

Nulägesbeskrivning av projekt som arbetar med likabehandling

Innehåll

Inledning.....	4
Bakgrund/Vårt uppdrag.....	4
Syftet med denna kartläggning.....	5
Avgränsning och metod.....	5
Redovisning av övergripande styrning.....	6
Lissabonstrategin.....	6
Prioriteringar ESF.....	8
Nulägesbeskrivning.....	10
Prioriteringar i de regionala programmen.....	10
En sammanfattande jämförelse utifrån de regionala planerna.....	14
Nulägesbeskrivning utifrån projektansökningarna.....	14
Vilka problem arbetar projekten med enligt ansökningarna	15
Vilka metoder använder projekten enligt ansökningarna.....	15
Projektens inriktning på olika diskrimineringsgrunder enligt ansökningarna.....	16
Jämställdhetsintegrering och tillgänglighet enligt ansökningarna.....	16
En sammanfattande diskussion om projektansökningarna.....	20
Nulägesbeskrivning utifrån webbenkäten.....	22
Vilka problem arbetar projekten med enligt webbenkäten.....	22
Vilka metoder använder projekten enligt webbenkäten.....	23
Jämställdhetsintegrering, tillgänglighet samt diskrimineringsgrunder enligt webbenkäten.....	23
En sammanfattande diskussion om webbenkäten.....	24

Slutdiskussion.....	25
I vilken omfattning och hur arbetar projekten med metoder för likabehandling i arbetslivet?	25
I vilken omfattning och hur arbetar projekten med kompetensutveckling i arbetet med diskrimineringsgrunderna?	25
Hur arbetar man med tillgänglighetsperspektivet i projekten?	25
Hur arbetar man med jämställdhetsintegrering i projekten?	26
Hur ser projektens inriktning ut i relation till Socialfondens styrdokument?	26
Hur kan vi arbeta vidare utifrån analysens resultat?	26
Slutord.....	27

1. Inledning

Svenska ESF - rådet har sedan år 2007 i uppgift att förvalta Integrations- och Socialfonden. Vi befinner hos nu halvvägs in i programperioden. Inom Socialfonden finns särskild stödfunktion för de drygt 4000 projekt som fonden planerar bevilja medel till. Dessa är ”processtöden”.

Temagrupperna har sedan våren 2009 arbetat med att strukturera sitt arbete och inventera de projekt som Europeiska socialfonden finansierar. Hur ser arbetet ut i landet? Kan man dra lärdomar och se tendenser utifrån samtliga projekt?

2. Bakgrund/Vårt uppdrag

Fem temagrupper arbetar på uppdrag av Europeiska socialfonden med att systematisera och strategiskt sprida lärandet från ESF - projekten. Det gemensamma uppdraget för de fem temagrupperna under denna programperiod (2007-2013) är att ”ta fram, analysera och systematisera projektresultat i syfte att påverka mer långsiktigt än vad de enskilda projekten kan göra själva. Temagrupperna ska nå genomslag och påverka målgrupper inom det aktuella området.”ⁱ

Temagruppernas uppgift är även att främja kunskaps- och opinionsbildning med bidrag från annan relevant forsknings- och utvecklingsverksamhet.ⁱⁱ

Tema Likabehandling är en av temagrupperna som fått detta uppdrag. De andra fyra temagrupperna är Arbetsplatslärande och omställning i arbetslivet (A & O), Entreprenörskap och företagande, Integration i arbetslivet (TIA) och Unga i arbetslivet.

Tema Likabehandlings uppdrag gäller följande kunskapsområden:

- Framgångsrika insatser i arbetet med jämställdhetsintegrering
- Framgångsrika insatser i arbetet med tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning
- Metoder för likabehandling i arbetslivet
- Kompetensutveckling i arbetet med diskrimineringsgrunderna; kön, ålder, etnicitet, trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryckⁱⁱⁱ och funktionsnedsättning

Temagruppens eget formulerade syfte är att bidra till ett arbetsliv där likabehandling är norm.^{iv} Med likabehandling menar vi alla individers rättighet till likvärdiga förutsättningar att delta i arbetslivet.

Temagruppen har under hösten 2009 och våren 2010 anordnat projekträffar i landet, intervjuat projektledare och/eller målgrupp, samt haft med projekt i samband med arrangerade seminarier. Nu blickar vi framåt och vill ha en mer sammanhållen bild av samtliga genomförandeprojekt för att fortsätta det påbörjade arbetet med systematiserandet. För detta ändamål har vi denna vår 2010 genomfört dels en enkät som skickades till samtliga genomförandeprojekt, både programområde 1 om kompetensförsörjning och programområde 2 om ökat arbetskraftutbud.^v

Och dels har vi läst, kategoriserat och analyserat ansökningar från samtliga genomförandeprojekt, både inom programområde 1 och 2.^{vi}

Vi vill med denna samlade bild ge en överblick över hur det ser ut i landet i förhållande till vårt uppdrag. På det sättet får vi en plattform för temagruppens vidare arbete där vi kan systematisera och sprida projektens resultat.

3. Syftet med denna kartläggning

Syftet med denna kartläggning är att få en bild av i vilken utsträckning och på vilket sätt projekten arbetar med våra frågor. Den ska utgöra en bas för vår vidare analys. Denna rapport bygger på ansökningar, andra inhämtade uppgifter från projektens inledande faser, samt enkät.

Rapporten avser att belysa följande:

- I vilken omfattning och på vad sätt arbetar projekten med likabehandling i arbetslivet?
- I vilken omfattning och på vad sätt arbetar projekten med kompetensutveckling i arbetet med diskrimineringsgrunderna?
- Hur arbetar man med att införliva tillgänglighetsperspektivet i projekten?
- Hur arbetar man med att införliva jämställdhetsperspektivet i projekten?
- Hur förhåller sig det vi ser i ansökningarna i relation till de svar som vi får från enkäten?
- Överensstämmer projektens inriktning, ansatser och metoder såsom de presenteras i projektöversikten med föreliggande styrdokument?
- Vad kan vi så här långt lära av processen och hur kan vi arbeta vidare?

4. Avgränsning och metod

För att se om, och i så fall hur, projekten arbetar med våra frågor har sammanställningar av samtliga genomförande projektansökningar på ESFs hemsida studerats och kategoriserats. Samtliga projekt som var i genomförandefasen i början av februari har vi studerat. Totalt handlar det om 590 projekt som sedan har kategoriserats utifrån våra ämnesområden.

En webbenkät med frågor om vilka ämnen projekten arbetar med och hur de närmar sig problemet/lösningen^{vii} och vilka resultat man väntar sig, sändes till samtliga genomförandeprojekt inom programområde ett och två. Frågeformuläret skickades till projektens 576 kontaktpersoner den 4 februari i år. Två påminnelser skickades. Totalt inkom 289 genomförda och avslutade enkäter, vilket ger en 50 procentig svarsfrekvens. Dess resultat har analyserats i förhållande till vad vi sett i ansökningarna.^{viii}

Vidare har vi studerat Lissabonstrategin, de arbetsmarknadspolitiska målen och de nationella prioriteringarna, för att se vad de ställer för krav vad gäller våra frågor. De åtta regionala programmens prioriteringar för likabehandlingsfrågorna har studerats och analyserats i förhållande till hur det faktiskt ser ut i regionens projekt.

Vi har även varit i kontakt med processtöd för jämställdhetsintegrering och tillgänglighet för att få en bild av deras kontakter med projekten. Temagruppen har även haft samtal med ESF - handläggare.

Projektens beskrivning av den planerade verksamheten i ansökningarna behöver inte stämma överens med hur det ser ut i praktiken. Den som skrivit ansökan kanske inte är den som blir utföraren av projektet och innehållet tillsammans med budget kan komma att förändras. Enkätundersökningen har därför haft som syfte att komplettera granskningen av ansökningarna och förtydliga eventuella oklarheter för att ge en mer heltäckande samt uppdaterad bild.

Eftersom vi arbetar inom ett brett område kan flera projekt ha inslag av våra frågor. Dispositionen av föreliggande rapport börjar med en genomgång av de styrdokument som ligger till grund för projekten. Därefter går vi igenom dels projektansökningarna, dels enkäten. Dessa avslutas med en sammanfattande diskussion. Avslutningsvis pekar vi på vägar som temagruppen planerar att fördjupa sig i och rekommendationer till såväl ESF som andra aktörer som vill arbeta med att bidra till att likabehandling blir norm i arbetslivet.

5. Redovisning av övergripande styrning

I detta kapitel presenterar vi vad styrdokumenterna säger om de frågor vi fått i uppdrag att samla in, systematisera och sprida, och hur frågorna prioriteras.

5.1 Lissabonstrategin

Lissabonstrategin är en gemensam strategi för hållbar tillväxt och sysselsättning. Man har 24 integrerade riktlinjer som omfattar den ekonomiska politiken och sysselsättningspolitiken. Några av huvuddragen ur strategin är att se hur man kan möta den allt mer globaliserade världsekonomin och att kunskap är en allt viktigare komponent i den globala konkurrensen. Europas befolkning blir allt äldre samt att de globala miljöutmaningarna påverkar såväl Europa som övriga världen.

Medlemsländerna har satt upp gemensamma mål för att stärka EU:s konkurrenskraft och tillväxt, öka sysselsättningen och den sociala sammanhållningen samt säkra en hållbar utveckling.

Några av dessa handlar om att:

- förbereda EU för övergången till en ekonomi och ett samhälle som baserar sig på kunskaper
- investera i människor och bekämpa social utslagning
- säkra att ekonomins tillväxt går hand i hand med hållbar utveckling

Ett treårigt handlingsprogram för genomförandet av Lissabonstrategin i den nationella politiken har tagits fram av varje medlemsstat. Handlingsprogrammen utgår från de riktlinjerna som framtagits med fokus på reformer för att främja konkurrenskraft och ekonomisk tillväxt samt ökad sysselsättning, och ska riktas för att arbeta för det övergripande målet med hållbar utveckling. Att strategin ska återspegla såväl ekonomisk, social som miljömässig hållbar utveckling har särskilt lyfts av Sverige.^{ix}

Europeiska socialfonden är EU:s främsta verktyg för att finansiera de strategiska sysselsättningspolitiska målen. Arbetskraft och företag i EU-länderna ska vara bättre rustade att möta nya, globala utmaningar genom ökad kompetens och bättre chans till arbete. 75 miljarder euro satsas runtom i EU mellan åren 2007 till 2013 genom Europeiska socialfonden för att uppnå dessa mål. Sverige får cirka 6,2 miljarder kronor av dessa.^x

Tanken är att genom att ge förutsättningar för utvecklingsarbete och nya idéer ska Socialfonden ge ett mervärde till den nationella och regionala politiken. Socialfonden stödjer därför projekt som främjar kompetensutveckling och motverkar utanförskap i syfte att minska andelen kvinnor och män i arbetsför ålder som står utanför arbetsmarknaden.^{xi}

Lissabonstrategin betonar hållbar utveckling där likabehandlingsfrågorna kommer tydligt in i den sociala dimensionen. Att arbeta med dessa frågor i projekten är därmed direkt kopplat till arbetet med att möta de ekonomiska och sociala utmaningar som EU står för.

Sverige har lyft fram att strategin ska återspegla såväl ekonomisk, social som miljömässig hållbar utveckling.

Några av prioriteringarna är:

- ett ökat arbetskraftsutbud
- ökad ekonomisk öppenhet mellan EU och omvärlden
- investeringar i forskning och utveckling
- ett bättre företagsklimat och regelförbättringar
- fortsatt integration av de finansiella marknaderna
- en hållbar energiförsörjning och klimatutveckling^{xii}

Europa 2020 - En ny ekonomisk strategi för Europa

Hösten 2009 påbörjades processen med att ta fram en ny europeisk strategi för tillväxt och sysselsättning av Europeiska kommissionen. Europa 2020, även kallad EU 2020, är en färdplan för EU över hur det ska se ut år 2020 och bygger vidare på Lissabonstrategin. Europeiska kommissionens Europa 2020-strategi ska ta Europa ur krisen och förbereda EU:s ekonomi för nästa årtionde. I denna anges tre centrala drivkrafter för tillväxt: smart tillväxt, hållbar tillväxt och tillväxt för alla.^{xiii}

Man pratar om en smartare och grönare ekonomi med kunskap som drivkraft, där välförhållanden bygger på innovation och bättre utnyttjande av resurser. Vidare pratar man om det livslånga lärandet och hur det kan förbättra den enskilda individens möjligheter till att röra sig på arbetsmarknaden. Särskilt grupperna unga, äldre och kvinnor vill man inkludera i form av förbättrade policys och

handlingsplaner. Med den digitala utvecklingen kan man nu se möjligheten att förbättra situationen för många att få ett mer balanserat liv i relation till arbete och hemarbete.^{xiv} Här ser vi att vikten av *allas* tillväxt för att säkra Europas tillväxt betonas. Därmed kan **likabehandlingsfrågorna** och dess bidrag till att säkerställa likvärdiga möjligheter för alla sägas bli än viktigare framöver. Detta framgår också av att **mobilitet** är en hjärtefråga i den europeiska agendan då den bidrar till kulturell förståelse och ökad mångfald såväl som ökad tillväxt och sysselsättning.

5.2 Prioriteringar ESF

Socialfonden har finansierat projekt i Sverige sedan 1995 och Svenska ESF-rådet har haft ansvaret för Socialfondens svenska program sedan år 2000. Inriktning och innehåll för Europeiska socialfondens stöd till Sverige under perioden 2007-2013 anges i Nationellt strukturfondsprogram för regional konkurrenskraft och sysselsättning (ESF) 2000-2013.^{xv} Programmet ska bidra till att uppfylla Lissabonstrategin som enligt ovan syftar till full sysselsättning, högre kvalitet och produktivitet i arbetet samt stärkt social och regional sammanhållning inom EU. Det övergripande målet för det nationella strukturfondsprogrammet är "Ökad tillväxt genom god kompetensförsörjning samt ett ökat arbetskraftsutbud".

Programmet är uppdelat på tre prioriterade områden:

Kompetensförsörjning

Ökat arbetskraftsutbud

Tekniskt stöd

De två första prioriterade områdena är de vi fortsättningsvis kommer att ägna oss åt i denna rapport. Enligt det nationella programmet ska adekvat kompetens i företag, bättre integration i arbetslivet liksom ungas etablering i arbetslivet särskilt prioriteras.

Programområde 1 fokuserar på att sysselsatta ska ha en adekvat kompetens, att motverka diskriminering och främja likabehandling i arbetslivet och att förebygga långtidssjukskrivningar.

Programområde 2 ska fokusera på personer som står långt från arbetsmarknaden. I andra hand kan ESF-insatserna inom programområde 2 även omfatta insatser för att förebygga att unga hamnar i utanförskap.^{xvi}

Varje prioriterat område ska omfatta en eller flera av riktlinjerna nedan:

Främja sådan kompetensutveckling som säkerställer en omställning av redan sysselsatta så att de inte riskerar arbetslöshet på grund av att de inte har efterfrågad kompetens.

Underlätta för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden att träda in och stanna kvar på arbetsmarknaden genom otraditionella insatser.

Förebygga och motverka diskriminering och utestängning på arbetsmarknaden.

Förebygga långtidssjukskrivningar och underlätta en återgång till arbete för personer som är eller har varit långtidssjukskrivna genom innovativa insatser.^{xvii}

I de nationella riktlinjerna betonas att insatser ska skapa mervärde genom att möjliggöra arbete som syftar till att påverka och förbättra:

Enskilda individers och grupper situation i arbetslivet

Företagens strategier, produktivitet och tillväxt genom tillvaratagande av adekvat kompetensutveckling

Formella och informella rutiner och praxis på arbetsplatserna för utveckling samt tillvaratagande av befintlig kompetens och av arbetskraftsutbudet

Policy och idéutveckling inom politikområden, strukturer och institutioner.

För genomförandet av programmet formuleras fyra kriterier. Projekt som uppfyller minst ett av dessa kriterier vid sidan av övriga stödberättigande kriterier, kan få bidrag:

Lärande miljöer

innovativ verksamhet

Samverkan

Strategiskt påverkansarbete

När det gäller det nationella strukturfondsprogrammets krav på arbete med likabehandlingsfrågorna ska exempelvis integrering av ett jämställdhetsperspektiv främjas under de olika etapperna av fondernas genomförande. Det står klart och tydligt att *”Ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas i projekten.”*^{xviii} Kravet på tillgänglighetsanpassning av projekten framgår också *”I synnerhet är tillgänglighet för personer med funktionshinder ett av de kriterier som ska uppfyllas vid utformningen av de insatser som medfinansieras av fondmedel. Tillgänglighet ska därför beaktas i ESF- projekten.”*^{xix}

Om vi tittar på skrivelsen utifrån våra ämnesområden ser vi att Svenska ESF rådet skriver om:

Att principen om **likabehandling och icke diskriminering** är grundläggande i ett demokratiskt samhälle. Programmets inriktning på en god kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud rymmer målsättningar och därmed insatser i syfte att främja likabehandling av människor i arbetslivet, vilket kan handla om insatser för att öka kunskaperna på detta område. Vidare ska man förhindra varje form av diskriminering under de olika etapperna av genomförandet av fonderna.

I fråga om integration och mångfald ska också inflytande och delaktighet från berörda grupper på arbetsmarknaden säkerställas.

Vidare vill man hitta *”...vägar som leder till integration och återinträde på arbetsmarknaden för mindre gynnade människor, bekämpande av diskriminering när det gäller tillträde till och för många att gå vidare på arbetsmarknaden samt främjande av positiva attityder till mångfald på arbetsplatsen.”*^{xx}

6. Nulägesbeskrivning

6.1 Prioriteringar i de regionala programmen

Vad säger då regionerna i sina prioriteringar i de regionala programmen?

Gemensamt för dem alla är att de utgår från det nationella strukturfondsprogrammet. När vi nedan presenterar regionernas bakgrundsbeskrivning skriver vi om målgrupperna såsom dem beskrivs i de regionala programmen. Nedan presenterar vi de åtta regionala handlingsplanernas huvudproblem samt hur de prioriterar utifrån temagruppens uppdrag.

Övre Norrland

Huvudproblem

- Brist på arbetskraft med rätt kompetens.
- Könsobalans i regionen.
- Skillnad kvinnor och mäns formella utbildningsnivå.
- Könsuppdelad arbetsmarknad.
- Åldersdemografisk obalans.
- Låg förvärvsfrekvens bland äldre.
- Ungas och utrikesföddas svårighet att komma in i arbetslivet.
- Hälsoproblem på grund av utanförskap.

Prioriteringar

- Jämställdhetsintegrering och tillgänglighet på samma nivå som de fyra programövergripande kriterierna.
- Val av arbete ska ske könsneutralt .
- Uppmuntra kvinnor och män att välja - otraditionellt gällande utbildning och yrke.

Mellersta Norrland

Huvudproblem

- Arbetskraftsbrist, befolkning bestående av en hög andel äldre och en låg andel yngre.
- Låg utbildningsnivå
- Etableringsproblematik arbetslivet till följd av utländskbakgrund eller funktionsnedsättning.
- Låg återgång till arbetslivet efter sjukskrivning.

Prioriteringar

- Kunskap om diskriminering och långtidssjukskrivning.
- Jämställdhet och tillgänglighet genom hela programförfarandet, i enlighet med nationella strukturfondsprogrammet.
- Kompetensutveckling till sysselsatta i hur diskriminering kan motverkas och likabehandling främjas.
- Bilaga med kriterier för urval inom programområde 1 och 2.
- Programområde 1
 - insatser för ökad kunskap om jämställdhet
 - insatser för integration, tillgänglighet och mot ohälsa för kvinnor inom vård och omsorg
- Programområde 2
 - projekt som riktar sig till personer med utländskbakgrund
 - insatser för individer med icke nordisk bakgrund för att etablera sig i arbetslivet
 - insatser för kvinnor inom vård och omsorg

Norra Mellan Sverige

Huvudproblem

- Könnssegregerad arbetsmarknad.
- Minskad befolkning i yrkesverksam ålder.
- Svag integration och låg utbildningsnivå.

Prioriteringar

- Likabehandling i arbetslivet, insatser som bidrar till att rusta arbetskraftsutbudet måste kombineras med att efterfrågesidan vidgar sitt perspektiv.
- Jämställdhet och tillgänglighet samt integration/mångfald genomsyrar den regionala planen och programmets insatser.
- Projekt som bidrar till en jämställd arbetsmarknad genom strategier för att motverka en könsssegregerad arbetsmarknad.
- Krav att projekten tydligt beaktar tillgänglighetsaspekterna.
- Bilaga som säger att projekt som uppfyller angivna hållbarhetskriterier jämställdhet, tillgänglighet, integration/mångfald.

Stockholm

Huvudproblem

- Skillnader i inkomst, utbildning, sysselsättning & ohälsa.
- Utrikesfödda, kvinnor, långtidsarbetslösa, funktionsnedsatta & unga särskilt utsatta. Att dessa grupper är mer utsatta än andra och att det kan leda till dubbel diskriminering.
- Kommuner och stadsdelar med en stor andel invånare med utomnordiskt ursprung, högre ohälsa, större arbetslöshet, samt lägre förvärvsintensitet, utbildning & inkomst, jämfört med områden med en liten andel personer med utomnordiskt ursprung.
- Kvinnor i regionen tjänar betydligt mindre än män, men har genomgående högre utbildning i samtliga kommuner i länet.
- Färre kvinnor är arbetslösa men fler arbetar deltid.
- Könsssegregerade arbetsmarknad.
- Diskriminering i arbetslivet.
- Höga ohälsotal med stark koncentration till vissa åldersgrupper.

Prioriteringar

- I samtliga projekt ska arbetet med jämställdhet och tillgänglighet för funktionsnedsatta integreras.
- Programområde 1
 - jämställdhetsintegrering, tillgänglighet & likabehandling
 - värde i att kvinnor & män från olika målgrupper deltar i samma projekt.
- Programområde 2
 - nyanländas etablering på arbetsmarknaden
 - ungas utanförskap samt matchning

Östra Mellansverige

Huvudproblem

- Växande utanförskap.
- Ohälsa kopplat till arbetslöshet i regionen.
- Diskriminering i arbetslivet.

Prioriteringar

- Utgår i sina prioriteringar från den nationella handlingsplanen.
- Medel ska både stärka individen & öka lärandet för att kunna påverka strukturer.
- Skriver mycket kring likabehandling, diskriminering, jämställdhet och tillgänglighet i bakgrund påpekas att varje projekt som ska innehålla jämställdhetsintegrering och tillgänglighet.

Småland och öarna

Huvudproblem

- Låg formell utbildningsnivå, stora behov av kompetensutveckling.
- Könnssegregerad arbetsmarknad.
- Låg andelen nyföretagare.
- Liten tjänstesektor.
- Grupper i utanförskap (långtidsarbetslösa, funktionsnedsatta, utrikesfödda & ungdomar).
- Obalans i ohälsotal.

Prioriteringar

- Projekt som vänder sig till ungdomar.
- Insatser för kvinnor med utländsk bakgrund.
- Jämställdhet och integration ska prägla användandet av medel ur Socialfonden i regionen.
- Samtliga projekt ska ta hänsyn till jämställdhet och tillgänglighet.
- Programområde 1
 - kompetensutveckling som motverkar de problem som den regionala analysen pekar på
 - den begränsade yrkesmässiga/geografiska rörligheten
 - det låga nyföretagandet
 - diskriminering och könsstrukturer
 - obalanserade ohälsotal
- Programområde 2
 - kompetensutveckling
 - bransch-/yrkeskontakter
 - entreprenörskap
 - tillvaratagande av befintlig kompetens
 - mångfald genom att blanda flera målgrupper i projekten

Västsverige

Huvudproblem

- Normer, strukturer & attityder finns som försvårar rörligheten för dem som har arbete.
- Könsegregerad arbetsmarknad.
- Grupper som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden (exempelvis utländsk bakgrund, funktionsnedsättning eller sjukskrivning).
- De som har kunskap som inte längre behövs.
- De som har ofullständig utbildning.
- Den ekonomiska och etnisk segregation har ökat.
- Höga ohälsotal.

Prioriteringar

Prioriteringarna finns i utlysningarna. Finns inget om våra frågor i bilagan riktlinjer för förslag till prioriteringar. Inte heller någonting om jämställdhet/tillgänglighet. I löpande text sägs dock att "jämställdhetsaspekten och tillgänglighet skall på ett tydligt sätt genomsyra insatserna". Ingenting skrivs om jämställdhetsintegrering

Sydsverige

Huvudproblem

- Arbetslösheten högre och sysselsättningsgraden lägre än genomsnittet.
- Könskillnader där kvinnor har lägre sysselsättningsgrad men lägre arbetslöshet än män.
- Fler kvinnor än män återfinns inom yrken där det är svårt att få heltidstjänster.
- Tydliga könsskillnader inom branscherna vad gäller andelen lågutbildade.
- Ohälsotalen för kvinnor är högre än för män.
- Utanförskap kopplat till utländskbakgrund.
- Större andel personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga som står utanför arbetsmarknaden än övriga riket.

Prioriteringar

- Programområde 1
 - kompetensutvecklingsinsats inkluderande insatser för minskad diskriminering och ökad mångfald på arbetsplatsen
 - projekt med tydlig koppling till programområde 2
 - projekt i samverkan
 - projekt som inkluderar insatser för skapande av en hälsofrämjande arbetsmiljö.
- Programområde 2
 - projekt som riktar sig till unga människor, personer med utländskbakgrund, långtidsarbetslösa, långtidssjuka, "förtidspensionärer", funktionsnedsatta samt äldre 55+
 - projekt med tydlig koppling till programområde 1
 - projekt i samverkan
 - projekt som stimulerar till entreprenörskap
 - ingenting nämns om jämställdhetsintegrering eller tillgänglighet

6.1.1 En sammanfattande jämförelse utifrån de regionala planerna

Vad vi sammanfattningsvis kan se utifrån de regionala planerna är att insatser till personer som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden är i fokus. Grupper som framför allt nämns är personer med utländsk bakgrund, personer med funktionsnedsättningar, långtidssjukskrivna och unga. Granskningen visar också att efterfrågan på insatser fokuserar främst på grupperna, inte på strukturerna. Man utgår från att individerna ska förändras snarare än strukturen. Här är dock Norra Mellansverige ett mycket intressant exempel som visar på vikten av att arbeta från båda håll och som lägger "problemet" främst på strukturerna inte på gruppen.

Likabehandlingsfrågorna är synliggjorda i samtliga regionala planer men olika mycket. Hos exempelvis Östra Mellansverige skriver man att kompetenshöjande insatser ska genomföras för att öka medvetenheten om hur diskriminering och utestängning kan förebyggas i arbetslivet, i syfte att främja likabehandling och att bättre ta tillvara befintlig kompetens på arbetsmarknaden.

Den könssegregerade arbetsmarknaden i den egna regionen är också ett problemområde som samtliga regioner lyfter. Alla regionerna visar att de har kunskap inom likabehandlingsfrågor men Norra Mellansverige utmärker sig särskilt med stor kunskap inom området. De menar att frågorna ska genomsyra den regionala planen. Följaktligen bör projektansökningar som bidrar till en mer jämställd arbetsmarknad prioriteras. Mellersta Norrlands checklista med vad de prioriterar för projekt i sin beslutsprocess är också ett bra exempel på underlag utifrån våra frågor.

Nästan alla regioner lyfter frågorna om jämställdhet och tillgänglighet, men dessa betonas olika mycket. Några nämner kort frågorna medan andra har avsnitt som beskriver vikten av frågorna och vilka förändringar dessa kan åstadkomma.

Övre Norrland har valt att presentera jämställdhetsintegrering och tillgänglighet i nivå med de fyra programövergripande kriterierna. Västsverige har inte med något om det i sina riktlinjer för förslag till prioritering men nämner två gånger i löpande text att jämställdhet och tillgänglighet på ett tydligt sätt ska genomsyra insatserna. Stockholm skriver att jämställdhetsintegrering ska vara det strategiska arbets sättet som genomgående ska användas i samtliga projekt. Vidare skriver de att det i både förprojektering och genomförande ska redogöras för hur projekten ska vidta åtgärder för att främja tillgänglighet för kvinnor och män med funktionshinder.

6.2 Nulägesbeskrivning utifrån projektansökningarna

I början av februari i år studerade vi samtliga genomförandeprojekt i ESFs databas.^{xxi} I Databasen finns sammanfattningar till projekten tillgängliga. Dessa sammanfattningar har kopierats från projektens ansökningar och kan därmed utgöra begränsning för vår analys. Vi har inte kunnat se helheten i ansökan, avsnitt som t.ex. aktivitetsplan finns inte med i sammanfattningen. Totalt rör det sig om 590 projektsammanfattningar.

Vi har läst samtliga sammanfattningar och kategoriserat dem utifrån frågorna som vi har fått i uppdrag att följa;

- Framgångsrika insatser i arbetet med jämställdhetsintegrering.

- Framgångsrika insatser i arbetet med tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.
- Metoder för likabehandling i arbetslivet.
- Kompetensutveckling i arbetet med diskrimineringsgrunderna; kön, ålder, etnicitet, trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och funktionsnedsättning.

6.2.1 Vilka problem arbetar projekten med enligt ansökningarna

Utifrån temagruppens uppdrag har vi kunnat identifiera följande problem i ansökningarnas formuleringar: utanförskap, arbetslöshet, kompetensnivå kring jämställdhets- och likabehandlingsfrågor samt förmågan att möta en mångfald hos sina kunder/brukare/medborgare. När vi pratar om utanförskap handlar det främst om grupper som står långt utanför arbetsmarknaden. Två etniska grupper har projekt riktade till just en specifik etnisk grupp, romer och somalier. Ungas och "personer med utländsk bakgrund"/"invandrades" risk för utanförskap och arbetslöshet är mycket vanligt förekommande i problemformuleringen.

En annan problemformulering som flera av projekten arbetar med är att **öka underrepresenterade grupper i yrket eller på det enskilda företaget**. Insatserna fokuserar då på att få in fler kvinnor eller personer med utländsk bakgrund på arbetsplatsen. Denna problemformulering uttrycker sig i PO1 där man med olika verktyg synliggör sin egen oförmåga att tillvarata andras kompetens (och då i relation till den homogena personalkonstellationen i organisationen eller företaget). Man är medveten om sitt homogena förhållningssätt och vill bjuda in de andra.

Att uppmana till **otraditionella yrkesval** i satsningar till arbetslösa unga kvinnor och män samt till kvinnor och män med utländsk bakgrund är också vanligt. Detta betonas även av regionerna samt av ESF och de nationella riktlinjerna som viktigt. Vi kan därmed se att de styrande dokumenten i detta fall fått tydligt genomslag i projektansökningarna.

Svårigheter för personer med **funktionsnedsättning att få arbete** är en problemformulering som förekommer. Här ser vi att problemet ofta läggs på strukturer i företag och samhälle som inte tar tillvara denna grupps kompetens. Metoden i projektet blir därmed att påverka företagen och organisationerna.

Detta, att arbeta med förändring av strukturer, ser vi till större grad i dessa projekt än i projekt riktade till unga och personer med utländsk bakgrund även, om det förekommer även där.

6.2.2 Vilka metoder använder projekten enligt ansökningarna

De metoder som till största del används för att lösa problemen beskrivna ovan är **individuellt anpassade insatser** med coachning, praktik och utbildning samt inslag av empowerment. Det handlar också ofta om att hitta vägar för **samverkan** mellan olika aktörer för att kunna samordna olika insatser framöver.

Utbildning till varslade eller de med risk för att bli varslade för att öka chanser till nytt arbete är en

insats som ofta har någon sorts **likabehandlingsperspektiv**. Detta gäller även de projekt som ska ge stöd i att starta eget företag eller det relativt stora antalet projekt som satsar på socialt företagande för att minska risken för arbetslöshet och utanförskap.

En annan metod som förekommer i stor utsträckning är **validering** av yrkeskunskaper hos personer utan akademisk utbildning, samt hos nyanlända.

I de projekt där det arbetas med likabehandlingsfrågor riktade till att påverka strukturer är utbildning i likabehandling vanligast. Nästan samtliga projekt handlar dock om att utbilda individen. Få kopplar vidare på en strukturell nivå, det vill säga att få till en långsiktig förändring.

I en stor del av alla de 590 projekten finns inslag av likabehandlingsfrågor. Det handlar då ofta om att diskussioner ska föras i projekten om likabehandling, genom en föreläsning i ämnet eller diskussion om jämställdhetsfrågor ute i målgruppen.

6.2.3 Projektens inriktning på olika diskrimineringsgrunder enligt ansökningarna

Drygt en tredjedel (217 stycken) av de 590 projekten arbetar med någon av diskrimineringsgrunderna på ett eller annat sätt. Av dessa arbetar 16 projekt med samtliga diskrimineringsgrunder. Dessa projekt är i huvudsak PO2- projekt riktade till en målgrupp som står långt utanför arbetsmarknaden. 201 projekt arbetar därmed med en eller flera av diskrimineringsgrunderna, men inte med alla.

Den vanligast förekommande diskrimineringsgrunden är ålder, i 94 projekt. Av dessa arbetar flertalet uttalat med diskrimineringsgrunden **ålder- unga** (87 stycken) medan endast 5 projekt uttalat med diskrimineringsgrunden **ålder- äldre**. Den näst vanligast förekommande diskrimineringsgrunden är **etnicitet** (83 stycken), följt av 57 projekt som arbetar med **funktionsnedsättning**.

44 projekt arbetar med diskrimineringsgrunden **kön** (inget projekt arbetar uttalat med kön- man, men ett flertal uttalat med kön- kvinna).

De diskrimineringsgrunder som sällan eller aldrig nämns utöver i de projekt som uttalat arbetar med alla diskrimineringsgrunderna, är därmed **sexuell läggning**, **”könsöverskridande identitet och uttryck”** samt **religion eller annan trosuppfattning**.

I de fall där man inom PO- 1 arbetar med diskrimineringsfrågor och likabehandling är det i utbildningssyfte. I dessa projekt har man till stor del planerat in något eller några seminarier för att höja kunskapsnivån hos målgruppen.

6.2.4 Jämställdhetsintegrering och tillgänglighet enligt ansökningarna

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att nå de uppsatta jämställdhetsmålen. Strategin innebär att jämställdhetsperspektivet ska genomsyra alla beslut, på alla nivåer inom alla samhällsområden och verksamheter.^{xxii}

Vid jämställdhetsintegrering av verksamheten sker därför en (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet för att säkerställa att jämställdhetsperspektivet finns med.^{xxiii}

Den nationella handlingsplanen skriver att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas i projekten.

Jämställdhetsperspektivet behöver finnas med i det dagliga arbetet där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Jämställdhet mellan män och kvinnor ska främjas på alla nivåer, vid utarbetande och genomförande av strukturfondsprogram och projekt både genom en jämn presentation och genom att ett jämställdhetsperspektiv beaktas i arbetet. Jämställdhetsintegrering som huvudstrategi för genomförande av jämställdhetspolitiken vilar på insikten att jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas. Vidare nämns de fyra jämställdhetspolitiska målen i den nationella handlingsplanen som viktiga att ta med i arbetet.

”Integrering av ett jämställdhetsperspektiv och särskilt verksamhet för att öka kvinnors tillträde i arbetslivet och deras varaktiga deltagande och framsteg i arbetslivet och minska den könsrelaterade segregeringen av arbetsmarknaden.”^{xxiv}

Nästan 23 procent (133 st.) av projekten har jämställdhetsintegrerat sitt projekt, dvs. har i enlighet med beskrivningen av jämställdhetsintegrering ovan beaktat ett jämställdhetsperspektiv i projektet. Vad vi kan se är att många av de övriga projekten har ett målgruppsperspektiv när det gäller jämställdhetsintegrering, dvs., det är målgruppen som ska jämställdhetsintegreras genom olika insatser. Det finns även de som beskriver hur deras projekt kommer att leda till en jämställdhetsintegrering av den övriga organisationen, eller det övriga samhället, men inget om hur det arbetas med jämställdhetsintegrering internt. Jämställdhetsintegreringsavsnittet i projektansökningarna fokuserar ofta på mål med jämställdhetsintegrering eller en beskrivning av vad jämställdhetsintegrering är, men har väldigt sällan en beskrivning av **hur** projektet ska jämställdhetsintegreras. Exempelvis:

”Vi kommer att jämställdhetsintegrera.”

”Det finns en särskild lag, jämställdhetslagen, som säger att kvinnor och män skall ha samma rättigheter i arbetslivet.”

Vad vi ser är också att processtöd Jämt eller andra stödpersoner/organisationer anlitas för att hjälpa projektet med jämställdhetsintegreringen. Det kan handla om att gå den utbildning som processtödet erbjuder. Andra som anlitas får också den uppgiften och/eller hjälpa projekten att vidareutveckla innehållet i jämställdhetsintegreringsavsnittet under ansökan. Det är positivt att projekten tar extern hjälp, när de ser att de inte har kompetensen själva. Dock är insatserna ofta inplanerade **om** projektet får sin ansökan beviljad vilket gör att projektet aldrig riktigt blir jämställdhetsintegrerat utan tankegångarna kommer in först i efterhand.

Cirka 24 procent (143 st.) av projekten har någon typ av insats för ökad jämställdhet i projektet, exempelvis en föreläsning för målgruppen, men kan inte sägas ha jämställdhetsintegrerat sitt projekt. Jämn könsfördelning är ofta det som eftersträvas och avses med jämställdhet i projekten.

”För att uppnå jämställdhet rekryteras lika många kvinnor som män.”

Men vad händer sen? Hur ska man bibehålla den jämna könsfördelningen på arbetsplatsen och vad innebär det rent konkret för de inblandade? Det är eftersträvansvärt att integrera perspektivet med hjälp av metoder och strategier för hur detta ska ske. Det räcker inte enbart att ha en föreläsning om skillnaderna i arbetslivet utifrån kön.

Dryga 18 procent (108 st.) av projekten har inget jämställdhetsarbete alls i sitt projekt. Det kan i ansökningarna finnas en text som beskriver läget i regionen eller den egna organisationen men mycket litet om hur man ska arbeta med att integrera perspektivet i den ordinarie verksamheten.

”Vi är ett ungt företag med ett, som vi hoppas, modernt tänkande när det gäller jämställdhet.”

Det varierar dock mycket mellan de olika regionerna, med Stockholm i topp vad gäller jämställdhetsperspektiv i sina projekt. Det uttrycks också i vissa projekt att man redan kan jämställdhet och därmed inte behöver göra något ytterligare i projektet gällande detta.

En del av projekten nämner ingenting i avsnittet om jämställdhetsintegrering om jämställdhet (kön) utan svarar på hur deras projekt bidrar till jämlikhet eller mångfald och fokuserar främst här på etnicitet. Vi kan se en stor begreppsförvirring. Det är självklart positivt att projekten gör insatser inom såväl jämställdhet som likabehandling/jämlikhet men också värt att notera att så pass många projekt inte behärskar begreppen. Ibland är det svårt att koppla det som skrivs i jämställdhetsintegreringsavsnittet till jämställdhet överhuvudtaget:

”Arbetsättet med handdatorer och bättre logistik och metodik ger jämställdhet och tillgänglighet i det praktiska arbetet som bedrivs i team.”

I denna begreppsförvirring blir det naturligtvis svårt att bli konkret och verkligen arbeta integrerat med frågorna, de blir istället sidospår från den ordinarie verksamheten, delprojekt i projekten.

Insatser i jämställdhetsintegreringsavsnitten är ofta riktade till kvinnor. Kvinnor ska få bättre självförtroende, exempelvis. Kön är då oftast detsamma som särskilda insatser till kvinnor, dvs. vi ser mansnormen väldigt tydligt.

”Vad vi kan se så är våra manliga medarbetare jämställda och delar lika på föräldraledigheten med sin partner.”

I de fall män nämns som grupp, handlar om när män med ”utländsk bakgrund” som ska lära sig den så kallade svenska jämställdheten i arbetslivet och hemmen. I projekt med målgruppen personer med ”utländsk bakgrund” och ”invandrare” sägs att jämställdhetsintegreringsåtgärder ska påverka jobb samt **hemsituationen** för deltagarna.

”Jämställdhet ska diskuteras ur samhällliga och sociala aspekter. Inte bara när det gäller arbetsmarknaden utan även när det gäller hemmet.”

Denna fokusering på hemsituationen ser vi inte i projekt riktade till andra målgrupper, vilket återigen visar på normer i projekten, samt ett okritiskt förhållningssätt till våra frågor. Ytterligare exempel på hur fördomar förekommer i ansökningarna är beskrivningar av hur kvinnors så kallade könsspecifika egenskaper kommer att lyftas i projektet:

”I utbildningen kommer vi att värdera de arbetssätt där kvinnor har goda egenskaper, som mycket viktiga för branschens överlevnad. Det gäller exempelvis noggrannhet i installationer och kontroller m.m.”

”Projektet kommer att uppmuntra till diskussion kring kvinnor och mäns olikheter”

Vi har kunnat se hos vissa av projekten att jämställdhetsintegrering inte är relevant i deras projekt. Detta kan självklart handla om en brist på kunskap inom området eller en svårighet att uttrycka sig i ansökan.

”Projektet inriktar sig på varje individ och dess egna förutsättningar samt anpassas därefter. Varje enskild individ fattar sina egna beslut. Man får stöd i att se olika alternativa utvecklingsmöjligheter men man väljer själv och stöttas sedan i sina val.”

I Socialfonden ska **tillgänglighet** beaktas i projekten. Det ska vara ett av de kriterier som ska uppfyllas vid utformningen av de insatser som medfinansieras av ESF - medel.^{xxv}

Funktionsnedsättningar kan vara bestående eller övergående, synliga eller osynliga.

Funktionsnedsättningen i sig är oftast inget hinder utan det är i **mötet med en otillgänglig miljö** som hindret uppstår. Det är ofta omgivningen som avgör om det är möjligt för människor med funktionsnedsättning att delta fullt ut i samhällslivet på lika villkor som andra samhällsmedborgare.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning ska särskilt inriktas på att:

- Identifiera och undanröja hinder för full delaktighet i samhället för personer med funktionsnedsättningar
- Förebygga och bekämpa diskriminering av personer med funktionsnedsättningar
- Att ge barn, ungdomar och vuxna med funktionsnedsättningar förutsättningar för självständighet och självbestämmande.^{xxvi}

För att synliggöra dessa hinder pratar man om **fysisk tillgänglighet** (miljöer), **tillgänglig kommunikation** (exempelvis teckentolkning och teleslingor), **tillgänglig information** (såsom t.ex. digital information, punktskrift) samt **tillgänglig verksamhet** (bemötande och arbetsmiljö).^{xxvii}

Dryga 70 procent av projekten (431 st.) har tillgänglighetsanpassat projektet enligt fysiska aspekter. Mindre än hälften av projekten (276 st.) har tillgänglighetsanpassat enligt informationsaspekter och än färre enligt de kommunikativa aspekterna (250 projekt). Cirka en tredjedel av projekten (208 st.) har arbetat med tillgänglig verksamhet. Vi ser att det är lättare att hitta lösningar när det gäller de fysiska aspekterna. Att så få som en tredjedel även nämner den tillgängliga verksamheten ser vi som ledsamt, då denna aspekt kan vara en ingång till att förändra attityder. Nästan tio procent (57 st.) av projekten har ingen tillgänglighetsanpassning av projektet alls. Antalet projekt som inte har något tillgänglighetsperspektiv är relativt jämt fördelade över de olika regionerna och det finns ingen region där alla projekt har ett tillgänglighetsperspektiv.

Av 590 projekt har dryga 70 procent (423 st.) endast målgruppsperspektiv, dvs. tänker på tillgänglighetsaspekten utifrån målgruppen. I 110 av projekten beaktar även tillgänglighetsperspektivet i hela projekt dvs., projektgruppen, lärare/utbildare och målgrupp.

Dock förekommer det vissa skrivningar som menar att de inte är i behov av att tillgänglighetsanpassa sitt projekt.

”Vi har ingen personal med funktionshinder.”

”Samtliga företag har diskuterat frågan tillgänglighet, och är beredda att med rimliga egna medel och ev. med yttre stöd erbjuda funktionshindrade arbetsuppgifter.”

”både...och...har lång erfarenhet av att arbeta med funktionshindrade och invandrare.”

Även när det gäller tillgänglighetsanpassning av projekten märks en begreppsförvirring och brist på kunskap inom området. Exempelvis beskrivs åtgärder för att tillgänglighetsanpassa projektet för ”olika kulturer” där man ska tillgänglighetsanpassa projektet för människor med olika etniciteter och utifrån kön.

6.2.5 En sammanfattande diskussion om projektansökningarna

Sammanfattningsvis kan vi se att de huvudsakliga **problemen** i ansökningarna är utanförskap, arbetslöshet, kompetensnivå kring jämställdhets- och likabehandlingsfrågor, samt förmågan att möta en mångfald hos sina kunder/brukare/medborgare.

Projektens identifierade ”problemgrupper” **klumpas ofta ihop** och ses just som problemet i sig. Det är ”de” som ska ändras för att lösa problemet med varför målgruppen inte är mer inkluderad i arbetslivet. Kvinnors, ungas och invandrades dåliga självförtroende återkommer exempelvis som tema i de problemformuleringar vi ser. En definition om vad som menas med ”invandrare” i utanförskap finns sällan med. Ska satsningen riktas till alla invandrare, oavsett ursprungsland och oavsett utbildningsnivå? Handlar det bara om första generationens invandrare eller när ”slutar” man ha utländskbakgrund? Vem avgör?

Metoder som används i arbetet individuellt anpassade insatser med coaching, praktik och utbildning samt inslag av empowerment. Det handlar också ofta om att hitta vägar för samverkan mellan olika aktörer för att kunna samordna olika insatser framöver.

Vi kan sakna ett långsiktigt perspektiv där såväl ledning som personal utbildas och man söker göra förändringar internt i företagskulturen i form av förändrade policys och utvecklandet av handlingsplaner.

I en stor del av alla de 590 projekten finns inslag av likabehandlingsfrågor. Temagruppens frågor är horisontella och de flesta projekten kan ha ett inslag av något område. Vi är intresserade av de projekt som har ett uttalat likabehandlingsperspektiv, som aktivt arbetar med att kompetensutveckla arbetet med diskrimineringsgrunderna, och som arbetar med jämställdhetsintegrering och tillgänglighet såväl internt som externt i sitt projekt.

När det gäller inriktning med **diskrimineringsgrunderna** kan vi se att flera regionala handlingsplaner uppmuntrar till en blandning av målgrupperna, något som också avspeglar sig i ansökningarna. Vad som menas med blandade målgrupper är dock varken tydligt i regionernas eller projektens beskrivningar. Det är också svårt att avgöra huruvida blandningen genomförs utifrån kunskap om intersektionalitet (om hur diskrimineringsgrunderna samverkar med varandra).^{xxviii} Ett fåtal projekt och en region har lyft frågan om intersektionalitet. Dock ser vi över lag ett ickekritiskt förhållningssätt och en brist på problematisering när det gäller frågor som rör mångfald i arbetslivet i de regionala

handlingsplanerna men än mer i de enskilda projekten. Utifrån vår granskning är det vår uppfattning att det rör sig om kunskapsbrister på alla nivåer men också om otydliga direktiv och krav från ESF.

Vi kan se att en stor del av projekten enligt projektansökningarna har svårigheter att arbeta med jämställdhets- och tillgänglighetsaspekten i projektet och att ingången till problematiken lätt blir fel. Flera projekt skriver "*Jämställdheten är ett jätteproblem*" men jämställdhet är inte problemet, ojämställdheten är.

Vad vi ser är att tillgänglighet visar sig vara lättare att relatera till i förhållande till jämställdhetsintegrering. Man kan lättare anpassa kring de fysiska aspekterna såsom lokal men inte till den tillgängliga verksamheten, den som tar upp värderingar och attityder. Då närmar man sig "vi-de" perspektivet och detta tydliggörs även i jämställdhetsperspektivet. Det kan vara svårt och kanske rent av provocerande att relatera till sig själv som kvinna eller man i förhållande till samhällets och organisationens normer och värderingar.

Att tillgänglighetsaspekten inte är aktuell i projektet pga. att ingen, som man uttrycker det, har en funktionsnedsättning, återkommer i flera projekt. Återigen läggs "problemet" i målgruppen, det är *de* som kan ha funktionsnedsättningar, ingen i projektgruppen eller någon av utbildarna etc. Det är *de* som projektet ska tillgänglighetsanpassas och jämställdhetsintegreras för, inte *oss*. Det är *de* som har "problemen" när det gäller såväl tillgänglighet som jämställdhet, inte *vi*. Målgruppen ses ofta som "problemet" som ska åtgärdas, *de* ska läras/integreras osv. oavsett kön, etnicitet etc. Kvinnor/män och personer med funktionsnedsättning ses/beskrivs/behandlas som en problematik inte som en positiv mångfald. Det är också *de* som ska utbildas, nästan aldrig *vi*.

Vi saknar ett normkritiskt perspektiv från projekten som nästan uteslutande utgår från majoritetsgruppens normer och värderingar och som problematiserar målgrupperna i utanförskap.

Under denna programperiod har man tillsatt två processtödjare för att tillhandahålla information och utbildning i jämställdhetsintegrering och tillgänglighet. ESF Jämt^{xxx} har som uppgift att stödja sökande och projektägare till ESF- projekt genom rådgivning, samtal, information, utbildning och genom att samordna erfarenhetsutbyte i jämställdhetsintegrering. Vidare syftar stödet till att jämställdhetsarbetet går från sidoordnad till huvudordnad verksamhet i projekten och att det integreras i verksamhetens alla delar. ESF Jämt bidrar med utbildning, metoder och annat stöd till projekten. ESF Jämt ser att partnerskapen och ESF- kontoren bör få fördjupad kunskap om jämställdhetsintegrering.^{xxx}

Processtödjare tillgänglighet^{xxxi} erbjuder till skillnad från ESF Jämt utbildningar också till projektdeltagare. Vi kan se i vår genomläsning av projektansökningar att tillgänglighetsperspektivet är i huvudsak målgruppsanpassat. Vi kan se detsamma i jämställdhetsintegrerings avsnitten, trots att ESF Jämt inte erbjuder stöd till projektdeltagare utan har sökande och projektägare till ESF- projekt som främsta målgrupp.

Processtödjare tillgänglighet har med tiden blivit alltmer medveten om behovet av kompetenshöjande åtgärder inom ESF. Kunskapen på området och hur man driver tillgänglighetskravet förefaller variera starkt mellan regionerna och enskilda handläggare. Processtödet menar att de är starkt beroende av ett kraftfullt och tydligt incitament från ESF, både vad gäller användandet av processtödet och att implementera kravet i projektet. På många håll ser vi ett starkt engagemang och mycket vilja men

lägstnivån måste upp betydligt. Processtöd tillgänglighet utbildar även deltagare. Deras strategiska syfte med utbildningen är att skapa en kraft för förändring som kan trycka på underifrån och vara med att bära utvecklingen på sikt även efter projekttidens slut.^{xxxii}

6.3 Nulägesbeskrivning utifrån webbenkäten

Webbenkäten sändes till 576 projekt i början av februari. Adresserna tillhandahölls av ESF i Östra Mellansverige och gick till kontaktpersonerna som framgick i projektansökningarna. Vi gjorde två påminnelser och fick totalt in 289 svar, vilket motsvarar en 50 procentig svarsfrekvens. Ingen bortfallsanalys har gjorts. Även här har vi utgått från våra frågor som är:

- Framgångsrika insatser i arbetet med jämställdhetsintegrering
- Framgångsrika insatser i arbetet med tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning
- Metoder för likabehandling i arbetslivet
- Kompetensutveckling i arbetet med diskrimineringsgrunderna; kön, ålder, etnicitet, trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och funktionsnedsättning.

6.3.1 Vilka problem arbetar projekten med enligt webbenkäten

I svaren från webbenkäten ser vi att sättet projekten arbetar med våra frågor varierar både i omfattning och ambitionsnivå.

”Hinder i integrationen relaterade till etnicitet och trosuppfattning. Både hos målgrupp och i majoritetssamhället.”

”Alla ska ha lika möjligheter på arbetsmarknaden”

Vi kan se i genomgången är att de flesta projekten fokuserar på målgruppen. Citatet nedan är ett PO-2 projekt (om ökat arbetskraftsutbud) där målsättningen är att hitta nya vägar för personer med funktionsnedsättning till arbete och utbildning.

”Arbetslösheten bland personer med funktionshinder är alltid konstant oavsett, hög- eller lågkonjunktur...vi försöker finna nya vägar för målgruppen...utbildning med praktik”.

Nedanstående är ovanligt förekommande bland PO-1 projekt (om kompetensförsörjning). Oftast handlar projekten om att medarbetarna ska utbildas för att kunna finnas kvar på arbetsmarknaden.

”Att få förståelse och kunskap i organisationen för de behov som finns så att personer med funktionshinder kan anställas och få en fungerande roll.”

Nedanstående typ av projekt anser vi verka för förändring hos såväl individ och grupp. I förlängningen skapar det även långsiktiga effekter på ett strukturellt plan och bidrar till att likabehandling i arbetslivet blir norm.

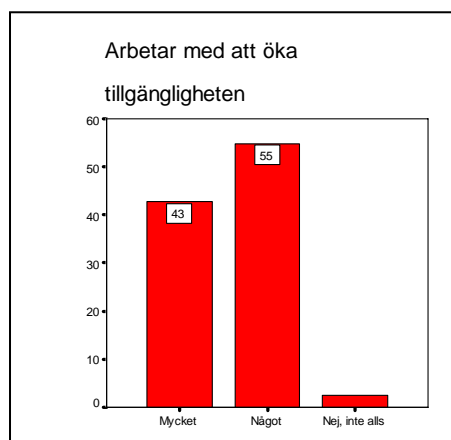
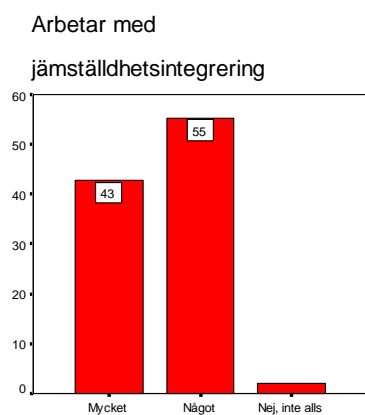
”Att ungdomar i vår målgrupp möter många myndigheter med olika regler och krav/ förväntningar. Många ungdomar riskerar ”falla mellan stolarna”. Projektet strävar efter ett helhetsgrepp, där de individuella behoven är i centrum – inte de administrativa gränserna”

6.3.2 Vilka metoder använder projekten enligt webbenkäten

Den vanligaste **metoden** projekten använder sig av för att förbättra situationen för personer som diskrimineras på arbetsmarknaden är kompetensutveckling av olika grupper. Detta resultat stämmer bra överrens med vad vi ser i granskningen av projektansökningarna. Så många som 152 projekt utvecklar enligt webbenkäten nya metoder och arbetssätt i sina projekt för att förbättra situationen för personer som diskrimineras på arbetsmarknaden. Flera projekt, 98 stycken, inför enligt webbenkäten nya former för bättre bemötande i syfte att förbättra situationen för personer som diskrimineras på arbetsmarknaden medan 86 stycken projekt arbetar med att mobilisera personer som är diskriminerade. Ett flertal av projekten använder sig dock av ett en kombination av två eller flera av metoderna ovan i sitt projekt för att förbättra situationen för personer som diskrimineras på arbetsmarknaden.

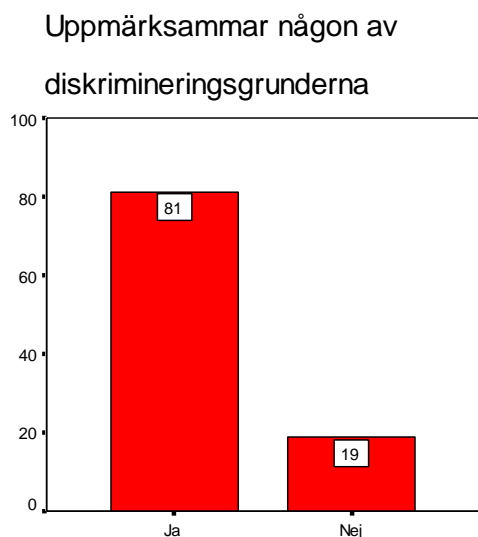
6.3.3 Jämställdhetsintegrering, tillgänglighet samt diskrimineringsgrunder enligt webbenkäten

Nästan alla projekt, 98 procent, arbetar med jämställdhetsintegrering i sin projektverksamhet enligt webbenkäten och av dessa arbetar över 40 procent mycket med det.



Vad vi också kan se i webbenkätsvaren är att nästan alla projekten, 97, 6 procent, arbetar med att öka tillgängligheten i projektverksamheten och av dessa arbetar över 40 procent mycket med det.

En mycket stor del av projekten i webbenkäten, dryga 80 procent, uppmärksammar också någon av diskrimineringsgrunderna i sitt projekt. 30 projekt uppger att de arbetar med alla grunderna, därmed nära dubbelt så många som vi ser i granskningen av ansökningarna.



6.3.4 En sammanfattande diskussion om webbenkäten

Det vi kan se utifrån vilka problem man arbetar med i sina projekt är att den varierande ambitionsnivån känns igen från granskningen av ansökningarna. Problem man uppger att man arbetar med är hinder i integrationen, att alla ska ha lika möjligheter på arbetsmarknaden och utbilda grupper så att de kan vara kvar på arbetsmarknaden.

Även kommentaren *"inga problem finns"* är återkommande i ansökningarna. Det vi ser i webbenkäten är dock att antalet *"utan problem"* är betydligt lägre än i granskningen. Kan det eventuellt vara ett tecken på att problem dykt upp under projektets gång, eller att man till följd av ESF:s betoning frågorna har lättare att se problematiken? Eller kan det vara så att de som svarat är de som är intresserade av frågorna?

De metoder man arbetar främst med är att kompetensutveckla olika grupper, utveckla nya metoder och arbetssätt, hitta nya former för bättre bemötande samt mobilisera personer som är diskriminerade.

När det gäller arbetet med jämställdhetsintegrering och tillgänglighet uppger nästan samtliga att de arbetar med ovanstående men i varierande omfattning.

Arbetet med diskrimineringsgrunderna uppmärksammas av långt fler i webbenkäten än i vår genomgång av projektansökningarna. Denna ökning i projekt som svarat att de arbetar med alla diskrimineringsgrunderna, och med jämställdhetsintegrering och tillgänglighetsanpassning, tyder på att det antingen görs mer i våra frågor i projekten än vad som framkommer i ansökningarna, eller att frågorna blir viktigare under resans gång.

Är det så att frågornas vikt framkommit tydligare under projektets genomförande, blir ESF:s, processtödens och/eller andra aktörers fortsatta betoning av frågorna, samt erbjudande av stöd i detta arbete, avgörande.

7. Slutdiskussion

Syftet med denna kartläggning är att ge en övergripande bild av hur Socialfondens projekt arbetar med temagruppens frågor. Kartläggningen ska också fungera som en bas för de fördjupade studier temagruppen påbörjar under våren 2011. Vad säger då analysen om de frågor som den ska belysa?

7.1 I vilken omfattning och hur arbetar projekten med metoder för likabehandling i arbetslivet?

I en stor del av de 590 projekt som vi har läst, finns inslag av likabehandlingsfrågor. Då temagruppens frågor är horisontella kan de flesta projekten ha ett inslag av de frågorna, i olika hög grad. Det vi kan utläsa av ansökningarna är att man vill främja likabehandling av människor i arbetslivet och då genom att till exempel öka kunskapen på detta område. Man vill hitta vägar som leder till integration och återinträde på arbetsmarknaden, gå vidare på arbetsmarknaden samt främja positiva attityder till mångfald. Det handlar främst om ett individuellt perspektiv, det vill säga där individen är mål för insatserna. Metoderna för detta kan vara coaching och olika utbildningsinsatser. Inom programområde 1 arbetar man främst med utbildningar (föreläsningar, seminarier) medan man inom programområde 2 satsar på coaching, praktik och utbildning.

7.2 I vilken omfattning och hur arbetar projekten med kompetensutveckling i arbetet med diskrimineringsgrunderna?

En tredjedel av projektmassan arbetar med någon av diskrimineringsgrunderna. Flest arbetar med diskrimineringsgrunden ålder, därefter etnicitet följt av funktionsnedsättning. Av dem som arbetar med ålder arbetar huvuddelen med unga. Endast fem projekt arbetar med äldre. Få projekt arbetar med samtliga diskrimineringsgrunder, endast 16 stycken av 590 projekt. Projekten arbetar därmed företrädesvis med någon eller några av diskrimineringsgrunderna. De grunder som sällan eller aldrig nämns är sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning samt könöverskridande identitet eller uttryck (denna grund finns inte med i utlysningen). Hur projekten arbetar med diskrimineringsgrunderna och hur dessa samverkar med varandra kommer att bli en av temagruppens fördjupningsuppgift. Projekten analyserar sitt eget arbete med diskrimineringsgrunderna utifrån vilken målgrupp man har, och då främst inom programområde 2 där målgruppen befinner sig långt utanför arbetsmarknaden. Om ett projekt arbetar med personer med utländsk bakgrund, definierar det som arbete inom diskrimineringsgrunden etnicitet. Inom programområde 1 arbetar man med diskrimineringsgrunderna utifrån ett kompetensområde som behöver förstärkas.

7.3 Hur arbetar man med tillgänglighetsperspektivet i projekten?

Nästan samtliga projekt arbetar med tillgänglighet, om än på olika nivåer. Tillgänglighetsperspektivet handlar i de flesta fall om hur man ska anpassa lokalen (fysisk tillgänglighet) och kommunikationen (tillgänglig information och kommunikation) sällan om hur man ska bemöta normer och värderingar (tillgänglig verksamhet). Främst arbetar man med tillgänglighetsperspektivet med utgångspunkt i mötet med målgruppen, mer sällan inåt i den egna organisationen (projektgruppen, organisationen, lärare/ utbildare). Många projekt har gått eller ska gå på någon av processtödets utbildningar men

har också tagit hjälp av andra aktörer. Vi upplever att det råder en viss begreppsförvirring på brist på kunskap inom området. Här har processtödet en viktig funktion.

7.4 Hur arbetar man med jämställdhetsintegrering i projekten?

Jämställdhetsperspektivet ska finnas med i det dagliga arbetet där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. I vår genomgång ser vi att endast 23 procent (143 st.) arbetar utifrån detta perspektiv. Projekten har huvudsakligen fokuserat på att införliva jämställdhetsperspektivet hos målgruppen och då på olika nivåer. För att synliggöra ojämställdheten för man olika studier i projektet t.ex. att lika många kvinnor och män ska delta i insatsen, att kvinnorna respektive männen ska prova på traditionellt okvinnliga och omanliga metoder och yrken. Vi har även kunnat se i projekt som har människor med utländsk bakgrund som målgrupp att man tagit in jämställdhetsperspektivet till hemmets sfär, där det är hela familjen och i synnerhet mannen i hemmet som ska arbeta med perspektivet. Projekt har lättare att se hur man ska arbeta med jämställdhetsperspektivet riktat till målgruppen snarare än inåt i den egna projektorganisationen. Vi kan även här se att processtödet varit till stor hjälp för projektorganisationen. Man har tagit hjälp av dem som i ansökningsförfarandet eller uppger att de ska gå deras utbildningar i samband med projektstart. Även här noterar vi en viss förvirring vad gäller begrepp i ansökningarna.

7.5 Hur ser projektens inriktning ut i relation till Socialfondens styrdokument?

Projektet följer Socialfondens styrdokument och de regionala planerna. De skriver sina ansökningar efter vad planerna efterfrågar. Svårigheterna blir snarare att följa arbetet med jämställdhetsintegrering och tillgänglighet.

7.6 Hur kan vi arbeta vidare utifrån analysens resultat?

Vi har nu ett en bild av hur projektet arbetar med våra frågor utifrån deras ansökningar. Projektansökningar är ansatser till och ger en inriktning på hur man vill arbeta med problemet. Mycket hinner hända på vägen till genomförande och sedermera resultat. Vi genomförde därför en enkät för att se om det skett någon skillnad. Enkäten visar att det skett en förändring. Fler projekt arbetar med våra frågor och då specifikt med fler diskrimineringsgrunder. Även arbetet med jämställdhetsintegrering och tillgänglighetsperspektivet har ökat.

Av utgångsmassan på 590 projekt har vi nu identifierat drygt 130 projekt som är intressanta utifrån våra frågor. Nästa steg blir att ta kontakt med dessa i form av telefonintervjuer. Några av de frågor vi kommer ställa är: har projektet bidragit till att förbättra situationen för personer med funktionsnedsättning? Har jämställdhetsintegrering bidragit till att förbättra för verksamheten/ målgruppen? Vidare ställer vi frågor som rör effekter och resultat som man förväntar sig, samt hur man tror att insatsen bidrar till minskad diskriminering. Med resultatet kan vi systematisera ytterligare och börja se gemensamma mönster.

8. Slutord

Resultatet i denna rapport bör ses i förhållande till att programmet skapades i högkonjunktur men att projekten beviljades i lågkonjunktur. Att vi trots detta ser vi ett större fokus på likabehandlingsfrågorna i genomföranden av projekten än i ansökningarna är mycket positivt och tyder på att ESF:s samt processtödens kontinuerliga betoning av frågornas vikt ger resultat.

-
- ⁱ Temagrupp Likabehandling, Avrapportering Mobiliseringsfas 2009-06-22.
- ⁱⁱ "Vad har vi lärt i halvtid? Erfarenheter från genomförandet av de regionala strukturfondsprogrammen och Socialfondsprogrammet", G. Brulin, S. Jansson, M. Andersson, L. Svensson och H. Uliczka, APeL, november 2009.
- ⁱⁱⁱ Könsoverskridande identitet eller uttryck fanns inte med i utlysningen men finns med i vårt arbete
- ^{iv} Temagrupp Likabehandling, Avrapportering Mobiliseringsfas, 2009-06-22.
- ^v Ett excel dokument med samtliga beviljade projekt tillhandahölls av Region Östra Mellansverige 2010-01-28.
- ^{vi} www.esf.se (databas) 2010-02-03
- ^{vii} Se bilaga
- ^{viii} För att se enkätfrågorna se bilaga X, resultaten presenteras i bilaga X
- ^{ix} <http://www.esf.se/sv/ESF-i-EU/>
- ^x <http://www.esf.se/sv/ESF-i-EU/Socialfonden/>
- ^{xi} <http://www.esf.se/sv/soka-stod/Socialfonden1/OmSocialfonden/#Arbetamedjamstalldhetoch tillganglighet>
- ^{xii} www.sweden.gov.se/sb/d/2504
- ^{xiii} <http://www.esf.se/sv/ESF-i-EU/EU-2020/>
- ^{xiv} http://ec.europa.eu/europe2020/why-and-what/strategy/index_en.htm
- ^{xv} www.esf.se
- ^{xvi} s.36, ESF 2000-2013
- ^{xvii} Nationellt strukturfondsprogram för regional konkurrenskraft och sysselsättning (ESF) 2000-2013
- ^{xviii} s.30, ESF 2000-2013
- ^{xix} s.30, ESF 2000-2013
- ^{xx} s.33, ESF 2000-2013
- ^{xxi} www.esf.se
- ^{xxii} Lorentzi, U och Lundkvist, H. **Gör det jämt. Att integrera jämställdhet i verksamheten.** Se även ESF:s hemsida med handledningar om jämställdhetsintegrering och tillgänglighet.
- ^{xxiii} SOU 2007:15, Stöd för framtiden s. 19
- ^{xxiv} s.32, ESF 2000-2013
- ^{xxv} Nationella strukturfondsprogram för regional konkurrenskraft och sysselsättning (ESF) 2007-2013. s. 41

^{xxvi} www.handisam.se , www.hso.se

^{xxvii} Se Processtöd Tillgänglighets hemsida www.tillgangligtprojekt.se

^{xxviii} För mer information om intersektionalitet och lästips gå till www.jamstall.nu

^{xxix} Projektägare för ESF Jämt är Länsstyrelserna.

^{xxx} Arbetsrapport ESF Jämt, Ann Boman och Karin Sjöberg, APeL, December 2009

^{xxxi} Projektägare för Processtöd Tillgänglighet är Handisam i samarbete med HSO.

^{xxxii} Mejlintervju med Stefan Eklund, projektledare Processtöd Tillgänglighet 2010-03-30