

## Antidiskriminerings- och jämställdhetspolicy 2024–2027

Finnvedens samordningsförbund arbetar utifrån svensk lagstiftning i dessa frågor, bl a diskrimineringslag (SFS 2008:567) med nolltolerans mot alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier mot enskilda personer eller grupper av individer utifrån diskrimineringsgrunderna

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. *Lag (2014:958)*.

Samordningsförbundet verkar för en människosyn som grundar sig på och står stadigt i värderingar om människors lika värde och okränkbarhet. Förbundet ska sträva efter en ökad medvetenhet hos parter och medarbetare om strukturella orättvisor eller ojämlika förutsättningar i samhället. Genom policyn vill förbundet uppmärksamma sina parter och medarbetare på vikten av ett medvetet och aktivt arbete mot diskriminering och negativ särbehandling. Alla individer som berörs av förbundets arbete ska behandlas likvärdigt samt med respekt och hänsyn för individen.

Policyn syftar till att tydliggöra förbundets riktlinjer och rutiner vid uppkomst av kränkning, särbehandling eller diskriminering. Genom att arbeta mot diskriminering kan förbundet bidra till ett mer rättvist och hållbart samhälle.

### **Alltid kön, men aldrig bara kön**

Grupper av människor är aldrig homogena. Det finns stora skillnader som utgörs av olika maktordningar som samspekar och ibland förstärker varandra. Dessa kan vara ålder, utbildning, yrke, födelseort och funktionsnedsättning som tillsammans med kön påverkar möjligheten till arbete.

Enligt [Jämställdhetsmyndigheten](#) är det svårare för utrikesfödda kvinnor än för utrikesfödda män att

etablera sig på den svenska arbetsmarknaden, oavsett utbildningsnivå. Det finns även skillnader i förutsättningar mellan kvinnor med funktionsnedsättning och män med funktionsnedsättning att ta sig in på arbetsmarknaden.

Det är viktigt att ha ett medvetet och reflexivt förhållningssätt till de maktordningar som påverkar en individs förutsättningar. För att förstå en människas situation och ha ett respektfullt bemötande krävs att hänsyn tas till de viktigaste maktordningar som påverkar personens situation. Attityder, normer, åsikter och ideal påverkar hur människor agerar och bemöter andra. Ett medvetet och reflekterande förhållningssätt till sina egna föreställningar är därför en grundförutsättning i allt icke-diskriminerande arbete. Konsekvenser för individen kan exempelvis vara utanförskap, psykisk och fysisk ohälsa, missbruk och våld.

### **Jämställdhet, mer än könsfördelning**

I Sverige finns i dagsläget två juridiska kön – kvinna och man. Det är viktigt att komma ihåg att det finns stora variationer inom könen och att det i samhället finns personer som inte alls definierar sig inom tvåkönsnormen. Jämställdhet betyder att samtliga individer oavsett definierad könstillhörighet har samma värde, rättigheter, skyldigheter och ska ges samma möjligheter. Att arbeta för ökad jämställdhet innebär att alla människor ska ha rätt att forma sina egna liv och makt att forma samhället. I jämställdhetsarbetet behöver hänsyn tas till de faktorer i samhället som påverkar människors livsvillkor utifrån könstillhörighet.

I jämställdhetsarbete är det viktigt att utgå både från en kvantitativ och en kvalitativ ansats. Den kvantitativa ansatsen innebär att könsfördelningen är mätbar och synlig. Den kvalitativa ansatsen innebär att kritiskt granska normer och värderingar bakom siffrorna.

I vissa målformuleringar i strategin pekas endast ett kön eller specifika grupper ut. Det innebär inte att andra grupper ska exkluderas från arbetet men att det ur ett jämställdhetsperspektiv är särskilt viktigt att synliggöra just den gruppen och dess villkor.

### **Våld i nära relationer**

Våld i nära relationer är ett allvarligt samhälls- och folkhälsoproblem. För den som utsätts för våld är det ett hälsoproblem, ofta med allvarliga fysiska och psykiska konsekvenser, som även kan leda till svåra sociala problem. Våldet är också ett jämställdhetsproblem som hindrar våldsutsatta att få sina mänskliga rättigheter tillgodosedda.

En person kan vara extra utsatt för våld i nära relation beroende på migrationsbakgrund, fysisk eller psykisk funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller missbruk. Men tillhörighet till en viss grupp måste inte innebära en sådan utsatthet.

Våld i en nära relation kan se väldigt olika ut. Det kan handla om hot om våld, våld i form av sparkar och slag eller andra typer av kränkande, kontrollerande eller skrämmande beteende. Med nära relation avses en nära och förtroendefull relation.

### **Tidig upptäckt av våld**

Nationella Nätverket för Samordningsförbund (NNS) har sedan 2019 ett regeringsuppdrag med mål att förbättra upptäckten av våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, sexuellt våld samt att förmedla adekvata insatser. Uppdraget handlar om att

- hitta rutiner och metoder för att upptäcka dels personer som har utsatts för våld, dels personer som utövat våld, samt deras eventuella barn,
- ta fram övergripande information om våld, lagstiftning, skydd och stöd,
- skapa riktlinjer för att hänvisa de personer som är berörda till socialtjänst, hälso- och sjukvård, rättsväsendet, samt övriga aktörer inklusive civilsamhället,
- stärka stödet till de personalgrupper som arbetar inom ovanstående myndigheter och verksamheter.

## Handlingsplan - förebyggande av diskriminering och jämställdhet

Finnvedens Samordningsförbund har som mål att alla verksamheter som förbundet finansierar ska erbjuda jämställd och icke-diskriminerande arbetslivsinriktad rehabilitering.

Förbundet ska bemöta varje individ likvärdigt och med respekt, oavsett tillhörighet. Förbundet ska tillämpa aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering i alla former samt verka för lika rättigheter och möjligheter.

Därför har följande handlingsplan upprättats.

Förbundet arbetar med antidiskriminering och jämställdhet enligt dessa principer

- Förbundet arbetar aktivt för inkludering. All kommunikation är icke-diskriminerande.
- Förbundet har en tydlig rutin och riktlinje vid diskriminering och agerar mot all diskriminering inom verksamheter som finansieras av förbundet.
- Statistik redovisas könsuppdelad i syfte att analysera statistiken och vid behov vidta lämpliga åtgärder.
- Förbundet har ett reflekterande förhållningssätt för ökad förståelse av ojämlikheter samt vidta åtgärder för att minska konsekvenser av olika maktordningar.
- Antidiskriminerings- och jämställdhetspolicyn samt dess handlingsplan följs upp och ses över årligen.
- Förbundet sätter i verksamhetsplanen upp tydliga mål för främjande av jämställdhet och förebyggande mot diskriminering. Målen utvärderas och deras effekter analyseras årligen i förbundets årsredovisning.
- Samtliga medarbetare och deltagare är informerade om vart de ska vända sig om de själva, eller någon annan, utsätts för diskriminering.
- Vi följer statistik om jämställdhet som Länsstyrelsen och andra aktörer presenterar på sina sidor, i förbundets analys- och planeringsarbete