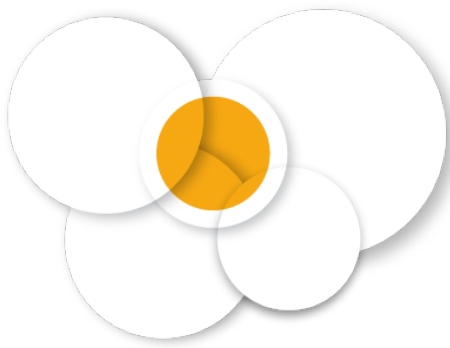




Senast uppdaterad: 2023-10-09

Att arbeta med
jämlikhet, jämställdhet,
icke-diskriminering
och tillgänglighet
på Samordningsförbundet
Centrala Östergötland



Samordningsförbundet
Centrala Östergötland



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	1
Ordlista.....	2
Vad jämlikhet, jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet är och varför vi behöver arbeta med frågorna.....	3
Jämställdhet.....	4
Icke-diskriminering.....	5
Tillgänglighet.....	5
Hur vi kan arbeta med jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet.....	6
På organisationsnivå.....	6
I projekt.....	7
I arbetsgruppen och arbetsmiljö.....	7
I utveckling och planering av aktiviteter.....	8
För och med deltagare.....	8
I mål, indikatorer och uppföljning.....	8
Inkludering.....	8
Normkritiskt språk.....	9
Nyttiga länkar och vidare läsning.....	10
Hemsidor.....	10
Handböcker, lathundar, verktyg.....	10
Rapporter och utredningar.....	10

Ordlista

- **Diskriminering** - förenklat att någon missgynnas eller kränks och är i lagen kopplat till sju diskrimineringsgrunder; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
- **Intersektionalitet** - handlar om att förstå hur olika former av diskriminering samverkar och skapar unika utmaningar för individer utifrån att de identifierar sig själva eller blir tillskrivna identiteter inom mer än en kategori såsom kön, etnicitet, klass med mera. Det är ett begrepp som hjälper oss att förstå komplexa sociala ojämlikheter.
- **Jämlikhet** - syftar till att uppnå rättvisa och lika villkor för alla individer i samhället, oavsett deras bakgrund, egenskaper eller livssituation. Det handlar om att säkerställa att alla människor har lika möjligheter, rättigheter och tillgång till resurser och förmåner, oavsett kön, ålder, ras, etnicitet, funktionsnedsättning, religion eller andra faktorer.
- **Jämställdhet** - betonar jämlikhet mellan könen. Jämställdhet innebär att kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet oavsett kön.
- **Mångfald** - ett begrepp som används för att beskriva en variation av perspektiv, erfarenheter, bakgrunder, kunskaper och egenskaper som finns inom en grupp.
- **Normer** - de oskrivna regler och förväntningar som vi har på varandra i en viss social grupp, land, kultur etcetera.
- **Tillgänglighet** - handlar om att göra miljöer, produkter, tjänster och information tillgängliga för alla. Det handlar om att ta bort hinder och skapa lika möjligheter.

Vad jämlikhet, jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet är och varför vi behöver arbeta med frågorna

Samordningsförbundet Centrala Östergötland (SCÖ) och dess parter har, i egenskap av offentliga verksamheter, i uppdrag att arbeta för jämlikhet och jämställdhet. Ett led i detta är att alla inblandade i förbundets verksamheter arbetar för att verksamheten ska uppnå jämställdhet och jämlikhet; från styrelse och beredningsgrupp, via medarbetare på förbundet, till personal i verksamheter för deltagare.

I flera delar av samhället förekommer ojämställdhet, diskriminering och bristande tillgänglighet, inte minst inom områdena arbetsliv, utanförskap och arbetslivsinriktad rehabilitering. Till exempel har studier visat att handläggare generellt har högre tilltro till mäns arbetsförmåga än kvinnors arbetsförmåga. Något som är särskilt tydligt i gruppen utrikesfödda. Män får dessutom mer och snabbare hjälp. Ett annat exempel är att översyner av myndigheters hemsidor har visat på brister gällande tillgänglighet.

Uppnådd, eller delvis uppnådd, jämlikhet, jämställdhet och mångfald har en stor nytta, både för individen, gruppen, organisationen eller företaget och samhället i stort. Det minskar lidandet för den enskilda personen genom att det leder till trygghet och lika möjligheter. Grupper, organisationer och företag som består av individer med olika perspektiv och kunskaper fattar beslut och utformar tjänster som fungerar för fler personer. Med fler personer i innanförskap än utanförskap fungerar samhället bättre gällande trygghet, trivsel och ekonomi. Färre behöver bidrag, hälsan förbättras och samhället får därmed minskade utgifter och större intäkter.

Samordningsförbundet har ibland projekt som medfinansieras av ESF (Europeiska socialfonden) och i dessa finns ett krav att arbeta med jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet. De här kraven finns för att se till att projekten arbetar inkluderande och för ett hållbart arbetsliv för alla, men också för att bredda kompetensen hos såväl personal som deltagare. Målet är att alla insatser och arbetstillfällen som skapas med stöd från ESF ska vara tillgängliga för alla.

Några exempel på lagstiftning och annan politisk styrning som uppmanar oss att arbeta för ökad jämlikhet, jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet är:

- De globala målen för hållbar utveckling i Agenda 2030
- Den europeiska deklarationen om jämställdhet, CEMR
- Diskrimineringslagen i Sverige
- Lagar om tillgänglighet - fysisk, digital, information och kommunikation
- Sveriges politiska mål gällande jämställdhet, diskriminering, hatbrott, hälsa med mera
- Förordningar och regleringsbrev som myndigheter får från departementen

Jämställdhet

Jämställdhet är som skrivet ovan jämlikhet mellan könen. I Sverige har vi sedan år 2006 haft det övergripande jämställdhetsmålet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Till detta övergripande mål antogs samtidigt sex stycken delmål med bred politisk enighet. Dessa är:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
5. Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättningar för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Genom vårt arbete på SCÖ har vi goda förutsättningar att bidra till att alla delmål uppnås, både i vårt interna arbete och vårt arbete gentemot våra medlemmar och de deltagare vi möter.

Icke-diskriminering

I Sverige har vi en tydlig diskrimineringslag som ska motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Diskrimineringslagen definierar och förbjuder sex stycken sätt att diskriminera:

- direkt diskriminering
- indirekt diskriminering
- bristande tillgänglighet
- trakasserier
- sexuella trakasserier
- instruktioner att diskriminera

Detta gäller exempelvis på arbetsplatser, i skolor, i kontakt med offentliga aktörer med mera men inte vad som händer mellan privatpersoner.

Det finns även en bredare definition av diskriminering som inte är skyddat genom diskrimineringslagen. Denna kan förenklat sammanfattas som att någon missgynnas eller kränks. Detta kan vara kopplat till någon av diskrimineringsgrunderna ovan men även exempelvis socioekonomisk eller sociokulturell bakgrund, utseende, kroppsform med mera.

Tillgänglighet

Tillgänglighet innebär i korthet att alla självständigt ska kunna använda miljöer, produkter och tjänster. Det innebär bland annat att offentlighetens webbsidor, information, miljöer och aktiviteter ska vara:

- tillgängliga fysiskt
- vara lätta att läsa, höra, se och förstå
- vara möjliga att anpassa utifrån individens behov

Alla har rätt att vara en del av samhället och genom att aktivt arbeta för att öka tillgängligheten kan vi skapa ett inkluderande samhälle där människor kan vara delaktiga. Om vi utgår från universell utformning när vi planerar nya miljöer och tar

fram nya produkter och tjänster kommer vi minska behovet av särskilda lösningar i efterhand. Lösningar som ofta är kostsamma. Vi behöver också åtgärda befintliga tillgänglighetsbrister. I de fall det behövs ska vi tillgodose de behov av individuellt stöd och lösningar som trots det kan finnas för att enskilda ska kunna vara delaktiga.

Hur vi kan arbeta med jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet

På organisationsnivå

För att en organisation ska kunna bli jämställd och jämlik samt utforma jämställda och jämlika verksamheter krävs att organisationens ledning är engagerad i arbetet. De behöver sätta upp mål och rutiner som gör att arbetet med jämställdhet och jämlikhet genomsyrar hela organisationen. Hos oss på SCÖ innebär det bland annat att:

- vi alltid har ett intersektionellt perspektiv i beredning, beslut, mål, verksamhet, uppföljning och analys enligt principen alltid kön, aldrig bara kön. Det vill säga inte bara titta på statistik och erfarenheter utifrån kön utan också titta på hur det ser ut eller blir för olika grupper inom respektive kön. Exempelvis utifrån etnicitet, funktionsnedsättning eller ålder.
- jämställdhetsperspektivet beaktas i beslut som fattas av styrelsen och en könskonsekvensanalys med intersektionellt perspektiv görs innan beslut.
- jämställdhetsperspektivet ska beaktas i framtagandet av budget, verksamhetsplan, styrdokument, handlingsplaner etcetera.
- ökad jämställdhet är en del av varje delmål och inte ett separat mål.
- insatser finansierade och/eller utförda av förbundet ska redovisa hur de har arbetat med jämställdhet under året och vad det arbetet har fått för effekter.
- att all statistik där så är möjligt ska redovisas könsuppdelad och analyseras ur ett intersektionellt jämställdhetsperspektiv samt ligga till grund för fortsatt arbete.

I projekt

I projekt ska frågor om jämlikhet samt specifikt jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet beaktas i

- planering inför projekt
- analyser och uppföljning
- mål
- genomförande av projektet
- internt i projektgruppen
- gentemot eventuella deltagare eller mottagare

I projekt där deltagarna är individer i behov av stöd bör det skrivas in att personalen ska ställa frågor om våld på rutin enligt det material som tagits fram av NNS under uppdraget att öka upptäckten av våld och stoppa våldet.

I arbetsgruppen och arbetsmiljö

I våra team, arbetsgrupper, projektgrupper samt i vårt interna arbete med arbetsmiljö bör vi regelbundet reflektera över hur det står till med jämlikhet, jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet, i vår arbetsgrupp eller projektgrupp. Vi kan exempelvis ställa oss frågor som

- Lever vi som vi lär?
- Representeras olika bakgrunder och perspektiv?
- Kommer alla till tals?
- Får alla chansen att vara med? Se till exempel över mötens utformning, om informationen är tillgänglig, om inbjudningar är tydliga med mera.

I vårt systematiska arbetsmiljöarbete (SAM) ska vi arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. I arbetet utgår vi från de sju diskrimineringsgrunderna och kopplat till dessa ska vi systematiskt undersöka, analysera, åtgärda och följa upp vår verksamhet inom dessa fem områden; arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt föräldraskap och arbete.

I utveckling och planering av aktiviteter

När vi planerar vår verksamhet och våra aktiviteter bör vi

- tänka på jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet i utformning och utveckling av aktiviteter och verksamheter.
- utforma aktiviteter och material för att passa så många som möjligt.
- ta in perspektiv från olika håll i utveckling och utformning.

För och med deltagare

I vårt arbete där vi möter deltagare bör vi

- se till att informationen är tillgänglig. Kan alla höra, se, läsa och förstå?
- se till att lokalerna är utformade så att alla kan komma in, röra sig fritt och ha det bekvämt.
- underlätta för att alla som vill ska kunna komma till tals under aktiviteter och i verksamheten.
- i den mån det går, uppmuntra och påverka att det finns en bredd bland deltagarna.

I mål, indikatorer och uppföljning

I vårt uppföljningsarbete bör vi ha formulerade mål och indikatorer kopplade till jämställdhet och jämlikhet. Vi bör också ha ett intersektionellt perspektiv i analysarbetet. Det vill säga vara medvetna om hur olika maktstrukturer samspelar eller påverkar varandra.

Inkludering

Inkludering är när alla individer får delta på sina villkor på ett likvärdigt sätt. Det är inte bara att bli bjuden till balen utan också att bli uppbjuden att dansa. För att få till inkludering behöver organisationen och personalgruppen få till såväl kvantitativ som kvalitativ jämlikhet. Det vill säga både vem och vilka som befinner sig var i organisationen men också hur alla behandlas och bemöts. Vidare behöver det finnas en samsyn hos ledning och personal vad inkludering är och att det är något som alla är villiga att arbeta för. Inkludering kommer inte per automatik utan är något som behöver underhållas och uppmärksammas kontinuerligt.

Normkritiskt språk

Normkritiskt språk är en viktig del av att främja inkludering och jämlikhet. Det handlar om att vara medveten om och ifrågasätta de normer och fördomar som kan finnas i vårt språkbruk. Genom att använda normkritiskt språk strävar vi efter att undvika att reproducera stereotyper och exkluderande uttryck.

- Uppmärksamma vad i språket som är den osynliga normen, det självklara eller det osagda. Till exempel
 - hudfärgad - vems hudfärg?
 - färgade personer - är vit inte en färg?
 - fotbollsspelare och kvinnlig fotbollsspelare
 - Ett gott exempel på begrepp som blivit etablerade är herrlandslaget och damlandslaget istället för landslaget och damlandslaget
- Var medveten om att stereotyper och generaliseringar kan vara skadliga. Undvik att använda uttryck eller ord som förstärker fördomar eller negativa uppfattningar. Till exempel
 - psykipatient
 - handikappad
 - flyktingström
 - antaganden om att alla individer av ett visst kön delar vissa egenskaper
 - Exempelvis att kvinnor är känslomässiga eller att män är ointresserade av känslor
 - generaliseringar om människor baserat på deras yrken
 - Till exempel att anta att alla advokater är giriga eller att alla läkare skriver oläsligt

Det är viktigt att vara medveten om och motverka sådana stereotyper och generaliseringar eftersom de kan leda till diskriminering, orättvisa och brist på förståelse mellan olika grupper i samhället. Istället bör vi sträva efter att se varje individ som unik och undvika att dra förhastade slutsatser om dem baserat på deras tillhörighet till en viss grupp.

Nyttiga länkar och vidare läsning

Hemsidor

- [Byrån mot diskriminering i Östergötland](#)
- [Diskrimineringsombudsmannen](#) (DO)
- [Jämställdhetsmyndigheten](#) (JÄMY)
- [Myndigheten för delaktighet](#) (MFD)
- [Myndigheten för digital förvaltning](#) (DIGG)
- [Sveriges kommuner och landsting, sida om jämlikhet](#) (SKR)

Handböcker, lathundar, verktyg

- [Alla ska med - En guide till inkluderande kommunikation](#), Länsstyrelsen
- [Bias, eller du är inte så objektiv som du tror!](#), artikel från Digiteket
- [Checklista för jämställda beslut](#), SKR
- [Genuskompassen - Ett stöd i arbetslivsinriktad rehabilitering](#), Samordningsförbund i Göteborg & Insköriket
- [På tal om kvinnor och män - lathund om jämställdhet 2022](#), SCB
- [Vit, svart eller brun – handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg](#), Länsstyrelsen

Rapporter och utredningar

- Rapport: [Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden](#), Länsstyrelsen
- Rapport: [Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning](#), MFD & JÄMY
- SOU 2022:4 [Minska gapet - Åtgärder för jämställda livsinkomster](#), Kommissionen för jämställda livsinkomster