

Utbildningsdag för stiftskansliet den 21 mars 2012.

Styrgruppsrepresentation.

Två grundläggande perspektiv i projektet om tillgänglighet och jämställdhet.

Fredrik Lindgren från Processtöd tillgänglighet.

Enda uppdrag att hjälpa Socialfondsprojekt. Tillgänglighet ur funktionsperspektiv och inget annat. Genomförs av Handikappförbunden, 39 st, och Handisam – myndigheten för handikappolitisk samordning. Har 102 konsulter i ett nätverk som förhoppningsvis består efter projektiden.

Projektledningen ska lämna ifrån sig en tillgänglighetsplan (juni-aug). 3 filmer som finns på handisam.se rekommenderas alla att se.

Sa att just svårigheterna med tillgänglighet gjort att vi fått med stiftsfullmäktige på 12 miljoner (men rättades till 23 miljoner) att bygga om bl.a. för att det är så enkelt att se bristen på tillgänglighet.

Tillgänglighetens fyra områden:

- Fysisk tillgänglighet – (det vi spontant tänker på först)
- Informativ tillgänglighet
- Kommunikativ tillgänglighet
- Verksamhetens tillgänglighet

”Riv hindren” – med alla mått som ska gälla. Spegelhöjder osv. PDF.

”Checklista för tillgängliga konferenser” – skicka ut för retursvar. PDF.

Kom med minst 3 förslag på konkreta aktiviteter som ni kan göra i projektet för att öka kunskapen eller förbättra tillgängligheten.

Gruppredovisning (urval):

1. Fortbildningsdagar för olika yrkesgrupper som ser filmerna för att sätta igång att tänka lokalt.
2. Konfirmation – relevant att jobba med tillgänglighet. En rättighet som behöver kännas verklig för alla, inte behöva bli utdefinierad av att tex inte våga åka på läger.
3. Är dopet något för att fira fina friska barn – eller ska rent av döende barn särskilt inbjudas tex.
4. Utbilda i hur man ökar tillgänglighet i dokument för webb
5. Hur tillgänglig är vår egen information från stiftet – för att vara goda exempel.
6. Medvetandegöra att alltid tänka tillgänglighet. Sprid kunskap att använda checklistan!
7. I projektets anda hitta de som kan och vet hur man gör, vem vet att skriva rätt, att bygga rätt.
8. Ringklocka på framsidan för sittande!
9. Team som kollar tillgänglighet tillsammans med församlingsbor som har såna behov.
10. Synsättet om tillgänglighet som norm, tex skyddsronder.
11. Parkeringen ofta full, finns ingen handikapp-plats uppskyldad.
12. Hur tänker vi vid rekrytering – ses det besvärligt?

Till hösten nedslag i kontrakten för utbildning av anställda. Datum i oktober-november är bokad och läggs ut på intranätet. **Boka inget annat de dagarna!**

Sofie Kindal, ESF Jämt. Basutbildning i jämställdhetsintegrering.

Skall-krav att jämställdhet ingår. Kostnadsfritt stöd för nyckelpersoner som drivs av länsstyrelserna. Även relevant för den ordinarie verksamheten. Det som händer i projekten ska kunna påverka befintligt arbete.

Vad? Politikhörnet

Varför? Teorihörnet – Genussystemet. Den teoretiska förståelsen, kunskapsbasen vad man pysslar med.

Hur? Strategihörnet – Jämställdhetsintegrering i projekt och i verksamheten.

Vad? Politikhörnet. Jämlikhet är alla människors lika värde utifrån alla diskrimineringsgrunder. Men jämställdhet specifikt den sociala relationen mellan män och kvinnor och deras förutsättningar. ”Ett tillstånd som kan anses råda när kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.”

Inte bara kvantitativa frågor, hur många. Utan det som händer bland de som sitter i rummet. Kvaliteten är den reella jämställdheten. Vilka erfarenheter lägger man vikt vid, vad värderas.

Varför? Teorihörnet.

- En rättvisefråga.
- Lönsamhet och kvalitet. Ta tillvara allas erfarenhet. Blir mer dynamiskt med mer infallsvinklar.
- Systemförändring. Finns ingen enskild aktör som kan förändra, återskapas i alla verksamheter.

Kön är det biologiska, men genus är de föreställningar som är kopplade till kropparna, de sociala och kulturella. Vad vi ser som kvinnligt och manligt. Ramarna som vi förutsätts hålla oss inom.

Svenska jämställdhetspolitiken bygger på genusystemet av Yvonne Hirdman.

- Principen om könsens isärhållande. Kvinnor och män, flickor och pojkar, hålls åtskilda
- Principen om över- och underordning. Män ses som norm och överordnas.

Hur? Strategihörnet Jämställdhetspolitiska mål: Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Mål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattande. Sveriges regering har 45-55%.

Mål 2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Vid 30 års ålder sker ett jätteglopp i lön. 84 % skillnad. Viss del pga olika lönesektorer och deltidstjänster. Men 7 % av löneskillnaden hittar man inga andra variabler än kön. Blir en miljon på ett helt yrkesliv.

Mål 3. Jämn fördelning av det obetalda hemarbetet och omsorgsarbete.

Kvinnor arbetar lika mycket betalt som obetalt. Män arbetar dubbelt så mycket betalt som obetalt.

Kvinnor som är sammanboende lägger mer tid på obetalt hemarbete än de som är ensamstående. Det omvända gäller för män.

Mål 4. Mäns våld mot kvinnor.

2010 anmäldes: 41 300 fall av misshandel mot män. 27 300 fall av misshandel mot kvinnor.

Män utsätts för våld utomhus av okända förövare. Kvinnor utsätts för våld inomhus av kända förövare.

¼ av alla kvinnor känner sig rädda när de går ut en sen kväll i sitt eget bostadsområde.

Varför ser det ut så här? Vad och vem upprätthåller ojämställdheten? Vi reagerar när det blir jämställt.

Jämställdhetsintegrering: "Innebär omorganisering förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet." (Europarådets mål)

Kvalitetssäkring av projektets verksamhet genom att säkerställa likvärdig service, resursfördelning och inflytande för kvinnor och män.

Diskrimineringslagstiftningen för mer än 25 anställda att jämställdhetsplaner ska finnas som belyser: arbetsförhållanden, föräldraskapet, sexuella trakasserier, rekrytering, löner osv.

Jämställdhetsintegrering: Deltagare (medlemmarna), verksamhetsutveckling, kvalitetssäkring, ordinarie beslut.

Jämstods Praktika SOU 2007:15. En trappstegsmodell att tex arbeta med:

1. Grundläggande förståelse för genus och jämställdhetsproblematiken
2. Undersöka förutsättningar för förändringsarbete
3. Planering och organisering
4. Inventering av verksamheten
5. Kartläggning och analys
6. Formulering av mål och åtgärder
7. Genomföra
8. Utvärdering

Jämställdhets-Swot – Styrkor, Svagheter, Möjligheter, Hot

Titta på:

- Målgrupps- och behovsanalys
- Resursfördelning
- Representation
- Innehåll i utbildningar och aktiviteter
- Utvärdering

Framgångsfaktorer:

- Kunskap om genus och jämställdhet
- Analys fokus både på kvalitativ och kvantitativ jämställdhet
- Kontinuitet – frågan inte ses som avklarad
- Resurser – tid och pengar finns avsatta
- Handlingsplan – ett systematiskt arbetssätt och tydliga mål som går att följa upp
- Xxx (hann inte skriva)

www.jamstall.nu

Sofie Kindal, 021-19 50 10, 0730 – 97 68 01 Sofie.kindahl@lansstyrelsen.se