

» ORGANISATIONER FÖR ALLA!



Om Jordens Vänner

Jordens Vänner är en partipolitiskt och religiöst obunden icke vinstdrivande organisation som arbetar för miljö och solidaritet. Organisationen verkar för en rättvis fördelning av jordens resurser, för fred samt ett ekologiskt hållbart och mänskligt samhälle grundat i hänsyn, medkänsla och respekt. Vi värnar om demokrati, folkrörelsesamarbete, jämlikhet mellan könen och kulturell mångfald. Jordens Vänner för en samhällskritisk debatt och är miljörörelsens radikala röst.

Jordens Vänner är den svenska delen av Friends of the Earth International som finns i över 70 länder världen över. I Sverige har vi uppemot 2700 medlemmar. Uppskattningsvis är fem procent aktiva inom organisationens olika utskott och lokalgrupper.

För mer information om Jordens Vänner, besök vår hemsida www.jordensvanner.se. Där kan du bli medlem och på andra sätt stödja vårt arbete.

Text: Anna Henriksson
Textredigering: Sofie Persson
Foto: Jens Råberg, www.SXC.HU.com
Formgivning: Karin Didring, Didring Ord & Bild
Finansierad med bidrag från Ungdomsstyrelsen
© Jordens Vänner
Tryckt hos Print24, maj 2013
ISBN: 978-91-978196-9-5



Innehåll: >>

Bakgrund.....	2
Ideellt engagemang.....	4
Exkludering och normer.....	6
Inkludering och normkritik.....	11
Exempel ur verkligheten.....	13
Praktiska idéer.....	15
Avslutande tankar.....	21
Lästips.....	22
Ordlista.....	23
Källor.....	25



Bakgrund >>

De senaste 3 åren har *Jordens Vänner* jobbat aktivt med att undersöka jämlikhet och maktstrukturer i ideella organisationer, både genom att skärskåda vår egen organisation och genom att studera aktuell forskning och andra organisationers metoder. Bland annat gav vi 2011 ut skriften *Möten för alla* som handlar om sätt att skapa möten där alla får komma till tals.

Den här skriften fungerar som en uppföljning av detta arbete, med fokus på inkludering. Vi började det här senaste arbetet med en fråga: Varför finns det inte fler unga kvinnor med utomeuropeisk bakgrund i Sveriges ideella organisationer? När vi började nysta i ämnet kom nya frågor upp, frågor om vad som får människor att trivas och vilja engagera sig ideellt i en organisation. Vi kom fram till att det är viktigast att titta på frågan på organisationsnivå – frågan bör vinklas mot organisationens strukturer snarare än mot de kvinnor som exkluderas. Om det finns exkluderande strukturer i en organisation så stänger det ute inte bara en grupp utan alla som inte passar in i normen. Därför är det mycket intressantare att prata om att vara inkluderande som organisation än om hur en särskild grupp skulle kunna inkluderas.

I den skrift du nu håller i din hand diskuterar vi det vi lärt oss under arbetets gång. Projektet har bestått av workshops, intervjuer och enkätundersökningar och har inspirerats av andra organisationers arbete med jämlikhetsfrågor. För att skriften ska vara lättläst finner du referenser längst bak. Det finns många sorters ideella organisationer, föreningar och sällskap, men för enkelhetens skull kommer vi mestadels använda termen organisation. Vi kommer att låta ordet "hen" ersätta "hon eller han" i meningar där kön är okänt eller inte är relevant.

För att inte bara prata om egna erfarenheter ville vi veta hur andra arbetar mot exkludering. Under arbetets gång stötte vi på ett antal personer som arbetar aktivt med de här frågorna i föreningslivet. Två av dem kommer tills tals i intervjuer i denna skrift, nämligen Selma Gušić från *Ungdom Mot Rasism* och Niklas Hill från *Trinambai Consulting*. Genom våra workshops om ideellt engagemang har vi även kunnat ta del av deltagares tankar om exkludering och inspireras av deras idéer.

Med denna skrift ämnar vi ge andra organisationer inspiration och perspektiv som kan vara intressanta i det egna arbetet med jämlikhet och inkludering.





Ideellt engagemang >>

Det svenska föreningslivet har länge varit starkt och det är många som tycker det är viktigt att engagera sig ideellt. Enligt en undersökning utförd av *Ideellt forum* är hälften av Sveriges befolkning engagerad i frivilliga insatser utanför den egna familjen¹. En annan rapport, utförd av *Volontärbyrån*, visar att de ideellt aktiva i Sverige, oavsett kön, ålder etc, har samma motiv för att engagera sig, nämligen att göra gott².

Eftersom organisationer ofta arbetar för att förändra omvärlden på något vis kan ideellt engagemang vara en möjlighet att påverka samhället. Maktrelationer inom organisationer kan ha stor påverkan på vilka frågor organisationerna driver, vilket innebär att vem som stängs ute och vem som släpps in i ideella organisationer i slutändan kan påverka hur samhället ser ut. Detta gör det ännu viktigare att det finns en mångfald inom organisationer och att organisationer arbetar aktivt för att alla ska ha lika möjligheter att delta. Föreningslivet bör i största möjliga mån representera samhället för att kunna arbeta med olika frågor på ett rättvist sätt. Dessutom får organisationer då ett bredare perspektiv och kan göra ett betydligt bättre jobb. Det står klart att en organisation där alla har samma bakgrund

och erfarenheter inte uppnår samma bredd som en organisation med många olika erfarenheter och perspektiv. Det finns alltså en mängd goda anledningar för organisationer att arbeta med att bli mer inkluderande.

Vi har intervjuat Niklas Hill, som är samhällsentreprenör och VD för Trinambai Consulting. Han jobbar med att hjälpa organisationer utvecklas inom områden som demokrati, engagemang och hållbar utveckling. Tillsammans med Angeli Sjöström har han skrivit *Medlemsmodellen* (se Lästips).

Är ideellt engagemang viktigt för samhället?

– Absolut. Det skapar socialt kapital mellan människor. Det gör att människor som kanske inte skulle träffats annars umgås och är aktiva i en förening tillsammans, så att de kan utmana sina fördomar. Det handlar också om att lära sig rent konkret hur demokrati fungerar. Föreningslivet är en helt fantastisk demokratiskola. Rent konkret kan det handla om att driva vissa frågor och förändra samhället på det sättet. Det gör att människor kan gå samman och göra sina röster hörda, tillsammans.



Är det viktigt med mångfald i organisationer?

– Ja, absolut. Sen vet jag inte om jag gillar ordet mångfald, för vad det egentligen handlar om är ju att motverka diskriminering.

– Civilsamhället är en arena där socialt kapital, det vill säga tillit mellan människor, kan bildas. Ideella föreningar har en fantastisk förmåga att vara mötesplatser för människor som inte träffas på jobbet eller är grannar. Svenska städer är ganska segregerade och då kan föreningslivet vara en arena där olika människor möts. Men det förutsätter att man faktiskt når ut till olika befolkningsgrupper, så att det inte bara blir ett homogent kompisgäng med personer som ändå träffas hela tiden.

– Dessutom är jag övertygad om att organisationer som har medlemmar och aktiva med många olika bakgrunder kan driva sin verksamhet mycket bättre, för de får in mycket bredare perspektiv och har fler kanaler ut i befolkningen.



Exkludering och normer >>

Vad är normer?

Normer är vad som anses normalt och vad som förväntas av en. Det handlar ofta om fördomar och om hur den egna organisationen uppfattas, t ex antaganden om hur folk som är intresserade av organisationens hjärtefrågor ser ut, klär sig, betar sig, vilken bakgrund de har, etc. Normer kan även handla om hur våra kroppar ska fungera – det förväntas t ex ofta att alla kan gå i trappor, se, höra och tala³.

Normer är osynliga så länge de följs, men ett bra sätt att uppmärksamma normer är att titta på språket. Normer innebär bl a att vi associerar vissa ord med vissa egenskaper. När vi hör ordet fotboll på TV är det exempelvis ofta underförstått att det är män som spelar. Vill vi tala om annan fotboll måste vi säga damfotboll. Normen behöver inte förklaras, eftersom det är den som ses som “det normala”, men det som bryter mot normen måste förtydligas. Normbrott syns därför ofta i språket i form av tillägg, t ex i ord som damfotboll, karriärkvinna, lesbisk mamma eller funktionshindrad idrottare. Ett annat tydligt exempel på det här fenomenet är att många känner behov av att nämna att någon är invandrare trots att

det inte har någon betydelse i sammanhanget.

Normernas konsekvenser

De som uppfyller alla normer är också de som får mest utrymme att vara sig själva, att påverka och att avancera i organisationer⁴. Det är alltså viktigt att ha ”rätt” kön, ålder, etnicitet etc. Ett talande exempel på denna företeelse är att den som uppfyller normen om heterosexualitet aldrig behöver ”komma ut” eller oroa sig för att bli ifrågasatt på grund av sin sexuella läggning.

Personer som på något sätt bryter mot normerna i en organisation kan få det svårare att engagera sig och göra sin röst hörd. Det kan röra sig om allt från att lokalerna inte är anpassade för ens rullstol, till fördomsfull jargong eller rena härskartekniker. Alla olika former av exkludering har dock en sak gemensamt, att de minskar personers vilja och möjlighet att engagera sig i organisationen.

Varför sker exkludering?

De flesta organisationer i dagens samhälle vill vara inkluderande och det finns få organisationer där vissa personer uttalat inte är välkomna. De flesta organisationer står för demokrati och allas lika värde. Varför sker då exkludering? Som vi uppfattar det är problemet ofta inte viljan utan omedvetenhet⁵. Saker görs på ett visst sätt för att det alltid har gjorts så, utan att någon reflekterar över vilka problem rutinerna kan skapa.





Det är långtifrån säkert att alla i organisationen inser att det finns problem som behöver lösas. I *Föreningars Interna Antidiskrimineringsarbete* (FIA:s) studie av 19 organisationer som arbetar inom området antidiskriminering och rättigheter visade det sig exempelvis att många medlemmar inte insåg behovet av att arbeta med detta även inom sina organisationer. Det var också vanligt att bara vilja prata om de former av exkludering som faller inom det egna ämnes-området⁶, t ex könsbaserad exkludering i en feministisk organisation.

Homogena grupper

De flesta organisationer har någon sorts föreställning om hur en "normal" medlem ser ut⁷. Detta innebär att andra typer av personer utsätts för någon grad av exkludering. Bilden av den normala medlemmen blir även självuppfyllande i sig, eftersom det är sådana personer som organisationen omedvetet vänder sig till och sådana personer som känner sig lockade att gå med. De som inte ser en enda föreningsrepresentant som de kan identifiera sig med väljer troligen att engagera sig någon annanstans. Denna process leder till skapande och upprätthållande av homogena grupper. Samma sak gäller när det handlar om att gå från att vara medlem till att ha ett förtroendeuppdrag av något slag.

Könsroller i förtroendeuppdrag

Enligt *Dejligt forums* undersökning är det något vanligare att män sitter i styrelser inom den svenska organisations-



världen än att kvinnor gör det. Fördelningen mellan kvinnor och män håller på att förändras och allt fler kvinnor sitter i styrelser⁸, men ojämställdheten är en problematik som vi vid flera tillfällen blivit uppmärksammade på då vi hållit workshops runt om i Sverige. I diskussionerna under våra workshops har deltagare bl a berättat om erfarenheter av att män har lättare än kvinnor att påverka och avancera inom organisationer. Selma Gušić berättade att majoriteten av de aktiva inom *Ungdom Mot Rasism* är kvinnor, många av dem väldigt engagerade och hårt arbetande. Trots detta hade många av dem aldrig tänkt på att söka sig till ett för-troendeuppdrag innan förändringsarbetet inom *Ungdom Mot Rasism* introducerades. Detta kan dels bero på att det fanns en föreställning inom organisationen om vilka som passar i styrelsen och vilka som inte gör det. Dels skulle det kunna bero på att kvinnor i samhället i allmänhet inte uppmuntras att söka ansvar och status på samma sätt som män⁹. Detta är i så fall inte endast ett normproblem inom enskilda organisationer, utan speglar samhället i stort.

Organisationers självbild

En annan problematik vi uppfattar som vanlig är att det är svårt att se problemen när de är för nära. Då de allra flesta jobbar ideellt för att göra gott är det också svårt att inse sina egna svagheter. Den gemensamma ambitionen är att göra världen bättre. Det finns därför en positiv bild av organisationens arbete och det är svårt att se sig själv

eller sina kollegor i negativt ljus. Det är logiskt att det är svårt att se att organisationens struktur samtidigt kan vara exkluderande.

Jämlikhet som självklarhet?

Ibland verkar det även vara ett problem att organisationer har en bild av demokrati och jämlikhet som något självklart, något som kommer automatiskt¹⁰. Detta är ett problem som vi både träffat på i litteraturen och som nämnts i intervjuerna med Niklas Hill och Selma Gušić. Tyvärr är det snarare så att normer och fördomar finns i organisationen automatiskt om inget aktivt görs för att ifrågasätta dem. Diskriminering och utestängning är inte saker som händer någonstans långt borta, det är saker alla måste akta sig för att råka utöva i vardagen. Att organisationen antas vara jämlik, utan att några insatser görs för att säkerställa att det blir så, kan vara ett stort hinder. Om allting antas vara bra finns det ju ingen anledning att faktiskt undersöka läget eller att förändras.

Det finns ingen perfekt jämlikhet eller total avsaknad av normer och makt, men det går att skapa bättre normer och maktrelationer genom att hela tiden jobba med det. Det ligger i sakens natur att aldrig bli riktigt "färdig".





Niclas Hill

Niclas Hill:

Vad tänker du när du hör frasen "hos oss är alla välkomna"?

– Ja, det är ju trevligt, men sen är frågan "är de det egentligen?" För det räcker inte att bara säga det, utan det gäller att se på sina egna strukturer, utmana sina egna fördomar, se vilka normer som finns i organisationen. Är det så att alla möten ligger på tider som inte småbarnsföräldrar kan, eller är lokalen inte tillgänglig, eller går det inte ta sig till lokalen utan bil? Det kan finnas en massa såna normer eller outtalade föreställningar om hur en typisk medlem ser ut.

– Samtidigt kan det ibland vara bra att sätta just den här meningen på affischen eller inbjudan för att markera "jo, vi ska faktiskt välkomna alla", men det får inte stanna där. Det räcker inte att bara säga det.

Är det många som anlitar er som vill ha hjälp med att jobba med antidiskriminering och att nå ut bortom den homogena gruppen?

– Om jag ska vara helt ärlig är det ofta så att när de kommer till oss vill de ha hjälp med medlems-



rekrytering, få fler medlemmar. För det är liksom det som syns, det här kvantitativa "vi måste ha fler medlemmar". Men sen så brukar vi ta ett snack med dem och förklara vår modell - hur vi jobbar - och då kan vi få dem att inse att "det är kanske det vi borde jobba med i större utsträckning". Jag tror att vår bok Medlemsmodellen kanske fått fler att tänka i de banorna, och det finns ju en massa organisationer som är väldigt bra på detta. Men jag skulle önska att fler organisationer faktiskt vore mer medvetna om de här frågorna och inte bara skulle ha det som temadag eller bara för att man "ska", utan verkligen hade ett genuint intresse och satsade på det. Även om det kan vara jobbigt ibland.



Inkludering och normkritik >>

Det första steget för att åstadkomma ett mer inkluderande klimat bör vara att syna hur ens organisation fungerar i grunden och vara beredd att göra förändringar. Inga verkliga framsteg kommer av att å ena sidan vilja ha in en mångfald av nya människor och å andra sidan vilja låta verksamheten rulla på precis som innan. Att enbart försöka hitta sätt att slussa in nya grupper i de existerande organisationsstrukturerna är ingen egentlig lösning, eftersom det är strukturerna och normerna som skapar exkludering. Rätt fråga att ställa sig är alltså "varför väljer de här grupperna att lägga sin tid och sitt engagemang på andra ställen?" och sedan försöka åtgärda dessa problem.

Jämlikhet = lika antal?

Om alla medlemmar eller alla som sitter i styrelsen passar in i en bestämd mall, så tyder det på problem med exkluderande normer i organisationen. Men det betyder inte att organisationer där det är mer lika representation helt har blivit av med ojämlikhet och gamla normer. Det är ett gott tecken om det sitter lika många kvinnor som män i styrels-

en, men det är ändå inte säkert att organisationen är särskilt jämlik, eftersom antalet inte säger något om vem som har makt i praktiken. Vem är det som tar plats, vem är det som påverkar mest? Det är viktiga frågor att besvara.

En annan sak som lätt händer om det bara "räknas huvuden" är att bara en viss typ av exkludering syns. T ex är det visserligen viktigt att reflektera över maktfördelningen mellan könen, men det är lika intressant att undersöka om det också pågår exkludering som baserar sig på andra normer (t ex etnicitet eller utbildningsgrad). Därför behöver inkluderingsarbete ett normkritiskt tänk, som ger ett helhetsperspektiv på exkludering. Förutom detta så behövs det även konkreta tekniker för att förändra maktfördelningen i organisationens vardag.

Vad är normkritik?

Normkritik innebär att analysera maktrelationer och de normer som upprätthåller dem. Enligt det här sättet att se på organisationer är både individen och strukturerna viktiga för att åstadkomma en positiv förändring. Normkritisk metod går vanligtvis ut på att få människor att kritiskt reflektera över förväntningar, föreställningar och makt. Tanken är att det genom medvetna val och strategiskt förändringsarbete går att skapa nya normer, normer som ger alla lika stora möjligheter¹¹.

Det är dock svårt att som enskild medlem plötsligt börja tänka i nya banor. Ansvar för att ge medlemmarna hjälp





att komma in i det normkritiska tankesättet måste därför falla på styrelsen. Alla i organisationen behöver få bra verktyg för detta, t ex genom utbildningar och workshops.

Exempel ur verkligheten >>

För att få en bild av hur ett jämlikhetsprojekt kan se ut i praktiken har vi pratat med Selma Gušić på *Ungdom mot Rasism*, Sveriges största antirasistiska ungdomsorganisation. Selma är projektledare för deras projekt *Jämställd antirasism*, ett jämställdhetsprojekt som utvecklats till att handla om alla sorters inkludering och jämlikhet.

Projektet började med en grundlig kartläggning. Dokument granskades och intervjuer utfördes med medlemmar, f d förtroendevalda och anställda om känslan i organisationen och egna upplevelser utifrån kön och andra tillhörigheter. Det blev snabbt uppenbart att kvinnor inte var de enda som exkluderades. För att kunna täcka in andra aspekter ordentligt förlängdes projektet från ett år till två och ett normkritiskt perspektiv antogs.

– Min kunskap är att man inte kan titta på bara en aspekt. Man kan inte bara titta på kön och sen skita i att det är mest medelklass, vita, etniskt svenska personer som är engagerade i organisationen. Ofta hänger dessa saker ihop. De beror på vad man skapar för strukturer inom organisationen. Det blev mycket vettigare att börja ifrågasätta de

strukturer vi faktiskt skapar än att börja titta på "hur ska vi släppa in?" Utifrån det blev det ett väldigt tydligt normkritiskt perspektiv. Vi började titta på vad vi har för normer inom vår organisation. Hur ska man vara för att ha fritt utrymme inom *Ungdom Mot Rasism*? Varför ska privilegier endast höra hemma bland de som uppfyller de här normerna?

– Det här var väldigt positivt eftersom det innebar att organisationen började omkonstrueras i sin helhet, och det här tror jag är nånting som varje organisation skulle ställas inför om man ens börjar skrapa lite på ytan ... Det kan ju kännas väldigt nedslående när man tänkte att "jag ska ha ett litet jämställdhetsprojekt" och sen plötsligt sitter man där och måste ändra på delegationsordningen, liksom. *skratt* Men samtidigt så blev det väldigt positivt för vår organisation.

Tack vare projektet har normkritiska frågor börjat diskuteras på ett helt annat sätt, det har "börjat ploppa upp överallt". Rent konkret har projektet bl a resulterat i en omfattande likabehandlingsplan, utbildning i normkritik för alla lokalgrupper och ett studiecirkelmateriel (se Lästips). Detta är verktyg som organisationen kan fortsätta använda efter att projektet har avslutats. Den viktigaste utmaningen för projektet nu är att absorberas av den ordinarie verksamheten.

– Alla måste sitta på den här kunskapen, det måste vara närvarande precis hela tiden. Det här handlar inte om en verksamhet som är lite vid sidan av, som andra projekt, utan det här är något som måste bli en utgångspunkt i hur organisationen bedrivs.



Selma menar att resultaten visar på att *Ungdom Mot Rasism* liksom alla organisationer genomsyras av samhället vi lever i. Precis som i samhället i stort så fanns det inom *Ungdom Mot Rasism* omedveten olikabehandling, t ex att omedvetet låta män hålla i föreläsningar och kvinnor i workshops, att peppa killar på annat sätt än tjejer, att inte göra medvetna val om hurdant språk som används och var organisationen syns. Vi tror att just omedvetenhet om att de val som görs skapar exkludering är ett vanligt problem i organisationer och att konsekvenserna måste uppmärksammas för att organisationer ska kunna bli mer inkluderande.



Praktiska idéer >>

För många organisationer kan det vara den praktiska biten, att faktiskt komma igång med förändringsarbetet, som är det svåra. Under arbetets gång har vi identifierat vissa behov som är viktiga att tänka på när man sätter igång med den praktiska delen. Alla individer har självklart egna behov för att kunna engagera sig, men det finns också en hel del generella behov såsom språkmöjligheter, lokalers tillgänglighet etc. Nedan följer några av de saker vi identifierat som viktiga praktiska sätt att arbeta med inkludering. Det är dock viktigt att tänka på att hur man bemöter varandra i organisationen också kan skapa exkludering. Detta kan ske utan att någon menar något illa, det kan t o m hända när folk särbehandlar genom att försöka vara extra snälla. Det handlar helt enkelt om att någon bemöts på ett sätt som får hen att känna att hen inte passar in, vilket är lika allvarligt som de mer praktiska hindren. Därför måste förändringsarbete bestå av både praktiska förändringar och dialog om hur alla bemöter varandra.

Kom igång

Projekt för att göra en organisation mer inkluderande måste inte nödvändigtvis vara jättestora eller ha en gigantisk

budget. Det viktiga är att ambitionen är att problematisera organisationens sätt att fungera och att projektet utmynnar i ett fortlöpande inkluderingsarbete. Att arbeta med inkludering kan verka mer komplicerat än det behöver vara. Istället för att börja med att utveckla egna verktyg och metoder kan det vara en bra idé att lära av andra organisationers projekt, övningar och material. Det finns redan en massa bra metoder som kan organisationen kan använda och inspireras av för att komma igång (se Lästips).

Kolla läget

Att ta reda på hur det står till i organisationen är en rimlig startpunkt för förändringsarbetet. Ett sätt att ta del av medlemmarnas upplevelser är att göra en enkät. Skicka ut en anonym enkät med frågor om medlemmarnas upplevelser av t ex maktfördelning, fördelning av resurser, jargong, stämning, tillgänglighet, och hur man ska vara för att kunna passa in och få inflytande i organisationen. Det kan även vara relevant att, som Medlemsmodellen föreslår, fråga om varför de är medlemmar och hur det gick till när de blev det, det kan ge nyttig kunskap om organisationens sätt att rekrytera¹².

En annan metod är att istället intervjua människor. Eller varför inte låta de två metoderna komplettera varandra? Fördelen med en enkät är att den kan nå många medlemmar och på så sätt kan sammanfatta situationen i stort. Det är inte möjligt att nå lika många medlemmar genom intervjuer. Däremot kan intervjuer ge perspektiv och mer de-



taljerad förståelse av problemen genom att gå in djupare på enskilda medlemmars upplevelser. Oavsett undersökningsmetod är det viktigt att vara tydlig med varför frågorna ställs och hur informationen ska användas.

Diskutera tillsammans

Om arbetet med inkludering ska bli mer än ett dokument som ligger bortglömt i en låda är det viktigt att förankra arbetet hos hela organisationen. Som *Medlemsmodellen* påpekar så kan medlemmarnas idéer och engagemang bli ovärderliga för att driva förändringsarbetet framåt¹³.

Eftersom problem med exkludering kan vara en känslig fråga att ta upp är det bra att ha fakta att peka på. Att presentera resultaten från den undersökning som gjorts kan säkert öppna många ögon. Med denna utgångspunkt kan sedan alla tillsammans diskutera resultaten och hur organisationen kan förbättras, t ex under en serie workshops.

Håll schyssta möten

År 2011 genomförde *Jordens Vänner* ett projekt för att samla kunskap om hur man håller jämlika, produktiva och trevliga möten. Resultaten finns samlade i skriften *Möten för alla*. En viktig insikt var att organisationer med tydliga formella maktstrukturer har bättre förutsättningar för jämlikhet. Det är lätt att anta att grupper som saknar ordförande och andra formella maktpositioner är mer jämlika. Det är dock precis tvärtom.

I alla grupper utövas makt, vare sig det finns formella maktpositioner eller ej. När det inte finns någon som är ansvarig för att styra upp mötet och se till att alla blir hörda lämnas fältet öppet för de dominanta och högröstade. Informell struktur gynnar de som tillhör normen, har kontakter och känner till informella beslutsvägar. Till skillnad från människor med informell inflytande kan den som har en formell position ställas till svars för hur hen använder sin makt, vilket är mycket svårare att göra i en situation där det hävdas att alla är lika ansvariga. En formell ledare kan också vara lättare att byta ut. Det kan vara en bra idé att ha ett rullande schema för mötesordförande för att alla ska få lika möjlighet att inneha den maktpositionen.

För att alla ska respekteras och få komma till tals är det bra att enas om gemensamma mötesregler. Utse sedan en mötesordförande eller "mötesunderlättare" som fördelar ordet, säger till när någon bryter mot reglerna och stämmer av att allas åsikter hörts innan beslut tas. Hen kan även ha i uppgift att uppmärksamma när härskartekniker används. Under *Jordens Vänner*s workshops föreslog deltagare även att den som organiserar mötet ska ta lite extra ansvar för att bryta mot normer som är på väg att bildas och att uppmuntra andra åsikter än sin egen. Ett annat förslag för att bryta upp gamla mötesstrukturer var att använda mötestekniker som skapar rörelse och tvingar deltagarna att flytta runt istället för att sitta där de alltid brukar sitta.

Det är en god idé att föra statistik på mötena, speciellt





på årsmöten och vid andra tillfällen då viktiga beslut fattas. Någon bör då få i uppgift att mäta exempelvis vilka det är som talar och hur länge. Är det lika många kvinnor som män som talar? Är de unga eller gamla? Nya medlemmar eller organisationens veteraner? Statistiken kan sen dels användas långsiktigt, som en fingervisning om vilka ramar organisationen skapar på sina möten, dels kan det vara givande att presentera statistiken i halvtid och föra en konstruktiv diskussion om hur den ser ut och varför¹⁴.

Tillgänglighet

Vad gäller tillgänglighet är det (precis som i allt arbete mot exkludering) viktigt att vara medveten om hur de val som görs påverkar andra. När ett möte eller annat evenemang ska planeras är det lätt att automatiskt utgå ifrån att andra har samma förutsättningar som en själv. Här är normkritiska reflektioner till stor hjälp för att tänka utanför ramarna.

En lösning är att faktiskt fråga vad folk behöver. På inbjudningar till ett årsmöte kan det exempelvis stå "hör av dig och berätta vad du har för behov för att ha en så bra upplevelse som möjligt". Planera i god tid och gör det lätt att kontakta den som ansvarar för evenemanget, så att folk känner sig välkomna att komma med önskemål eller ställa frågor.

Det finns naturligtvis inte enkla lösningar på alla problem. Även om organisationen gör sitt bästa kan det i praktiken vara omöjligt för vissa människor att engagera sig, t ex på grund av hälsoproblem eller tidsbrist. Då

gäller det att helt enkelt försöka underlätta så mycket som går. Något som togs upp av deltagare vid flera av *Jordens Vänners* workshops var att det finns en koppling mellan klass/yrkessituation och ens möjlighet att engagera sig. Det är ganska logiskt att någon som tillbringar all sin tid med att söka jobb eller arbeta ihop till hyran har svårare att få tid, ork och råd att engagera sig. En annan tanke som kom upp var att ideellt engagemang faktiskt kan vara en väg in i arbetslivet, på grund av att det ger meriter, hjälper en att skaffa kontakter, är bra för självkänslan och får en att känna sig som en del av samhället.

Det finns ett antal små saker organisationer kan göra för att bli mindre exkluderande vad gäller tid och pengar, t ex att vara öppna för att inte alltid välja samma dag och tid för möten (det vill säga då det passar de som har "normala" arbetstider). Det kan även vara positivt att erbjuda flera olika alternativ för hur man kan engagera sig, så att det går att välja uppgift beroende på hur mycket tid man har att lägga just nu. Vad gäller den ekonomiska aspekten av ideellt engagemang kan en idé vara att inte ta inträde på organisationens evenemang. Inga arbetsuppgifter inom organisationen bör heller innebära att den som utför dem måste ligga ute med pengar. Även om det är en "liten" summa så har alla inte råd med detta.

Språklig tillgänglighet

Hur är det med språklig tillgänglighet i er organisation?



Att förbättra sin tillgänglighet framstår många gånger som svårare och mer tidskrävande än det är. Egentligen handlar det ofta om enkla åtgärder och att vara öppen för att göra större åtgärder vid behov. Nedan följer några idéer som kan vara värda att överväga.

Det är bra att inte använda för akademiskt språk i informationsmaterial, på hemsidan eller i några andra texter. Det är OK att tala om avancerade saker, men inte att krångla till språket i onödan. Det ska inte behövas en masterexamen för att förstå dagordningen. Ha gärna en ordlista när komplicerade begrepp används.

Erbjud gärna versioner av ert material på lättläst svenska. Det finns även teckensnitt som är lättare att läsa än andra (exempelvis *OpenDyslexic*, som finns att ladda ner gratis)¹⁵. En annan idé är att lägga ut en högläsningversion av viktiga dokument på hemsidan.

Att ha en tolk till varje möjligt språk vid varje möte är inte hållbart, men erbjud er gärna i inbjudan till möten och andra evenemang att fixa tolk till den som säger till i förväg. Det är även tänkbart att erbjuda översättningar av dokument vid behov.

Vem representerar er?

Det är en bra idé att tänka över hur organisationen rekryterar och visar upp sig i nuläget. Vilka är det som får representera organisationen i offentliga sammanhang, t ex på mässor, konferenser och besök i skolor? Detta sänder

signaler om vilka organisationen är till för och vilka som är välkomna. Att sätta upp en strategi för att visa upp en mer varierad bild av organisationen kan vara ett steg på vägen till att locka fler typer av människor, vilket i sig kan bidra till att luckra upp normerna om vem som passar in i organisationen.

Det är även en bra idé att se över organisationens hemsida och informationsmaterial. Några av de frågor som kan vara viktiga att ställa sig är:

- Riktat sig materialet till någon specifik grupp?
- Passar många av de personer som är med på bild in i någon speciell norm?
- Hur påverkar ert val av färger, bilder och språklig ton vem som känner sig träffad av budskapet?

Var och i vilka sammanhang syns ni?

Val av platser att synas på kan ha stor effekt på vem som går med i organisationen. Att bara använda sig av platser och plattformar där intresset förväntas vara stort gör att organisationen bara når ut till speciella grupper¹⁶. Ett exempel Niklas Hill använde när vi samtalade var en miljöorganisation som antingen kan ställa sig och rekrytera medlemmar på ett torg eller på universitetets miljövetaravdelning. Att ställa sig där miljöstudenterna håller till skulle förmodligen



ge ett större antal nya medlemmar, eftersom de redan är intresserade av miljöfrågor, medan att ställa sig på torget skulle kunna ge en mer blandad grupp. Inget av alternativen är fel, men att alltid bara synas på ställen där de med samma intressen finns ger en väldigt ensidig rekrytering.

Det är också lätt hänt att man geografiskt håller sig till ett eller ett par områden. Exempelvis sätter medlemmarna kanske alltid upp affischer på sin skola, sitt jobb eller i sitt område och inte på andra platser. Det är inte möjligt att alltid vara överallt, men det är bra att ha en strategi för var man går ut med information och att försöka få en spridning mellan olika områden. Det kan även vara en bra idé att variera var organisationen håller sina evenemang.

I våra workshops kom många deltagare med idéer om hur man kan nå ut i nya sammanhang genom att samarbeta med andra organisationer, bl a:

- Att inte bara bjuda in till möten och evenemang hos ens egen organisation, utan besöka andra organisationer och arrangera aktiviteter på platser som är mer neutrala.
- Att samarbeta med organisationer som inte har samma medlemsbas eller arbetar inom samma ämnesområden, och inte alltid vända sig till andra som sysslar med liknade saker som ens egen organisation.

- Att hålla en föreningsmessa tillsammans där besökarna kan välja och vraka mellan olika organisationer.
- Att skapa ett ideellt nätverk och samarbeta mellan organisationer istället för att konkurrera.
- Att utbyta erfarenheter om inkluderingsfrågor med andra organisationer.

Niklas Hill:

– För att bli inkluderande så är det väldigt bra att ha en medlems- och engagemangsstrategi överhuvudtaget. Att verkligen ha en genomtänkt strategi gör att folk inte bara rekryterar sina egna kompisar. Det är inget fel att rekrytera sina vänner, absolut inte, men det räcker inte. Då blir det bara en väldigt homogen organisation. Men om det finns en genomtänkt strategi, då blir det olika människor man når ut till. Sen menar jag att medlemsstrategin behöver ha ett normkritiskt perspektiv också för att verkligen bli framgångsrik. Men att överhuvudtaget tänka kring de här frågorna, det är en bra början.



Avslutande tankar >>

Avslutningsvis vill vi passa på att återigen betona vikten av att som organisation jobba med att vara mer inkluderande. Det kanske inte är så lätt att erkänna att den egna organisationen är exkluderande, men det är viktigt att inse hur lätt det är att omedvetet hamna i den fällan. Det är därför viktigt att veta om fallgroparna med exkludering och förstå att för att vara inkluderande krävs ett aktivt arbete. Det är en krävande resa men med ett mål väl värt mödan. Det spelar ingen roll om ni är en stor eller liten organisation, det finns alltid potential för att välkomna fler. Det finns ingen organisation med perfekt jämlikhet och det finns alltid något man kan göra för att bli bättre. Med mer mångfald och jämlikhet i organisationen kan man göra så mycket mer.

Något vi lärt oss under arbetets gång är att det är onödigt att försöka uppfinna hjulet på nytt, när man istället kan ta hjälp av varandra och lära av dem som redan jobbar med dessa frågor. Denna skrift ämnar inspirera andra organisationer och ge praktiska tips, men eftersom det här är en relativt liten skrift kan den inte fungera som uppslagsbok för allt som har

med inkludering att göra. Tanken är snarare att ge organisationer några grundläggande utgångspunkter och inspiration att söka mer information själva. För att sedan kunna ge sig ut på den resa som ett förändringsarbete alltid innebär, en resa som dessutom aldrig tar slut. Allt eftersom en organisation, eller ett samhälle förändras uppstår nya strukturer och normer. Att arbeta för inkludering och jämlikhet är ett ständigt pågående arbete, som i sig utvecklar organisationen till det bättre på många olika sätt. Ju fler som vill engagera sig, desto fler infallsvinklar och fler alternativ till lösningar.



Lästips >>

Det pågår ett livligt och innovativt arbete med inkludering, antidiskriminering och normkritik i Sveriges ideella organisationer, men tills nyligen fanns det ingen översikt över detta arbete. Sen kom FIA-projektet. FIA står för *Föreningars Interna Antidiskrimineringsarbete* och går ut på att sprida erfarenheter och goda exempel. På www.fiaprojektet.nu finns givande läsning i form av rapporten *Här är alla välkomna!* och idéskriften *Tillsammans är vi klokare och starkare*.

- *Möten för alla* av Jordens Vänner innehåller förutom det som diskuterats ovan även många konkreta tips på mötestekniker. Skriften finns att ladda ner på www.jordensvanner.se/filer/moten.pdf.
- *Medlemsmodellen* av Niklas Hill och Angeli Sjöström erbjuder en 8-stegsmodell för hur man kan utveckla sin organisation i fråga om hur man bemöter, rekryterar och arbetar med sina medlemmar. Normkritik och vikten av att förankra åtgärder hos medlemmarna är två av utgångspunkterna. Mer information finns på www.trinambai.se/medlemsmodellen.

- *Den ONORMA boken* är ett normkritiskt studiecirkelmaterial av Ungdom Mot Rasism för alla som vill lära sig om normer, makt och hur normkritik kan vara ett ifrågasättningsverktyg. Materialet är uppbyggt på ett sätt som gör att dess text och övningar kan användas antingen av en grupp eller av självständiga läsare. Mer information finns på www.umr.nu.
- *Makthandbok – för unga feminister som (be)möter rasism och feminism i föreningslivet* av Interfem riktar sig till människor som vill driva feministiska och antirasistiska frågor i sin organisation. Att driva de här frågorna kan ofta innebära att bli motarbetad och ifrågasatt. Därför ger makthandboken inspiration, tipsar om svar på tal och ger verktyg att bemöta härskartekniker. Mer information finns på www.interfem.se.
- På bloggen *Förening för alla* (foreningforalla.se) diskuteras inkludering och andra ämnen som är aktuella inom den ideella sektorn.



Ordlista >>

Civilsamhället – Den del av samhället där människor engagerar sig tillsammans utan inblandning av staten eller näringslivet, t ex i en miljöorganisation, en idrottsförening eller ett fackförbund.

Diskriminering – I lagen definieras diskriminering som att någon blir sämre behandlad än någon annan och att den behandlingen har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder¹⁷.

Etnicitet – Tillhörighet till en etnisk grupp baserat på t ex nationell tillhörighet, ursprung eller hudfärg. Det är individen själv som definierar vilken eller vilka etniska grupper hen tillhör¹⁸.

Exkludering – Att bli utestängd eller inte riktigt släppas in på samma villkor som andra, se kapitlet Exkludering och normer.

Homogen – Ordet homogen beskriver en grupp som består av många enheter av samma typ.

Härskartekniker – Tekniker dominerande grupper använder mot dem med lägre status för att behålla sin maktposition. Kan bl a innebära att osynliggöra, förlöjliga, undanhålla information, dubbelbestraffa eller skuldbelägga¹⁹.

Ideell – När en person arbetar med något på sin fritid, utan att få betalt, exempelvis för en organisation.

Jargong – Vardagliga former av grupp- eller fackspråk.

Jämlikhet – Att alla individer är lika värda och ska ha samma möjligheter och rättigheter.

Jämställdhet – Jämlikhet mellan kvinnor och män.

Makt – Inflytande och möjlighet att påverka. Makt kan vara något en person har, t ex genom en position hen har, eller något som utövas aktivt, genom att påverka något eller någon.

Mångfald – När det finns många olika typer av människor i en grupp och alla accepteras som de är.

Strukturer – Relationer och sammanhang mellan delarna i en helhet, med andra ord det sätt som helheten (t ex en organisation) är uppbyggd av sina delar (t ex olika maktpositioner inom organisationen).



Workshop – Ett interaktivt seminarium eller diskussionsmöte med fokus på att utbyta information och idéer²⁰.



Källor >>

1. Ideellt Forum i Svenska Kyrkan. 2005. "Medborgarnas insatser och engagemang i civilsamhället – några grundläggande uppgifter från en ny befolkningsstudie".
http://www.ideelltforum.se/Global/Ideellt%20Forum/PDF/skondal_kor-trapport.pdf
2. Volontärbyrå. "Volontärbarometern 2009" http://www.ideelltforum.se/Global/Ideellt%20Forum/PDF/Volont%C3%A4rbarometern_2009_Volont%C3%A4rbyr%C3%A5n.pdf
3. Alla olika, alla lika. O/LIKA - Ett metodmaterial mot fördomar och diskriminering. Lättläst version. <http://www.adimoserver.se/adimo4/%285%28ox0q3n3bdadwlnpljt24y45%29%29/site/kunskapsbanken/web/default.aspx?p=1572&t=h401&AspxAutoDetectCookieSupport=1>
4. Tema Likabehandling. 2012. "Konstruktiv normkritik - En rapport om normkritik i Europeiska socialfondens projekt". http://www.esf.se/Documents/Press/Publikationer/Rapport-Konstruktiv%20normkritik_slutlig_tillganlig_pdf.pdf
5. Föreningars Interna Diskrimineringsarbete. "Här är alla välkomna! – Civila samhällets erfarenheter av internt arbete mot diskriminering och exkludering". <http://www.fiaprojektet.nu/material>
6. Föreningars Interna Diskrimineringsarbete. "Här är alla välkomna! – Civila samhällets erfarenheter av internt arbete mot diskriminering och exkludering".
7. Hill, Niklas & Angeli Sjöström. 2011. Medlemsmodellen.
8. Ideellt Forum i Svenska Kyrkan. 2005. "Medborgarnas insatser och engagemang i civilsamhället – några grundläggande uppgifter från en ny befolkningsstudie".
http://www.ideelltforum.se/Global/Ideellt%20Forum/PDF/skondal_kor-trapport.pdf
9. Jordens Vänner. 2012. Med genusglasögon i trafiken. http://www.jordensvanner.se/wordpress/wp-content/uploads/2009/09/Genus-_i_trafiken_hela3.pdf
10. Kindahl, Sofie. 2010. "Ungdomsorganisationerna och jämställdhet...erna". https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/23858/1/gupea_2077_23858_1.pdf
11. Tema Likabehandling. 2012. "Konstruktiv normkritik - En rapport om normkritik i Europeiska socialfondens projekt".
12. Hill, Niklas & Angeli Sjöström. 2011. Medlemsmodellen.
13. Hill, Niklas & Angeli Sjöström. 2011. Medlemsmodellen.
14. Jordens Vänner. 2011. Möten för alla.
15. OpenDyslexic. www.opendyslexic.org.



16. Hill, Niklas & Angeli Sjöström. 2011. Medlemsmodellen.

17. Diskrimineringsombudsmannen. Ordlista. <http://www.do.se/sv/Fakta/Ordlista/>

18. Diskrimineringsombudsmannen. Ordlista. <http://www.do.se/sv/Fakta/Ordlista/>

19. Interfem. 2011. Makthandbok – för unga feminister som (be)möter rasism och feminism i föreningslivet. 2:a upplagan.

20. The Free Dictionary. "Workshop". <http://www.thefreedictionary.com/workshop>







Jordens Vänner
Box 7048
402 31 Göteborg
Tel. 031 - 12 18 08
www.jordensvanner.se / info@jordensvanner.se
Plusgiro: 6028348-8



DEN HÄR SKRIFTEN handlar om inkludering och jämlikhet i organisationer. Skriften vill ge organisationer och föreningar grundläggande kunskap och inspiration för att utveckla det egna arbetet med jämlikhet och inkludering. I skriften så kartläggs delar av problematiken med exkludering samt hur de normer som finns i samhället påverkar oss alla. Skriften vill visa på olika perspektiv på arbetet med inkludering och normkritik. Vi får även ett konkret exempel på hur ett förändringsarbete kan gå till samt en rad praktiska tips på hur din organisation kan gå tillväga.

Med ett aktivt mångfalds- och jämställdhetsarbete i organisationen når ni så många fler och kan därför göra så mycket mer!



ISBN: 978-91-978196-9-5

