

Tema 4
Hedersnormer
Förväntningar utifrån kön
Arbetsliv

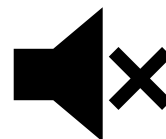


Dagens upplägg

- Intro: syfte och bakgrund med webinariet
- Strukturella hinder
- Diskussionspass
- Paus
- Vilket arbete sker, forskning och lagstiftning
- Diskussionspass
- Avslutande ord



Webkamera –
Ha gärna på
webkameran för
ett trevligare
samtalsklimat



Säkerhetskolla att
din mic är avstängd



En paus på 10
minuter kommer
ungefär mitt i.



Kom gärna med
frågor och
funderingar



Anna Kjellberg - verksamhetsledare

anna@ekovera.se

Telefonnummer: 072-2328 328



Erik Kjellberg - assistent

erik@ekovera.se

Utvärdering och analys

Processtöd inför uppstart

Halvtidsutvärderingar

Slututvärderingar – resultat och effekt

+ Facilitera workshops och seminarier

www.ekovera.se



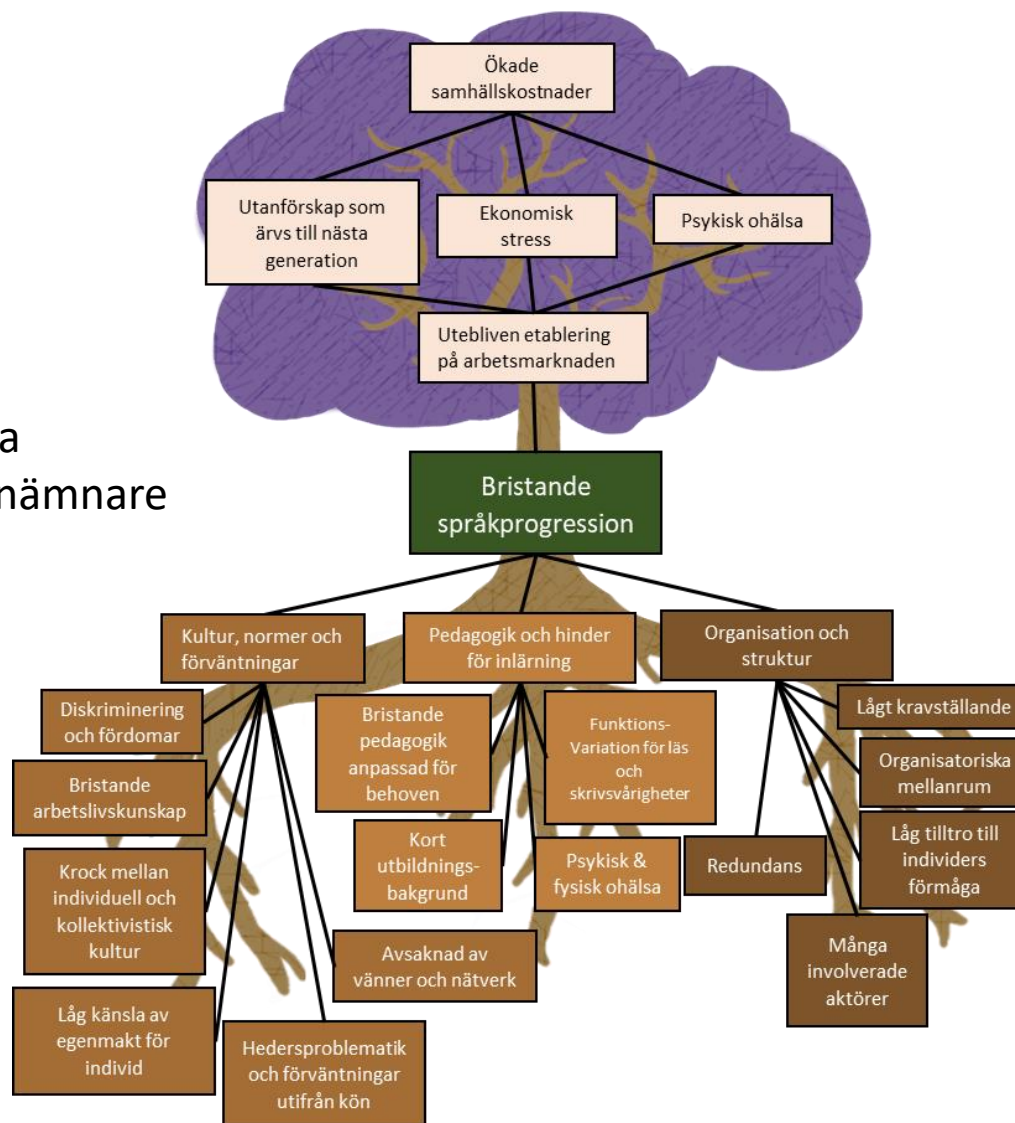
Syfte med kompetensutvecklingen

- Kunskap och insikter för att bättre kunna stötta och coacha individer med kombinationen bristande språkprogression och svårighet få jobb.
 - Nätverka och erfarenhetsutbyte
 - Specifikt för dagen: Att få större förståelse och kunskap om strukturella och kulturella hinder för att etablera sig på arbetsmarknaden, särskilt utifrån hedersrelaterad våld och förtryck samt förväntningar som finns på kvinnan.
- 

Bakgrund

Sjuhärads Samordningsförbund.

Växande grupp utrikesfödda svåra att stödja till arbete, gemensam nämnare bristande språkprogression



Kategorier av huvudsakliga rotorsaker



Kultur, normer och förväntningar



Organisation och struktur



Pedagogik och hinder för inläring



Förslag för fortsatta arbete

Den sammanfattande bilden som framträder över vad förbundet fortsatt kan bistå med kan delas upp i fyra olika delar:

- Fortbildning och kompetensutveckling.
- Utifrån fortbildning identifiera metodutveckling samt anpassa befintliga i "verktygslådan"
- Utveckling för nya arbetssätt
- Behov för fortsatta studier



Tydliggörande

- I detta webinarium kommer jag prata binärt om kvinna – man
 - Lyfter inte trans, icke-binär eller någon form av queer
- Koppling till arbetsliv i centrum
- Forskning kommer varvas med kartläggningarna som gjorts





Generell bild – utifrån kartläggning 2021

- Kort utbildningsbakgrund
 - Ovan vid studier
 - Flyktingbakgrund
 - Ålder över 40 år
 - Flerbarnsförälder och kvinnan har varit föräldraledig under en lång tid
 - Kvinnodominerad
- 



Försvårande strukturella och kulturella faktorer

- Hedersrelaterat våld och förtryck – kontroll och (hot om) våld
 - Omsorgsnormen – främst att vara mamma
 - Hälsa
 - Diskriminering och rasism
- 

Nationellt sett

- Ca 1 miljon utrikesfödda kvinnor
 - 133 300 arbetslösa
 - 187 700 registrerade som utanför arbetskraft (siffror från 2021)
- Negativ trend – ökande skillnad utrikesfödda män & kvinnor
- Kort vistelsetid i Sverige
- Kvinnor kommer som anhörig
- Det saknas tillräcklig forskning om varför en del grupper av utrikes födda kvinnor står längre från arbetsmarknaden - Mars 2022



Heder

- Hedersrelaterat våld och förtryck handlar i många fall om hot och kontroll som begränsar en persons handlingsutrymme eller rätt att själv välja:
 - Partner
 - Utbildning
 - Arbete/egen inkomst
- 

- 
- Ibland är en och samma person både utsatt och förövare, inte minst när det gäller pojkar och unga män.
 - Det kan finnas ett stort antal förövare, som familjemedlemmar, släktingar eller andra med samma bakgrund.
 - Våldet är i vissa fall socialt accepterat och sanktionerat inom kollektivet.
- 

- 
- Vardagliga former av begränsningar i flickors och kvinnors liv
 - klädval
 - socialt umgänge
 - rörelsefrihet
 - Livsval
 - utbildning
 - jobb
 - oskuldsnorm
 - giftermål och skilsmässa
 - I sin yttersta form resulterar hederstänkandet i hot om våld och våld, inklusive dödligt våld.



Våld

- Fysiskt
- Psykiskt
- Digitalt
- Sexuellt
- Ekonomiskt och materiellt
- Äktenskap under påtryckning
- Könsstämpning



Varför hedersvåld hindrar etablering på arbetsmarknaden

- Att inte tillåtas studera eller tvingas avbryta sina studier
- Att inte tillåtas extra-arbete och därmed missa erfarenheter
- Inte tillåtas delta i samhällsorientering
- Försämrade hälsa/inte sökt vård
- Sluten värld –inte få navigera i samhället



Våldets påverkan på arbetsförmåga

”Våld i hemmet ska betraktas som en arbetsmiljöfråga, då utsatthet för våld eller våldsanvändning kan påverka arbetsförmågan.”



Förstärkning av destruktiva normer

- Efter migrationen – unga män som skärper redan strikta hedersnormer
- Grannskapsbaserade gemenskaper
 - Segregation
 - Diskriminering
 - Ojämlig tillgång till välfärd
 - Inneslutning





”...att segregation är en av de faktorer som skapar och vidmakthåller en hederskultur, t.ex. var det mycket vanligare att ungdomar med arbetslösa föräldrar, särskilt arbetslösa mammor, levde med oskuldsnormer och våldsnormer.”

- 

NORRBYRAPPORTEN

2:14 min Min sida Dela

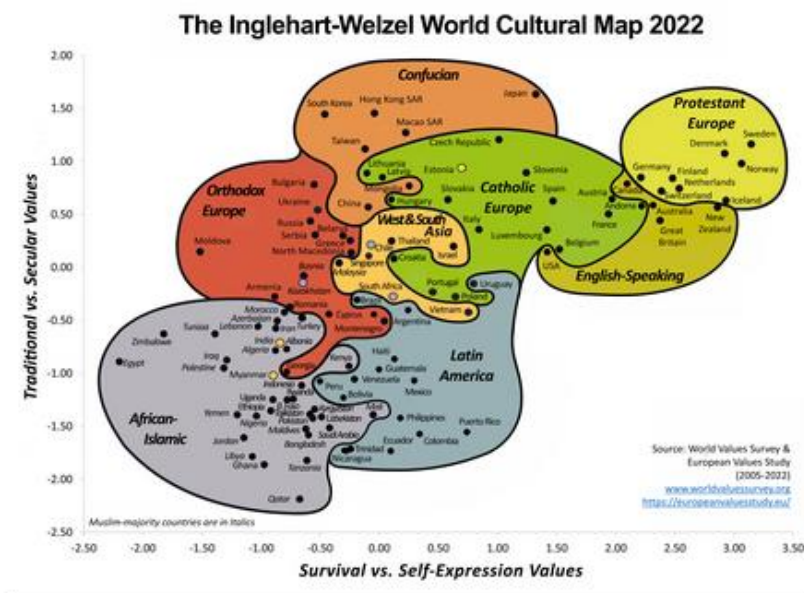
Omsorgsnormen

Traditionella normer kring könsroller

Kvinnan har inte arbetat i ursprungsland

Men svenska värderingar och politik ökar på sikt
andel utomeuropeiska födda kvinnor som arbetar

Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet
En analys av hinder och möjligheter
MUCF





Etableringsprogrammet

- Män deltar i arbetsnära insatser (praktik, subventionerad anställning)
 - Kvinnor i förberedande insatser i anslutning till att delta i etableringsprogrammet men hög andel som tar uppehåll på grund av föräldraledighet
 - Att ha barn påverkar kvinnornas etablering men inte männens
- 



Föräldrapenning

- Svensk fördelning 70/30 kvinnor män
 - 20% svenskfödda män har inte tagit en enda dag
 - 50-60% av pappor födda i Afrika och Mellanöstern
 - Föräldraförsäkring på grundnivå saknar de tre pappamånaderna
- 

Ålder

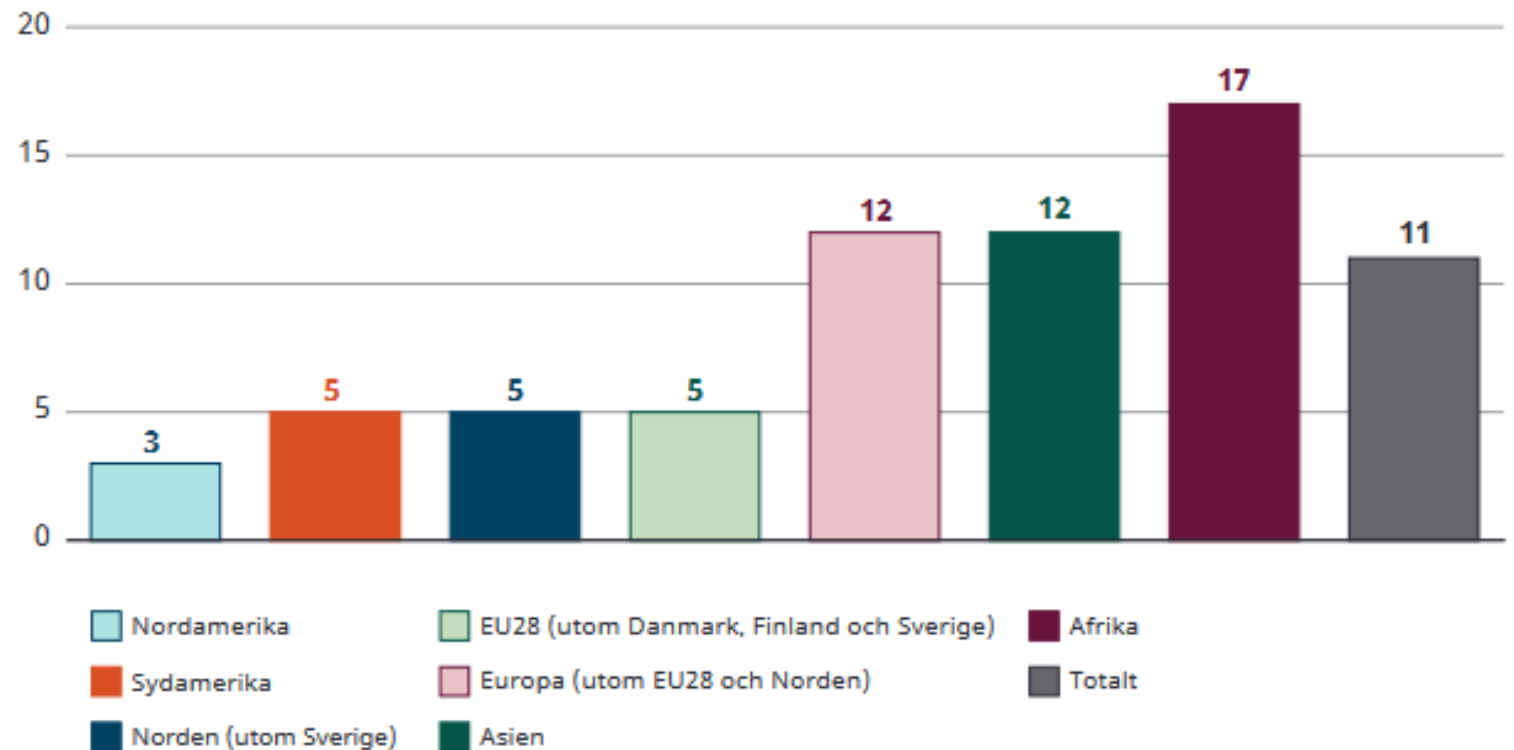
- Lokal beskrivningen mycket fokus på de äldre kvinnorna
- Unga utrikesfödda kvinnor svagare position jämfört med andra grupper av unga
 - Endast 1/3 av utrikesfödd kvinna med förgymnasial utbildning arbetar
 - Även med utbildning arbetar lägre nivå än motsvarande grupper
 - Tydliga skillnader utifrån vilket ursprungsland

Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet

En analys av hinder och möjligheter



Kvinnans födelseland - föräldraledighet



Figur 2.16 Utrikes födda kvinnor med huvudsaklig inkomst från ersättning för föräldraledighet, efter födelseland, 20-29 år, 2018. Procent.

Varför ska mammor jobba?

- Först tar jag hand om barnen – sen tar de hand om mig
- Vab, vab, vab....
- Heltid vs deltid – att orka och känna KASAM
- Misstänksamhet mot barnomsorg
- Arbetslöshet som arv

”Det visar sig även att arbetslöshet är något som går i arv. SCB anger att unga med arbetslösa föräldrar löper nästan 70 procent högre risk än andra att hamna utanför både arbetsmarknad och studier.”

Hälsa

- Oro, ångest, depression, stress
- Sömnsvärigheter
- Stillasittande – värk
- Undviker/avhålls från att söka vård
- Sociala och ekonomiska faktorer gör att utrikesfödda kvinnor har sämre självskattad hälsa än inrikesfödda kvinnor

Att uppmärksamma...

Sämre sociala och ekonomiska förhållanden har stor del i förklaringen av ohälsa bland kvinnor födda utanför Norden i Stockholms län.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/h/halsa-hos-personer-som-ar-utrikes-fodda--skillnader-i-halsa-utifran-fodelseland/>

http://dok.slso.sll.se/CES/FHG/Jamlik_halsa/Informationsmaterial/Ojamlikhet-i-halsa-Vad-forklarar-den-samre-halsan-bland-utlandsfodda-kvinnor.pdf



Diskriminering och rasism

- Icke-vita utsätts för olika typer av rasistiskt beteende -> stress och ohälsa
- Diskriminering och rasism kan leda till nedsatt förmåga att arbeta eller studera
- Minoritetsstress
 - Den stress som individer ur en underordnad social position i samhället kan uppleva.
 - Särskilda anpassningskrav på minoritetsgrupper som inte gäller för normgruppen
- "Black fatigue"
 - En trötthet över att behöva vara föremål för normgruppens fientlighet, men också över att behöva vara den som förväntas driva rättvisefrågor och göra motstånd mot rasism och diskriminering



”...att diskrimineringen drabbar dem som avviker från vithetsnormen genom exempelvis hudfärg och/eller religion. I Frankrike och Sverige måste icke-vita invånare skicka 70–94 procent fler ansökningar för att bli kallade till intervju i samma utsträckning som vita invånare.”





Vi behöver mer forskning!

”...Diskriminering, som rasism och sexism, som påverkar kvinnornas förutsättningar att *ingå* i arbetskraften är ett relativt obeforskat område i jämförelse med forskning som handlar om möjligheter att få ett arbete när individen väl står till arbetsmarknadens förfogande. ”





Frågeställningar

- Har du verktyg och kunskap hos dig – eller att hämta på din arbetsplats – för att bemöta och hantera misstänkt hedersproblematik?
 - Hur kan du i din yrkesroll bemöta och samtala med kvinnan angående eventuella starka normer av att ge omsorg – främst som mamma – som påverkar förutsättningarna att arbeta?
- 

Paus



UTRIKES FÖDDA KVINNOR BEHÖVER MER ANPASSAT STÖD FÖR ATT FÅ ARBETE

- Överlämningar
- Skrivs ut ur systemet

De behov som den utrikes födda kvinnan har bör stå i centrum när myndigheter ska ge stöd i att komma in på arbetsmarknaden. I dag präglas de här kvinnornas kontakter med myndigheter alltför ofta av "tapp" och "glapp" som leder till att det tar längre tid att kunna få arbete, konstaterar Jämställdhetsmyndigheten i en ny rapport.





Rekommendationer

- Ta reda på systemfel och brister
 - Gemensam information
 - Rikta fokus till anhörig invandrade kvinnor – de har minst chans ha nåtts av information om SFI, etableringsprogrammet m.m
 - Mer lokalt uppsökande arbete
 - Hämta regelbundet in åsikter och erfarenheter från kvinnorna själva! Gör målgruppen till medskapare
- 

STÄRKTA MÖJLIGHETER GENOM SAMVERKAN

Insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors
inträde på arbetsmarknaden

- Migrationsverket, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen
 - Myndighetsgemensam processkartläggning
 - Skolverket, Folkbildningsrådet och Sveriges kommuner och regioner (SKR)
 - samverka om utökade informationsinsatser
 - använda primärvården, mödravården, barnavårdscentraler och öppna förskolan
 - Länsstyrelsen
 - Utveckla sin samverkan
 - Samordningsförbunden
 - Idéburen sektor i de områden de verkar och bistå dem med kunskaper om mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck, diskriminering i arbetslivet och goda exempel på uppsökande verksamhet.
- 

- 
- Många insatser har gjorts
 - Men oftast i projektform, vanligtvis ESF.
 - Skapar inte den långsiktighet som krävs
 - Multifaktorella orsaker till sysselsättningsgapet innebär att det behövs mer än en åtgärd – kedja av insatser

Gemensamma framgångsfaktorer

- Uppsökande och motiverande
- Vägledande
- Hälsofrämjande
- Språkfrämjande
- Arbetsmarknadsrelaterade
- Metodutveckling



Länsstyrelserna



Insatser riktade till utrikes födda kvinnor som
står långt ifrån arbetsmarknaden och utbildning
- en exempelsamling



Uppsökande och motiverande

- Ofta ”brobyggare”, kulturtolkar m.m.
 - Vinna tillit och förtroende
 - Talar samma språk och delar erfarenhet av att vara ny i Sverige
 - Stärka kvinnors sociala nätverk
 - Öka självförtroendet i andra frågor än hem och barn
 - Överföra kompetenser till arbetslivet
 - Språkcaféer, hälsosamtal, träffar om MR och barnens rättigheter
- 



Vägledande

- Synliggöra hur kunskaper och erfarenheter kan vara relevanta i arbetslivet
 - Arbetsförmåga testad och bedömd
 - Aktiviteter utanför klassrumsmiljö
 - Samverkan och stöd till arbetsgivare
 - Praktik, validering, språkstödjare på arbetsplatser
 - Hälsofrämjande och föräldrastödjande
 - Delaktighet
 - Normkritiskt
- 



Hälsofrämjande

- ”Igångstartare” när individ fallit mellan stolarna
 - Framgångsfaktorer för att lyckas:
 - Samverkan mellan många olika aktörer
 - Individanpassning
 - Kombinera teori och fysiska aktiviteter
 - Relationskapande och tillåtande miljöer
 - Individerna deltar i planering
 - Uppmärksamma styrkor och kompetenser
 - Låta etablerade svenskar i närområdet vara delaktiga
- 



Språkfrämjande

- 30% av tillfrågade kommuner uppger att SFI når ut till målgruppen
 - 9 % fullföljer SFI
 - Kombinera
 - Språk och arbetsplatspraktik
 - Teori och praktiska moment
 - Praktik, cykelskola, trafikkunskap, IT-kunskap, simskola, odling, handarbete, matlagning
- 



Språkfrämjande samverkan med föräldralediga

- Öppna förskolan som ingång
 - Få sin röst hörd
 - När de föräldralediga
- Studieförbunden
- Stärka sociala nätverk
- Ökad delaktighet och självförtroende
- De som erbjudits insats under föräldraledighet tar stegförflyttning på SFI





Metodutveckling – andra ingångar

- Matchning från dag ett
 - Jämställd etablering
 - Sociala företag
- 



Lokal valuta

- Räkneenhet, bytesmedel och för att förvara värde
- Öka cirkulation – stödja näringsliv lokalt
- Ökar social sammanhållning
- Katalysator för ökad jämställdhet och egenmakt
- Motverka ojämlikhet och utanförskap
 - Utmanar ojämlikheter mellan kvinnor och män, särskilt utrikesfödda

Att bemöta hedersnormer

”Grunden för ett jämställt samhälle är en jämställd arbetsmarknad. Genom eget arbete och egen försörjning kommer frihet, gemenskap och utveckling. Ekonomin ska aldrig vara ett hinder för att lämna en våldsam relation, säger Eva Nordmark ”

Pressmeddelande från [Arbetsmarknadsdepartementet](#)

Eva Nordmark vill prioritera arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck

Publicerad 21 januari 2022

Det senaste året har regeringen tagit flera viktiga steg för att stärka arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck. Att förebygga och bekämpa hedersrelaterat våld och förtryck är en av arbetsmarknads- och jämställdhetsminister Eva Nordmarks viktigaste prioriteringar.



December 2021

Forskning och ökad kunskap

- Mer forskning behövs! Särskilt utifrån svensk kontext
 - Saknas forskning hur hedersrelaterad utsatthet påverkar etablering i arbetslivet
- Struktur – global jmf lagstiftningens roll
- Samhälle – samverkansmodeller
- Relation – familjestödsmodeller
- Individ – effekter för stöd, skydds och behandlingsprogram

FORTE:

Forskningsrådet för
hälsa, arbetsliv och välfärd

**FÖREBYGGANDE
ARBETE OCH
RISKHANTERING
AV VÅLD I NÄRA
RELATIONER OCH
HEDERSRELATERAT
VÅLD OCH
FÖRTRYCK**

En systematisk kartläggning



Ny lagstiftning 1 juli 2022

- ...straffbart att begå vissa brottsliga gärningar mot en person i syfte att bevara eller återupprätta en persons eller släkts heder.
 - Var och en av gärningarna ska ha utgjort led i en upprepad kränkning av personens integritet, och varit ägnade att allvarligt skada personens självkänsla.
- 



Ålder

- Stort fokus på de unga
- De vi ska stötta till arbete kan inte bara riskera bli utsatt för hedersförtryck utan också vara utförare av det





Etablerade föräldrar

- Om föräldrarna har arbete i Sverige spelar större roll än vad de gjorde innan migrationen avseende karriär och utbildningsnivå
- Svenska värderingar och normförflyttningar
- De som inte etablerar sig på arbetsmarknaden – förstärker isolering och hedersnormer
- Arbete = större ekonomisk frihet och mindre behov förlita sig på sociala kontakter



Hedersnomer är föränderliga!

- Om ökad möjlighet för försörjning, välfärd och sociala kontakter utanför hederskontexten så minskar inneslutningen





Delar av pusslet

- Arbetsliv har med helheten av integration att göra
 - Att bo i ett bostadsområde som ger möjligheter
 - Att barnen går i skolor som inte är segregerade
 - Att träffa andra utanför egna inneslutningen
 - Sprida frön till nästa generation
- 



Politiska förslag – ny regering



Frågeställningar

- Vilka andra aktörer önskar du att det fanns(mer) samverkan med?
 - Vad önskar du händer närmast när det gäller att stötta målgruppen mot arbete?
- 



Lästips

- Stärkta möjligheter genom samverkan - 2022
 - Insatser riktade till utrikesfödda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden – en exempelsamling 2022
 - Vägar ut och vägar in – hedersrelaterat våld och förtryck och kvinnor etablering i arbetslivet – 2021
 - Vita privilegier och diskriminering – 2021
 - Global village – 2021 och 2022
 - En faktabaserad rapport om rasism i arbetslivet -2022
 - Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet – 2021
 - www.hedersfortryck.se erbjuder också gratis webbkurs
- 

Avslutning

- www.ekovera.se
- anna@ekovera.se, 0722 328 328
- Adda mig gärna på LinkedIn

Thank You!!
