




MATRIS TILL STÖD FÖR ATT IDENTIFIERA, ANALYSERA OCH ÅTGÄRDA OMOTIVERADE SKILLNADER

<p>1 - Nuläge</p> <p>Identifiera omotiverade skillnader</p> <p>Resonera kring och svara på frågorna nedan, gärna gemensamt i grupp med en blandning av kompetenser från er verksamhet</p>	<p>2 - Prioritering</p> <p>Välj en omotiverad skillnad och beskriv den</p> <p>Använd den statistik och de erfarenheter som ni identifierade under steg 1 i er beskrivning</p>	<p>3 - Orsaker</p> <p>I det här steget är det viktigt att stanna till och fundera några varv på "orsakernas orsaker". Ställ er frågan "Varför" ett antal gånger under dialogen. På det sättet ökar sannolikheten att ni finner <i>rätt</i> grundorsak att åtgärda</p> <p>Beskriv vad som kan ha <i>orsakat</i> de omotiverade skillnaderna som ni identifierat och prioriterat: <i>varför</i> finns skillnaderna?</p> <p>Utgå från fakta, forskning och erfarenheter. Fördela orsakerna mellan kategorierna strukturer resp. normer:</p>	<p>4 - Identifiera åtgärder</p> <p>Utifrån beskrivningen av orsaker: <i>vad</i> kan er verksamhet göra för att åtgärda, eller förebygga, skillnaderna?</p> <p>Låt gärna framgångsfaktorerna för ökad jämlikhet och inkludering guida er: se nästa sida</p>	<p>5 - Välj åtgärd</p> <p>Välj mellan era åtgärder genom att jämföra åtgärdernas möjliga effekter: Beskriv hur de respektive åtgärderna påverkar den omotiverade skillnaden: vilka effekter kommer vi att se av er identifierade åtgärd?</p>
<p>Finns det omotiverade skillnader i utförandet av vår verksamhet? Vilka?</p> <p>Finns det omotiverade skillnader i effekter av vår verksamhet? Vilka?</p> <p>Finns det omotiverade skillnader i (upplevt) bemötande? Vilka?</p> <p>Finns det omotiverade skillnader i (upplevd) tillgänglighet? Vilka?</p> <p>Finns det omotiverade skillnader i inflytande från de vi finns till för? Vilka?</p> <p>Mellan vilka finns dessa skillnader?</p> <p><input type="checkbox"/> kön (kvinna/man/icke-binär)</p> <p><input type="checkbox"/> ålder (barn/unga/äldre)</p> <p><input type="checkbox"/> etnicitet</p> <p><input type="checkbox"/> funktionsförmåga</p> <p><input type="checkbox"/> religion/trosuppfattning</p> <p><input type="checkbox"/> geografiskt område</p> <p>Hur kan dessa skillnader bekräftas? Vilken statistik? Vilka erfarenheter?</p>		<p>Strukturer inom vår verksamhet: t.ex. organisering, prioriteringar, beslut, arbetsrutiner, processer, resurser, lokalisering, samverkan, kunskap.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • ... • ... <p>Samspel mellan människor (normer): t.ex. attityder och förhållningssätt, beteenden, förväntningar, normer och maktordningar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • ... 	<p>Vad vi kan göra inom vår verksamhet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ... 2. ... 3. ... 4. ... <p>Vad vi kan göra i samverkan med andra, internt eller externt:</p> <ol style="list-style-type: none"> A. ... B. ... C. ... D. ... 	<p>Vilka effekter förväntar ni er av respektive åtgärd?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ... 2. ... 3. ... 4. ... <p>A. ...</p> <p>B. ...</p> <p>C. ...</p> <p>D. ...</p> <p>Rekommendation: Prioritera mellan era åtgärder: bedöm om det är små eller stora effekter som förväntas av respektive åtgärd, samt vilka resurser som krävs för att kunna genomföra dem. Gå vidare till genomförande om ni bedömer åtgärden(erna) som resurseffektiv.</p> <p>Nästa steg: Gå tillbaka till steg 2. Välj en annan av era identifierade omotiverade skillnader och genomför på nytt steg 2-5 för den.</p>



FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR ÖKAD JÄMLIKHET OCH INKLUDERING

Framgångsfaktor:	Investera idag för framtida avkastning	Satsa olika för att åstadkomma lika	Riv hinder	Prioritera tvärsektoriell och tvärprofessionell samverkan	Anta ett normkritiskt arbetssätt	Anpassa information och bemötande
<p>Vad innebär framgångsfaktorn?</p>	<p>Agera långsiktigt och se arbete för ökad jämlikhet och inkludering som en investering som ger avkastning på längre sikt. Prioritera resurser för tidigt, förebyggande och främjande samt inkluderande arbete vilket ger minskade samhällskostnader på sikt.</p>	<p>Använd behovsstyrd resursfördelning. Anpassa utbud och insatser efter mottagarens förutsättningar och behov. Satsa särskilt där resurserna är som minst, där förutsättningar är som lägst och behoven som störst.</p>	<p>Identifiera och åtgärda utestängande strukturer som finns inbyggda i verksamheter och system. Skapa lösningar som fungerar för så många som möjligt redan från början så fler inkluderas samtidigt som anpassningar i efterhand kan undvikas eller minskas.</p>	<p>Handlar om samverkan både inom och mellan organisationer, utifrån gemensamt definierade utmaningar. Den kunskapsgrund som samverkan ger upphov till möjliggör den nödvändiga gemensamma riktningen för att kunna starta förändringsarbete för ökad jämlikhet och inkludering. Insatser i den gemensamma riktningen kan ske både med flera aktörer i samverkan och vara aktörsspecifik.</p>	<p>Detta är ett sätt för att följa diskrimineringslagen. För att säkra att normer, medvetna eller omedvetna, inte innebär att grupperns förutsättningar och möjligheter systematiskt begränsas, behöver verksamheter synliggöra utifrån vilka normer enskilda individer, beslutsfattare och organisationen i sig agerar och justera förhållnings- och arbetssätt för ökad jämlikhet.</p>	<p>Information och bemötande behöver anpassas utifrån både individ och målgrupp. Detta för att säkerställa inkludering och att alla kan ta till sig budskap. Ta ansvar för att det som du kommunicerar kan tas emot. Det gäller både kommunikationen som sker i mötet, bemötandet, och den kommunikation och information som förmedlas på andra sätt.</p>
<p>Citat från Jämlikhetsutredningen som illustrerar framgångsfaktorn</p>	<p><i>"Så fort vi börjar prata pengar så är det det förebyggande som vi tar bort - med det är inte där vi sparar pengar - det är där vi ska satsa pengar!"</i> - Från dialog med Förvaltningschef God- och nära vård</p>	<p><i>"Vi kan inte behandla alla lika. De allra flesta kan vi det. Men inte de som behöver mer. De som behöver mer - de behöver mer"</i> - Från dialog med Funktionsrätt Gävleborg</p>	<p><i>"Inflytande är inte att få tycka till om 'produkten' utan att få ha synpunkter och delta under tiden för framställandet"</i> - Från dialog med länsamordnare för Brukarnärd psykiatri samt samordnare brukareversioner, Region Gävleborg</p>	<p><i>"Den som behöver hjälp bryr sig inte om från vem den får hjälp. Den vill bara ha hjälp. Men vi hanterar det inte på det viset"</i> - Från dialog med Samordnare social välfärd</p>	<p><i>"Normsamhället har svårt att förstå alla småsaker som hela tiden pågår. Som de som tillhör normen inte uppfattar, men som är oerhört jobbigt för den som bryter mot normen."</i> - Från dialog med representanter från RFSL</p>	<p><i>"Människor är kapabla att ta hand om sig själva bara de får kännedom om vilka stöd, vilka strukturer, vilka möjligheter som finns!"</i> - Från dialog med Näringsstafcher i Bollnäs respektive Hudikvalvs kommun</p> <p><i>"Den som ropar högst får mest hjälp - kan man inte ropa, eller vet man inte vem man ska vända sig till så hörs man inte - då får man inte hjälp."</i> - Från dialog med representanter från Rädda Barnen</p>
<p>Vad behöver vi därför tänka på i vår verksamhet?</p>	<p>TÄNK PÅ!</p> <ul style="list-style-type: none"> Att investera i människor kan kosta mer i början, men det lönar sig i längden både för individen och för samhället. Ett problem tidigt i en process kan utlösa framtida problem som ju längre tiden går kräver mer resurser, insatser, från samhället att lösa. Det viktigaste är att insatser görs tidigt i ålder, eller tidigt i en process. Tänk långsiktigt, redan på planeringsstadiet för en insats. Utgå från ett helhetsperspektiv och arbeta systematiskt med insatser; behovsanalys, insatsdesign, genomförande/uppföljning, utvärdering, implementering. 	<p>TÄNK PÅ!</p> <ul style="list-style-type: none"> Att göra jämlikt innebär att göra utifrån personers behov och förutsättningar – inte att göra lika för alla. 	<p>TÄNK PÅ!</p> <ul style="list-style-type: none"> En kontinuerlig dialog med målgruppen för verksamhetens uppdrag ger viktig information om hinder de stöter på i kontakt med verksamheten. Hinder kan finnas både i <i>strukturer*</i> vi har i verksamheten och i <i>samspelet**</i> mellan människor. Utforma produkter, tjänster, information och miljöer så att de kan förstås och användas av så många som möjligt redan från början. Då minskar behovet av anpassning eller specialutformning. <p><small>*Strukturer inom en verksamhet: t.ex. organisering, prioriteringar, beslut, arbetsrutiner, processer, resurser, lokalisering, samverkan, kunskap **Samspel mellan människor: t.ex. attityder och förhållningssätt, beteenden, förväntningar, normer och maktordningar.</small></p>	<p>TÄNK PÅ!</p> <ul style="list-style-type: none"> Prioritera tid och resurser för samverkan. Låt samverkan vara inriktad på att tillsammans lösa ett gemensamt behov (för en gemensam grupp eller individ) utifrån olika professioner och kompetenser. 	<p>TÄNK PÅ!</p> <ul style="list-style-type: none"> Omedvetna fördomar och normer påverkar attityder och bemötande. Öka kunskapen om normkritiskt arbetssätt hos både ledning och medarbetare. Arbeta systematiskt med förebyggande av diskriminering, mobbing och kränkande bemötande. Utgå inte oreflekterat från normen vid planering och genomförande av verksamhet. Rikta er särskilt mot dem ni har svårast att nå. 	<p>TÄNK PÅ!</p> <ul style="list-style-type: none"> Ord, bilder och uttryck har betydelse. Undvik att förstärka stereotypa föreställningar. Använd bilder som visar mångfald så att alla känner sig inkluderade/representerade - utan att göra en sak av det. Ge rätt information i rätt tid. Säkra att information ges/finns tillhanda då mottagaren behöver den. Arbeta uppsökande vid behov. Använd rätt kanaler och rätt avsändare. Anpassa kanal och avsändare till det som bäst når de olika målgrupperna. Använd kanal och avsändare som respektive målgrupp har förtroende för. Fördomar och attityder påverkar bemötandet. Anta inte att du kan se på en person vad den t.ex. har för; funktion, språkkunskaper eller könsidentitet. Förutsätt alltid att det finns personer som inte följer normen.