bryta stereotypa mönster utifrån individuella faktorer som ger ökad risk för ungdomsarbetslöshet

För att nå dessa mål planerades följande aktiviteter: *Utbildningsinsatser, workshops, upprättande av rutiner och metoder samt tillämpning av rutiner och metoder i det dagliga arbetet.*

Personalen i projektet hade vid projektstart olika kunskapsbas inom området. Många var väl förtrodda med, och förankrade i de horisontella principerna – genom jobb och erfarenhet. Trots detta var det få som i starten hade konkreta planer för hur arbetet med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering skulle införlivas i projektet. Det var därför viktigt att börja med att skapa en gemensam kunskapsgrund att stå på och utifrån det arbeta fram planer och modeller.

Projektets arbete för att säkerställa deltagande på lika villkor

Medvetet arbete med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering

Projektet har i arbetet utgått från ett normmedvetet/normkritiskt förhållningssätt. Det innebär att arbeta med att tydliggöra och ifrågasätta normer som påverkar personers möjligheter. Att tillhöra en norm (något som anses vanligt och inte ifrågasätts) innebär fördelar. Ofta blir fördelarna synliga först då någon bryter mot normen. Ju färre normer en person passar in i, desto mer begränsat blir ofta handlingsutrymmet. Projektet har arbetat för att undvika att reproducera normer, ifrågasätta normer, synliggöra både personer och grupper som befinner sig inom och utanför normen, inkludera utan att fokusera på problem eller avvikelser, ta upp skillnader i förutsättningar för olika grupper där det är relevant och aktivt främja likabehandling genom ett respektfullt förhållningssätt.


VÄRMLANDS » FRAMTID

Att befinna sig inom normen

- Bekvämt
- Inkluderad
- Välkommen
- Inflytande
- Delaktighet
- Tolkningsföreträdare
- Makt/handlingsutrymme /egenbestämmande

.....eller inte

- Utanförskap
- Ifrågasättande
- Behöva hävda sig och sin rätt
- Vara "undantaget"
- Villkorad respekt och inkludering



När vi ifrågasätter
normer så skapar
vi också en ny norm...

Källa: PPT Agneta Tynander, Landstinget i Värmland

Arbetet med jämställdhet

Projektet har genom olika fortbildningsinsatser arbetat med att:

Ge projektpersonal ökade kunskaper om diskriminering och utestängning utifrån kön och orsakerna bakom samt med att öka kunskaper om jämställdhetsfrågor och skapa medvetenhet och ett normkritiskt tänkande.

Detta har gjorts bl.a. genom kompetenshöjande insatser i form av föreläsningar och workshops.

Hur projektet har samlat in data och gjort analyser utifrån jämställdhet och kön

Värmlands framtid har arbetat med utmaningar och utvecklingsområden i länet gällande bl.a. arbetsmarknadens könssegregering, könsstereotypa utbildningsval och skillnader i könen gällande ohälsotal. Jämförelser bygger i dessa sammanhang ofta på könsuppdelad statistik. I projektets könsuppdelade statistik har vi använt juridiskt kön. Kön kan också definieras på andra sätt såsom identitet, uttryck och funktion. I enkäter som utformats i projektet har vi med hänsyn till detta använt oss av formuleringen "folkbokförd som kvinna/man" eftersom det är statistik för det juridiska könet som efterfrågas vid rapportering till Europeiska socialfonden och Statistiska centralbyrån. Data har bl.a. samlats in kring avslutsorsaker, utbildningsnivå och mående.

Insatser, verktyg och tillämpning

Personal i projektet har erbjudits fortbildning löpande under projektets gång, däribland: Schysst kommunikation (jämställdhet), normkritik tillgänglighet utifrån funktionsvariationer, kränkningar på nätet, lågaffektivt bemötande, "en riktig man" (om mansnormen) och inbjudningar till årliga kostnadsfria jämställdhetsdagar Gen(i)us som arrangeras av Region

Värmland och Länsstyrelsen i Värmland. Föreläsningar har också erbjudits för både personal och deltagare i projektet om fysiska och neuropsykiatriska funktionsvariationer m.m.

Utöver detta finansierade projektet under några månader en konsultativ tjänst avseende jämställdhet och normkritik för att ge projektledarna stöd i arbetet lokalt, utifrån respektive kommuns behov. Det konsultativa arbetet bestod bl.a. i att hjälpa personal att se över kommunikationen i tryckt material såsom broschyrer och blanketter eller hemsidor, hålla i föreläsningar för personal och deltagare, vägleda personal eller liknande. Särskild satsning avseende fördjupning i normkritik gavs också till projektkoordinatorer för att kunna utgöra ett bättre stöd till personalen ute i kommunerna.

Frågan om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering har varit aktuell vid projektledarträffar, lokala och centrala styrgrupper, föreläsningar, konferenser och fortbildningsinsatser. I projektet har vi metodmässigt frågat om tillgänglighetsanpassningar vid sammankomster av dessa slag och använt mikrofoner och andra hjälpmedel för att öka tillgängligheten. Projektet har använt formuleringen "Folkbokförd som kvinna/ man" vid informationsinsamlande för enkäter m.m. eftersom det är det folkbokförda som tas upp i statistik och inte det kön som personen identifierar sig med. Här finns utvecklingsarbete att göra då det förekommit att deltagare inte alltid känt sig nöjda med denna formulering. Vi behöver fortsätta arbeta så att kommunikationen sker på ett schysst sätt och att utestängning minimeras.

Personalen i Värmlands framtid har arbetat med individens mål i fokus och varit uppmärksamma på om det stöd eller de aktiviteter som efterfrågas följer mönster, normer m.m. Är behoven som uttrycks utifrån vad deltagaren tror förväntas (enligt norm) eller är det den enskildes verkliga behov? Personal i projektet beskriver att "*alla deltagare tillfrågas/får erbjudande om allt*", d.v.s. ingen urskiljning av erbjudanden sker utifrån personalens förförståelse. Personal har däremot medvetet tydligt och vid flera tillfällen presenterat traditionellt normbrytande förslag på t.ex. friskvård, praktik, arbete eller studier för deltagare för att tydliggöra möjligheten att välja utifrån intresse, inte utifrån vad som förväntas enligt norm. Projektpersonalen beskriver:

"Det är viktigt att erbjudande om aktiviteter ställs till alla deltagare och att inte utgå ifrån att det t.ex. bara är killar som vill delta i innebandy och att tjejer gillar yoga."

I vad och hur deltagaren sedan väljer att delta är upp till var och en. Projektet arbetar för att ge varje enskild ungdom förutsättningar att göra individuellt medvetna val!

Projektpersonal har tillämpat kunskaper om jämställdhet i arbetsmetoder och rutiner på olika sätt beroende på förutsättningar i det lokala delprojektet, men det har också funnits gemensamma former av tillämpning. Ett konkret exempel är arbetet med det stödmaterial som arbetats fram för att förbättra förutsättningarna för ett jämlikt bemötande i mötet med deltagare i projektet. En arbetsgrupp i projektet arbetade fram en checklista för arbetet som utgår från fem centrala delar i arbets sättet. Till varje del finns två checkfrågor som stöd. Här följer en kort beskrivning med områden och checkfrågor.

Checklista med stödfrågor - jämställdhet

Bemötande

- Är mitt bemötande individuellt och könsneutralt?
- Ger jag alla deltagare oavsett kön lika mycket tid och utrymme?

Kommunikation

- Är kommunikationen könsneutral i både tal, bild och skrift?
- Kommunikerar jag jämställdhet?

Aktivitet

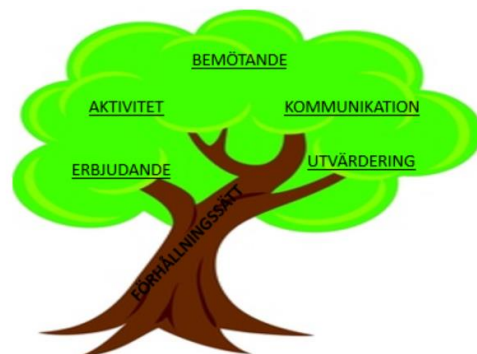
- Tänker jag jämställt vid aktiviteter?
- Fördelar jag resurserna lika mellan könen?

Erbjudande

- Ger jag alla deltagare samma erbjudande oavsett kön?
- Tänker jag jämställt kring vad jag erbjuder?

Utvärdering

- Hur vet jag att jag arbetar med jämställdhet?
- NÖHRA (Nuläge, Önskat läge, Hinder, Resurser, Aktivitet)



Projektets arbete med att göra verksamheten tillgänglig så att deltagare kan delta i aktiviteter utifrån sin vilja och förmåga oberoende av funktionsvariationer eller andra hinder

Arbetet med tillgänglighet

Enligt Myndigheten för delaktighet och funktionshinderspolitiken ska alla människor, oavsett funktionsförmåga, ha samma möjligheter att vara delaktiga i samhället och ta del av

mänskliga rättigheter. Att ge lika möjligheter och skapa delaktighet är centralt för arbetssättet i Värmlands Framtid och även inom detta område så har projektet valt ett normkritiskt perspektiv.

Insatser, verktyg och tillämpning

- Kunskap om förekomst av och mekanismer bakom diskriminering, utestängning utifrån tillgänglighet och kön används i projektets utformande och genomförande.
- Identifiera och undanröja hinder för att alla deltagare oavsett diskrimineringsgrund ska kunna vara delaktiga i projektets insatser.

Projektet har satsat på fortbildning till personal för att öka kunskapen om svårigheter som kan finnas utifrån olika tillgänglighetsaspekter, t.ex. neuropsykiatriska funktionsvariationer. Även här vill projektet skapa en gemensam kunskapsgrund för att utifrån det arbete fram planer och modeller.

Psykisk ohälsa har också varit ett område som införlivats kring tillgänglighet, då även psykisk ohälsa kan göra att personer får svårigheter inom förmågor som t.ex. planering eller automatisering. Färdigheter som människor normalt sett har kan sättas ur balans om den psykiska ohälsan är stor. Att personal har goda kunskaper om sådana svårigheter och hur de kan bemötas kan vara avgörande för om en deltagare ska känna sig väl bemött och skapa förutsättningar för att de når så långt som möjligt utifrån sina förutsättningar.

Nedsatta exekutiva funktioner i praktiken

- Bristande planeringsförmåga
- Igångsättningssvårigheter
- Bristande tidsuppfattning
- Bristande automatisering
- Bristande förmåga att skifta uppmärksamhet
- Bristande feed-back-funktion

Källa: PPT Maria Unenge Hallerbäck, Maria Marinopoulou, Landstinget i Värmland.
Föreläsning om tillgänglighet 2015-11-05'

Personal har fått fortbildningsinsatser med konkreta tips och verktyg för att öka tillgängligheten, ge lika möjligheter och öka delaktigheten.

Tydlighet i praktiken

- Ta ansvar för samtalets struktur, var aktiv
- Tydliggöra sammanhang ("Varför träffas du och jag?")
- Undvika ironi och anspelningar
- Försiktighet med skämt
- Konkretisera
- Okej med korta, konkreta meningar
- Invänta vid svarslatens (men undvik "otydlig tystnad")
- Öppna frågor kan gå bra, men bör ofta kompletteras med mer specificerade frågor
- Visuellt stöd under och efter samtalet

Exempel på visuellt stöd

- Samtalssammanfattning
- Överenskommelser
- Anpassade kallelser
- Sociala berättelser
- Bilder: teckningar, kurvor, streckgubbar

Projektpersonal har tillämpat kunskaper om tillgänglighet i arbetsmetoder och rutiner på olika sätt. Ett konkret exempel är det stödmaterial som arbetats fram för att förbättra förutsättningarna för ett tillgängligt bemötande. Även för detta område gjorde en arbetsgrupp i projektet en checklista. Arbetsgruppen skapade, på liknande sätt som för arbetet med jämställdhet, en enkel modell att applicera på verksamheten där de utgår från fem centrala delar i arbets sättet och har tagit fram checkfrågor till varje.

Checklista med stödfrågor - tillgänglighet

Kommunikation

–*Tänker jag tydlighet och tillgänglighet gällande:*

- Tal, skrift, bild, materiel
- Öppettider, telefontider
- Kroppsspråk

Aktivitet

- *Tänker jag tillgänglighet gällande:*

- Delaktighet
- Rutiner, tider
- Lockande, intresse
- Alternativ

Personal

- *Tänker jag tillgänglighet utifrån behov gällande:*

- Flexibilitet
- Lyhördhet
- Mångfald
- Jämlikhet

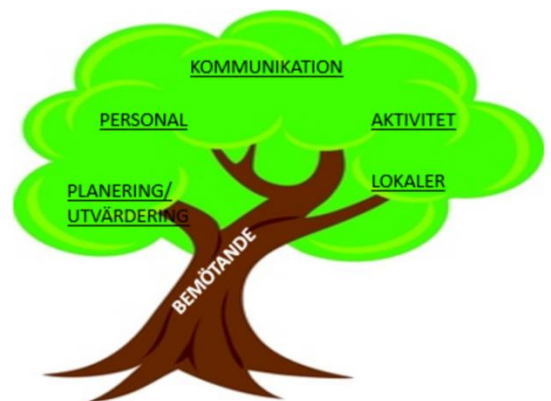
Lokaler

- *Tänker jag tillgänglighet gällande:*

- Utformning
- Presentation

Utvärdering

- Hur vet jag att jag arbetar med tillgänglighet?
- NÖHRAE (Nuläge, Önskat läge, Hinder; Resurser, Aktivitet/Agera, Effekt)



Exempel på tillgänglighetsanpassningar som gjorts i projektet är t.ex. att personal vid friskvårdsinsatser i grupp tydliggjort att detta inte förutsätter gemensamt ombyte, utan att det finns andra alternativ för ombyte, då sådana situationer kan göra att deltagare väljer bort aktiviteten p.g.a. oro för detta moment. Inledningsvis i kontakten med deltagare har personal frågat om hur de vill bli kontaktade, vilka kommunikationssätt de föredrar och diskuterat kring hur arbetet behöver läggas upp för att det ska fungera för dem. Deltagarna får själva sätta ord på det stöd och de förutsättningar som de har behov av. Denna information kring hur det fungerar bäst är viktig att ha med sig genom hela arbetet, t.ex. vid förberedande av friskvård, studier, praktik eller arbete. Detta arbetssätt gör att deltagaren känner sig bekräftad, lyssnad till och att behoven som de uttryckt tas på allvar.

Projektets arbete med icke-diskriminering

Arbetet med icke-diskriminering

Diskriminering sker när någon missgynnas eller kränks och missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder). Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering. För att motverka detta har projektet genom olika fortbildningsinsatser samt insatser och aktiviteter till deltagare arbetat med att:

Identifiera och undanröja hinder för att alla deltagare oavsett diskrimineringsgrund ska kunna vara delaktiga i projektets insatser.

Insatser, verktyg och tillämpning

Personal har genom fortbildningsinsatser fått ökad kunskap och konkreta tips/verktyg i det dagliga arbetet för att skapa medvetenhet kring utestängande mekanismer utifrån diskrimineringsgrunderna. Genom medvetet arbete kan personalen se till att deltagare ges lika möjligheter och öka delaktigheten.

Projektets verksamhet har varit öppen för alla i åldersgruppen och de har inte behövt en särskild myndighetstillhörighet eller remiss för att kunna delta. I de fall projekten behövt göra prioriteringar, så har de mest utsatta prioriterats, t.ex. de med lägst utbildningsbakgrund. Personalen har arbetat med att vara tydlig med att alla är välkomna och att den enskilde väljer själv om hen vill dela med sig av sin bakgrund/mående/situation både vad gäller enskild personal eller i gruppverksamhet. Personalen har mött deltagarna där de är och utifrån det de valt att berätta om sig själva.

Projektet har arbetat med att sprida kunskap om heterogeniteten i målgruppen (unga som varken arbetar eller studerar, UVAS) till personal i olika organisationer. En nyanserad bild av målgruppen behöver spridas så att inte personal missar att ge information eller att uppmärksamma behov hos deltagare.

Genom NDI har projektet följt upp hur deltagarna upplever verksamheten, bl.a. utifrån förekomst av diskriminering och kunnat ta diskussioner med bakgrund i detta. Om signaler framkommit på att det inte är helt OK, har det varit viktigt att ta tag i detta direkt för att visa att det är viktigt att alla trivs i verksamheten. Personal beskriver hur de dämpar jargong genom att t.ex. tydliggöra att i gruppaktiviteterna är vi tillsammans och det är viktigt för att alla ska kunna delta att vi visar varandra respekt. Det har också varit viktigt att lyfta fram och ge beröm för schysst uppträdande, när personal hör och ser att de är inkluderande. I arbetet med materialet i 7-Tjugo görs gruppkontrakt och deltagarna får också själva vara med och bestämma vilka regler som ska gälla.

Arbetet med att skapa en inkluderande verksamhet har också bestått i granskning av kommunikation, informationsmaterial (text och bild) och lokaler (tillgänglighet och utformning).

Genom insamlande av data kring deltagarnas tid i projektet har personal bl.a. kunnat följa hur resurser fördelats och lagt vikt vid att dessa ska fördelas jämlikt till projektdeltagare, utifrån individuella behov (ej utifrån diskrimineringsgrund, t.ex. kön). Resursfördelning har följts gällande individuell tid, tid i grupp, praktik, studier och friskvård. Om sned fördelning upptäckts har personal kunnat se över om de behövt justera något i insatsernas utformande så att fördelningen sker utifrån individuella förutsättningar och behov.

Exempel på praktiska övningar/insatser som genomförts i arbete med deltagarna för att öka kunskap och medvetenhet om och arbeta för jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering:

- Spel, ex. kortlekar som ställer frågorna på sin spets, som skapar medvetenhet och gör att varje deltagare får fundera, värdera och ta ställning.
- Övningar utifrån 7-tjugo-materialet.
- Prata om normer och roller i samhället, i skolan, i arbetslivet och på fritiden och hur de kan fungera utestängande. Att prata om hur innanförskapet kan stänga ute.
- Föreläsningar för deltagare för att höja kunskapsnivån om bl.a: sexuell läggning, normer och värderingar, vikten av att våga tro på sin förmåga, ADHD m.m.
- Visat filmer som problematiserar jämställdhet, med efterföljande diskussioner.
- Personal är förebilder och visar att alla är lika värda, har rätt att vara olika och att det är normer som begränsar oss.
- Åkt och hämtat deltagare som varit i behov av det p.g.a. långt avstånd eller psykisk ohälsa. Varit med som personal under olika aktiviteter som stöd och medarbetare.

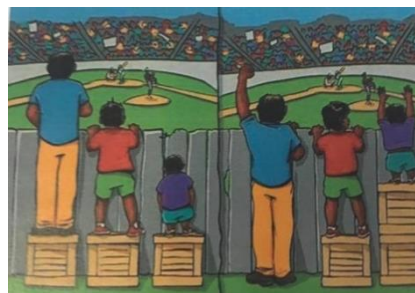
- Ensamstående mammor har i vissa fall kunnat ta med sig sina barn för att kunna delta.
- Haft individuella aktiviteter för de som haft behov av det. Gjort hembesök, enskilda samtal, enskilda studiebesök på skolor eller praktik/arbetsplatser, haft friskvård individuellt genom att följa med på gym/bad, spela tennis, gå promenad e.t.c.
- Haft gruppaktiviteter i mindre grupper
- Socialträning – följa med som personal och vistas i miljöer som är svåra för individen.

Resultat av arbetet med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering

Projektets arbete har resulterat i att personal och deltagare ökat sin kunskap och medvetenhet om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering samt om vinsterna med ett bättre utfall och ökad delaktighet som följd av detta arbete. Att deltagaren själv är med och gör upp sin handlingsplan, gör upp t.ex. hur de vill hålla kontakten och vilka aktiviteter de behöver och kan delta i ökar graden av deltagande, motivationen och känslan av egenmakt. Arbetet har ökat delaktighet och inkludering. Personal i projektet berättar också att arbetssättet i Värmlands Framtid inneburit att en del verksamheter fått ändra på tidigare förhållningssätt och arbetssätt som inte fungerat, t.ex.: ”De (ungdomarna) får väl lära/skärpa sig!” eller ”De kom inte, så då får de inget.”

Genom att ställa frågan: ”Vad fungerar för dig?” får alla deltagare möjlighet att berätta vilket stöd de behöver. Det handlar inte om rättvisa, utan om att skapa lika möjligheter och förutsättningar för alla att delta. Projektet har arbetat med ett flexibelt och icke-värderande arbetssätt, där den enskilde deltagaren får det stöd hen behöver. Jämlikhet handlar inte om att ge alla samma sak, utan om att ge alla förutsättningar att delta på så likvärdigt sätt som möjligt. Projektpersonalen beskriver arbetet såhär:

*”Deltagarna har fått det de behövde
– inte samma stöd till alla, utan rätt stöd till alla, så
att lika möjligheter skapas.”*



Under projektet har löpande uppföljning gjorts av deltagarnas nöjdhet med verksamheten via en enkät (Nöjd Deltagarindex). Detta har också fungerat som ett verktyg för inflytande över verksamheten där deltagarna förutom att tycka till om verksamheten också kommit med förslag på förändringar. Enkäten har också öppna svar för att ge deltagarna möjlighet att lyfta det de tycker är viktigt att förmedla. En av frågorna i enkäten berör icke-diskriminering och

frågor om det förekommer rasistiska, kränkande eller nedvärderande kommentarer eller skämt. Att ställa konkreta frågor har varit ett viktigt verktyg i arbetet, men också ett ställningstagande. Ett exempel på resultat av detta arbete: I ett av delprojekten framkom via NDI att det förekom denna typ av kommentarer eller skämt och projektpersonalen arbetade efter kännedomen om detta extra intensivt med bl.a. många diskussioner och övningar. Vid nästa mättillfälle borde då resultatet kunna se annorlunda ut, men i det här fallet det blev tvärtom: fler ja-svar. Hur kom det sig? Personalen rannsokade sig själva, undrade vad de missat eller behövde ändra på. Orsaken till resultatet fick de i diskussion med deltagarna som uttryckte:

”Nu har vi pratat så mycket om detta, så nu märker vi vartenda litet ord, vartenda tonfall och varenda blick...”

Medvetenheten om förekomst av diskriminering, hur den uppträder o.s.v. hade ökat hos deltagarna, som nu hade dessa ”glasögon” på och uppmärksammade det som tidigare många gånger gått dem förbi. Personalen hade skapat medvetenhet och kunskap som gjorde att deltagarna kunde göra individuellt medvetna val!

Att personal beaktat jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering har säkerställs genom uppföljande samtal, checklistor och NDI (Nöjd Deltagar Index). Löpande under projektet har personal kunnat följa hur deltagarnas tid i projektet fördelats på olika aktiviteter (individuellt, grupp, friskvård, praktik och studier) och kunnat följa om skillnader avseende kön förekommit.

Checklistorna för projektet avseende arbete med jämställdhet och tillgänglighet har säkerställt att dessa perspektiv beaktats i det dagliga arbetet. Checklistor har också använts inför varje månatlig lägesrapport och i planering inför de olika aktiviteterna.

Citat från personal i projektet ger exempel på hur insatserna främjat arbetet:

”Kunskaperna från projektet har också spridit sig ut i våra ordinarie verksamheter genom deltagande i utbildning, samverkan och de resultat vi kunnat påvisa.”

VÄRMLANDS »FRAMTID

”De olika utbildningarna och föreläsningarna har givit mer kunskap och möjlighet att arbeta inom arbetsgrupperna för att ha en gemensam plattform att utgå från.”

”Vi upplever att genom att ha en tillåtande och flexibel verksamhet och ett medvetet förhållningssätt så främjar det jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering.”

”Värmlands framtid har arbetat med ett förhållningssätt där systemet formas efter människan, i stället för tvärtom.”
