



UNGDOMSSTYRELSEN
www.ungdomsstyrelsen.se



Även vi kan **DISKRIMINERA**

Om organisationers interna
arbete mot diskriminering

Även vi kan diskriminera

Om organisationers interna arbete mot diskriminering

Förord

Under 2010 har Ungdomsstyrelsen gett stöd till ideella organisationer som vill utveckla sitt interna arbete mot diskriminering. I den här rapporten redovisar vi hur uppdraget har genomförts, vilka organisationer som har arbetat för att motverka diskriminering, de huvudsakliga resultaten från projekten samt en analys av projektresultat och myndighetens bedömning av framtida utvecklingsbehov inom området.

Totalt har åtta organisationer arbetat inom uppdraget. De representerar olika delar av det civila samhället och de erfarenheter som kommit fram är viktiga i deras framtida arbete. Men projekten har också ofta involverat andra organisationer, vilket har inneburit ett stort mervärde även för dessa och för uppdragets genomförande.

Resultaten från uppdraget visar att det finns ett fortsatt behov av att ge föreningslivet möjligheter att arbeta för att motverka diskriminering inom de egna organisationerna. Därför är det mycket positivt att myndigheten får fortsätta att stödja de föreningar som vill komma igång med, eller som redan kommit en bit på väg i, sitt interna antidiskrimineringsarbete.

Förhoppningen är att rapporten ska kunna vara ett underlag för vidare övervägningar och utformning av stöd för att motverka intern diskriminering. Ett underlag för såväl regeringen men även andra aktörer inom det civila samhället.

Inom uppdraget har bland annat handläggare Khaled Assel och enhetschef Fredrik Wikström deltagit.

Per Nilsson
generaldirektör, Ungdomsstyrelsen

Innehåll

Förord	3
Innehåll	4
1 Inledning och uppdragets genomförande	5
1.1 Uppdragets genomförande	5
2 Genomförda projekt	7
2.1 Sammanfattande resultat	7
2.2 Resultatredovisning	8
2.2.1 Föreningars Interna Antidiskrimineringsarbete, FIA	8
2.2.2 Ett Föreningsråd För Alla, EFFA	10
2.2.3 Kartläggning av tjejers plats i musikverksamheten	11
2.2.4 Plats för mig	12
2.2.5 Lika och inkluderande i handikapprörelsen	13
2.2.6 Mixade Lag	14
2.2.7 Intersektionellt antidiskriminerings- och jämställdhetsarbete inom SIOS	15
2.2.8 Mångfald på riktigt	16
2.2.9 Diskriminera mindre, integrera mera	17
3 Analys och slutsatser	18

Bilaga: Fördelade bidrag

1 Inledning och uppdragets genomförande

I Ungdomsstyrelsens regleringsbrev för 2010 gavs ett nytt uppdrag till myndigheten som syftade till att ge ideella organisationer möjlighet att förbättra och vidareutveckla sitt eget interna arbete mot diskriminering.

Ungdomsstyrelsens ska föra samtal med ett tiotal organisationer inom det civila samhället om hur de kan utveckla sitt arbete mot diskriminering, särskilt könsdiskriminering och för jämställdhet inom den egna verksamheten. Ungdomsstyrelsen ska därefter utlysa medel som kan sökas av organisationer som vill intensifiera sitt arbete mot diskriminering, särskilt könsdiskriminering och för jämställdhet inom den egna verksamheten.

(Regleringsbrev för 2010 IJ 2007/26 UF)

Ungdomsstyrelsen fördelade 4,5 miljoner kronor under 2010 (se bilaga). I myndighetens uppdrag ingick också att dokumentera erfarenheter från projekten. Den här rapporten beskriver hur myndigheten har genomfört uppdraget, vilka organisationer som har beviljats stöd och till vilka ändamål bidraget har använts. I rapporten görs också en analys av projektresultat och myndighetens bedömning av framtida utvecklingsbehov.

Regeringen har också gett Ungdomsstyrelsen i uppdrag att arbeta vidare med insatsen fram till 2011, vilket ger fler organisationer möjlighet att komma igång med eller att fortsätta utveckla sitt interna diskrimineringsarbete och i än högre grad kunna bidra till en ökad kunskapsbildning inom området samt möjligheter att sprida sina resultat till andra organisationer.

1.1 Uppdragets genomförande

Genom våra tidigare erfarenheter från arbetsområdet kunde myndigheten identifiera ett antal organisationer med kunskap om internt antidiskrimineringsarbete. Kontakter togs också med Diskrimineringsombudsmannen för att inventera deras kunskap om civila organisationer som i dag är aktiva inom området. Den 17 februari 2010 bjöds organisationerna in till ett kombinerat introduktions- och samrådsmöte.

Regeringsuppdragets syfte presenterades och organisationerna redogjorde för det interna arbete mot diskriminering som pågick hos dem. Med utgångspunkt i bland annat erfarenheterna från mötet utformades utlysningen och gjordes tillgänglig på Ungdomsstyrelsens webbplats.

Ungdomsstyrelsen fick trettiofyra ansökningar och fattade beslut om att ge stöd till åtta organisationer. Myndigheten prioriterade de organisationer som hade påbörjat ett internt arbete mot diskriminering, som inriktade sig på kunskapsutveckling, som ville arbeta med erfarenhetsutbyten mellan aktörer i det civila samhället samt organisationer som ville dokumentera sitt arbete. Det senare prioriterades och betonades särskilt eftersom det ger möjlighet till vidare spridning av erfarenheterna och för att det uttryckligt ingick i regeringens uppdragsbeskrivning. Ungdomsstyrelsens uppföljning med organisationerna har skett i form av samrådsmöten vid besök, medverkan på nätverksträffar och styrgruppsmöten samt genom granskning av del- och slutrapporter.

2 Genomförda projekt

2.1 Sammanfattande resultat

Projektet som ingick i satsningen hade olika slags inriktning, men det fanns också stora likheter till form och innehåll. Kärnan i samtliga projekt har bestått av att:

- utveckla internt antidiskrimineringsarbete
- främja jämställdhet
- inhämta och sprida erfarenheter om framgångsrikt och effektivt internt diskrimineringsarbete.

Av sammantaget 34 sökande organisationer beviljades åtta projekt bidrag. Det förhållandevis stora intresset, trots den relativt korta utlysningstiden, ger en indikation på efterfrågan av att få möjlighet att utveckla det interna diskrimineringsarbetet.

Organisationerna som deltog i satsningen intensifierade under projektperioden sitt interna diskrimineringsarbete. Det skedde inom skilda områden i föreningarna och inte sällan i samverkan med eller med stöd av andra organisationer med samma strävan. De organisationer som beviljades stöd involverade på olika sätt sina lokala eller regionala organisationer men var även verksamma på riksnivå.

Flera av de organisationer som startade sina projekt under 2010 beslutade sig för att lämna nya ansökningar för 2011 och sammanlagt har tre av de tidigare åtta projekten getts möjlighet att fortsätta utveckla sitt interna diskrimineringsarbete inom ramen för regeringens satsning

Sammantaget var cirka 34 ideella organisationer involverade i satsningen utöver de åtta som beviljades statsbidrag. Av projekten som fick stöd inom satsningen hölls totalt cirka 166 möten, konferenser, seminarier eller utbildningar. De åtta projekten nådde med sina insatser cirka 1 351 förtroendevalda, anställda eller aktiva medlemmar.

Projektet har kännetecknats av en mångfald av aktiviteter och metoder som har syftat till att vidareutveckla arbetet mot diskriminering med särskilt fokus på jämställdhet inom den egna organisationen. Kvalitet och effektivitet i de olika projekten varierar givetvis, men sammantaget är det myndighetens bedömning att resultatet svarat mot uppsatta mål och syften och regeringens intentioner med uppdraget. Alla projekt har vidareutvecklat metoder, spridit erfarenheter och inneburit för de deltagande föreningarna och aktiva fördjupade insikter om diskriminering och bristande jämställdhet. De har också för alla de organisationer som involverats i aktiviteterna bidragit till en fortsatt verksamhetsutveckling för att förändra eller utveckla arbetet med normer, tillgänglighet och likabehandling.

Resultatet visar att flera av de organisationer som har getts tillfälle att utveckla sitt interna diskrimineringsarbete har fått en bra nystart på arbetet, möjlighet till bred förankring av arbetet mot diskriminering, ökad kompetens kring diskrimineringslagstiftningen och olika arbetsmetoder för att motverka intern diskriminering. Därmed har föreningarnas kapacitet och handlingsberedskap ökat för att arbeta mer medvetet och systematiskt med frågan, men också för att kunna finna nya vägar att lösa såväl mer strukturella utmaningar som akuta situationer.

Genom den dokumentation och spridning av erfarenheter som har skett löpande från projekten vid nätverksträffar, genom framtagandet av olika slags informationsmaterial samt genom webbsidan har en viktig utvecklingsprocess påbörjats inom de föreningar som fått stöd inom satsningen samt de som på ett eller annat sätt involverats eller tagit del av resultaten.

2.2 Resultatredovisning

2.2.1 Föreningars Interna Antidiskrimineringsarbete, FIA Uppsala Föreningsråd

Uppsala föreningsråd genomförde inom ramen för sitt projekt två olika delar. Den första *Föreningars interna antidiskrimineringsarbete* genomfördes för att på nationell nivå dela och sprida erfarenheter av internt antidiskrimineringsarbete och kallades *FIA-projektet*. Den andra delen som föreningsrådet drev var att stärka det interna antidiskrimineringsarbetet.

Inom FIA-projektet kartlades erfarenheter av internt arbete mot diskriminering och exkludering i det civila samhället. En sammanställning av olika organisationers arbetssätt inom området var en viktig utgångspunkt för genomförandet av en effektiv erfarenhetsspridning. I sin analys lyfter de den civila sektorns behov av att få tillgång till verktyg för sitt interna diskrimineringsarbete. På många håll finns positiva erfarenheter som bör kunna användas av fler som vill starta ett internt antidiskrimineringsarbete.

Kartläggning av 19 organisationer

Till kartläggningen valdes organisationer som arbetar med diskriminerings- och demokratifrågor. Kartläggningen skedde genom intervjuer med representanter för de olika organisationerna. Förfrågan om att medverka gick till ett 40-tal organisationer och av dessa valde 19 att medverka. Intervjuerna var öppna och respondenterna hade till stor del möjlighet att fritt tala om vilka utmaningar, möjligheter och strategier som de ansåg fanns i det interna arbetet mot diskriminering. Även de tre nätverksträffarna som involverade 80 deltagare från tio olika organisationer användes i kartläggningen för att fördjupa analysen. Som en del i projektet togs också en hemsida fram.

Interna problem

Nästan samtliga 19 organisationer som medverkade i kartläggningen angav att de upplevt problem med diskriminering, normer och exkludering internt i sin organisation. Det handlade mest om problem med normer och exkluderingsmekanismer. Lika många organisationer uppgav samtidigt att de arbetar mot diskriminering som har samband med kön, etnicitet eller funktionsnedsättning. Däremot är det ovanligt att de arbetar mot diskriminering och exkludering som har ett samband med könsidentitet/-uttryck eller ålder.

Vunna erfarenheter sprids i rapporter och via internet

Kartläggningen resulterade i nya kunskaper och erfarenheter som sammanställdes i rapporten *Här är alla välkomna* och i idéskriften *Tillsammans är vi klokare och starkare*. Dessa kan användas som metodhandböcker för att utveckla det civila samhällets interna arbete mot diskriminering och exkludering. Rapporten och idéskriften syftar särskilt till att lyfta fram goda exempel på internt antidiskrimineringsarbete. Båda lyfts fram på hemsidan: www.fiaprojektet.nu.

Rapporten har efterfrågats av ett stort antal aktörer inom det civila samhället. Den trycktes och distribuerades i 500 exemplar. Idéskriften trycktes och distribuerades i 650 exemplar. Båda publikationerna ger på ett lättillgängligt sätt tips och idéer för att inspirera andra organisationer att påbörja eller utveckla sitt interna arbete mot diskriminering.

På hemsidan, www.fiaprojektet.nu, finns publikationer, länkar till relaterade hemsidor och exempel på hur internt antidiskrimineringsarbete kan vara ett verktyg för dem som vill komma igång med, eller förbättra sitt nuvarande, arbete mot diskriminering. På hemsidan uppmanas också andra organisationer att bidra med sina egna erfarenheter. Uppsala Föreningsråd har också startat en dialog med Centrum för ideellt arbete för att hitta vägar att förvalta resultat och lärdomar från satsningen.

2.2.2 Ett Föreningsråd För Alla, EFFA

Uppsala Föreningsråd

Den andra delen av föreningsrådets projekt gick under projektnamnet, *Ett Föreningsråd För Alla – EFFA*, och avsåg att förstärka och utveckla det interna arbetet mot diskriminering och exkludering på Uppsala Föreningsråd. Genom en kartläggning av interna maktstrukturer, normer, rutiner, traditioner och regler kan medvetenheten om eventuella problem med diskriminering öka. Vidare skulle den interna kunskapen och samsynen stärkas genom utbildningsinsatser och informationsspridning. Projektets målgrupp var Uppsala Föreningsråds organisation, det vill säga styrelse valberedning, kansli och verksamheter.

Diskussionsövningar

Projektet har använt sig av Vi Ungas metodmaterial för en intern kartläggning av bland annat maktstrukturer och normer inom Uppsala Föreningsråd. Deltagarna fick diskutera interna problem, till exempel vid årsmöten, på kansliet och vid medlemsträffar. Arbetet utgick från det så kallade MOD-konceptet som är en utbildning där dialogen och samspelet står i centrum och innehållet formas utifrån deltagarnas upplevelser, tankar och erfarenheter.

Ökad kunskap om rättigheter och skyldigheter

I projektet genomfördes sammanlagt fyra konferenser och seminarier och 57 personer var involverade i arbetet. Projektet identifierade ett antal områden där Uppsala Föreningsråd bör sätta in åtgärder och där det finns behov av utveckling, områden som föreningsrådet nu aktivt kan arbeta vidare med. Deltagarna i projektet, inom Uppsala Föreningsråds verksamhet, uppgav att de fått tid för gemensamma funderingar och diskussioner kring diskriminering, jämställdhet, normer och exkludering och därigenom ökat sin kompetens i frågorna.

Genom insatserna ökade även kunskapen hos deltagarna om diskrimineringslagstiftningen och organisationernas skyldigheter. Kunskapen ökade också bland de som involverades i projektet om vilka strategier som finns för det interna antidiskrimineringsarbetet. För att sprida projektets resultat delades 400 usb-minnen med råd och tips på internt antidiskrimineringsarbete ut till rådets medlemsföreningar på årsmötet och på medlemsträffar. Information spreds också via Uppsala Föreningsråds hemsida och i medlemstidningen.

2.2.3 Kartläggning av tjejs plats i musikverksamheten

Studiefrämjandet

Studiefrämjandet genomförde ett projekt för att ta reda på orsaker till snedfördelningen i rekryteringen till studieförbundets musikverksamhet men också för att kunna hitta bra metoder och åtgärder för att locka fler flickor och unga kvinnor till verksamheten. Projektets övergripande mål var att utveckla verksamheten utifrån ett genusperspektiv genom att lägga grunden till konkreta åtgärder för hur man kan skapa en mer jämställd verksamhet.

Snedfördelningen kunde identifieras i en uppföljning av de olika verksamheterna. Studieförbundet ville förstå orsakerna bakom snedfördelningen för att kunna åtgärda problemet. De ville också få till stånd en bred diskussion inom verksamheterna om vägarna framåt. Statistiken visade att av drygt 16 725 deltagare i musikverksamheten var endast 12 procent tjejer. Denna snedfördelning ansåg studieförbundet var problematisk.

Projektet genomfördes under ledningen av en styr- och referensgrupp. I denna ingick bland annat musikhandläggare med gedigen erfarenhet av projektarbete för att nå tjejer samt sakkunniga från Malmö högskola.

Många frågor

Vad tycker deltagare och handläggare? Vad finns det för forskning som man kan lära sig av? Hur gör man för att få fler tjejer aktiva inom musikverksamheten? För att få svar initierades en studie under ledning av oberoende forskare. Studien gjordes genom en kvantitativ analys för att få fördjupad förståelse av problematiken och hur den uppfattas.

Resultatet av projektet och den studie som genomfördes har visat att ett framtida åtgärdsarbete bör beakta den komplexitet av åsikter, kunskaper och erfarenheter som finns inom verksamheten. Det har bland annat visat sig att tidigare arbetsätt för att locka tjejer, där könen hålls isär, på sikt kan bli kontraproduktiva. Projektet arrangerade under 2010 inom sin egen organisation tre seminarier på nationell, regional och lokal nivå där resultatet och idéer om åtgärder stod i fokus för samtalen.

2.2.4 Plats för mig?

RFSL – Ungdom

Projektets syfte var att förändra vissa utestängande normer som organisationen har brottats med historiskt. Trots att man länge arbetat normkritiskt och med tillgänglighetsfrågor har man sett att organisationen fortfarande var exkluderande i vissa avseenden. Organisationens medlemsbas ansågs som ganska homogen med utestängande normer kring etnicitet, kön, religiositet och funktionalitet.

Olika metoder för kompetensutveckling

Den första delen av projektet handlade till stor del om att identifiera vilka insatser som krävdes för kompetensutveckling bland medlemmar och företroendevalda kring tillgänglighet och normer. Efter diskussioner vid förbundsstyrelsemöten och träffar i distrikten utmynnade det i en strategi för kompetens och vidareutbildning. Sammanlagt har 38 utbildningar, kurser och träffar genomförts. Målgruppen har primärt varit medlemmar i organisationen, företroendevalda och administrativ personal.

Kunskaper och erfarenheter från utbildningarna användes för att vidareutveckla metodhandboken *Bryt* som handlar om könsidentitet, etnicitet, religiositet och funktionalitet. För att öka spridningen av utbildningarnas resultat översattes RFSL – Ungdoms webbplats till ett flertal minoritetsspråk.

En levande verktyglåda

Genomförda insatser har tagits emot positivt av målgruppen. Sammanlagt har 415 personer varit delaktiga i genomförandet av projektet genom att delta i utbildningar, arbetsgrupper och referensgrupper. Tillgänglighetsarbetet har spridits bland företroendevalda och medlemmarna i distrikten genom bland annat samtal och normkritiska workshopar. På så sätt har alla grupper inom organisationen nåtts av kompetensutvecklingen.

Metodmaterialet som vidareutvecklats tack vare projektet kommer i ännu högre grad att användas som en verktyglåda för tillgänglighet och likabehandlingsarbete, såväl internt som externt bland andra organisationer, på skolor och på arbetsplatser. Samarbetet med Interfem, Unga Hörselskadade, LSU, och forum för Levande Historia i form av gemensamma referensgrupper, har i hög grad berikat och utvidgat medlemmarnas och de företroendevaldas kompetens om normer, tillgänglighet, jämställdhet, etnicitet, religiositet och funktionshinder.

2.2.5 Lika och inkluderande i handikapprörelsen

Handikappförbunden

Handikappförbundens projekt handlade om att stärka organisationernas förmåga att arbeta strategiskt med mångfald och mänskliga rättigheter i ett bredare perspektiv. Målet med projektet har varit att skapa likabehandlingsplaner och en inkluderingspolicy tillsammans med samverkande medlemsorganisationer och antidiskrimineringsbyråer.

Ett annat viktigt mål var att förändra de strukturer inom organisationerna som kan leda till att någon blir diskriminerad samt att på lång sikt öka antalet medlemmar bland grupper som är dåligt representerade inom Handikappförbundens medlemsorganisationer. Förutom Handikappförbunden skulle 15 organisationer delta i projektet.

Behandlingsplaner och inkluderingspolicy

Inom projektet genomfördes utbildningar och handledningsträffar i samverkan med två Antidiskrimineringsbyråer: Örebro Rättighetscenter och Diskrimineringsbyrån i Uppsala. Utbildningarnas syfte var att öka deltagarnas kunskap om rättigheter och skyldigheter samt att stödja alla deltagande förbund att fullfölja arbetet med att skapa lika behandlingsplaner och inkluderingspolicy.

En bra bit på vägen

Handikappförbundet uppger att de har kommit en bra bit på väg med stöd till implementering av likabehandlingsplaner och inkluderingspolicy. Inget av de medverkande förbunden har dock nått målen fullt ut. Sammantaget deltog cirka 120 personer vid nio olika utbildningar och handledningsträffar. Spridningen av projektets resultat väntas nå de grupper som de planerades att nå. Det har redan klargjorts att förbunden efterfrågar mer kvalificerad utbildning och verktyg för att nå ut till de grupper som är dåligt representerade inom handikappförbundens medlemsorganisationer.

Projektet har resulterat i ökad kompetens att genomföra ett utbildnings- och implementeringsarbete inom området och resultatet kommer att kunna användas i Handikappförbundets utvecklingsarbete inom mångfaldsområdet. De nio förbund som deltog i projektet har fortsatt sitt arbete för att stärka det interna antidiskrimineringsarbetet även efter projektets genomförande.

2.2.6 Mixade Lag

Afrosvenskarnas Riksförbund

Projektet *Mixade lag* initierades av Afrosvenskarnas Riksförbund i samarbete med Örebro Rättighetscenter, Diskrimineringsbyrån i Uppsala och RFSL. Syftet var att skapa ett personligt nätverk samt erfarenhetsutbyte mellan de olika organisationerna som var och en är expert på sitt område.

Samarbetet med organisationerna skulle bidra till att utveckla Riksförbundets arbete mot diskriminering och för jämställdhet inom den egna organisationen och leda till ytterligare lokala samarbeten mellan organisationerna. Målen med projektet var minskad diskriminering och ökad jämställdhet internt samt att det aktiva ställningstagandet mot olika former av diskriminering inom den egna organisationen skulle öka.

Lokala och regionala träffar

En viktig metod som projektet valde var att skapa arenor för kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan aktiva inom de olika organisationerna. Samtal och möten hölls på olika nivåer och ett viktigt arbete för ordförandena var att motivera sina styrelser och föreningar att delta i de lokala träffarna.

De längre regionala konferenserna i Örebro, Stockholm och Göteborg samlade ett stort antal deltagare från samarbetsorganisationerna. Sammanlagt har 104 personer deltagit vid konferenserna. Jämställdhet och diskriminering var konferensernas huvudtema med fokus på hbt, heteronormativitet, afrofobi, rasism och könsdiskriminering. Samarbetsorganisationernas respektive informationsmaterial om samma tema sammanställdes till ett dokument, *Mixade lagmappen*, som spreds till deltagare och medlemmar.

Ökat samarbete

Projektet har lett till att ökad kunskap bland alla deltagare om diskrimineringslagstiftning, jämställdhet, afrofobi, homo-, bi- och transfobi. Möjligheten för deltagarna att mer aktivt verka mot diskriminering i sin egen verksamhet har ökat.

Enkätundersökningen som genomfördes visade att såväl Afrosvenskarnas riksförbund som RFSL, Örebro rättighetscenter och diskrimineringsbyrån i Uppsala hade begränsade kunskaper om metoder för internt diskrimineringsarbete och att det fanns ett behov av att ta del av varandras olika erfarenheter.

Vid sidan av konferenserna har även personliga nätverk mellan organisationerna bidragit till ökade kunskaper och erfarenhetsutbyten. I Göteborg har exempelvis Afrosvenskarna och RFSL i Göteborg lämnat en ansökan om ett lokalt samarbete mot intern diskriminering med fokus på jämställdhet och hbt-inkludering.

Konferensutvärderingar visar att deltagarna uttryckte tillfredsställelse med de regionala konferensernas upplägg och innehåll då man fick möjlighet att träffas och diskutera sina erfarenheter om jämställdhet och diskrimineringsfrågor samt hitta gemensamma strategier och metoder för aktioner och projekt i framtiden.

2.2.7 Intersektionellt antidiskriminerings- och jämställdhetsarbete inom SIOS

SIOS

Syftet med projektet var att genomföra ett antal seminarier för utvecklingen av ett sammanhängande intersektionellt perspektiv i det antidiskriminerings- och jämställdhetsarbete som genomförs inom Sios. Målet för projektet var dels att ta fram ett diskussionsunderlag inom området, dels att ta fram ett utbildningsmaterial för att väcka intresse och sprida erfarenheter om dessa frågor inom Sios och medlemsförbunden.

Illustration av olika maktordningar

Seminarierna genomfördes i samarbete med Demokratiakademin, Iranska handikappföreningen, Arabiskt Initiativ, Sios kvinnokommitté och Sios regionala organisationer i Västra Götalandsregionen, Skåne och Mälardalen. Seminarierna var lika till sin struktur men diskussionerna skiljde sig från ett seminarium till ett annat. I samband med seminarierna användes bland annat olika övningar ur handboken *Bryt*. Övningarna skulle illustrera den ojämlikhet som råder i samhället och vara underlag för diskussionen om det intersektionella perspektivet som bland annat handlar om hur olika maktordningar bygger upp samhällets stratifieringsordning, till exempel könsmaktsordningen.

Horisontella och vertikala forum

Många av deltagarna i seminarierna uppgav att de lärde sig mycket genom att tala om egna erfarenheter och lära känna andras. Sammanlagt genomfördes fem seminarier och 85 personer medverkade. De medverkande uttryckte att de genomförda övningarna hade varit mycket bra som utgångspunkt, att man lärt sig nya begrepp och fått möjlighet att reflektera över egna och andras villkor och strategier för att motverka intern diskriminering. Projektet skapade både horisontella och vertikala forum för dialog och reflektion mellan medlemmar och organisationer med skilda erfarenheter av arbete med frågor om etnicitet, hbt, jämställdhet, funktionshinder och diskriminering. Projektet och de genomförda seminarierna resulterade i ett utbildningsmaterial som har spridits via en dvd-skiva, via usb-minnen och på Sios hemsida.

2.2.8 Mångfald på riktigt

Svenska Röda Korset

Svenska Röda Korset genomförde ett projekt som utbildade projektledare och inspiratörer med uppdrag att möta och inspirera valberedningar och kretsstyrelser. Målet för projektet var att de valberedningar som ingick skulle förbättra sina kunskaper och påverkas att nominera en styrelse utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv samt att höja deras kunskap och medvetenhet om betydelsen av ett aktivt internt arbete mot diskriminering. Valberedningarna gavs möjlighet att utbyta erfarenheter och utveckla sina kunskaper inom mångfald, jämställdhet och icke-diskriminering. Minst 100 lokala valberedningar skulle nås inom projektet under 2010.

Inspiratörer rekryterades

Under ledning av en projektsamordnare rekryterades fem projektledare med erfarenheter av arbete med mångfald, diskriminering, mänskliga rättigheter och ideellt arbete som inspiratörer till kretsarnas valberedningar. Projektet började med kompetensutvecklande aktiviteter av projektledarna och en inventering av behovet av mångfalds- och antidiskrimineringsarbete inom Röda Korset.

Sammanlagt 200 kretsar spridda över hela landet valdes ut för att särskilt erbjudas utbildning och stöd i mångfalds-, antidiskriminerings- och jämställdhetsfrågor och hur man internt kan motverka att diskriminering förekommer. Projektledarna genomförde träffar med flera kretsar på samma gång, vilket bidrog till erfarenhetsutbyten mellan kretsarna. Projektets resultat har även kommunicerats inom organisationen genom interna kanaler såsom intranät, lokala informationsblad samt information om projektet i samband med andra träffar.

Strategiskt arbete utifrån mångfald och diskriminering

Kretsarnas valberedningar nåddes via utbildningar och informationsträffar. Sammanlagt genomfördes 78 utbildningar och informationsträffar. Målet var att totalt 100 valkretsar skulle delta och sammanlagt medverkade 78 valkretsar i projektet med omkring 160 förtroendevalda. Kretsarna fick också stöd i mångfalds- och jämställdhetsarbete genom telefonsamtal och e-post. För några kretsar har även uppföljningssamtal hållits efter utbildningen. Främst medverkade förtroendevalda i kretsarnas valberedningar i projektet, men även kretsstyrelseledamöter och kretsordföranden samt förtroendevalda från Röda Korsets Ungdomsförbund medverkade.

Efter utbildningstillfällena har deltagarna i enkätsvar sagt sig vara nöjda med utbildningen som anses ha uppfyllt sitt syfte. Det har visat sig i kontakter med kretsarna att medvetenheten och viljan att arbeta mer strategiskt utifrån mångfald och diskriminering har ökat. En del kretsar visar konkret på ökad mångfald i sin styrelse just för att ordföranden valt att aktivt driva frågan inom kretsen. Det finns numera en entusiasm och ett intresse för metoder att rekrytera utifrån ett mångfaldsperspektiv. Sammanfattningsvis har kunskapen och handlingsberedskapen om betydelsen av ett aktivt internt arbete mot diskriminering ökat bland nyckelpersoner inom organisationen. Handlingsberedskapen att i nomineringsarbetet ta hänsyn till och aktivt motverka dolda strukturer som kan verka diskriminerande har också stärkts.

2.2.9 Diskriminera mindre, integrera mera

Unga Örnars Riksförbund

I takt med att Unga Örnars medlemsbas blir yngre och fler medlemmar med annan etnisk bakgrund söker sig till organisationens verksamheter vill Unga Örnar att personalen får ett bra verktyg för att arbeta mot diskriminering som särskilt drabbar barn och unga. Syftet med projektet var att personalen med relevant kunskap och information ska kunna motverka all sorts diskriminering och att ett internt antidiskrimineringsarbete utvecklas.

Från teori till praktik

För att uppfylla målen anordnades 23 kurser i samarbete med organisationen *Tjernkraft*. Utbildningarnas innehåll fokuserade på diskriminerande strukturer.

Utbildningsinsatserna omfattade företroendevalda och personal som arbetar med barnen och ungdomarna i organisationen. Totalt deltog 375 personer i 22 lokala föreningar. Deltagarna var nöjda med utbildningarna och flera av dem har i uppföljningar uppgivit att de har fått användning av sina nya kunskaper i arbetet med barn och ungdomar i sin lokala förening och i sitt hemdistrikt.

Utbildningarnas resultat har inspirerat och lockat andra föreningar som ännu inte har deltagit i utbildningarna att också medverka i kommande arbete mot diskriminering i den egna organisationen. Metodmappen som Unga Örnar använder för att utbilda de egna ledarna har vidareutvecklats och innehåller numera också ett avsnitt som tar upp diskriminering och likabehandling.

3 Analys och slutsatser

Resultatet visar att det inom föreningslivet finns en efterfrågan på möjligheter att starta, utveckla eller förbättra sitt interna arbete mot diskriminering. Organisationerna som har deltagit i satsningen efterlyser ett större utbud av utbildningsinsatser i kombination med innovativa metoder som kan erbjudas frivilliga, förtroendevalda och anställda. Man lyfter fram att det är viktigt att arbeta med att synliggöra problem och risker med organisationernas nuvarande interna strukturer som kan innebära att vissa medlemmar begränsas. Trots att resultatet sammantaget visar att civilsamhället har utvecklat kreativa metoder för att främja den interna jämlikheten och jämställdheten efterlyser organisationerna en vidareutveckling av det interna arbetet mot diskriminering.

Uppdraget har bidragit till att synliggöra och skapa en variation av arbetsmetoder. Detta har gett utrymme för erfarenhetsutbyten med andra organisationer som vill komma igång med sitt interna antidiskrimineringsarbete. Det material som har skapats inom ramen för satsningen kan användas till inspirationsträffar och särskilda utbildningssatsningar, bland annat är den framtagna webbsidan ett viktigt verktyg.

Det finns många olika föreningar som arbetar med humanitära frågor, med frågor om mänskliga rättigheter och med att direkt eller indirekt motverka diskriminering. Diskriminering i samhället är en angelägenhet för alla organisationer och arbetsplatser inom samtliga samhällssektorer – också de arbetsplatser och miljöer som de ideella organisationerna ansvarar för. De ideella organisationerna har ofta varit föregångare, inte minst inom det sociala området. Det finns en särskild potential bland civila organisationer att vara ledande inom arbetet mot diskriminering på arbetsplatser och kunna verka som föredömen. Här finns också en särskild utmaning i att ge ledare och andra i föreningslivet möjligheter att ta del av och medverka i aktiviteter där normer och värden sätts i fokus och som kan bilda grunden för ett mindre diskriminerande civilt samhälle.

Uppdraget har dock synliggjort att det även inom föreningslivet, precis som inom andra delar av samhället, förekommer diskriminering, exkludering och normer som är viktiga att motverka och på olika sätt aktivt hitta metoder för att bemöta. Förutom de organisationer som hittills har getts möjlighet att verka inom uppdraget finns givetvis många ideella organisationer som på olika sätt bidrar till att motverka diskriminering i sina egna organisationer och i samhället i stort.

Förebyggande arbete pågår på många håll i form av det ständigt pågående ordinarie arbetet med att stärka den demokratiska utvecklingen inom organisationerna och deras förmåga att aktivt verka för att utveckla demokratiska idéer bland medlemmar och lokalföreningar. Även specifika åtgärder mot rasism och intolerans, insatser för delaktighet och inflytande i resurssvaga bostadsområden och riktat arbete för att utveckla demokratiska värden och normer bland barn, ungdomar och andra medborgare, är viktiga komponenter i ett arbete som kan förebygga diskriminering i alla dess former.

I stora delar av föreningslivet tycks det finnas en medvetenhet om utmaningarna och en vilja att vidareutveckla det interna antidiskrimineringsarbetet. Det finns en insikt om behovet av metodutveckling och ökad kunskap om arbete mot diskriminering och en ökad respekt för alla människors lika värde. Organisationerna ger i flera fall uttryck för att det inte är frågor som diskuteras med andra föreningar, i synnerhet inte på gräsrotsnivå.

Kunskap, kompetens och praktiska arbetsmetoder för att motverka den interna diskriminering som kan förekomma inom föreningslivets alla delar är en angelägenhet för hela vårt samhälle. Resultatet från uppdraget, och Ungdomsstyrelsens samlade erfarenheter av stöd till ideell verksamhet, visar också att det finns en potential att öka erfarenhetsutbytet mellan organisationer, förtroendevalda, anställda och aktiva medlemmar för att motverka förekomsten av intern diskriminering.

Bilaga

Fördelade bidrag

Organisation	Projektnamn	Beslut
Uppsala Föreningsråd	Föreningars interna antidiskrimineringsarbete Ett föreningsråd för alla	948 000
Studiefrämjandet	Kartläggning av tjejers plats i musikverksamheten	471 000
RFSL – Ungdom	Plats för mig?	495 000
Handikappförbunden	Lika och inkluderande i handikapprörelsen	310 000
Afrosvenskarnas Riksförbund	Mixade	882 700
SIOS	Intersektionellt antidiskrimineringsarbete och jämsällldhetsarbete inom SIOS	762 000
Svenska Röda korset	Mångfald på riktigt	496 300
Unga Örnars Riksförbund	Diskriminera mindre, integrera mera	135 000
Totalt		4 500 000

© Ungdomsstyrelsen 2011

projektledare **Khaled Assel**
språkgranskning **Ingrid Bohlin**
omslag **Christián Serrano**

distribution **Ungdomsstyrelsen**, Box 17801, 118 94 Stockholm
webbplats www.ungdomsstyrelsen.se
e-post info@ungdomsstyrelsen.se
tfn 08-566 219 00, fax 08-566 219 98

UNGDOMSSTYRELSEN

är en myndighet som tar fram kunskap om ungas levnadsvillkor.
Vi ger stöd till föreningsliv och kommuner samt till internationellt samarbete.



UNGDOMSSTYRELSEN
www.ungdomsstyrelsen.se