

Kongress 2017

16 a och b

Rapport om jämställdhet och
likabehandlingsarbetet
2014-2016

Strategi för jämställdhet och
likabehandlingsarbetet

Innehållsförteckning

16 a Rapport om SRF:s jämställdhetsarbete 2014-2016 ...	4
Förslag till beslut.....	4
Inledning	5
Nordiskt forum 2014	5
Utbildningsinsatser	5
Avslutning	6
16 b Strategi för jämställdhet och likabehandling.....	7
Förslag till beslut.....	7
1. Vår vision	8
2. Övergripande mål	8
3. Inledning	9
4. Vad är diskriminering	10
5. Toleransperspektivet.....	11
6. Normkritik	12
7. Interna mål.....	13
8. Externa mål.....	13
9. Avslutning	14

16 a Rapport om SRF:s jämslällldhetsarbete 2014-2016

Förslag till beslut

att godkänna rapporten

Inledning

Under 2014 hade SRF en jämställdhetskommitté. Uppdraget utvidgades i slutet av året till att omfatta både jämställdhet och likabehandling, såväl internt som externt. En ny kommitté tillsattes. Den hade sitt första möte i maj 2015. Ett huvudfokus var att ta fram en strategi för jämställdhet- och likabehandling. Denna föreligger nu för beslut av kongressen. Den ersätter SRF:s jämställdhetsvision. I denna rapport redovisas större händelser och aktiviteter under den gångna kongressperioden.

Nordiskt forum 2014

2014 anordnade Sveriges Kvinnolobby i samarbete med de andra nordiska länderna Nordiskt forum i Malmö. Det var ett stort och engagerande evenemang om jämställdhet och kvinnors rättigheter. Tusentals kvinnor och jämställdhetsförespråkare deltog.

Under Nordiskt forum anordnade Nordiska kvinno-kommittén en utvidgad nordisk konferens. Vi hade en informationsmonter om synskadade kvinnor och vi genomförde ett nordiskt seminarium om synskadade kvinnors arbetsmarknad. Alla de nordiska synskadeorganisationerna bidrog i detta arbete.

Utbildningsinsatser

Jämställdhets- och likabehandlingskommittén har som ett av sina mål att sprida kunskap om jämställdhet och likabehandling inom organisationen. På den konferens som anordnades för ordföranden i distrikten och branschorganisationerna, samt förbundsstyrelsen 2016, hölls ett seminarium om normkritik. Detta leddes av RFSL:s arvsfondsprojekt, vars syfte bland annat har varit att öka medvetenheten inom funktionshindersrörelsen om HBTQ-frågor.

En kurs för valberedare inom SRF genomfördes i månads-skiftet september-oktober 2016. Nästan alla distrikt, många branschorganisationer, riksförbundets valberedning och Riksorganisationen unga med synnedsättning (US) deltog. Kursen genomfördes i samarbete med ABF. Förutom valberedningsarbete ägnades en stor del av kursen åt hur man kan öka jämställdhet och mångfald inom en organisation.

Avslutning

SRF har länge legat i framkant när det gäller jämställdhetsarbete. Den strategi kongressen antar kommer att lägga grunden för att ta ett steg till i vårt arbete för jämställdhet och likabehandling.

16 b Strategi för jämställdhet och likabehandling

Förslag till beslut

att fastställa strategi för jämställdhet och likabehandling i enlighet med förbundsstyrelsens förslag.

Förslag till strategi för jämställdhet och likabehandling

1. Vår vision

Vår vision är ett jämställt samhälle fritt från diskriminering, där alla omfattas av de mänskliga rättigheterna och bidrar, utifrån sin personliga förmåga, till individuell och gemensam utveckling.

Synskadades Riksförbunds värderingar och mål har sin utgångspunkt i Förenta Nationernas allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och i internationella konventioner som uttrycker att var och en är berättigad till alla de rättigheter och friheter som anges, utan åtskillnad av något slag. Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning är antagen för att bekräfta detta och undanröja alla former av diskriminering. I Sverige trädde denna konvention i kraft 2009.

Alla ska ha samma möjlighet att forma organisationen, samhället och sina egna liv och alla förtjänar att bli respekterade och bli väl bemötta oberoende av sina förutsättningar.

2. Övergripande mål

Vårt övergripande mål är, att SRF ska uppnå jämställdhet och likabehandling inom organisationen och utåt i vårt påverkansarbete. Vi eftersträvar både kvantitativ och kvalitativ mångfald.

För att uppnå det övergripande målet kommer vi att arbeta i två parallella spår, såväl internt som externt. Interna och externa mål presenteras under egna rubriker i denna strategi. Målen kommer att konkretiseras i de årliga arbetsplanerna.

3. Inledning

Inom SRF ska vi förändra våra attityder och arbetssätt så att vi blir medvetna om vikten av likabehandling oberoende av funktionsnedsättning, ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Dessa är de diskrimineringsgrunder som slås fast i lagen.

I Sverige finns ingen enhetlig definition för begreppet mångfald. Man kan dock tala om både kvantitativ och kvalitativ mångfald när man beskriver en organisation. Kvantitativ mångfald innebär att personer med olika bakgrund finns representerade i beslutande organ, personal och andra grupper. Kvalitativ mångfald innebär möjligheten för personer med olika bakgrund att påverka organisationens beslut och inriktning. För att beskriva mångfald bör man förutom till diskrimineringsgrunderna även ta hänsyn till exempel till social ställning, utbildning, familjeförhållanden, intressen och värderingar.

SRF har en lång tradition av att arbeta med jämställdhetsfrågor. När vi nu börjar arbeta med både jämställdhet och likabehandling på ett mer tydligt sätt kommer detta att betyda att vi börjar arbeta enligt nya metoder. En framgångsfaktor kan vara att vi använder ett normkritiskt förhållningssätt.

Ett nytt förhållningssätt förutsätter att vi stärker våra kunskaper om hur vi ska arbeta. Riksförbundet har ansvar för att ta fram utbildningsmaterial som kan användas i detta syfte. Vi kommer också att ta in material vi redan har i denna utbildning. Som exempel kan nämnas den folder vi tagit fram om bemötande av personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Det är viktigt att riksförbundet tillhandahåller verktyg så att det blir naturligt att arbeta normkritiskt inom hela organisationen.

Distrikten med sina lokalföreningar och branschföreningarna har ansvar för att genomföra insatser så att detta arbetssätt kan tillämpas.

Under kongressperioden 2018-2020 kommer vi att utbilda oss bland annat i det normkritiska arbetssättet. Strategin ska uppdateras och utvecklas till kongressen 2020.

4. Vad är diskriminering

Begreppet diskriminering kan i bred bemärkelse omfatta händelser eller kedjor av händelser som någon upplevt som kränkande, missgynnande, rasistiska, orättvisa, ojämlika eller liknande. Det finns dock ofta skillnader mellan de juridiska definitionerna av diskriminering och vad personer kan uppleva som diskriminerande. För oss är det centralt att ingen ska känna sig diskriminerad. Våra medlemmar ska bli väl bemötta och vi ska ta tillvara medlemmarnas intressen i vårt organisatoriska och intressepolitiska arbete. Nedan följer information som är hämtad från Diskrimineringsombudsmannen om vad diskriminering innebär. Detta är bra för oss att känna till både i vårt interna arbete och när vi ska påverka synskadades rätt i samhället. Vi kommer att utveckla detta samt vad de olika diskrimineringsgrunderna innebär i det utbildningsmaterial som kommer att tas fram.

En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna

Diskrimineringslagen skyddar individer (och inte till exempel organisationer och företag). Förbudet mot diskriminering innebär till exempel att arbetsgivare inte får diskriminera anställda, att skolan inte får diskriminera elever och att personal i en affär inte får diskriminera sina kunder.

Om en händelse är diskriminering beror på den enskilda situationen. Den som ytterst ansvarar för en verksamhet ansvarar också för att personalen inom verksamheten inte diskriminerar någon.

Diskrimineringslagen reglerar inte det som händer mellan privatpersoner när det till exempel handlar om hur grannar eller släktingar behandlar varandra. Inte heller innehållet i

reklam, och TV, radio, sociala medier och tidningar omfattas av diskrimineringsförbudet. Det finns däremot andra lagar och regler som sätter gränser för till exempel ageranden mellan privatpersoner och för vad som får skrivas och sägas i reklam och media.

Det finns olika former av diskriminering enligt lagen. De är

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

5. Toleransperspektivet

I Sverige har vi länge arbetat utifrån toleransperspektivet, som innebär att vi ska synliggöra människors olikheter. Marginaliserade grupper urskiljs och arbete sker för att stärka deras behov. Det är viktigt, eftersom separerade rum ger möjlighet till gemenskap och att stärka individen. Vi har själva goda erfarenheter av kamratstöd och annan gruppverksamhet för synskadade. Problemet är att minoriteten oftast måste anpassa sig till majoriteten och det blir ett vi- och dom-perspektiv, till exempel seende och synskadade och där seende betraktas som det normala.

Ett annat uttryck för detta är utbildning om marginaliserade grupper. Detta är också en viktig verksamhet. Vi behöver visa vilken tillgänglighet som behövs och vilka behov vi har. Risker är att man drar alla över en kam och att man ser stereotyper. "Alla synskadade är likadana." I vår egen verksamhet kan toleransperspektivet resultera i att vi generaliserar och tänker att alla medlemmar är likadana och har samma behov och urskiljer inte de individuella olikheterna.

Vi är vana vid att arbeta och tänka utifrån toleransperspektivet och kanske är det förutsättningen för att eventuellt ta ett steg till.

6. Normkritik

Normkritiken har uppkommit genom ett problematiserande av toleransperspektivet. Istället för att titta på olikheterna problematiserar man de rådande normerna och vilken makt dessa ger.

En norm är en oskriven regel. Normer kan vara bra och underlätta vardagen på många vis, till exempel är ofta oskrivna ordningsregler normer. Det finns dock också begränsande normer. Följer en person normen passar personen in i "det normala mönstret". Ju fler normer en person tillhör ju mer makt kan personen få. Exempel på normer är funktionsnormen, heteronormen och vithetsnormen.

Vi är oftast inte medvetna om de normer vi själva tillhör, utan snarare de där vi är normbrytare. Hur normerna tar sig uttryck är också beroende av vilken situation vi befinner oss i. Ett exempel kan vara att en person som är synskadad betraktas som normbrytare i en grupp med seende personer. Inom SRF skulle samma person kunna få mer makt eftersom inte synskadan gör att man är en normbrytare, utan personen kan dra fördelar av andra normer man tillhör. Normkritiken kan därför vara svår att greppa och tillämpa.

Intersektionalitet, eller normsamverkan, innebär att synliggöra situationer av förtryck som skapas när maktbalansen mellan människor rubbas av till exempel funktionsnedsättning, kön och könsuttryck, normskiljande utseende och social ställning. En synskadad transperson riskerar att utsättas för diskriminering i ännu högre grad på grund av kombinationen funktionsnedsättning och könsuttryck. Samma sak gäller en kvinna med flera funktionsnedsättningar om hon även bryter mot vithetsnormen.

7. Interna mål

- Att eftersträva kvantitativ och kvalitativ mångfald i SRF:s beslutande organ, personal och andra grupper.
- Att ta fram utbildningsmaterial och genomföra utbildningar, för att öka kunskapsnivån om jämställdhet och likabehandling.
- Att Undersöka vilka normer som finns i SRF genom att studera sammansättningen av våra beslutande organ, hur våra styrdokument är skrivna och genom undersökningar.
- Att SRF:s verksamhet ska vara tillgänglig för personer med ytterligare funktionsnedsättningar.
- Att motverka alla former av trakasserier.
- Att utveckla våra mötesformer så att fler känner sig delaktiga.
- Att framhålla jämställdhet och betydelsen av att stärka kvinnor och motarbeta diskriminering i allt vårt internationella samarbete.
- Att konkretisera denna strategi i en handlingsplan.

8. Externa mål

- Att utveckla metoder för att tillvarata olika gruppers behov i vårt intressepolitiska arbete till exempel genom att uppmärksamma de olika diskrimineringsgrunderna, begära olika former av statistik, inventera olika gruppers behov och genom att använda genusbudgettering.
- Att i allt vårt påverkansarbete tydliggöra hur människor med synnedsättning förminskas och

diskrimineras i samhället, genom att till exempel prata om funktionsnormen.

- Att särskilda riktade insatser för att stärka och utveckla identiteten ska genomsyra all habiliterings- och rehabiliteringsverksamhet.
- Att aktivt arbeta för att allt könsrelaterat våld och att allt våld i nära relationer mot synskadade ska upphöra.

9. Avslutning

- Att uppnå vårt gemensamma mål är en långsiktig process. I det arbetet är det viktigt att vi är inkluderande så att medlemmar och funktionärer tillsammans kan arbeta mot målet. SRF är redan nu en organisation som har kommit en bra bit i det här arbetet. Tillsammans kan vi göra SRF ännu bättre.