

Jämställdhetsarbetsgruppen

Rapport till Verdandis Förbundsstyrelse

2017-02-07

Bakgrund

Till Verdandis 42a kongress i Stockholm, maj 2014, inkom en motion från Verdandi Stockholm med krav på bland annat en Jämställdhetspolicy för organisationen:

MOTION NR 10.

Motion till Verdandis kongress 2014 om att införa jämställdhet och jämlikhet i alla organisationens dokument och skrivelser

Jämställdhet – Jämlikhet

Begreppet jämlikhet innebär alla människors lika rättigheter och möjligheter. Begreppet jämställdhet är begränsat till att handla om relationer mellan könen, något som visserligen inbegrips i jämlikhet. Viktigt är också att hela tiden vara observant på att ingen diskriminering sker på grund av etnisk bakgrund. Utgångspunkten i Verdandis arbete med jämlikhet och jämställdhet ska vara ett så kallat intersektionellt perspektiv, som riktar uppmärksamheten mot hur olika sociala kategorier och maktordningar samverkar och är beroende av varandra. Verdandi ska kräva att organisationen ska vara en jämlik och jämställd organisation oberoende av kön eller etnisk bakgrund. Det innebär att alla ska ha samma möjligheter och rättigheter att utvecklas och utöva inflytande över verksamheten. I grunden handlar det om att skapa rättvisa, vilket tillsammans bidrar till att höja verksamhetens kvalitet.

Bakgrund

Du som blivit utsatt bör känna efter vad som är kränkande för just dig som person. Därför är det bra om du säger ifrån eller ber någon annan göra det åt dig. Kanske förstår inte personen att hon eller han kränker dig. Om du sagt ifrån och personen ändå fortsätter, bör du ta kontakt med din styrelse. Vi måste i organisationen vara lyhörda för att vi människor upplever kränkningar på olika sätt. Och därför ta alla frågor på yttersta allvar.

Motivering

Redan i början av den tid som undersöks la Verdandi fast mål för den sociala kontaktverksamheten. I en skrift från Verdandi-förbundet 1976 fastslog man följande:

- att ge barn och vuxna möjlighet till djupare kontakt för att öka förståelsen för varandras upplevelser, problem och livssituation,
- att speciellt integrera s k socialt avvisade och underprivilegerade medmänniskor i en verksamhet, som steg för steg medverkar till att lösgöra deras egna inneboende resurser,
- att ge barn och vuxna möjlighet till djupare kontakt för att öka förståelsen för varandras upplevelser, problem och livssituation,
- att ge deltagarna möjlighet att utveckla sig själv och ges tillfälle till gruppgemenskap,
- att engagera deltagarna i ett opinionsbildningsarbete i alkohol- och narkotikafrågor utifrån Verdandis mål och program. (Verdandi, 1976, s.21),
- givetvis måste man idag till dessa rader lägga till vikten av jämställdhet mellan könen och lika behandling av medlemmarna oberoende av etnisk bakgrund.

Därför föreslås kongressen besluta:

- Att en arbetsgrupp tillsätts för att stödja och hjälpa distrikten med detta utvecklingsarbete att och utbilda jämställdhetsansvariga.
- Att en resursperson utses som på ort och ställe kan stödja distrikten.
- Att ett enkelt material i form av en "lathund" tas fram för att lättare komma igång med arbetet.

Gabriella Seward

Verdandi Stockholms distrikt

Motionen behandlad av Verdandi Stockholms distrikts extra årsmöte, som beslutat:

- Att anta motionen som sin egen
- Att översända den till Verdandikongressen

FÖRBUNDSSTYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION 10.

Att införa jämställdhet och jämlikhet i alla organisationens dokument och skrivelser.

Verdandi tog 2011 fram ett studie och diskussionsmaterial om jämställdhet – "Inställd på jämställdhet". Där finns mycket av det stöd och hjälp motionären efterfrågar.

Att arbeta för jämställdhet innebär att sträva mot ett samhälle där alla, oavsett kön kan bidra till och ta del av samhällets resurser på lika villkor.

I studiematerialet fastställs bland annat:

Alla lika olika – alla är vi i grunden lika.

Verdandis utgångspunkt är att alla människor, oavsett kön, har samma värde. Vi har samma rätt till inflytande, utvecklingsmöjligheter, välfärd och respekt för oss som individer och för vårt självbestämmande. Då vi ännu inte uppnått full jämställdhet i samhället är det en viktig uppgift för Verdandi att på olika sätt verka för ett jämställt och jämlikt samhälle. Uppgiften innebär såväl politisk påverkan i samhället som att på olika sätt arbeta för jämställdhet i det nära perspektivet i verksamheten.

Verdandisten nr 2 hade tema "jämställdhet".

Så som motionären menar är det viktigt att arbetet för ett jämställt samhälle fortsätter, och att vi i Verdandi framöver tänker på att ta med begreppen jämställdhet och jämlikhet i organisationens dokument och skrivelser.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta att:

Att- Sprida studie- och utbildningsmaterialet "Inställd på jämställd" och att uppmana till att cirklar och utbildning initieras ute i verksamheten.

Att- när nytt material tas fram, tänka på att ta med begreppen jämställdhet och jämlikhet.

Att- därmed anse motionen besvarad.

KONGRESSEN BESLUTADE:

Att- bifalla förbundsstyrelsens förslag över första att-satsen.

Att- bifalla förbundsstyrelsens förslag över andra att-satsen.

Att- bifalla motionärens förslag över första att-satsen: "Att en arbetsgrupp tillsätts för att stödja och hjälpa distrikten med detta utvecklingsarbete och att utbilda jämställdhetsansvariga."

Att- bifalla motionärens förslag över andra att-satsen: "Att en resursperson utses som på ort och ställe kan stödja distrikten."

Att- bifalla motionärens förslag över tredje att-satsen: "Att ett enkelt material i form av en "lathund" tas fram för att lättare komma igång med arbetet".

Inledning

På uppdrag av kongressen har förbundsstyrelsen gett en arbetsgrupp i uppdrag att formulera en jämställdhetspolicy för organisationen att presenteras för kongressen i Helsingborg, 13-14 maj 2017. Arbetsgruppen består av **Karin Johansson**, Verdandi Nyköping, (ordförande), **Marja Koivisto**, (sekreterare), **Leyla Sözen**, Verdandi Botkyrka, **Rickard Stenberg**, Verdandi Malmöhus.

Verdandis övergripande verksamhetsmål är att Verdandis medlemsorganisationer är starka förändringsaktörer för en rättvis värld som bygger på alla människors lika värde. Policyn har sin utgångspunkt i Verdandis värdegrund, som bland annat uttrycker att Verdandi vill arbeta för en värld som är befriad från social orättvisa och förtryckande strukturer, där människor har förmåga och möjligheter att påverka sin egen situation och där alla människor är lika värda.

Många samhällen och organisationer präglas av en patriarkalisk syn som ger män större tillgång till makt och resurser, vilket riskerar att leda till att kvinnors inflytande, behov och rättigheter marginaliseras eller förnekas. Verdandi vill betona vikten av ett rättighetsperspektiv för både kvinnor och män i utformandet av lämpliga strategier för påverkan till förändring.

Verdandi har genom sin lokala förankring en unik möjlighet att vara aktör i samhället för att förändra attityder och maktrelationer mellan kvinnor och män och för att främja varje individs potential till positiv utveckling.

FNs konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, CEDAW från 1979, ger ett ramverk för att säkerställa lika rätt för kvinnor och män. Konventionen lyfter fram regeringars skyldighet att i lagstiftning och praxis avskaffa diskriminering av kvinnor på grund av kön. Sverige var bland de första länderna att ratificera konventionen vilken trädde i kraft 1981.

Verdandis syn på jämställdhet

Jämställdhet för kvinnor och män: lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter för kvinnor och män.

Genus: Med genus menas den kulturella och sociala tolkningen och förståelsen av det biologiska könet och av de biologiska skillnaderna mellan könen.

Genusanalys: Genusanalys är en metod att förstå hur levnadsvillkor, rättigheter och möjligheter ser ut för kvinnor och män inom en viss grupp eller i ett specifikt samhälle. Genusanalys innebär också en förståelse av den dynamik som råder inom kategorin kvinnor eller kategorin män, där stora variationer kan förekomma och där det är viktigt att alltid förstå genus i relation till andra faktorer, såsom ekonomi, position (klass), etnicitet, ålder, släktskap, religiös tillhörighet och så vidare. Genusanalys innefattar också en förståelse av hur normer och ideal formar vad som i ett visst samhälle anses som accepterat för kvinnor respektive för män. Att genomföra en genusanalys kan vara en del av att inkludera ett jämställdhetsperspektiv i arbetet.

Intersektionalitet: Intersektionalitet är ett analytiskt hjälpmedel för att studera hur olika former av diskriminerande maktordningar samverkar i ett samhälle. Begreppet är ett komplement till genusforskningen och vill vidga begreppet genom att analysera det faktum att kvinnor inte "bara" är kvinnor. Det finns andra faktorer som spelar in i en diskriminering, exempelvis etnicitet, ålder eller klass.

Könsdiskriminering och rasdiskriminering samverkar och förstärker i vissa fall varandra. En intersektionell analys strävar inte efter att rangordna identitetskonstruktioner utan efter att synliggöra hur olika maktordningar är sammanflätade på olika nivåer, såsom det politiska, det representationella, eller det strukturella.

Ett intersektionellt perspektiv ställer frågor om hur makt och ojämlikhet vävs in i uppfattningen om identitetskategorier som kön/genus, sexualitet, ålder, klass, funktionalitet och etnicitet. Genom att hävda att det finns flera maktordningar som är beroende av varandra öppnar ett intersektionellt perspektiv för att upplösa gränser mellan olika sociala kategorier för att rikta uppmärksamheten på hur de samverkar.

Utmaningar

Utbildning

Att utrusta och utbilda kvinnor är ofta nödvändigt för att de ska få tillträde till områden som är mansdominerade. När kvinnor och män är jämställda när det gäller familjeförsörjning och ansvar för arbetet i hemmet kan det leda till att kvinnor får möjlighet att vara aktiva i samhället och att männen får uppleva positiva konsekvenser av en närmare relation till sina barn, övriga familjemedlemmar och inflytande över hushållsarbetet.

Rättigheter

Ett rättighetsbaserat arbete tar sin utgångspunkt i "FNs deklaration om de mänskliga rättigheterna" som antogs av FNs generalförsamling 1948. Inom allt samhällsutvecklingsarbete finns ett uppdrag att verka för respekt, skydd och uppfyllande av de mänskliga rättigheterna. Grunden för detta ligger i synen på människan – att varje människa är född med lika värde och rättigheter. I arbetet mot könsdiskriminering och för jämställdhet är principen om icke-diskriminering central. En utmaning är därför att förändra/ifrågasätta praxis som är diskriminerande och även skadlig. Ett exempel är att arbeta mer med dialog och stärkandet av kvinnors kapacitet i syfte att påverka diskriminerande strukturer.

Våld och maktmissbruk

Våld är ofta ett uttryck för önskan att utöva makt över människor och många gånger är det framför allt kvinnor som drabbas. Vissa situationer kräver särskild uppmärksamhet, till exempel när kvinnor och barn blir utsatta för våld eller för-

tryck i hemmet, sexuella trakasserier i skolan, på arbetet eller i det offentliga, när kvinnor tvingas till prostitution av olika skäl. I krigsdrabbade länder och vid väpnad konflikt är kvinnor särskilt utsatta för våld, i synnerhet sexualiserat våld.

Beroendeproblematik, alkohol och droger

Jämställdhet är en central fråga i allt arbete med drogprevention och vård/stöd/ behandling och arbetet måste involvera kvinnor såväl som män. Verdandi vill medverka till en starkare koppling mellan arbete med jämställdhet och kampen för ett drog- och alkoholskadefritt samhälle. Kvinnors missbruk, vård och tillfrisknande har ett eget mönster.

Principer och förhållningssätt för jämställdhetsarbete inom Verdandi

Involvera män och kvinnor

Både män och kvinnor ska involveras i jämställdhetsarbete. Tidigare har jämställdhetsarbete ofta inriktats på insatser enbart för kvinnor, där syftet varit att stärka kvinnors roll och möjlighet att påverka. Detta är viktigt, men för långsiktig hållbarhet i jämställdhetsarbete, och arbete mot diskriminering baserad på kön krävs att både män och kvinnor deltar.

Leva som vi lär

Verdandi ska vara ett föredöme i både ord och handling när det gäller jämställdhet.

Arbeta på flera plan i samhället

Bristande jämställdhet mellan kvinnor och män förekommer i alla olika sfärer inom samhället; arbetslivet, utbildning, äganderätt, arvsrätt, rätten att bestämma över sitt eget liv (t ex äktenskapspartner, barnafödande, rörelsefrihet, politisk och religiös tillhörighet) och kan bidra till att hindra en balanserad samhällsutveckling som gynnar både män och kvinnor. Jämställdhetsarbete ska därför utföras parallellt på flera plan, för att stärka möjligheten till bestående förändring.

Hantera komplexitet

Det finns en stor komplexitet globalt när det gäller hur jämställdhet och kvinnors och mäns roller uppfattas. Allt arbete med jämställdhet måste därför beaktas utifrån den specifika kulturella och sociala kontext där insatsen bedrivs, då det annars finns en risk att insatser för jämställdhet blir kontraproduktiva.

Riktlinjer för Verdandis arbete med jämställdhet

- All verksamhet inom Verdandi ska ske utifrån ett medvetet och konsekvent förhållningssätt till jämställdhet.
- För Verdandis kansli ska en jämställdhetsplan finnas och utgöra handlingsplan för jämställdhetspolicyn inom Verdandi.
- All verksamhet inom Verdandis kommunikation och organisation ska inkludera ett jämställdhetsperspektiv.
- Verdandi ska ge stöd till Verdandis distrikt, kretsar och avdelningar när det gäller att inkludera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten.

Kommunikation

Kommunikationsplan

Verdandis Jämställdhetspolicy publiceras på Verdandis hemsida och en grundläggande kunskapsbas gällande Verdandis jämställdhetssyn och jämställdhetspolicy implementeras i Verdandis Medlemsutbildning. Verdandis kanslipersonal, distrikt, kretsar och avdelningar ska vara väl informerade om policyn och dess innehåll.

Stockholm 170207

Karin Johansson Marja Koivisto Leyla Sözen Rickard Stenberg