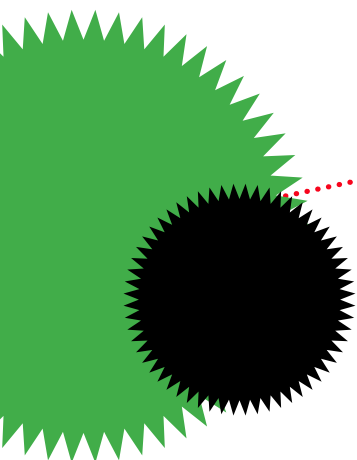
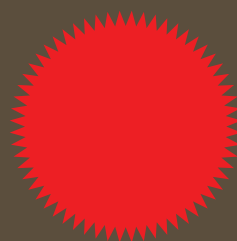




Lika och inkluderad

ett studiematerial om mångfaldsarbete
i funktionshindersrörelsen





Texter: Linda Bergfeldt och Carina Järvenhag

Artiklar: Carina Järvenhag

Grafisk form: Lettera Sthlm

Illustration: Martha Cornelia Andersson

Tryckeri: LO-Tryckeriet, Stockholm

Utgivningsår: 2011

ISBN-nummer: 978-91-86151-22-5

Copyright: © Handikappförbunden

INLEDNING

Varför ska man arbeta med mångfaldsfrågor inom funktionshindersrörelsen? Eller vänd på frågan – vad händer om funktionshindersrörelsen inte arbetar med mångfaldsfrågor?

Jo, vi riskerar att bli en rörelse där det är lätt att betraktas som avvikande, vare sig det handlar om ålder, kön, religion eller annan etnicitet än svensk, annan sexualitet än heterosexualitet. Men också vad gäller personer med andra funktionsnedsättningar än dem jag redan känner till. Normerna i organisationerna kan då lätt sättas utifrån en vit medelålders heterosexuell mans perspektiv. På det sättet blir det svårt för till exempel en ung rullstolsburen, latinamerikansk och lesbisk kvinna att känna sig välkommen och accepterad i föreningen eller organisationen.

Det finns en enorm potential i att börja arbeta med mångfaldsarbete och antidiskriminering inom funktionshindersrörelsen. Till exempel finns det cirka en miljon utlandsfödda svenskar i Sverige. Uppskattningsvis har femton till tjugo procent av dem en funktionsnedsättning, vilket skulle kunna innebära många nya medlemmar i föreningarna och organisationerna. En förening eller organisation som arbetat med normkritik och mångfald gynnar också många fler. Alla mår bra av att vara med i en förening där det finns plats för alla, oavsett mina förutsättningar, min funktionsnedsättning, min bakgrund och mina preferenser.

Det här studiematerialet handlar om hur vi kan börja jobba med mångfaldsfrågor inom funktionshindersrörelsen. I materialet blandas fakta om mångfald och diskrimineringslagstiftningen med intervjuer med organisationer eller föreningar som redan arbetar med frågorna. Texterna varvas med samtalsuppgifter och praktiska övningar som kan anpassas utifrån de intressen som finns i studiecirkeln, alternativt på en arbetsplats inom funktionshindersrörelsen. Materialet är framtaget av Handikappförbunden inom ett projekt som finansierats av Ungdomsstyrelsen "Lika och inkluderad i funktionshindersrörelsen". ABF är samarbetspart i projektet och har delvis finansierat framtagandet av studiematerialet.





INNEHÅLL

Inledning	3
Om studiecirkeln	6
Mångfald	8
Diskriminering	9
Samhällsområden som berörs	11
FN:s konvention om mänskliga rättigheter	14

INTERVJUER OCH FEM FRÅGOR 16–25

Eva Fägerlind, Reumatikerförbundet	16
Kitimbwa Sabuni, Afrosvenskarnas Riksförbund	18
Sofie Lindberg, Unga Allergiker	20
Anette Sjödin, Arbetsmiljöforum	22
Carin Forsberg, ABF	23
Guy Lööv, PRO	25
Litteraturlista	26

Vad är en studiecirkel?

En studiecirkel består av en grupp människor som träffas regelbundet och studerar tillsammans. En studiecirkel har en cirkelledare och cirka sex–tolv deltagare. Cirkeln ska bestå av minst nio studietimmar på 45 minuter per studietimme. Sammankomsten ska vara uppdelad i minst tre kurstillfällen. En sammankomst får inte vara mer än fyra studietimmar per tillfälle.

Så här gör du för att komma igång:

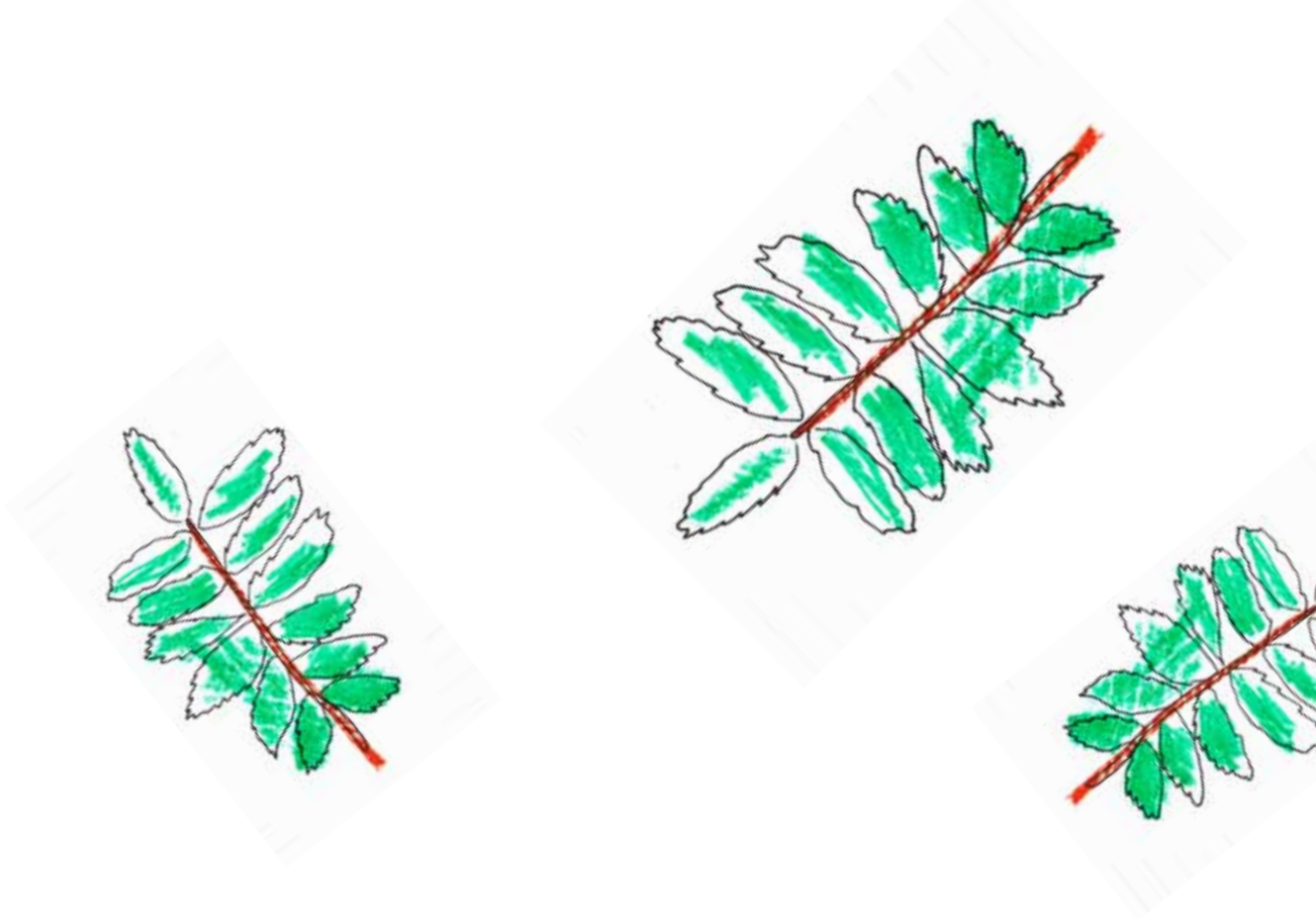
- Förankra studiecirkeln i din lokala förening
- Besök din lokala ABF-avdelning, som organisation
- Få hjälp med att göra en studieplan
- Fyll i en anmälningsblankett
- Studiecirkeln ska godkännas och registreras av din lokala ABF-avdelning
- Samla deltagare och sätt igång!

Alternativa studieformer

Studiecirklar kan konstrueras på olika sätt. Det är till exempel möjligt att ordna studiecirklar på distans där kursdeltagarna kommunicerar genom studieförbundets webbplats. Studiecirkeln kan då vara uppbyggd på två–tre mötes-tillfällen, men träffarna görs genom diskussioner på nätet. För andra kan det passa bättre att hålla kurs under en sammanhållen och intensiv period, till exempel en helkurs. Kontakta ditt studieförbund för mer information.

Studiematerialets upplägg

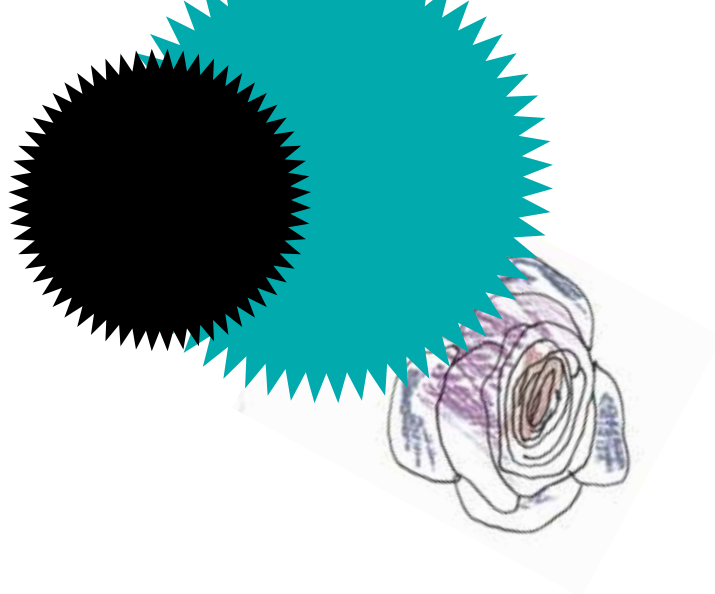
I studiematerialet är samtalsövningar och praktiska uppgifter blandade. Studiecirkeln blir därför både en diskussionscirkel och en möjlighet att påbörja praktiskt arbete med mångfaldsfrågor och likabehandlingsarbete inom föreningen eller organisationen. I materialet finns texter och övningar som behandlar både om mångfald i föreningslivet och om likabehandlingsarbete på arbetsplatser. Övningarna kan därför göras om, eller hoppas över, beroende på vad fokus och intresse ligger i studiecirkeln. Tanken är att studiematerialet även ska kunna användas vid till exempel kortare utbildningar eller temadagar på arbetsplatser inom funktionshindersrörelsen.



Materialet inleds med en översikt om mångfald, diskrimineringslagstiftningen och samhällsområden som berörs av diskrimineringslagstiftningen samt hur du som enskild kan anmäla diskriminering till Diskrimineringsombudsmannen, DO. På det följer en kort introduktion av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Efter översikten följer flera intervjuer med Reumatikerförbundet, Afrosvenskarnas Riksförbund, Unga Allergiker, Arbetsmiljöforum, ABF och PRO. Artiklarna är tänkta att ge inspiration och inblick i hur de arbetar och tänker om arbete med mångfald och antidiskriminering. Samtalsövningar och praktiska uppgifter varvas med de olika texterna.

En bra start

Det är viktigt att studiecirkeln får en bra start. Se till att alla får möjlighet att presentera sig och berätta om varför de är intresserade av att gå studiecirkeln. Tänk på att alla måste bidra för att skapa ett öppet klimat i gruppen. Det ska finnas utrymme och möjlighet att uttrycka sin uppfattning för alla. Gör en kort utvärdering av varje träff, som en avstämning så att alla känner att takten och arbetets inriktning fungerar bra. Bestäm, om detta inte redan är klart, mötesdagar och hur länge ni ska träffas redan vid första träffen.



MÅNGFALD

Mångfald är ett samlingsbegrepp för alla olikheter som finns mellan människor. Begreppet mångfald omfattar skillnader som har att göra med etnicitet, tro, ålder, sexuell läggning, funktionsförmåga, könsidentitet eller könsuttryck. Dessa olikheter är också särskilt skyddade i lagen, som så kallade diskrimineringsgrunder. Mångfaldsarbete handlar om att uppvärdera, använda och värna om olikheterna istället för att motarbeta eller inte låtasas om dem. Olikheter är en tillgång både för individen, föreningslivet, arbetsplatsen och i samhället i stort. Ett första steg i mångfaldsarbetet är att bli medveten om dessa skillnader för att kunna hantera och använda dem på bästa sätt. Att se mångfald som en möjlighet – inte ett hinder!

SAMTALA OM

- Vad ser du för fördelar med att jobba med mångfald i föreningslivet alternativt på arbetsplatsen?
- Hur arbetar din förening eller organisation med mångfald vad gäller olika funktionsnedsättningar?

8

Genom att deltagarna representerar olika föreningar finns också möjligheten att nya nätverk skapas. Saknas tillräcklig representation i gruppen kan deltagarna ha som uppgift att sätta sig in i och undersöka villkoren för en annan förening än sin egen i de olika uppgifterna under cirkeln.

Diskrimineringslagstiftningen

Diskriminering är när en person blir orättvist behandlad jämfört med andra i liknande situation. Sedan 1 januari 2009 finns en gemensam diskrimineringslag som gäller alla diskrimineringsgrunder. Den förbjuder diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder, sexuell läggning, annan trosuppfattning samt de nya kategorierna könsidentitet/könsuttryck och ålder. Myndigheten Diskrimineringsombudsmannen (DO) ser till att lagen följs.

Diskrimineringsgrunder

- **Kön**

Könsdiskriminering innebär att en kvinna blir sämre behandlad än en man i liknande situation, eller tvärtom.

- **Etnisk tillhörighet**

Med etnisk tillhörighet menas enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

- **Religion eller annan trosuppfattning**

Alla som har en religion eller en annan trosuppfattning omfattas av skyddet mot diskriminering, till exempel muslimer, kristna, buddister och ateister.

- **Funktionsnedsättning**

I diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med funktionshinder är förbjuden. Med det menas enligt lagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar, som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå. Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppet funktionsnedsättning. Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är.

- **Könsidentitet eller könsuttryck**

Könsidentitet eller könsuttryck är en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk och beteende med avseende på kön.



- **Sexuell läggning**

Personer som är homosexuella, heterosexuella och bisexuella kan anmäla diskriminering som har samband med sexuell läggning.

- **Ålder**

Alla människor, oavsett ålder, kan anmäla diskriminering som har samband med ålder.

(Källa: Diskrimineringsombudsmannen)

Det har också skett en utökning av vilka samhällsområden som diskrimineringslagen gäller. Nu omfattas också offentlig anställning, civil- och värnplikt, all utbildningsverksamhet, allmän sammankomst och offentlig tillställning.

Diskrimineringslagen omfattar också trakasserier. Med det menas ett uppträdande som kränker en person. Trakasserier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder, sexuell läggning eller annan trosuppfattning är förbjudna. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Trakasserier kan också vara sexuella. Det kan vara tafsanden, närmanden, blickar, förslag och skämt som är sexuellt nedvärderande. Sexuella trakasserier är alltid ovälkomna och det är du som avgör om du har blivit kränkt.



Samhällsområden som berörs

• Arbetslivet

Det är förbjudet att diskriminera någon på arbetsplatsen, oavsett om du är anställd, arbetssökande eller har en praktikplats. Förbudet gäller från det att arbetsgivaren inleder rekryteringsprocessen, väljer ut personer för intervju, vid själva anställningen och när man är anställd.

Likabehandling på arbetsplatsen ska gälla i alla situationer, från konferenser och kompetensutveckling till internutbildning och karriärmöjligheter. Diskriminering på en arbetsplats kan se ut på många sätt. Det kan handla om åldersdiskriminering om ingen över 55 år kallas till anställningsintervju. Diskriminering på grund av sexuell läggning kan vara att en person som är homosexuell inte vågar berätta det (komma ut). Andra exempel är att kompetensutveckling sker i en miljö som inte är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning.

Det finns också särskilda regler för personer som är anställda i stat eller kommun. De omfattas av förbudet mot diskriminerande bemötande. Det innebär att de måste behandla alla personer likvärdigt vad gäller bemötande och språk när de ger information, rådgivning eller lämnar ut en allmän handling eller verkställer ett beslut.

• Utbildning

Förbud mot diskriminering gäller såväl på grund- och gymnasieskolan som på högskolan och universitet. För grund- och gymnasieskolan är det också alla former av kränkande behandling förbjudet. Diskriminering på grund av hudfärg eller sexuell läggning är en handling som omfattas av lagen. Annan kränkande behandling som mobbning kan anmälas till elev- och skolombudet.

Exempel på diskriminering inom skolans värld kan vara att en person som bär huvudduk inte får vara med på gymnastiken, eller att du inte antas till en utbildning för att du har en synskada. Ett annat exempel är om en folkhögskola, utan en godtagbar förklaring, antar enbart personer i 20-årsåldern till en viss utbildning.

• Varor, tjänster och bostäder

Alla som erbjuder varor och tjänster samt bostäder till allmänheten omfattas av förbudet mot diskriminering. Det är diskriminering om en myndighet eller ett företag behandlar dig sämre än någon annan, till exempel för att du har en funktionsnedsättning eller är född i ett annat land än Sverige. Du kan också anmäla om du upplever att du har blivit trakasserad.

Andra exempel på diskriminering är om du får sämre service i en butik på grund av ditt etniska ursprung. Det kan också handla om att du blir nekad medlemskap på ett gym - eller att du inte får ett bord på restaurang på grund av en funktionsnedsättning. Bristande tillgänglighet är ännu så länge inte en diskrimineringsgrund.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker en person. Ett exempel på trakasserier är om du blir otrevligt bemött på försäkringskassan för att du har en annan etnisk bakgrund. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Lagstiftningen gäller även inom:

- Värn- och civilplikt
- Socialförsäkringssystem, arbetslöshetsförsäkringen, studiestöd
- Hälso- och sjukvård, socialtjänsten



Så här anmäls diskriminering

Du som upplever att du har blivit diskriminerad eller utsatt för trakasserier kan anmäla det till Diskrimineringsombudsmannen (DO). Anmälan ska göras skriftlig till DO och det är alltid myndigheten, företaget eller organisationen som anmäls, inte enskilda personer. En anmälan om diskriminering är en offentlig handling som kan läsas av till exempel journalister. DO gör en neutral utredning av ärendet, det vill säga hämtar uppgifter både från anmälaren och från den anmälda. Om det handlar om diskriminering försöker DO alltid nå en frivillig överenskommelse, en förlikning mellan parterna. Det kan också bli tal om kompensation i form av pengar, en ursäkt eller något annat. Om man inte kan komma överens går ärendet vidare till domstol.

Den som anmäler diskriminering skyddas enligt lagen från represalier. Den anmälda myndigheten eller företaget får inte straffa dig för att du gjort en anmälan. Det innebär att du inte får bli portad på restaurangen, utfrys på arbetsplatsen eller nekad besök på din vårdcentral.

SAMTALA OM

- Vilken erfarenhet finns inom din förening eller organisation av diskrimineringsarbete?
- Varför det viktigt att anmäla diskriminering?

FN:S KONVENTION OM RÄTTIGHETER FÖR PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

I början av år 2009 trädde Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning i kraft i Sverige. Syftet med konventionen är att människor med funktionsnedsättning ska få full tillgång till sina mänskliga rättigheter. Till exempel likhet inför lagen, rätt att inte diskrimineras, rätt att leva självständigt och att delta i samhället, rätt till utbildning och arbete samt rätt till hälsa och rehabilitering.

Konventionen består av 50 artiklar. Artiklarna 1 till 4 beskriver grundläggande principer. Artiklarna 5 till 30 är rättighetsartiklar. Övriga artiklar är procedurregler som reglerar genomförande, uppföljning och övervakning av konventionen. Konventionen innehåller genom sina olika artiklar arbetsredskap för funktionshindersrörelsen kring i stort sett alla områden och frågor. Artiklarna kan användas för att lyfta fram rättigheter i det intressepolitiska arbete som funktionshindersrörelsen arbetar med.

Sverige har också antagit det frivilliga protokollet om klagorätt som hör ihop med konventionen. Det ger enskilda – eller funktionshindersorganisationer – möjlighet att klaga till den övervakningskommitté som finns för just den här konventionen inom FN. Först måste dock fallet ha prövats i alla svenska rättsliga instanser. Sedan kan ärendet gå till övervakningskommittén.

Artikel 9 reglerar Tillgänglighet. Med tillgänglighet menas att personer med funktionsnedsättning ska kunna leva oberoende och fullt ut delta på livets alla områden. Svenska staten är skyldig att vidta "ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning får tillgång på lika villkor som andra till den fysiska miljön, till transporter, till information och kommunikation, innefattande informations- och kommunikationsteknik (IT) samt till anläggningar och tjänster som är tillgängliga eller erbjuds allmänheten både i städer och på landsbygden." (Artikel 9). Det innebär att människor som har en funktionsnedsättning har rätt att ställa krav på att miljöer och verksamheter ska vara tillgängliga, användbara och förståeliga för dem.

Konventionen i korthet:

- Gör tydligt att mänskliga rättigheter också omfattar personer med funktionsnedsättning.
- Gör att var och en kan se vilka rättigheter som finns.
- Gör fast samhällets ansvar för att mänskliga rättigheter ska förverkligas för människor med funktionsnedsättning.
- Gör klart funktionshindersrörelsen rätt att vara delaktig i beslut som rör människors funktionsnedsättning och i övervakningen av hur konventionen följs.

SAMTALA OM

Hur kan Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning användas i vårt praktiska arbete inom funktionshindersrörelsen?

Engagemang krävs för att nå utlandsfödda

Reumatikerförbundet har i flera år arbetat aktivt för att få in fler utlandsfödda i sin organisation, bland annat genom NIKE-projektet.

– Det finns kanske 100 000 utlandsfödda med en reumatisk diagnos i Sverige. Det är väldigt många potentiella medlemmar, säger Eva Fägerlind, eldsjälens bakom arbetet.

Det var 2002 som Reumatikerförbundet startade NIKE, nätverk för invandrarkvinnor. Tanken för att utbilda utlandsfödda kvinnor från så många språksområden som möjligt i Reumatikerförbundets frågor.

Utbildningen handlade både om diagnos och om sjukdomsbild, men även om vad som är specifikt för Sverige, våra sociala rättigheter och hur samhället fungerar. Kvinnornas uppgift blev att i sin tur gå vidare och sprida kunskap till andra med samma språk, och som inte kunde svenskan lika bra.

Några lärdomar som Eva Fägerlind bär med sig är att det krävs både engagemang och envishet för att nå grupper med en annan etnisk bakgrund.

– Nike startade i Stockholm, Örebro och Göteborg och kontaktvägarna såg olika ut på alla håll. I Göteborg fick vi kontakter genom den iranska radion. Vi satte upp lappar i bostadsområden och kontaktade invandrарorganisationer, säger Eva Fägerlind.

Till slut hittade man ett 15 kvinnor i Göteborg. Och i dag finns utlandsfödda styrelseledamöter i alla de tre städer där NIKE-projektet startade. Eva Fägerlind tror att det finns flera orsaker till att gruppen utlandsfödda är svåra att nå.

– Språket är ett stort hinder för många att ge sig in i en helsvensk förening. Det gör det också svårt att delta i forum på nätet och i sociala medier.

Ytterligare ett hinder, enligt Eva Fägerlind, är att funktionshindersrörelsen i sig inte har varit särskilt aktiv vad gäller mångfaldsfrågor.

– Det är ganska omtumlande att till exempel få en reumatisk diagnos. Ofta är den första reaktionen att du blir deprimerad och isolerar dig. Efter ett tag



orkar du kanske söka dig till oss, men mångfaldsfrågor befinner sig troligen ganska långt ner på listan.

Eva Fägerlind är dock övertygad om att både funktionshindersrörelsen, samhället och individerna själva tjänar på en etnisk mångfald.

– För Reumatikerförbundets del är det ganska självklart att ju fler vi är, desto starkare blir vi. För individen är det en vinst att delta i en gemenskap tillsammans med människor i samma situation. Och vården tjänar naturligtvis på att patienterna är välinformerade och förstår det svenska sjukvårdssystemet.

Därför har NIKE nu fått en fortsättning i projektet Hälsa Välkommen. Syfte är just att underlätta mötet mellan vården och personer med invandrarbakgrund – och undvika onödiga kulturkrockar.

Eva Fägerlinds tips till andra förbund som vill öka sin etniska mångfald är att försöka hitta en eller ett par utlandsfödda personer som kan driva frågan vidare.

– Det kan göras på många sätt. Titta i medlemsregistren efter utlandsklingande namn, fundera om det inte finns personer i din närhet och be lokalföreningarna hjälpa till. Och när du väl hittat den personen gäller det att vårda och värna om den relationen. Det räcker inte med att skicka ett mejl.

Det är också viktigt att ha bra kontakt med vårdcentraler, läkare och försäkringskassan. Det är ställen där det bör finnas information om handikappförbunden på olika språk.

– När Reumatikerförbundet senast hade informationsdag på Centralstationen hade fem av oss skyltar där det stod "jag talar persiska" eller "jag talar polska". Det var väldigt många som tog kontakt med dem bara för att få prata sitt modersmål, inte bara reumatiker, säger Eva Fägerlind.

17

Varför är hon själv så engagerad i frågan om etnisk mångfald,

– Som liten ville jag jobba på FN. Och jag har alltid tyckt om situationer där jag inte känner igen mig. Då blir jag nyfiken. Det ger mig en chans att lära mig nya saker och få nya perspektiv.

Stort steg till svenskt föreningsliv

Om funktionshindersrörelsen vill samarbeta med etniska organisationer måste man sluta tänka i termer av "vi" och "dom".

– Vita människor är så vana att tänka på sig själva i termer av subjekt. Utmaningen är att kunna kliva utanför sig själva i relationen med andra, säger Kitimbwa Sabuni, en av ledarna inom Afrosvenskarnas riksförbund.

Afrosvenskarnas riksförbund är en humanitär, kulturell och ideell organisation. Man arbetar för integration och skapa en meningsfull framtid för de 150 000–200 000 personer med afrikansk bakgrund som bor i Sverige. På frågan varför han valt att engagera sig i förbundet svarar Kitimbwa Sabuni att för honom var det ganska självklart.

– Det som driver mig är att min grupp ska ha lika rättigheter och lika möjligheter som vita svenskar, säger Kitimbwa Sabuni.

Även om alla på papperet har lika möjligheter och rättigheter i Sverige anser Kitimbwa Sabuni att vi befinner oss långt från den situationen i verkligheten.

– Det finns inbyggt i det svenska samhällets strukturer att du blir diskriminerad och hamnar i marginaliserade positioner, till exempel om du har svart hudfärg, säger Kitimbwa Sabuni.

För att komma tillrätta med de underliggande maktstrukturerna i det svenska samhället efterlyser han också tuffare lagstiftning och i vissa fall kvotering.

– I dag diskuteras ju kvotering av kvinnor i bolagsstyrelser. Om vi kan kvotera in vita medelklasskvinnor i styrelser med vita medelklassmän är det för mig ganska självklart att kvotering borde gälla för etniska grupper, säger Kitimbwa Sabuni.

Att det finns få personer med utländsk bakgrund inom funktionshindersrörelsen tycker han egentligen inte är så förvånande.



– Om du är afrikansk invandrare med en funktionsnedsättning är risken stor att du inte alls är delaktig i det svenska samhället. Du känner dig kanske marginaliserad även inom din egen etniska grupp, då är steget långt till att söka dig till den svenska föreningsvärlden.

Om funktionshindersrörelsen trots allt vill börja samarbeta med etniska organisationer gäller det, enligt Kitimbwa Sabuni, att informationen blir relevant och angelägen för målgruppen.

– Värdet med att gå med i en förening måste vara tydligt. Det måste också vara tydligt vad syftet med verksamheten är. Slutligen måste man också driva frågor om till exempel etnicitet och diskriminering som intresserar etniska minoriteter, säger han.

SAMTALA OM

Hur når vi fler med en annan etnisk bakgrund?

PRAKTISK UPPGIFT

Gör en aktivitet som syftar till att få in fler utlandsfödda i er förening. Börja med att diskutera klimatet i er förening. Kan det upplevas som utestängande för andra? Är språket ett hinder? Gör en lista på tänkbara hinder och hur de ska övervinnas.

Bestäm er för att göra en aktivitet där målgruppen är utlandsfödda. Börja med att gå igenom era medlemsregister och era personliga nätverk. Hur många utlandsfödda finns det redan i föreningen?. Den personliga kontakten är viktig, det räcker inte med att skicka e-post. Bilda ett informellt nätverk.

Genomför er valda aktivitet. Det kan vara en föreläsning, ett informellt mingel med tilltugg eller en informationskampanj på stan. Tänk på att använda flera olika kanaler för att nå målgruppen.

Utvärdera aktiviteten. Hur gick arbetet till? Vad lärde vi oss genom arbetet?

Unga Allergiker slår näven i bordet

I höst planerar Unga Allergiker en kampanj för att värva fler medlemmar. I dag har man omkring 1 500 medlemmar trots att astma och allergier ökar bland unga.

– Aktiviteter av olika slag är ett bra sätt att nå unga. I sommar åker vi till exempel till Island, säger Sofie Lindberg, projektledare för "Näven i bordet".

Projektet "Näven i bordet" är ett antidiskrimineringsprojekt som ska informera medlemmarna om deras rättigheter i skolan, på arbetet, i kollektivtrafiken och överallt annars som unga människor vistas på.

– Målet är att Sverige ska vara ett tillgängligare samhälle. Men tillgänglighet för allergiker är ganska komplicerat eftersom det handlar om att människor måste ändra sitt beteende. Det räcker inte med att bygga om byggnader, till exempel sätta dit en ramp, säger Sofie Lindberg.

Medlemmarna i Unga Allergiker är mellan 7 och 29 år. De flesta går med i de yngre tonåren, men när man närmar sig de 20 minskar ofta engagemanget.

– När man är 13–16 år är det roligt att delta i våra läger, men när man blir lite äldre svalnar ofta intresset. Man kanske flyttar till annan ort, börjar studera eller skaffar barn.

En annan orsak till att det är svårt att nå unga är också att man inte vill definiera sig som allergiker, inte vara en diagnos.

– Därför är det lättare att nå unga med en aktivitet eller be dem engagera sig i en viss fråga, i stället för att ses "bara" för att man är allergiker.

Kunskap, gemenskap och inte minst chansen att växa som människa tycker hon personligen är tre självklara skäl till att engagera sig i Unga Allergiker.

– Jag har lärt mig massor om allergi, men också om politik och samhälle. Det är också häftigt att se hur människor växer när de engagerar sig. I vår styrelse sitter en 15-årig tjej som var ganska blyg när hon började. Men nu driver hon egna frågor och skickade till exempel nyligen ett inlägg om pälsdjur till SJ:s tidning Kupé.

Just att driva olika påverkansprojekt är ett bra sätt att nå unga menar hon. Unga Allergiker försöker också ha aktiva lokalföreningar. Ungdomarna föredrar nämligen inte att träffas enbart på nätet.

– Fysiska möten som konferenser och träffar är jätteviktiga, säger Sofie Lindberg. Vi har till exempel lagt ner vårt forum på nätet för "Näven i bordet". Unga använder sig inte av hemsidor på det sättet längre.

Däremot är Unga Allergikers sida på Facebook en bra kommunikationskanal.

– Det är ett bra sätt att komma i kontakt med medlemmarna. Och om man skriver på någons "vägg" når man många fler på en gång, jämfört med att mejla. Vi använder twitter också, men det följer inte våra medlemmar. Det har en äldre målgrupp på 30-40 år.

På frågan om vad äldre som vill samarbeta med ungdomar bör tänka på, säger Sofie Lindberg att det är viktigt att komma ihåg att lyssna noga.

– Ungdomar vet bäst vad andra ungdomar vill ha och är bra på att ordna verksamhet för andra ungdomar. Äldre personer har ofta en förmåga att omhulda ungdomar och inte låta dem vara självständiga. Det är viktigt att inte ta över utan visa att man samarbetar på lika villkor.

SAMTALA OM

- Hur kan vi arbeta för att få in fler unga i föreningslivet alternativt på arbetsplatsen?
- Hur använder vi oss av sociala medier, till exempel Facebook, för att nå nya grupper?



Fem frågor

Fem frågor till Anette Sjödin som arbetar med ett likabehandlingsprojekt på Arbetsmiljöforum.

Vad arbetar ni med inom temagruppen "Tema Likabehandling"?

– Vi tittar på hur EU-projekt och andra aktörer arbetar med att främja likabehandling i arbetslivet. Det kan handla om kompetensutveckling genom internutbildning och konferenser, men också om att förbättra rekryteringsprocessen, säger Anette Sjödin.

Vad är första steget mot att uppnå likabehandling på en arbetsplats?

– En bra start när man bestämt sig för att öka mångfalden på arbetsplatsen är att fråga sig vilken normen är på vår arbetsplats? Och generellt är hetero- och kärnfamiljsnormerna mycket starka i vårt samhälle. En annan norm är att det är svenskhet som är det normala och allt som avviker från dessa normer upplevs som konstigt, säger Anette Sjödin.

Varför är det viktigt att bli medveten om vilka normer som styr?

– Att bli medveten om vilka normer som styr ens egen arbetsplats är första steget mot ett mer normkritiskt perspektiv. Då blir man medveten om att ansvaret inte ligger på normavvikaren, utan på oss alla eftersom vi hela tiden bidrar till att skapa och upprätthålla dessa normer, säger Anette Sjödin.

När man väl blivit mer normkritisk, vad är nästa steg?

– Det är viktigt att likabehandling inte blir en fråga vid sidan om, utan att det genomsyrar hela arbetsplatsen. Vi har också märkt att det inte räcker med att ha en utbildningsdag, utan att det måste följas upp med konkreta insatser. Man bör också se över de styrdokument, strategier och planer som styr arbetet.

Vad har företag och organisationer att vinna genom att bli en mer inkluderande arbetsplats?

– Argumenten för att arbeta med mångfaldsfrågor varierar. Ibland talas om ökad lönsamhet och ibland om att det är en mänsklig rättighet att kunna vara sig själv på jobbet. Jag är övertygad om att människor mår bättre, trivs bättre och presterar bättre om de vågar visa upp hela sin personlighet. Det är oavsett om man har en funktionsnedsättning eller om man har en religion eller en sexuell läggning som avviker från normen, säger Anette Sjödin.

SAMTALA OM

Vilka är normerna på din arbetsplats eller i din förening?

PRAKTISK UPPGIFT

Gör ett grupparbete om vilka som är de osynliga normerna som gäller på er arbetsplats. Det kan vara svårt att komma på vilka normerna är eftersom de oftast är outtalade och inte nerskrivna. Men sitt och fundera en stund och lista sedan var och en tre normer som styr umgänget på er arbetsplats.

Skriv sedan ner de fem mest betydelsefulla och diskutera vilka konsekvenser de får på er arbetsplats? Vilken roll har ni själva i att skapa och upprätthålla dessa normer? Ta till sist fram en skriftlig handlingsplan över hur dessa osynliga normer ska försvinna. Ni kan också behöva omformulera styrdokument, planer och policies utifrån ett normkritiskt perspektiv.

Fem frågor till Carin Forsberg på ABF. Hon är projektledare för Egen Kraft och arbetar också med funktionshindersrörelsen.

Vad är Egen Kraft?

– Det är ett integrationsprojekt inom ABF med syftet att arbeta för lika villkor för flyktingar, nyanlända och andra som inte är födda i Sverige. Integrationsfrågor är viktiga för oss eftersom 40 procent av vår studiecirkelverksamhet görs i samarbete med invandrarorganisationer.

Vad är syftet med projektet?

Vi har funderat mycket över vad en person som är född i ett annat land behöver för att känna sig delaktig i det samhälle där man bor. Två grundläggande saker är språket och en förståelse av hur samhället fungerar. Därför är en del i Integrationsprojektet att ta fram bra metoder och material i just språkinläring och samhällsintroduktion.

Hur arbetar ni med samhällsintroduktion?

I vårt studiematerial varvar vi ren fakta om Sverige med diskussioner om centrala begrepp som integration, respekt och identitet. Vi redovisar vad olika språkgrupper, till exempel svenskar och irakiska kurser, generellt anser om saken och sedan får deltagarna fundera över vad de själva tycker.

Hur arbetar ni praktiskt med integration inom ABF?

– I Stockholm har man fattat beslutet att alla utbildningar till cirkelledare sker gemensamt för de föreningar och organisationer som vi samarbetar med. Det innebär att personer från till exempel PRO, funktionshindersrörelsen och invandrarorganisationer går utbildningen tillsammans. Först har många varit tveksamma eftersom de anser att de egna frågorna är så speciella, men efteråt har nästan alla tyckt att det har varit lärorikt och inspirerande.

Hur ska funktionshindersrörelsen nå fler utlandsfödda personer?

– Det krävs personer som brinner för frågan och som i sin tur kan nå engagerade utlandsfödda personer. Språket kan vara ett hinder för att ge sig in i helsvenska sammanhang som en förening. Därför är det viktigt att det finns material och information på flera olika språk, inte bara svenska.



Fem frågor till Guy Lööv på PRO, som är intressepolitisk ombudsman för omsorgs- och inflytandefrågor.

Vad anser ni om att ålder numera är en diskrimineringsgrund?

– Det är bra, även om vi anser att lagen skulle ha en större räckvidd. Det finns fortfarande områden som inte berörs av lagstiftningen. Vårt mål är att alla typer av generell åldersdiskriminering ska upphöra, det vill säga alla fall där ålder är ett skäl till att man nekas något.

Nämner ett område där lagen kan få betydelse?

– Det är vanligt att seniorboenden har en övre åldersgräns på 70 år, vilket vi tycker är helt förkastligt. Åldern har ingen avgörande betydelse, vi har personer inom PRO som är över 80 år och hur aktiva som helst.

Vilken är den vanligaste formen av åldersdiskriminering?

– Det är vid bank- och försäkringsärenden. Det är vanligt att nekas en försäkring med hänvisning till åldern. Det är samma sak som drabbar personer med funktionsnedsättning. Många äldre har också svårt att få låna till en ny bostad, trots att bostaden då finns kvar som säkerhet.

Hur samarbetar ni med HSO i de här frågorna?

– Vårt formella samarbete är inte särskilt omfattande, trots att vi delvis har samma intressen. Till exempel att våra medlemmar nekas tjänster eller får en sämre service på generella grunder som ålder och funktionsnedsättning. Vi stöder förstas varandra indirekt, till exempel i våra remissvar i olika frågor.

Hur skulle ett utökat samarbete kunna se ut?

– Redan i dag har vi gemensamma medlemmar. Många förbund inom funktionshindersrörelsen har en relativt hög medelålder. Om du lever tillräckligt länge är risken stor att du får någon form av funktionsnedsättning.

SAMTALA OM

- Vilka är fördelarna med att få in nya medlemmar som har annan bakgrund än många av medlemmarna har idag (till exempel yngre, äldre, annan etnisk bakgrund)?
- Hur kan din förening/organisation jobba för att nå nya medlemsgrupper?
- Finns det några föreningar som ni skulle kunna samarbeta med för att komma i kontakt med nya medlemmar?
- Hur kan ni få nya medlemmar att känna sig välkomna i er förening eller på er arbetsplats?

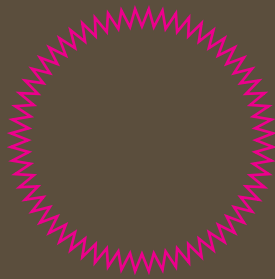
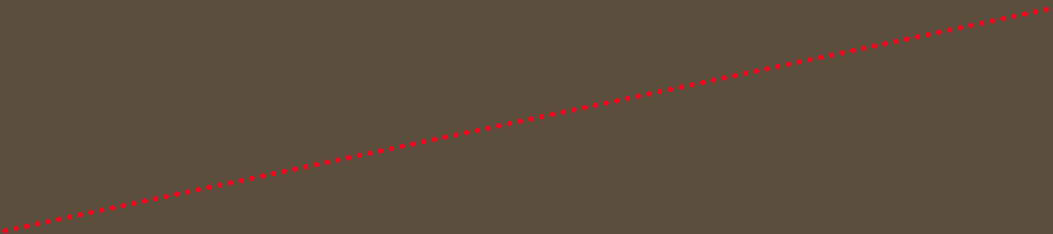
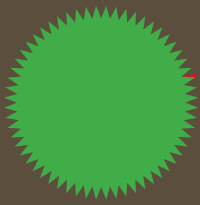
Litteraturlista

Materialet går antingen att ladda ner som pdf-filer eller beställa som trycksaker.

- Lär där du står och ABC... Upptäck Sverige (ABF 2010)
- Bortom fagert tal – om bristande tillgänglighet som diskriminering, Ds 2010:20 (Arbetsmarknadsdepartementet 2011)
- Lär känna FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (Handikappförbunden 2008)
- Använd FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (Handikappförbunden 2009)
- Från ord till handling (Handikappförbunden 2011)
- Aktiva åtgärder i arbetslivet (DO 2009)
- Lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet (DO 2011)
- Riktlinjer för tillgänglighet – Riv hindren
- Förordning 2001:526 om statliga myndigheters ansvar för genomförande av handikappolitiken (Handisam 2009)

Lika och inkluderad

ett studiematerial om mångfaldsarbete
i funktionshindersrörelsen





Det här studiematerialet om mångfaldsarbete kan användas både i studiecirklar, vid kortare utbildningar och temadagar på arbetsplatser inom funktionshindersrörelsen. Det finns en enorm potential i att börja arbeta med mångfaldsfrågor och antidiskriminering inom funktionshindersrörelsen. Till exempel finns det cirka en miljon utlandsfödda i Sverige. Uppskattningsvis har femton till tjugo procent av dem en funktionsnedsättning, vilket skulle kunna innebära många nya medlemmar i föreningarna eller organisationerna. Alla gynnas också av att vara med i en förening där det finns plats för alla, oavsett mina förutsättningar, min funktionsnedsättning, min bakgrund eller mina preferenser.



**ARBETARNAS
BILDNINGSFÖRBUND**

