



# **HANDLEDNING FÖR MÅNGFALD OCH TILLGÄNGLIGHET I AMNESTY**

**AMNESTY  
INTERNATIONAL**



## Inledning

Amnesty arbetar för ökad mångfald. Denna handledning är ett stöd för förtroendevalda, aktiva medlemmar och anställda i det arbetet. Del 1 förmedlar en bild av hur Amnesty ser på och jobbar med mångfald. Del 2 ger praktiska tips på hur man kan bedriva verksamhet med ett tillgänglighets- och mångfaldsperspektiv i form av checklistor.

# DEL 1/MÅNGFALD I AMNESTY

## DEFINITION – VAD ÄR MÅNGFALD FÖR AMNESTY?

Begreppet mångfald förklaras i Amnestys mångfaldspolicy.

### MÅNGFALDSPOLICY – ANTAGEN AV ÅRSMÖTET 2005

Ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv ska genomsyra all verksamhet inom svenska sektionen av Amnesty International. Det innebär att:

- Svenska Amnesty ska präglas av mångfald avseende färdigheter, erfarenheter, kunskap och personligheter.
- Vi ska ha en öppen och bejakande kultur inom alla områden och på alla nivåer i organisationen.
- Alla som ställer sig bakom vårt arbete för mänskliga rättigheter ska känna sig välkomna som anställda, frivilliga, praktikanter, medlemmar och aktivister.
- Alla ska ha samma formella och informella rättigheter och möjligheter.
- Inga former av negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, utbildning, social bakgrund, religion, sexuell läggning eller funktionshinder ska förekomma.
- För att uppnå detta ska ett målmedvetet arbete bedrivas, såväl bland anställda som bland aktivister.
- Arbetet med mångfald ska vara synligt och överskådligt för sektionens medlemmar.

### EN KORTFATTAD DEFINITION SOM ANVÄNDS I AMNESTYS MÅNGFALDSARBETE ÄR:

Mångfald för Amnesty är att ta tillvara människors olikheter för att nå vår vision, nämligen en värld där varje människa åtnjuter alla de rättigheter som ingår i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

## BEHANDLA LIKA ELLER OLIKA?

ANTIDISKRIMINERINGSARBETE HANDLAR OM ATT BEHANDLA ALLA LIKA

MÅNGFALD HANDLAR OM ATT BEHANDLA ALLA OLIKA

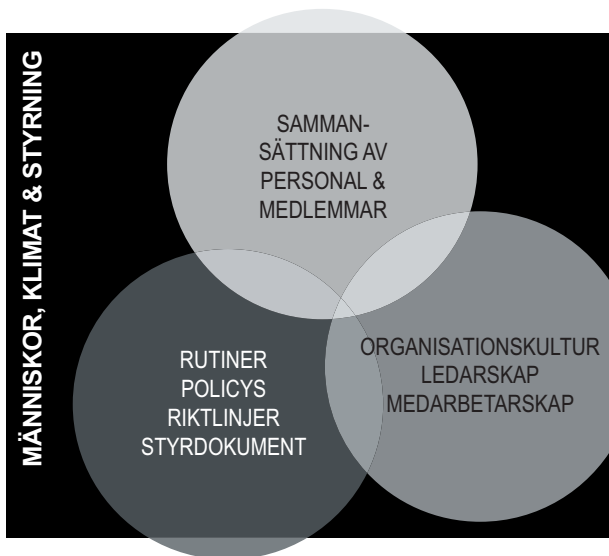
En självklar utgångspunkt för allt Amnestys arbete är att motverka diskriminering, både inom och utanför organisationen. Det arbetet utgår från tanken att alla människor ska ha lika möjligheter och villkor, såväl i samhället som i organisationen – *lika behandling*. Det räcker dock inte för att garantera allas mänskliga rättigheter och för att alla människor som vill ska kunna engagera sig för mänskliga rättigheter. Mångfald för Amnesty är också att ta tillvara människors olikheter och ta hänsyn till människors olika förutsättningar att delta.



Exempel: Om det arrangeras ett möte i en lokal på tredje våningen i ett hus utan hiss kan man i och för sig säga att alla har samma problem eller möjlighet att vara med på mötet eftersom möteslokalen är samma/lika för alla. Men det är mycket svårare för en person som har svårt att gå i trappor eller kanske sitter i rullstol att delta på mötet. Därför behöver organisationen utveckla sin förmåga att se och förstå olikheter och på vilket sätt detta påverkar människors möjligheter att delta.

## MÅNGFALD PÅ OLIKA NIVÅER

Mångfald i Amnesty handlar inte bara om representation av människor (medlemmar, anställda och förtroendevalda) på olika nivåer i organisationen, utan också om den interna *organisationskulturen*, samt *styrning, ledning och prioriteringar*. Detta kan illustreras med följande bild:



Figur 1: Människor, klimat och styrning<sup>1</sup>

ÅTGÄRDER FÖR ÖKAD MÅNGFALD KAN BERÖRA EN ELLER FLERA AV DESSA DIMENSIONER.

## MÅNGFALD I AMNESTY 2008

- 61 procent av medlemmarna är kvinnor, 39 procent är män
- 76 procent av gruppsekreterarna är kvinnor, 24 procent är män
- 11 procent av medlemmarna har utländsk bakgrund, jämfört med 17 procent för befolkningen som helhet
- 74 procent av medlemmarna har eftergymnasial utbildning, jämfört med 24 procent för befolkningen som helhet
- 50 procent av de aktiva medlemmarna anser att Amnestys idag präglas av stor mångfald
- 91 procent av de aktiva medlemmarna anser att arbetet för ökad mångfald är viktigt eller mycket viktigt.

Amnesty som organisation ska vara medveten om hur medlemskåren ser ut och i vilken utsträckning den skiljer sig från den svenska befolkningen. Om strategiskt viktiga grupper<sup>2</sup> är underrepresenterade ska organisationen jobba för att öka dessa gruppers närvaro.

Amnesty avviker från befolkningen som helhet på flera områden. Tydligast är detta när det gäller **utbildning, kön** och **bakgrund** (svensk/utländsk).





När det gäller kön och bakgrund pekar det mesta på att vi har en större likriktning i gruppen "aktiva medlemmar" än i gruppen "medlemmar & givare"<sup>3</sup>. När det gäller utbildning är det på denna punkt Amnesty skiljer sig mest från befolkningen i helhet: 74 procent av Amnestys medlemmar har eftergymnasial utbildning, jämfört med 34 procent för befolkningen som helhet.

## **NORMER**

En norm kan översättas med en *osynlig regel om hur man förväntas vara*. Vilka normer som gäller märks tydligt när någon bryter mot dem. De flesta tänker säkert inte på att det i samhället finns en "gå-norm", men för den som sitter i rullstol är detta väldigt tydligt med trösklar, trottoarer och trappor. Genom att synliggöra normer kan vi skapa förståelse för vad som leder till fördomar, diskriminering och olika möjligheter till deltagande.

## **MAKT**

Makt är ett svårfångat ord. Enligt Wikipedia är makt *ett begrepp som beskriver möjligheten att efter egen vilja fatta beslut som verkställs*. Ofta tänker vi på makt som ett redskap att få andra att göra det vi själva vill, t ex föräldrars makt över barn, regeringens makt över folket eller chefens makt över den anställda. Men makt kan också vara att betraktas som "normal", att våga gå hem ensam på kvällen eller att bli lyssnad på av andra människor. På samhälls nivå är det lätt att se att makt hör ihop med normer och grupp tillhörighet. Män som grupp tjänar mer än kvinnor, arbetslösheten är större bland invandrare än bland personer som är födda i Sverige och personer med lägre utbildning har mindre inflytande över de beslut som fattas – i samhället och i Amnesty.

Att arbeta med mångfald handlar om att förstå hur makt, normer och tillgänglighet hänger ihop.

# **DEL 2/TILLGÄNGLIGHET I AMNESTY - CHECKLISTOR**

## **TILLGÄNGLIGHET OCH BEMÖTANDE**

Mångfald för Amnesty är att ta tillvara människors olikheter. Olika människor har olika behov. Förmåga att möta dessa behov är viktigt. Nedan finns checklistor / att tänka på när det gäller olika områden och aktiviteter.

## **MÖTEN**

Möten av olika slag (seminarier, aktioner, gruppmöten, konferenser mm) ska hållas i lokaler/platser dit alla har tillträde. Alla deltagare ska ha möjlighet att delta på lika villkor. Tillgängliga möten förutsätter:

- Att det i inbjudan efterfrågas om det finns behov av teckenspråkstolkning, syntolkning, teleslinga, speciell kost och eventuellt också dokumentation från mötet i alternativa format. Förslag på text i inbjudan: *Våra möten och aktiviteter ska vara tillgängliga för alla. Kontakta [kontaktperson, e-post och telnr] i god tid innan mötet om du har särskilda behov.*
- Att programmet organiseras så att pauser erbjuds. Vid möten är ett riktvärde att ha paus efter ca 45 minuter – max en timme.
- Information om vad mat och fika innehåller





## PRESENTATIONER

- Tänk på att tala tydligt och vänd dig alltid mot deltagarna när du pratar. Undvik att tala in i tavlan.
- Läs upp allt du skriver på tavlan. Skriv stort och tydligt och använd helst inte röd eller grön färgpenna.

## SKRIFTLIG INFORMATION

Ett tydligt språk och en översiktlig layout underlättar för alla läsare.

- Skriv klart och begripligt.
- Disponera texten väl och inled alltid längre dokument med en kort sammanfattning.
- Formgivningen ska inte bara vara snygg – den ska också ge bästa möjliga läsbarhet.
- Använd Amnesty's grafiska mallar.

## BILDER

- Om bilder används bör de inte vara alltför detaljerade. De ska ha god skärpa och kontrast. Undvik text på bilder. Framför allt bör man aldrig ha löpande text på en bild.
- Om du lägger upp bilder på en hemsida är det viktigt att du fyller i fältet "Alt-text" och där beskriver bilden du använder.

## ORD SOM TAGGAR

Zigenare eller Romer? Rullstolsburen eller Person i rullstol? Bög eller Homosexuell? Det finns anledning att fundera över de ord vi använder när vi benämner olika grupper, beteenden och egenskaper. Rätten att tala fritt är en mänsklig rättighet, men det innebär inte att vi ska låta bli att tänka på vad vi säger och hur det uppfattas. Foldrarna "Ord som taggar" innehåller exempel på ord, vad de betyder och hur de kan uppfattas. Några exempel ges nedan.

## FUNKTIONSHINDER OCH FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Ett funktionshinder uppstår i mötet mellan individen och samhället. Det kan handla om svårtillgänglig information, trappor och trösklar och inte minst attityder som stänger ute människor. Personer med funktionsnedsättning – såväl fysisk, psykisk som intellektuell – kan leva ett fullt fungerande liv om samhället tillåter det.

## PERSON MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Ungefär en av fem svenskar uppger att de har en funktionsnedsättning. Klas till exempel. Han har en CP-skada, men är för den sakens skull inte CP.

## RAS

Det finns bara en ras.

## NEGER

Synen på ordet i svenska språket har förändrats från att ha varit accepterat till att vara uppenbart kränkande och använt i rasistiska syften. Afro-svenskar upplever det ofta som mycket nedsättande. Bör inte användas.

## UTLÄNDSK BAKGRUND

Enligt SCB:s definition är en svensk med utländsk bakgrund en svensk medborgare som är född utomlands eller i Sverige med två utrikesfödda föräldrar.

## HOMOSEXUELL

Person som kan bli kär, förälskad i och/eller sexuellt attraherad av någon av sitt eget kön.







## BÖG

Homosexuell man. Idag ett ok ord att använda, men har en tendens att bli skällsord. Används flitigt på bland annat skolgårdar och då gärna sammankopplat med svordom som böggjäväl.

## TRANSPERSON

Personer vars utseende eller identitet uttrycker ett annat kön än det som registrerades för dem vid födseln. Samlingsnamn på till exempel transvestiter och transsexuella. Transpersoner kan vara antingen hetero-, bi- eller homosexuella.

## DISKRIMINERINGSGRUNDER

I den svenska diskrimineringslagstiftningen anges sju diskrimineringsgrunder:

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

Mer information om diskrimineringsgrunderna och den svenska diskrimineringslagstiftningen finns på [www.do.se](http://www.do.se)

## KONTAKT OCH MER INFORMATION

Mer information om mångfald i Amnesty finns på Medlemssidorna, [www.amnesty.se/mangfald](http://www.amnesty.se/mangfald)

Du kan också kontakta: **IDA WISTBACKA**, [IDA.WISTBACKA@AMNESTY.SE](mailto:IDA.WISTBACKA@AMNESTY.SE), 040-121508.

## KÄLLOR OCH LÄSTIPS

O/LIKA – ett metodmaterial mot fördomar och diskriminering. Landsrådet för Sveriges ungdomsorganisationer, LSU (2008)

Mångfald i praktiken. Gabriella Nilsson Fägerlind. Uppsala Publishing House (2004)

Ord som taggar. TCO (2008)

Ord som taggar – om funktionshinder. TCO m fl (2007)

Ord som taggar – om HBT. NTG Fritt Fram (2005)

Riv hindren – riktlinjer för tillgänglighet. Handisam (2007)

Wikipedia om Makt - <http://sv.wikipedia.org/wiki/Makt> (20081216 )

## NOTER

1 Efter Fägerlind, Mångfald i praktiken, s 12

2 En *strategisk viktig grupp* definieras som en grupp som bidrar till organisationens trovärdighet, tillväxt eller kompetens, dvs vars närvaro och bidrag är ett medel för att utveckla Amnesty som organisation.

3 Män, aktiva medlemmar: 24% (mars 2008), Män, Medlem-

mar & givare: 39% (mars 2008). Utländsk bakgrund, aktiva medlemmar: 8%, Utländsk bakgrund, Medlemmar & Givare: 11% . OBS Detta är en uppskattning utifrån två olika SCB-undersökningar på vår medlemskår. För ytterligare information, se "Kartläggning – Amnesty ur ett mångfaldsperspektiv".

