

# Reflektioner från Tema Likabehandling inför nästa programperiod

## Om Tema Likabehandling

Tema Likabehandling arbetar med att göra kunskapen från Socialfondens likabehandlingsprojekt användbar för arbetsmarknadens aktörer, nationellt och transnationellt. Arbetsmiljöforum ([www.arbetsmiljoforum.se](http://www.arbetsmiljoforum.se)) är Temagruppens projektägare. Temagruppens styrgrupp består av Arbetsförmedlingen, DO, HSO, Handisam, Linköpings universitet, LO, RFSL Swedbank och Skandia.

Temagruppens ämnesområden är:

- Framgångsrika insatser i arbetet med jämställdhetsintegrering
- Framgångsrika insatser i arbetet med tillgänglighet
- Metoder för likabehandling i arbetslivet
- Kompetensutveckling i arbetet med diskrimineringsgrunderna kön, ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning samt könsöverskridande identitet eller uttryck

## Temagruppens frågor och EU 2020-strategin

EU 2020-strategins centrala fokus är en *smart och hållbar tillväxt för alla*. Det innebär att utveckla en ekonomi baserad på kunskap och innovation, hållbarhet, ökat arbetsmarknadsdeltagande, höjd kompetens och fattigdomsbekämpning. I strategin diskuteras Europas styrkor; de som lyfts upp är bl a medborgarnas kompetens, kreativitet, våra länders fokus på social sammanhållning och solidaritet, den kulturella mångfalden och vår respekt för jämställdhet. Trots dessa demokratiska ideal och en önskan att behandla alla likvärdigt visar beskrivningar av arbetsmarknaden tydligt att människor fortfarande har olika värde och handlingsutrymme på arbetsmarknaden.

För att nå innovation, hållbarhet och social inkludering behöver kvinnor och män ha lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, ålder, etnicitet, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller uttryck.

I dokumentet ”ESF Committee Opinion On the future of the European Social Fund” (se bl a ESF-rådets hemsida) skriver The European Social Fund Committee att arbetet för jämställdhet och att motverka diskriminering ska fortsätta vara horisontella perspektiv i kommande program. Socialfonden har därför fortsatt möjlighet att vara ett viktigt verktyg när det gäller

att bidra till EU 2020-strategins mål; en smart och hållbar tillväxt för alla. Socialfonden skapar utrymme för att förbättra kvinnors och mäns rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Finansieringen från Socialfonden möjliggör för projektägare att använda projektfinansiering för att utveckla nya arbetssätt för lika rättigheter och möjligheter samt att öka kompetensen hos anställda på samma område. Kraven på tillgänglighet och jämställdhetsintegrering kan ge ökad medvetenhet och kompetens hos de aktörer som berörs av socialfondens projekt. Processtöden för tillgänglighet och jämställdhetsintegrering bidrar till att höja kvaliteten på arbetet utifrån sina kunskapsområden.

## **Rekommendationer inför nästa programperiod:**

### **Skallkrav på samtliga diskrimineringsgrunder**

Det nationella programmet bidrar idag till att vissa projekt arbetar med satsningar för likabehandling och att motverka diskriminering. Samtliga ska som bekant ha ett jämställdhetsintegrerings- och tillgänglighetsperspektiv. Den nya svenska diskrimineringslagstiftningen och forskning (t ex Styhre & Zetterquist, 2007) uttrycker vikten av att synliggöra hur diskrimineringsgrunder samverkar. Kvinnor och män är aldrig bara kvinnor/män eller har nedsatt funktionsförmåga/inte, utan påverkas också av övriga diskrimineringsgrunder.

För att ytterligare stärka Socialfondens möjligheter att bidra till ett arbetsliv där likabehandling är norm, föreslår temagrupper att arbetet för likabehandling (motverkande av diskriminering) skulle integreras i alla Socialfondsprojekt. Jämställdhetsintegrering och tillgänglighet ställs redan som krav. Utöka det kravet till krav på att integrera hänsyn till samtliga diskrimineringsgrunder för alla projekt som finansieras av Socialfonden.

I utvecklingen av hur en modell för en sådan diversity mainstreaming inom ESF kan se ut (och heta) kan flera av processstöden (jämställdhetsintegrering, tillgänglighet) och temagrupper (Tia, Tema Likabehandling, ev A & O) bidra, och också den transnationella GM CoP (Lärandenätverk med syfte att bättre implementera arbetet med jämställdhetsintegrering hos ESF-myndigheter. Samverkan mellan 10 länder) som leds av ESF Sverige i samverkan med Tema Likabehandling. Ett sådant utvecklingsarbete ska också lyfta hur detta görs bäst utan att expertis och djup i kunskap förloras från de olika sakkunskapsområdena om respektive diskrimineringsgrund.

### **Flytta fokus till att förändra strukturer snarare än individer och grupper**

Det nationella programmet och de regionala planerna efterfrågar insatser med fokus på individer och grupper, snarare än att strukturer ska förändras. Ett undantag är ESF:s region Norra Mellansverige som betonar vikten av att arbeta från båda håll. Här beskrivs att ”problemen” främst finns i strukturerna (på arbetsplatser och stödsystem), problemet är inte grupper i sig. Projekten ska utgå från individernas behov, men ha som mål att befintliga strukturer och aktörer i samhället arbetar mer samordnat för att minska utanförskapet i arbetslivet, öka konkurrenskraften i näringslivet och stärka tillväxten på lång sikt.

Formuleringarna i styrdokumentet gör att många projekt i landet arbetar med att förändra och stärka målgrupperna.

Forskning och centrala aktörer på likabehandlingsområdet (DO, RFSL, HSO, Handisam) betonar vikten av att förändra arbetssätt, rutiner och sätt att organisera arbetslivet istället för att förändra grupper. Exempelvis är funktionsnedsättning i sig oftast inget hinder, utan hindret uppstår i mötet med en otillgänglig miljö. En projektledare uttryckte saken så här: ”Vi arbetar med att förändra våra arbetsrutiner och vår arbetsmiljö för att unga med funktionsnedsättning ska kunna jobba här. När de sen har ett jobb och klarar sig bra som alla andra, då växer de.”

Många andra projekt arbetar istället ensidigt med att stärka individer och grupper för att de ska få självkänsla nog att komma in på arbetsmarknaden. Den sortens satsningar leder sällan till långsiktiga effekter.

Omgivningen, och hur vi organiserar arbetslivet, avgör om det är möjligt för alla människor att delta fullt ut i arbets- och samhällslivet på lika villkor. Om vi fortsätter att fokusera och tala om dem som avviker och är utanför, kommer vi inte att se på orsakerna till varför de avviker – vi ser inte den osynliga norm som styr hur vårt samhälle är organiserat. Att istället titta på de normerna, och strukturerna kallas för ett normkritiskt perspektiv. Det bidrar till att ansvaret för att förändra utsatta gruppers situation flyttas till de med reell makt att förändra deras situation.

### **Bristande inflytande leder till ensidiga berättelser om tillväxt och innovation**

Forskarna Forsberg & Lindgren har undersökt vilka aktörer som medverkat när det regionala tillväxtprogrammet togs fram (Forsberg & Lindgren, 2010). Deras och andras forskning visar att det ofta är samma aktörer som är med och formulerar vilka områden som ska prioriteras. Forskarna visar hur traditionella etablerade nätverk utestänger nya perspektiv och fungerar konserverande på innovationspolitiken. Det leder till ensidiga berättelser om tillväxt och innovation, där många röster, idéer och kunskap saknas.

Berättelserna om hur regioner ska utvecklas blir än mer fattiga om vi beaktar bristen på inflytande hos grupper i utanförskap som Socialfonden ska stödja i arbetet för social sammanhållning.

För att nå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, tillväxt och innovation krävs ökad delaktighet för de grupper som idag är exkluderade. Ett förslag från Tema Likabehandling är att arbeta mer med delaktighetsskapande processer (t ex Framtidsverkstäder) kring framtagandet av nya nationella och regionala planer, för att fler röster ska höras kring vilka problem, behov och resurser som finns att bygga vidare på för ökad tillväxt. Organisationer som representerar alla grupper i vårt samhälle behöver finnas med i en sådan process. De behöver också finnas representerade i strukturfondspartnerskap, ÖK, bland ESF:s personal.

I sådana processer kan processtöd och Temagrupperna medverka.

## **Tydligare skrivna begrepp, mål samt indikatorer i nästa programperiod**

Det är fortfarande otydligt för många projekt vad begreppen jämställdhetsintegrering, jämställdhet och mångfald (ses ofta som synonymt med etnisk bakgrund) i de regionala planerna och utlysningarna innebär. Av det följer att det blir otydligt vad de innebär i projektens egen verksamhet. Det blir också svårt att följa upp och utvärdera effekter.

Tema Likabehandlings första genomgång av projektmassan har visat att de regioner som har tydligast definitioner och beskrivningar också har bäst formulerade och tydligast projekt på detta område. De formuleringar som finns i regionala planer, utlysningar och handledningar kan förtydligas för att ge högre kvalitet i genomförandet av projekten.

I den svenska landrapporten i Europeiska kommissionens utvärdering av Socialfondens stöd till jämställdhetsarbetet berörs detta. Man kommenterar att mål, urvalskriterier och indikatorer behöver utvecklas och förbättras. Här konstateras att ESF behöver vara tydligare med vad man menar med begreppen jämställdhet och jämställdhetsintegrering, vilka de förväntade målen för arbetet är, för att göra arbetet möjligt att utvärdera. (Man efterfrågar också utbildning i frågorna för ESF:s personal, se även sista punkten i detta dokument).

Inför nästa programperiod behöver dessa begrepp förtydligas och definieras, och experter bör finnas med i formuleringen av begrepp, mål, beskrivningar och indikatorer.

## **Integrera perspektiven i hela ansökan**

Begreppen jämställdhetsintegrering och tillgänglighet är sällan integrerade i projektens faktiska verksamhet. Ett förslag till utveckling är att ansökningsformulären utformas så att jämställdhetsintegrering och tillgänglighet kopplas till ansökans samtliga avsnitt, inte bara de nuvarande avskilda avsnitten om begreppen. (Detta skulle också gälla om samtliga diskrimineringsgrunder beaktas i kommande programperiod).

Frågan om HUR jämställdhetsintegrering, tillgänglighet och likabehandling ska implementeras i praktisk verksamhet behöver konkretiseras. Här kan temagrupper och processtöd bidra. Arbetet med det transnationella lärandenätverk om att förbättra arbetet som ESF Sverige och Tema Likabehandling driver, kommer att utveckla kunskap om vad jämställdhetsintegrering inom ESF innebär, från policy-, program-, till projektnivå. Den kunskapen kan användas i nästa programperiod.

## **Begreppet könsöverskridande identitet eller uttryck**

Eftersom begreppet könsöverskridande identitet eller uttryck är en av diskrimineringsgrunderna bör det finnas med i ansökningsblanketten.

## **Ställ ökade krav på problemanalys för bättre likabehandlingsprojekt**

De projekt som har en tydlig problemanalys som grund för sina projekt är de projekt som har bäst förutsättningar att bidra till likabehandling i arbetslivet. Fortfarande har en stor del av projekten i kartläggningen en otydlig problemanalys, vilket också leder till otydliga projekt. Otydligheten kan bestå i att grupper klumpas ihop, beskrivs stereotypt, att analysen inte tillräckligt tydligt beskriver behovet och situationen för målgruppen för att relevanta insatser ska kunna göras.

Att arbeta med jämställdhetsintegrering kräver att problemanalysen inbegriper hur situationen skiljer sig för kvinnor och män, för att sedan kunna föreslå insatser som är anpassade till kvinnor och män. På samma sätt förutsätter ett genomtänkt arbete med tillgänglighet att den aspekten analyseras i problemanalysen.

I analysen finns projektansökningar där ESF begärt förtydligande inom jämställdhets- eller tillgänglighetsavsnitten vilket lett till om- och nytänkande hos ansökanden.

Hos projekt som tagit hjälp av projektstöden är avsnitten om tillgänglighet och jämställdhetsintegrering mer utförliga och heltäckande. Dessa två åtgärder, återkoppling från ESF samt erbjudande av möjlighet till stöd från processtöden ger redan i ansökningarna resultat.

I problemanalysen bör också projektets målgrupp vara delaktiga, på ett meningsfullt sätt. (Så att delaktigheten bidrar till utveckling för samtliga inblandade, och till att höja projektets kvalitet. Ingen gisslan-medverkan eller liknande). Idag finns de sällan eller aldrig med i problemformulering och analys hos projekt som syftar till att förändra situationen för dessa. Det gör att problemanalysen saknar viktig expertinformation, och riskerar att bidra till fortsatt utanförskap för målgruppen. Ytterligare ett problem är att utsatta målgrupper ofta klumpas samman till en homogen grupp (invandrare har problem på arbetsmarknaden... vilka är de?). Det gör att problembeskrivningen blir trubbig, och insatserna som planeras inte anpassade till dem de gäller.

I Vinnovas projektsatsning på innovation, hållbar tillväxt och jämställdhet nämns i utvärderingen att projekten haft sin utgångspunkt i forskning om genus, organisation och ledarskap, och att detta varit en klar framgångsfaktor. Relativt få projekt i Tema Likabehandling har en koppling till gjorda forskningsresultat i sin problemanalys. Vi föreslår att man i nästa programperiod stärker ambitionen att bygga vidare på befintlig forskning i problemanalysen.

### **Bygg vidare på regionala behov och redan gjorda erfarenheter – genom ökad samverkan mellan stödstrukturer**

I flera av de projekt temagrupperna identifierat för vidare studier bygger man vidare på tidigare Socialfondsprojekt. De projekten verkar förutsättningar att leda till fördjupning och större effekter än andra (vårt förbehåll är att vi inte ännu gjort fördjupade fallstudier, och kan inte uttala oss tvärsäkert om detta...).

Ökad samverkan mellan ESF, (nationellt och regionalt) och de tillsatta stödstrukturerna kan ge projekt som utnyttjar synergieffekter mellan tidigare och befintliga projekt. Temagrupper och processtöd kan också i samverkan med regionkontoren och ESF-rådet koppla lärandet från redan genomförda/pågående projekt till lokala och regionala utvecklingsbehov, genom t ex framtidsverkstäder med regionalt fokus. Att utveckla strukturerade former för innovation samtidigt som projekten tydligare kopplas till de regionala planerna, där frågor om lika rättigheter & möjligheter integreras, ser Tema Likabehandling som ett sätt att bidra till spridande av redan utvecklad kunskap samt strategisk påverkan.

Ett exempel på hur det kan fungera är då Tema Likabehandling i samverkan med ESF Stockholm särskilt fokuserat på romers situation på arbetsmarknaden. Här har temagruppen gått igenom de nuvarande projekten med romskt fokus. Därefter bjöd vi (ESF Stockholm och Tema Likabehandling) in till en Framtidsverkstad kring romers situation på arbetsmarknaden. Arbetsmiljöforums Processtöd Stockholm höll i workshopen. Syftet var att lyfta lärandet från befintliga projekt, och också lärandet från ESF i Europa. Euroma-nätverkets sekretariat medverkade och presenterade viktiga förutsättningar för hållbara projekt, med förutsättning för att nå förändring för målgruppen. Ett 30-tal personer deltog, beslutsfattare, praktiker, romska experter och andra med möjlighet att påverka. Ett antal projektförslag togs fram under dagen. Efter workshopen har LFA-arbete fortsatt. En ansökan finns nu inne hos ESF, och fler planeras under hösten.

### **Återinför empowermentperspektivet**

Empowermentbegreppet finns inte med i nuvarande programperiod, till skillnad från den förra. Fortfarande används det av många projekt, och efterfrågas också som inriktning i Socialfondsprogrammet. Idag används begreppet i projekten ofta som något som ska stärka individer eller grupper, men sällan som ett angreppssätt som kan förändra odemokratiska maktobalanser. Temagruppen menar att empowermentperspektivet borde återinföras i nästa programperiod. Det bör då också finnas med en definition och diskussion av vad begreppet innebär.

Temagruppens genomgång visar att många projekt arbetar för utsatta samhällsgrupper utan att grupperna själva är delaktiga. Många projekt vill också stärka grupper, snarare än förändra begränsande arbetsätt, normer och sätt att strukturera vårt samhälle. Empowermentbegreppet behöver användas med ambitionen att förändra maktobalanser i samhället, om det ska fungera som mer än ett terapeutiskt förhållningssätt (Starrin, 2007).

Empowerment som angreppssätt kan användas bl a på följande sätt, för att bidra till lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet:

- Ställ frågor om hur projektet ser till att den målgrupp de arbetar med finns med i problem- och lösningsformulering. På vilket sätt skapar man förbättrad dialog med och reellt inflytande för målgruppen? Ett sådant förhållningssätt bidrar till att synliggöra målgruppens behov och förutsättningar i arbetslivet. Genom att synliggöra behoven utifrån målgruppspåverkan kan förutsättningar öka för att påbörja en reell process för att förbättra situationen och motverka marginalisering/diskriminering.

- Flytta fokus till att förändra struktur snarare än individ/grupp . Temagruppen anser att individperspektivet bidrar till fortsatt marginalisering. Det är ett strukturellt

tillämpningsproblem som bör analyseras närmare i syfte att förändra perspektivval i beviljade projekt.

-Om projekt arbetar med empowermentperspektiv – på vilket sätt, för vilka och inom vilket utrymme ska maktförhållanden förändras?

-Ökad delaktighet från alla samhällsgrupper i framtagandet av regionala planer, strukturfondspartnerskap, bland ESF:s personal osv.

### **Romer – en särskilt utsatt grupp**

I den aktuella debatten kring Romers situation i Europa har EU-kommissionen lyft fram Strukturfonderna som viktiga i arbetet för att förbättra deras villkor. Hur kan Socialfondens medel användas för att förbättra Romers situation på arbetsmarknaden?

Temagrupperna föreslår en nationell utlysning som anpassas så att ansökningar med Romskt fokus rymmer. En transnationell dimension är viktig. Förutsättningar behöver också finnas för tidsmässigt långa projekt, korta projektperioder begränsar genomslagskraften.

Som skrivits tidigare finns en risk för fortsatt diskriminering och utanförskap när projekt planeras utan meningsfull delaktighet hos målgruppen. På samma sätt är det här viktigt med en tydlig problemanalys – vilka romer gäller det, hur ser situationen ut för kvinnor och män, hur påverkas målgruppen av andra slags ojämlikheter?

Här bör också undersökas på vilka sätt målgruppen själva kan vara projektägare och använda ESF medlen, förutsättningar för meningsfull delaktighet och mobilisering bör diskuteras.

ESF:s transnationella lärandenätverk Euroma har beskrivit utgångspunkter och perspektiv som är viktiga att beakta i arbete för lika rättigheter och möjligheter för just denna målgrupp, dessa kan göras tillgängliga för ESF samt processtöd.

### **Ställ krav på kompetens om jämställdhetsintegrering, tillgänglighet samt likabehandlingsarbete hos strukturfondspartnerskap, ÖK, personal inom ESF, processtöd och temagrupper**

För att öka kvaliteten på likabehandlingsområdet behöver kompetens hos personal och deltagare i strukturfondspartnerskap, ÖK, processtöd och temagrupper ha kompetens om Genomför utbildningar för dessa grupper, som fokuserar på hur de olika kunskapsområdena är relevanta för ESF:s arbete, på policy, program- och projektnivå.

Ställ också krav på denna typ av kompetens vid anställning av personal, intag i Strukturfondspartnerskap, ÖK osv.

### **Jämställdhetsintegrering och EU 2020**

Temagruppen har inom ramen för det transnationella lärandenätverket om Jämställdhetsintegrering inom ESF skrivit ett paper om jämställdhetsintegrering och EU 2020. Detta bifogas.