



Evy Almstrand  
Projektledare

2019-01-21

## Bilaga 5

# AVSTÄMNING AV DE HORISONTELLA PRINCIPERNA

## JÄMSTÄLLDHET

Mål	Aktivitet	Uppföljning/Kommentar
<p>I <b>ansökan</b> står: Jämställdhetsintegreringen kommer att genomsyra hela projektet.</p> <p>Kvinnor och män ska få tillgång till likvärdig arbetslivsinriktad rehabilitering.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• En processledare för jämställdhetsintegrering är anställd av tre samordningsförbund och leder deras utvecklingsprocess i jämställdhetsarbete.</li><li>• Plan för hur jämställdhet ska integreras.</li><li>• Grundläggande utbildning i jämställdhet för all personal.</li><li>• Likvärdigt bemötande utifrån individuella förutsättningar och inte utifrån föreställningar om kön.</li><li>• Könsuppdelad statistik.</li></ul>	<p><i>Processledaren för jämställdhet slutade under hösten 2016. Ansvaret för processen har delats av projektledare och delprojektledare. Alltid könsuppdelad statistik. Jämställdhetsplan finns. Utbildningssatsningar har genomförts.</i></p>



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



I <b>avstämningsrapport</b> inför genomförande (december 2015) står i planen för genomförande:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jämställdhetsperspektivet ska finnas med i samtliga rapporter, redovisningar, planer och inriktningsdokument.</li><li>• All statistik redovisas könsuppdelad både avseende deltagare och typ av insats.</li><li>• Verka för att personal erbjuds kompetensutveckling.</li><li>• Begreppet ska hållas levande inom verksamheterna genom naturlig integrering, t.ex. stående punkter vid teammöten.</li><li>• Genomförande av work-shop.</li></ul>	<i>Avstämning/uppföljning i augusti 2016 genomförd. Aktiviteter genomförs enligt plan. Work-shop genomfördes i december 2016.</i>
<b>Projektaktiviteter</b>	<b>Innehåll</b>	<b>Uppföljning/Kommentar</b>
Kick-Off (november 2015) innehåll: Grupparbete kring kunskap, vilken kompetens finns och vad som saknas. Förslag på aktiviteter som ska öka medvetenheten och förståelsen/kompetensen för ledning och medarbetare.	Medarbetarnas/ledningens förslag på aktiviteter; samma fråga som en återkommande mätpunkt, inspirationsföreläsningar/temadagar/kunskapsdialog, tvärstrukturella arbetsgrupper, askultera hos varandra, ta del av varandras kompetens, bemötandeutbildning, fler "verktyg", samt att alla får utbildning.	<i>De flesta medarbetarna har under projektiden gått grundutbildning i jämställdhet. Medarbetare har tagit del av föreläsningar, konferenser m.m.</i>
Workshop anordnad av ESF (december 2015) för projektledaren – de horisontella principerna.	Information om standarden för jämställdhet och checklistan för tillgänglighet och icke-diskriminering i relation till projektet, praktiska råd och konkreta exempel.	<i>Dialog med ESF har skett kontinuerligt.</i>



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



Projektledare och några delprojektledare deltar i utbildning i könsuppdelad statistik (februari 2016).	All statistik ska redovisas könsuppdelad.	<i>I stort sätt all statistik redovisas per kön. Om ej, så går det att göra det (t.ex. typ av insats). Genomfört/pågår.</i>
Grundutbildning i JGL; Jämställdhet Genus Ledarskap (februari 2016).	Projektledare, samt några delprojektledare deltar i utbildningen.	<i>Genomfört.</i>
Medverkan vid utställning jämställdhet på Stadsbiblioteket (mars 2016).	Medarbetare från ett par av förbunden bemannar utställningen och deltagare/medarbetare uppmanas besöka den.	<i>Genomfört.</i>
Arbete med CSR – ansvarsfullt företagande med bland annat respekt för mänskliga rättigheter pågår i ett av delprojekten (maj 2016).	Arbetsgivarkoordinator bygger goda nätverk med företag för att främja tillgänglighet till arbete med för utsatta grupper.	<i>Genomfört/pågår.</i>
Projektledaren deltog vid en kunskapsdialog med medarbetare från de samverkande myndigheterna i Centrum (juni 2016).	Projektledaren informerade om projektet och möjlighet till diskussion och reflektion gavs med fokus på de horisontella principerna.	<i>Spridning av de horisontella principerna. Genomfört.</i>



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



Medarbetare träffades (juni 2016).	Delge varandra erfarenheter av de olika delprojektens arbete, lära känna varandra och varandras kompetenser. Gruppdiskussionerna handlade bland annat om jämställdhet.	<i>Genomfört.</i>
Projektledaren kartlägger samtliga aktiviteter under april månad uppdelat per kön (augusti 2016).	Kartlägga aktiviteter och antal timmar i aktivitet uppdelat per kön för fortsatt analys och planering.	<i>Redovisas vid work-shop med alla medarbetare i december 2016.</i>
Kursmaterialet för deltagarna i ett av delprojekten är direkt kopplade till de jämställdhetspolitiska målen, som handlar om fördelning av omsorgsarbete i hemmet.	Ökad kunskap och ökat medvetande om jämställdhetsfrågor hos deltagarna.	<i>Deltagarna får möjlighet att påverka sin situation. Genomfört.</i>
Medarbetare i delprojekten går utbildning i jämställdhet (september 2016).	Kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering för medarbetare.	<i>Genomfört. Pågår kontinuerligt.</i>
Reflektion/analys i ett av delprojekten, varför avslutas män snabbare?	Analys av resultat utifrån ett jämställdhetsperspektiv.	<i>Genomfört.</i>
Projektledaren och delprojektledarna går igenom planen för integrering av de horisontella principerna (augusti 2016).	Avstämning leder till förslag till styrgruppen att de medarbetare som saknar grundutbildning i jämställdhet ska erbjudas detta. Plan för work-shop december.	<i>Genomfört.</i>
Projektledaren och flera projektmedarbetare genomgår	Ökad kunskap och medvetenhet om jämställdhetsfrågor.	<i>Genomfört.</i>



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



grundutbildning i jämställdhet (november och december 2016).		
Projektledaren och ett antal medarbetare deltog i en tvådagarskonferens med tema mänskliga rättigheter (november 2016).	Ökad kunskap och medvetenhet om jämställdhetsfrågor.	<i>Genomfört.</i>
Genomförande av workshop med alla medarbetare med tema jämställdhet (december 2016).	Ökad kunskap och medvetenhet om jämställdhetsfrågor, analys av resultat kopplat till kön, samt praktiska verktyg att kunna använda.	<i>Genomfört.</i>
Årsrapport 2016 sammanställs (januari 2017).	Rapporten beskriver kortfattat det arbete som gjorts kring de horisontella principerna och kan ses som en avstämning/uppföljning av året 2016.	<i>Genomfört.</i>
Extern utvärdering påbörjas (januari 2017).	Presentation av programteori; övergripande-, organisation-, projekt- och individnivå. Bland annat " öka förutsättningarna för att kvinnor och män som kommer till insatserna att möts likvärdigt, utifrån sina individuella förutsättningar ....".	<i>Genomfört.</i>
Genomförande av lärseminarium med utvärderare och alla medarbetare (juni 2017).	Kunskapsöverföring mellan delprojekten kring arbete med jämställdhetsintegrering. Fokus på systematisering av arbetet genom "Lärspiralen".	<i>Genomfört.</i>
Genomförande av lärseminarium med utvärderare och alla medarbetare (januari 2018).	Uppföljning från tidigare lärseminarium; analys resultat, skillnader mellan kvinnor och män.	<i>Genomfört.</i>



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



Årsrapport 2016 och 2017 sammanställs (januari 2018).	Rapporten beskriver kortfattat det arbete som gjorts kring de horisontella principerna och kan ses som en avstämning/uppföljning av året.	<i>Genomfört.</i>
Genomförande av work-shop med alla medarbetare kring tema horisontella principer (juni 2018).	Diskussion kring hur jämställdhetsperspektivet bidragit till en likvärdig arbetslivsinriktad rehabilitering.	<i>Genomfört.</i>
Genomförande av utvärderingskonferens med utvärderare, föreläsare och medarbetare (september 2018).	Positiv återkoppling på hur projektet arbetat med jämställdhetsintegrering. Fokus på våld och hot om våld. Inbjudna föreläsare och gäster från SKL, Socialstyrelsen och Jämställdhetsmyndigheten.	<i>Genomfört.</i>
Projektledaren kartlägger samtliga aktiviteter under april månad uppdelat per kön (september 2018).	Kartlägga aktiviteter och antal timmar i aktivitet uppdelat per kön för fortsatt analys och planering. Jämförelser mellan april 2016 och april 2018.	<i>Pågår.</i>
Mätning av indikatorer för samordnad rehabilitering (oktober 2018).	Enkät svar ger svar på deltagarnas och medarbetarnas uppfattning om insatsernas kvalitet.	<i>Genomfört.</i>
Avstämning av utvecklingsarbetet (januari 2019).	Processtöd finns tillgängligt under våren 2019.	<i>Pågår.</i>



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



## TILLGÄNGLIGHET

Mål	Aktivitet	Uppföljning
<p>I <b>ansökan</b> står: Ett operativt arbete med de fyra tillgänglighetsperspektiven ska genomföras. Lärdomar från Existre ska tas tillvara. Hinder ska undanröjas för kvinnor och män med funktionsnedsättningar för att skapa ett tillgängligt samhälle.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kartläggning och analys av de fyra perspektiven.</li><li>• Respektfullt förhållningssätt och bemötande.</li><li>• Plan för hur tillgänglighet ska integreras.</li></ul>	<p><i>Tillgänglighetsplan finns. Kartläggning av de fyra perspektiven vid work-shop. Genomfört.</i></p>



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



I <b>avstämningsrapport</b> inför genomförande (december 2015) står i planen för genomförande:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tillgänglighetsperspektivet ska finnas med i samtliga rapporter, redovisningar, planer och inriktningsdokument.</li><li>• Verka för att personal erbjuds kompetensutveckling.</li><li>• Begreppet ska hållas levande inom verksamheterna genom naturlig integrering, t.ex. stående punkter vid teammöten.</li><li>• Genomförande av work-shop.</li></ul>	<i>Work-shop genomförd. Tillgänglighet en ständigt levande fråga. Kompetensutveckling pågående.</i>
<b>Projektaktiviteter</b>	<b>Innehåll</b>	<b>Uppföljning/Kommentar</b>
Kick-Off (november 2015) innehåll: Grupparbete kring kunskap, vilken kompetens finns och vad som saknas. Förslag på aktiviteter som ska öka medvetenheten och förståelsen/kompetensen för ledning och medarbetare.	Medarbetarna förslag på aktiviteter; brukarmedverkan; (fokusgrupper, djupintervjuer, skattningsformulär, brukarföreningar, delta i styrgrupp m.m.), kommunikativ tillgänglighet; språk, bilder, färger m.m., inspirationsföreläsningar/temadagar/kunskapsdialog, askultera hos varandra, psykologkonsult, bemötandeutbildning, utbildning – fördjupad kunskap om funktionshinder relaterad till psykisk ohälsa.	<i>Genomfört och fortfarande pågående.</i>
Work-shop anordnad av ESF för projektledaren – de horisontella principerna (december 2015).	Information om standarden för jämställdhet och checklistan för tillgänglighet och icke-diskriminering i relation till projektet, praktiska råd och konkreta exempel.	<i>Dialog med ESF har skett kontinuerligt.</i>
Informationsmaterial (februari 2016).	Delprojekten påbörjar arbete med tillgängligt informationsmaterial.	<i>Genomfört.</i>





EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



Planeringsdag delprojektledare med tema tillgänglighet (mars 2016).	Planering av work-shop för alla medarbetare i april månad och bygga en grund för fortsatt arbete, skapa en plattform.	<i>Genomfört.</i>
Studenter från språkkonsultprogrammet GU granskar den externa kommunikationen utifrån ett tillgänglighetsperspektiv hos ett av delprojekten (mars 2016).	Arbete för att öka den informativa tillgängligheten för deltagarna.	<i>Genomfört.</i>
Två av delprojekten får lokaler att bedriva sin verksamhet i.	Ökad fysisk tillgänglighet för målgruppen.	<i>Genomfört.</i>
Work-shop (april 2016) med alla projektmedarbetare med tema tillgänglighet (tangerar icke-diskriminering).	Inbjuden gäst: Seroj Ghazarian, utvecklingsledare HR-utveckling Göteborgs Stad, expert på mångfald och mänskliga rättigheter. Syfte; ökad kunskap och medvetenhet, de fyra tillgänglighetsperspektiven, lagstiftning, systematik, samt kartläggning och reflektion från medarbetarna.	<i>Genomfört. Hur arbetar vi systematiskt med tillgänglighet? Likabehandlingsplan? Pågår.</i>
Arbete med CSR – ansvarsfullt företagande med bland annat respekt för mänskliga rättigheter pågår i ett av delprojekten (maj 2016).	Arbetsgivarkoordinator bygger goda nätverk med företag för att främja tillgänglighet till arbete med för utsatta grupper.	<i>Genomfört och pågår.</i>
Målgruppen utvidgas i ett av delprojekten från 20 - 25 år till 20 – 29 år (maj 2016).	Fler kvinnor och män ges möjlighet till arbetslivsinriktad rehabilitering.	<i>Genomfört.</i>



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



Projektledaren deltog vid en kunskapsdialog i Centrum (juni 2016).	Projektledaren informerade om projektet och möjlighet till diskussion och reflektion gavs med fokus på de horisontella principerna.	<i>Genomfört.</i>
Medarbetare träffades (juni 2016).	Delge varandra erfarenheter av de olika delprojektens arbete, lära känna varandra och varandras kompetenser. Gruppdiskussionerna handlade bland annat om tillgänglighet.	<i>Genomfört.</i>
Ett delprojekt påbörjar samarbete med Bipolärmottagningen.	Fler får rätt stöd – ökad tillgänglighet till vården.	<i>Genomfört och pågår.</i>
Projekt- och delprojektledarna går igenom planen för integrering av de horisontella principerna (augusti 2016).	Fortsatt utvecklingsarbete med fokus tillgänglighet.	<i>Genomfört.</i>
Projektledaren och ett antal medarbetare deltog i en tvådagarskonferens med tema mänskliga rättigheter (november 2016).	Ökad kunskap och medvetenhet om tillgänglighetsfrågor.	<i>Genomfört.</i>
Avstämning och uppföljning av tillgänglighetsplanen (augusti 2016).	Fortsatt utvecklingsarbete med fokus tillgänglighet.	<i>Genomfört.</i>
Årsrapport 2016 sammanställs (januari 2017).	Rapporten beskriver kortfattat det arbete som gjorts kring de horisontella principerna och kan ses som en avstämning/uppföljning av året.	<i>Genomfört.</i>



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



Extern utvärdering påbörjas (januari 2017).	Presentation av programteori; övergripande-, organisation-, projekt- och individnivå. Bland annat " öka förutsättningarna för att kvinnor och män som kommer till insatserna att möts likvärdigt, utifrån sina individuella förutsättningar ...".	<i>Genomfört.</i>
Genomförande av lärseminarium med utvärderare och alla medarbetare (juni 2017).	Fokus på systematisering av metodutveckling genom "lärspiralen".	<i>Genomfört.</i>
Genomförande av lärseminarium med utvärderare och alla medarbetare (januari 2018 2017).	Uppföljning av tidigare lärseminarium.	<i>Genomfört.</i>
Årsrapport 2016 och 2017 sammanställs (januari 2018).	Rapporten beskriver kortfattat det arbete som gjorts kring de horisontella principerna och kan ses som en avstämning/uppföljning av året.	<i>Genomfört.</i>
Genomförande av work-shop med alla medarbetare kring tema horisontella principer (juni 2018).	Diskussion kring hur projektet säkerställer att alla deltagare möts av ett gott bemötande- som ett led i ökad tillgänglighet.	<i>Genomfört.</i>
Målgruppen utvidgas i flera av delprojekten från 20 - 25 år till 20 – 35, samt färre kriterier för deltagare (2018).	Fler kvinnor och män ges möjlighet till arbetslivsinriktad rehabilitering.	<i>Genomfört.</i>
Genomförande av utvärderingskonferens med	Positiv återkoppling kring projektets arbete med bland annat tillgänglighet.	<i>Genomfört.</i>



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



utvärderare, föreläsare och medarbetare (september 2018).		
Avstämning av utvecklingsarbetet (januari 2019).	Procestöd finns tillgängligt under våren 2019.	<i>Pågår.</i>

## ICKE-DISKRIMINERING

Mål	Aktivitet	Uppföljning
I <b>ansökan</b> står: Individer ska stärkas till att tillvarata sina rättigheter; empowerment.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Plan för hur icke-diskriminering ska integreras.</li></ul>	<i>Plan för icke-diskriminering finns.</i>
I <b>avstämningsrapport</b> inför genomförande (december 2015) står i planen för genomförande:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Icke-diskrimineringsperspektivet ska finnas med i samtliga rapporter, redovisningar, planer och inriktningsdokument.</li><li>• Verka för att personal erbjuds kompetensutveckling.</li></ul>	<i>Pågår. Work-shop genomförd.</i>



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



<b>Projektaktiviteter</b>	<b>Innehåll</b>	<b>Uppföljning/Kommentar</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Begreppet ska hållas levande inom verksamheterna genom naturlig integrering, t.ex. stående punkter vid teammöten.</li><li>• Genomförande av workshop.</li></ul>	
Kick-Off (november 2015) innehåll: Grupparbete kring kunskap, vilken kompetens finns och vad som saknas. Förslag på aktiviteter som ska öka medvetenheten och förståelsen/kompetensen för ledning och medarbetare.	Förslag på aktiviteter; brukarmedverkan; fokusgrupper, djupintervjuer m.m., kommunikativ tillgänglighet; språk, bilder, färger m.m., inspirationsföreläsningar/temadagar/kunskapsdialog, tvärstrukturella arbetsgrupper, askultera hos varandra, bemötandeutbildning, samt HBTQ-utbildning.	<i>Fokusgrupper har genomförts.</i>
Workshop anordnad av ESF för projektledaren – de horisontella principerna (december 2015).	Information om standarden för jämställdhet och checklistan för tillgänglighet och icke-diskriminering i relation till projektet, praktiska råd och konkreta exempel.	<i>Genomfört.</i>
Workshop (april 2016) med alla projektmedarbetare med tema tillgänglighet (tangerar icke-diskriminering).	Inbjuden gäst: Seroy Ghazarian, utvecklingsledare HR-utveckling Göteborgs Stad, expert på mångfald och mänskliga rättigheter. Syfte, ökad kunskap och medvetenhet, de fyra tillgänglighetsperspektiven, lagstiftning, systematik, samt kartläggning och reflektion från medarbetarna.	<i>Genomfört. Hur arbetar vi systematiskt med tillgänglighet?</i>
En delprojektledare deltar vid en spridningskonferens kring romsk inkludering.	Lärdomar om Göteborg som pilotkommun, hur säkerställa att alla kvinnor och män får tillgång till sina mänskliga rättigheter, samt nytta för Inkluderande Rehabiliterings fortsatta arbete.	<i>Genomfört.</i>



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



Arbete med CSR – ansvarsfullt företagande med bland annat respekt för mänskliga rättigheter pågår i ett av delprojekten (maj 2016).	Arbetsgivarkoordinator bygger goda nätverk med företag för att främja tillgänglighet till arbete med för utsatta grupper.	<i>Genomfört och pågår.</i>
Projektledaren deltog i vid en kunskapsdialog med medarbetare från de samverkande myndigheterna i Centrum (juni 2016).	Projektledaren informerade om projektet och möjlighet till diskussion och reflektion gavs med fokus på de horisontella principerna.	<i>Genomfört.</i>
Medarbetare träffades (juni 2016).	Att delge varandra erfarenheter av de olika delprojektens arbete, lära känna varandra och varandras kompetenser. Gruppdiskussionerna handlade bland annat om icke-diskriminering.	<i>Genomfört.</i>
Projektledaren och delprojektledarna går igenom planen för integrering av de horisontella principerna (augusti 2016).	Avstämning leder till plan för work-shop i december.	<i>Genomfört.</i>
I ett av delprojekten deltog medarbetarna vid två planeringsdagar med tema brukarperspektiv och mänskliga rättigheter (september 2016).	Ökad kunskap och ökad medvetenhet om icke-diskrimineringsperspektivet.	<i>Genomfört.</i>



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



Projektledaren och ett antal medarbetare deltog i en tvådagarskonferens med tema mänskliga rättigheter (november 2016).	Ökad kunskap och medvetenhet om diskrimineringsfrågor.	<i>Genomfört.</i>
Genomförande av work-shop med alla medarbetare med tema icke-diskriminering (december 2016).	Ökad kunskap och medvetenhet om diskrimineringsfrågor.	<i>Genomfört.</i>
Årsrapport 2016 sammanställs (januari 2017).	Rapporten beskriver kortfattat det arbete som gjorts kring de horisontella principerna och kan ses som en avstämning/uppföljning av året.	<i>Genomfört.</i>
Extern utvärdering påbörjas (januari 2017).	Presentation av programteori; övergripande-, organisation-, projekt- och individnivå. Bland annat " öka förutsättningarna för att kvinnor och män som kommer till insatserna att möts likvärdigt, utifrån sina individuella förutsättningar ...".	<i>Genomfört.</i>
Genomförande av lärseminarium med utvärderare och alla medarbetare (juni 2017).	Fokus på systematisering av metodutveckling genom "lärspiralen".	<i>Genomfört.</i>
Årsrapport 2016 och 2017 sammanställs (januari 2018).	Rapporten beskriver kortfattat det arbete som gjorts kring de horisontella principerna och kan ses som en avstämning/uppföljning av året.	<i>Genomfört.</i>
Genomförande av lärseminarium med utvärderare och alla medarbetare (januari 2018).	Uppföljning från tidigare lärseminarium; resultat/analys.	<i>Genomfört.</i>



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



Genomförandet av work-shop med alla medarbetare kring temat horisontella principer (juni 2018).	Fokus på empowerment och mänskliga rättigheter.	<i>Genomfört.</i>
Genomförande av utvärderingskonferens med utvärderare, föreläsare och medarbetare (september 2018).	Bland annat med en föreläsning kring välfärdsstatens utmaningar vad gäller utslagning av grupper.	<i>Genomfört.</i>
Avstämning av utvecklingsarbetet (januari 2019).	Processtöd finns tillgängligt under våren 2019.	<i>Pågår.</i>