Strategi för jämlikhet 2019-2027: Vi är förändringen vi vill se i samhället!

Amnesty International, svenska sektionen

1. Inledning

1.1. Syfte med strategin

Alla människors lika värde är grunden i Amnestys arbete. Över hela världen arbetar Amnesty för jämlikhet och mot orättvisor, genom att belysa kränkningar av mänskliga rättigheter och bedriva påverkansarbete. För att kunna arbeta för ett jämlikt samhälle på riktigt, krävs det också att vi tittar på vår egen organisation. Det har alltid varit viktigt för oss att vara en tillgänglig och inkluderande organisation, för alla. Vi vet dock att vi har utmaningar för att komma dit. Som världens största människorättsorganisation är det vårt ansvar att arbeta för alla människors lika värde, i världen men även inom vår egen organisation. Vi vill vara den förändring vi vill se i samhället.

Jämlikhetsstrategin ska på en övergripande nivå beskriva vart vi vill och vägen dit. Fokus ska ligga på de strategiska vägval som ska prägla vår verksamhet och innefatta förebyggande och främjande åtgärder. Målen i strategin är inte kvantifierade eller tidssatta utan ska ge riktning. Strategin ligger till grund för de fyraåriga verksamhetsplanerna och andra planeringsdokument där målsättningar sätts utifrån det som anses nödvändigt under respektive period. Det ger oss utrymme att prioritera vissa målsättningar under kortare/längre perioder beroende på behov.

Alla människor ska ha lika möjligheter inom Amnesty. Ingen ska diskrimineras eller exkluderas och alla ska ha samma förutsättningar att ha inflytande på organisationen. Ska vi nå dit krävs en insats av var och en. Det krävs att vi jobbar på alla nivåer inom organisationen: individ, grupp och struktur. Ofta kommer detta arbete innebära att vi måste rannsaka oss själva, våra attityder, vårt beteende och våra tankar. Vi måste fundera över vilket språk vi använder, vilka vi pratar med och ha en stor öppenhet för att vissa beteenden kan orsaka exkludering.

På årsmötet 2016 antog årsmötet En långsiktig riktning (till 2027). Ett av fokusområdena i denna är mångfald:

“Amnesty i Sverige genomsyras av att vara en tillgänglig och inkluderande organisation. Vi arbetar aktivt för att möjliggöra att alla som vill arbeta för mänskliga rättigheter ska vilja och kunna göra det i vår sektion.”

Efter årsmötet 2016 har vi gått till att prata om jämlikhet snarare än mångfald. Det tydliggör varför Amnesty arbetar med frågan, dvs mänskliga rättigheter. Årsmötet 2019 gav styrelsen i uppdrag att ta fram en jämlikhetspolicy, som styrelsen sedan beslutade om på styrelsemötet i juni samma år. I policyn finns dessa fem grundpelare:

1. **Alla människors lika värde.** Ingen i Amnesty ska diskrimineras eller exkluderas och alla ska ha samma förutsättningar att delta i och ha inflytande inom organisationen.

2. **Vi ska ha ett intersektionellt perspektiv och utgå ifrån maktanalys.** I våra analyser och i vårt arbete ska vi förhålla oss till hur samhällets strukturer och normer påverkar oss som organisation och olika gruppers maktförhållanden. Vi ska utgå ifrån de sju diskrimineringsgrunderna samt social bakgrund och ha ett intersektionellt perspektiv så att vi är medvetna om hur diskrimineringsgrunderna samverkar.

3. **Vi ska präglas av tillgänglighet, inkludering och respekt.** Vi ska undanröja hinder för människor att engagera sig i organisationen och vi ska aktivt arbeta mot all form av diskriminering samt ifrågasätta och förändra föreställningar och normer som leder till diskriminering och exkludering.

4. **Vi har alla ett ansvar.** Varje individ har ett ansvar att respektera och lyssna på andra, våga rannsaka sina egna privilegier i relation till andra. Varje individ har ett skyldighet att följa styrdokument som tagits fram samt att agera när någon annan bryter mot dem. I organisationen ska det finnas en tydlighet vad gäller ansvar och ansvarsutkrävande.

5. **Vi ska bedriva ett målmedvetet arbete.** Vi ska jobba medvetet och effektivt genom att göra analyser, mäta, sätta in åtgärder samt följa upp arbetet. Genom ett målmedvetet arbete grundat i maktanalyser ska vi åtgärda skillnader som leder till ojämlikhet. Arbetet med jämlikhet ska vara synligt och lättillgängligt för alla inom Amnesty.

Med jämlikhet menas de sju diskrimineringsgrunderna som omfattas av den svenska lagens diskrimineringsförbud på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörigheter, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Vi väljer också att utgå ifrån social bakgrund både för att det definieras som en grund för diskriminering i internationella sammanhang men även för att vi finner det som en viktig aspekt att utgå ifrån. Utifrån visionen att “Amnesty ska vara förändringen vi vill se i samhället” har den största delen av det pågående arbetet byggt på att säkerställa jämlikhet inom organisationen.

Detta är utgångspunkterna i allt arbete framöver.

1.2. Ansvar och mandat

Strategin är till för aktiva medlemmar och anställda. Nedan beskrivs - på en övergripande nivå - vilket ansvar var och en har samt hur en kan bidra till att utveckla jämlikheten i Amnesty Sverige. Ansvaret och ansvarsutkrävande konkretiseras för anställda inklusive chefer i andra dokument.

Alla	● Ska stå bakom Amnestys grundläggande värderingar om alla människors lika värde och agera utifrån det.

	● Följa relevanta riktlinjer och regler och ta ansvar för sitt agerande. ● Ska ha en överblick av strategins riktningar och sin roll i arbetet. ● Ska ha en förståelse för vad organisationen förväntar sig av en och sin roll och en vilja att utveckla sig.
Anställda	● Ska kunna strategin och ta ansvar för att verksamheten hen ansvarar för har ett jämlikhetsperspektiv. ● Ha god kompetens för att hantera ojämlikhet i organisationen och ge stöd till resten av organisationen. ● Ska identifiera problem utifrån ett jämlikhetsperspektiv och hitta lösningar.
Ideella ledare och förtroendevalda (ex valberedning, gruppsekreterare, distriktsombud)	● Ska kunna strategin och ta ansvar för att verksamheten hen ansvarar för har ett jämlikhetsperspektiv. ● Ska identifiera problem utifrån ett jämlikhetsperspektiv och hitta lösningar. ● Ska bedriva ett jämlikt ledarskap.
Chefer	● Ansvarig för att strategin genomsyrar verksamheten och tydligt syns i prioriteringar. ● Ska följa upp medarbetare utifrån ett jämlikhetsperspektiv. ● Ska identifiera problem utifrån ett jämlikhetsperspektiv och hitta lösningar. ● Ska bedriva ett jämlikt ledarskap.
Generalsekreteraren	● Ansvarig för implementeringen av strategin samt att eventuella revideringar görs.
Sektionsstyrelsen	● Beslutar om strategin samt större revideringar.

1.3. Strategiperiod, prioriteringar och begränsningar

Tidsperioden för strategin är 2019-2027 och den har valts för att ligga i linje med Amnesty Sveriges långsiktiga riktning.

När konkreta planer sätts ska fokus för åtgärder alltid vara på de personer som är utsatta i organisationen. Genom att ständigt vara inlyssnande och fokusera på de utsatta kan organisationen göra bättre prioriteringar för att på så sätt undanröja strukturella hinder så att jämlikhet kan uppnås. Vilka de utsatta grupperna är kommer regelbundet att kartläggas genom insamling av jämlikhetsdata i samband med medarbetarundersökningar. Mer omfattande kartläggningar görs inför längre planeringsperioder.

Det är viktigt att vi har med så många som möjligt i att driva förändring. Därför kommer vi att arbeta med att motivera och inspirera samtidigt som vi klargör att detta är ett ofrånkomligt krav. Vi vill jobba både förebyggande och främjande men kommer självklart att agera snabbt när någon blir utsatt.

Under 2018 gjordes en gedigen kartläggning av jämlikheten/ojämlikheten i organisationen. Störst fokus lades på sekretariatet där intervjuer, observation och enkät användes som metoder. Till medlemmarna skickades det ut en enkät för att kartlägga utsatthet bland medlemskåren. Kartläggningen tydliggjorde att organisationen var en delad organisation med avseende på personers upplevelse av jämlikhet och inkludering samt erfarenhet av diskriminering i organisationen. Som helhet visade organisationen relativt goda resultat men när det bröts ner på olika kategorier framstod en ytterst viktig företeelse, nämligen att organisationen präglas av olika verkligheter. Detta framgick tydligast i relation till diskrimineringsgrunderna ålder och etnisk tillhörighet. Det störande resultatet blev en väckarklocka för det pågående arbetet. För andra diskrimineringsgrunder såsom *Könsöverskridande identitet eller uttryck, Religion* och *Funktionsvariationer* saknades det underlag för att bestämt säga om människor som tillhör dessa grupper var utsatta eller ej. *Kön* och *Sexuell läggning* är inte grund för direkt utsatthet i organisationen. Kartläggningen ligger till grund för prioriteringar och strategiska val i denna strategi och resultatet av den syns under de olika prioriterade områdena.

Sekretariatet är på många sätt navet i rörelsen och anställda behöver ha god kompetens för att hantera ojämlikhet i organisationen och ge stöd till resten av organisationen.

1.4. Definitioner av begrepp

Se dokument: Defintioner av begrepp jämlikhet

2. Vision och målsättningar

2.1 Vision och mål

Visionen för Amnesty i Sverige är att:

Vi är den förändring vi vill se i samhället. Vi arbetar för förändringar i människors liv och börjar med oss själva. Alla ska ha samma rättigheter, möjligheter och förutsättningar att delta i och ha inflytande över organisationen och känna samma trygghet och få samma respekt och tillit. Vi präglas av ANSVARSTAGANDE, MOD och ENGAGEMANG.

Med ansvarstagande menar vi att ta ansvar för våra handlingar, att följa de regler som finns och att ta ansvar för vår egen utveckling.

Med mod menar vi att stå upp för våra och andras rättigheter och att säga ifrån när det behövs.

Med engagemang menar vi ett engagemang för alla i organisationen, att vi möter varandra med respekt och förtroende, lyssnar aktivt på varandra och ger varandra utrymme i dialogen.

För att nå visionen gör vi följande avsiktsförklaringar:

1. Alla i Amnesty i Sverige har ett engagemang för jämlikhet, en vilja att utveckla sig samt skyldighet att agera vid ojämlikhet
2. Amnesty i Sverige är en jämlik och inkluderande organisation och präglas av en inkluderande, trygg, respektfull och tillitsfull kultur
3. Ledare i Amnesty i Sverige agerar för jämlikhet
4. Amnesty i Sverige har en verksamhet som bygger på intersektionella analyser och som utmanar rådande diskriminerande strukturer
5. I Amnesty Sveriges rekryterings- och mobiliseringsarbete erkänner vi, värderar och respekterar människors olikheter oavsett social identitet.
6. Amnesty i Sverige bedriver ett målmedvetet arbete, har styrdokument som främjar jämlikhet och system för att säkerställa efterlevnad

3. Prioriterade områden

3.1. Engagemang för och kunskap om jämlikhet

Avsiktsförklaring: Alla i Amnesty i Sverige har ett engagemang för jämlikhet, en vilja att utveckla sig samt skyldighet att agera vid ojämlikhet

Varför är det viktig
För att vara en inkluderande organisation som bedriver en jämlik verksamhet krävs kunskap men också engagemang och intresse. Vi behöver ständigt lära oss mer, utmana oss själva och ha mod att säga ifrån. Vi behöver kunna se och identifiera ojämlikhet både på individnivå och strukturell nivå, ha mod att säga ifrån och metoder som hjälper oss. Detta innebär inte att vi anser att det endast är den utsattas uppgift att säga ifrån utan att vi strävar efter en organisation där alla har mod att stå upp för sig och sina kollegor och vänner.

Var står vi idag
Vi i Amnesty står upp för alla människors lika värde. Det måste vara tydligt för alla att detta är ett arbete som vi alla har en skyldighet att bidra till, att det inte är ett alternativ att stå utanför men att det också finns stöd att få, både för att utveckla sig själv och metoder för att ta sitt ansvar i att säga ifrån när ojämlikhet råder.

Bland oss är också kunskapsnivån kring frågor som rör jämlikhet olika. Några har hög kompetens och andra är nya på området. Vår uppgift kommer vara att skapa en miljö som ger alla i organisationen en möjlighet att utveckla sig.

Vi ska
1. Kontinuerligt jobba med att utveckla engagemanget, kompetensen och metoderna för jämlikhet.
2. Vi ska jobba både med att inspirera till ett ökat engagemang för jämlikhet och att tydliggöra vad som förväntas av var och en.

3. Ha nyckelpersoner i organisationen (ledare, förtroendevalda, anställda) med hög kompetens och metoder för jämlik.

3.2. En inkluderande organisation

Avsiktsförklaring: Amnesty i Sverige är en jämlik och inkluderande organisation och präglas av en inkluderande, trygg, respektfull och tillitsfull kultur

Varför är det viktig
Att människor är och känner sig inkluderade och att deras rättigheter respekteras är grundläggande för en god arbetsmiljö och organisationskultur, oavsett om det är en arbetsplats eller ett sammanhang för aktivister. Inkluderingen ska vara för alla, oavsett social identitet, på både individnivå och strukturell nivå. Konsekvenserna är inte bara att en individs rättigheter kränks. Det innebär också att vi riskerar att tappa i trovärdighet, resurser och kompetenser.

Var står vi idag
Vi ser att social identitet påverkar hur människor trivs i organisationen. Majoriteten och normen upplever en bra kultur men har inte förstått att de som inte tillhör normen upplever organisationen som icke-inkluderande och ojämlik, att de inte kan vara sitt riktiga jag i organisationen och i mindre grad att de kan ge uttryck för sina åsikter utan oro för negativa konsekvenser. Detta leder till att de använder sig av olika typer av strategier för att undvika situationer som skulle kunna leda till trakasserier eller exkludering. En sådan strategi är till exempel att undvika att äta gemensam lunch med kollegor. Vi måste se över våra beteenden, våra attityder, vårt språk, vilka vi pratar med och hur och ha en stor öppenhet för att en del beteende kan exkludera.

Människor i grupp skapar informella hierarkier och maktstrukturer som befäster och upprätthåller sig själva. I dessa strukturer har vissa människor mer och andra mindre makt och inflytande. Informella hierarkier riskerar att befästa ojämlika orättvisor och måste motverkas.

Oavsett position i organisationen har vi alla ett ansvar och en skyldighet att bidra till en jämlik, inkluderande, respektfull och tillitsfull organisation. Vi är varandras arbetsmiljö, oavsett om det är aktivistsammanhang eller en arbetsplats. I organisationen råder nolltolerans gällande trakasserier och kränkande särbehandling och alla har ett ansvar att säga ifrån, eller föra vidare incidenter men även annat på mer strukturell nivå som kan resultera i ojämlik behandling.

Vi ska
1. Ha tydliga värderingar och regler för jämlikhet som genomsyrar organisationen och en tydlighet vad som gäller om någon bryter mot dem.
2. Aktivt motverka informella hierarkier och maktstrukturer för att på så sätt främja en jämlik organisationskultur.

3. Vara en tillgänglig organisation utifrån diskriminerinsgrunderna samt social bakgrund (ex tillgängliga lokaler, tillgängligt språk).

3.3. Ett ledarskap för jämlikhet

Avsiktsförklaring: Ledare i Amnesty i Sverige agerar för jämlikhet

Varför är det viktig
Ledare är förebilder och kan genom ett gott beteende och attityder samt ett modigt agerande starkt bidra till en jämlik organisation. Det handlar om att vara lyhörd och inlyssnande, prestigelös och kunna ta emot kritik samt att snabb kunna och våga sätta gränser och agera respektfullt när det behövs. Det är avgörande att ledare är de som driver förändring vad gäller beteende, attityder och kunskap. Ledare behöver också kunna identifiera bristande kompetens i jämlikhet i den verksamhet som den ansvarar för. Det är så vi bygger tillit till våra ledare.

Var står vi idag
I Amnesty har vi många olika ledare. Ledare är allt från styrelseledamöter till gruppsekreteterare, från projektledare till generalsekretarere. Ansvarsnivån varierar beroende på vilken position en sitter på och därför kan ansvarsnivån vara otydlig för vissa ledare.

På samma sätt som vi har människor i organisationen med olika intresse och kompetens gäller det även ledare. Vi måste arbeta mer systematiskt med att stärka ledares kompetens, engagemang och agerande för jämlikhet. Det är så vi bygger tillit till våra ledare.

Vi ska
1. Kontinuerligt utveckla ledares kompetens, beteende och agerande för för jämlikhet för att bygga tillit i organisationen.
2. Ha rutiner för uppföljning och rapportering kring ledarskapet.

3.4. Ett jämlikt människorättsarbete

Avsiktsförklaring: Amnesty i Sverige har en verksamhet som bygger på intersektionella analyser och som utmanar rådande diskriminerande strukturer

Varför är det viktig
Vi ska vara en organisation för alla som står bakom våra värderingar och som vill engagera sig för mänskliga rättigheter. Då är det viktigt att vi i vår omvärldsbevakning, i våra människorättsanalyser och prioriteringar utgår utifrån ett intersektionellt perspektiv så att vi gör medvetna val utifrån ett jämlikhetsperspektiv. När det intersektionella perspektivet inte finns med riskerar vi att felprioritera, exkludera eller förstärka diskriminerande strukturer.

Var står vi idag
I dagsläget görs inte systematiskt analyser utifrån ett intersektionellt perspektiv. Som organisation har vi ganska bra kunskap på kön som diskrimineringsgrund men det intersektionella perspektivet saknas ofta. Vidare kan vi anta att den verksamhet vi bedriver och de prioriteringar vi som organisation gör delvis återspeglar intresset hos de med störst inflytande. Förutom att det är viktigt att alla medlemmar har samma förutsättningar att påverka organisationens prioriteringar är det ännu viktigare att vi utgår ifrån bra analyser och objektiva beslutsprocesser.

I mycket av vårt påverkansarbetet förlitar vi oss på att vi får bra analyser och underlag från det internationella sekretariatet. Där förekommer det brister ibland.

Som organisation är vi inne i en resa som vi ibland kallar från “adoption” till “agency”. I vårt arbete med individer sa vi förut att vi “adopterade” samvetsfångar och arbetade “för” dem. Nu säkerställer vi att individer samtycker och vi pratar om att vi arbetar “med och för” individer. Vi arbetar också närmare rättighetsbärare idag och de ska ha inflytande över vår verksamhet och att vi ska säkerställa att vi skapar förutsättningar för individers egenmakt. Att arbeta med ett ‘med’-perspektiv och inflytande ‘av’ rättighetsbärare är förutsättningar för att säkerställa att vi inte själva lägger ord i andras mun i våra sakfrågor. Det arbetssättet stärker kvalitén på och rättighetsperspektivet i våra analyser samt vår legitimitet som organisation Det här är en viktig process som vi inte har rott i land ännu.

Vi ska
1. Ha rutiner och kompetens för att analysera, planera, fatta beslut, genomföra, följa upp och utvärdera utifrån intersektionellt perspektiv.
2. Ha rutiner för att involvera rättighetsbärare i verksamheten.
3. Kontinuerligt ge feedback till det internationella sekretariatet om eventuella brister i intersektionella analyser.
4. Säkerställa att vi varken i vår breda externa kommunikation, i seminarier eller det politiska påverkansarbetet befäster diskriminerande och ojämlika strukturer.

3.5. Mobilisering och rekrytering

Avsiktsförklaring: I Amnesty Sveriges rekryterings- och mobiliseringsarbete erkänner vi, värderar och respekterar människors olikheter oavsett social identitet

Varför är det viktig
Någon form av nyrekrytering sker i stort sätt hela tiden i Amnesty. Allt från att vi gör bred mobilisering av nya medlemmar, till rekrytering av aktivister och förtroendevalda, till anställningar. Diskriminering är inte bara olaglig och konsekvenserna är inte bara att en individs rättigheter kränks. Det innebär också att vi riskerar att tappa i trovärdighet, resurser och kompetenser. Vi blir en bättre människorättsorganisation och får bättre resultat om vi består av människor med olika kompetenser och erfarenheter.

Var vi står idag
Vi är en relativt homogen organisation vilket kan tyda på att vi rekryterar människor som ser ut som oss själva och att vi därmed exkluderar. Vi behöver se över allt från den breda mobiliseringen till anställningsförfaranden och identifiera och motverka alla fallgropar som finns i en rekryteringsprocess. För att identifiera var vi exkluderar behöver vi undersöka: vilka lockar vi med de frågor vi jobbar med? Vilka lockar vi med vår kommunikation? Hur ser våra annonser ut? Vilka kompetenser behöver vi för uppdraget resp för organisationen? Vilka nätverk har vi? Hur går vi tillväga i våra intervjuer/möten med andra? Den viktigaste frågan av alla är: I vilka av dessa delar av en rekrytering, exkluderar vi några?

Vi ska
1. Kontinuerligt se över vanliga fallgropar i en rekrytering och säkerställa att vi har rutiner och kompetens för att inte hamna i dem.
2. Ha rutiner för ett icke-diskriminerande och icke-exkluderande rekryteringsarbete.
3. Kontinuerligt utbilda rekryteringsansvariga i ett jämlikt rekryteringsarbete.

3.6. Jämlik styrning, kvalitetssäkring och ett målmedvetet arbete

Avsiktsförklaring: Amnesty i Sverige bedriver ett målmedvetet arbete, har styrdokument som främjar jämlikhet och ett system för att säkerställa efterlevnad

Varför är det viktig
Det är viktigt att Policy för jämlikhet och Strategin för jämlikhet konkretiseras i verksamhetsplanering där tidssatta och kvantifierbara mål sätts. Det är viktigt att vi regelbundet gör analyser, mäter, sätter in åtgärder och följer upp arbetet. Styrdokumenten måste vara jämlika och bidra till jämlikhet och det måste finnas tydliga rutiner för löpande rapportering för att möjliggöra effektiv styrning. Det är viktigt att var och en vet vad som gäller och hur det följs upp och eventuella konsekvenser. Detta är viktigt för att förändra organisationen på en strukturell nivå.

Var står vi idag
Det råder oordning bland styrdokument och det är svårt att veta vilket som är aktuellt och var de finns. Få beslut idag fattas utifrån ett jämlikhetsperspektiv, vi har få mål utifrån jämlikhet och det råder bristande kvalitetssäkring. Det är inte heller helt tydligt vem som är ansvarig för vad.

Vi ska
1. Ha en tydlig ansvarslinje (“Line of Responsibilty”) kring jämlikhet med tydlighet vad som förväntas av var och en, rutiner för rapportering och uppföljning samt tydlighet kring eventuella konsekvenser och metoder för kvalitetssäkring.
2. Ha policyer, handlingsplaner och riktlinjer för planering, genomförande, uppföljning som är jämlika, samstämmiga och främjar jämlikhet och de ska finnas tillgängliga på ett lättöverskådligt sätt.
3. Regelbundet mäta, sätta in åtgärder, följa upp och utvärdera arbetet för jämlikhet.

4. Ha informationen om arbetet för jämlikhet lättillgänglig.

För information: Definitioner av begrepp jämlikhet

Begreppen nedan kan ändras över tid så detta är ett levande dokument. Flera av nedan ord som vi har valt att definiera är allvarliga demokratiska problem för hela samhället och inte enbart för de grupper som utsätts.

Norm
Nomer kan definieras som föreställningar, idéer och förväntningar kring vad som anses vara "normalt" i ett samhälle. Det som klassas som "normalt", ger den som uppfattas som normal bredare handlingsutrymme och större möjligheter. Det "normala" eller det som blir "vi" utvecklas genom att man sätter kontrast till något annat, dvs, "dom" eller "det avvikande från de normala" där de som tillhör normen har mer utrymme för att handla fritt. Det som följer normen har makt att antingen upprätthålla normen eller bidra till förändring av den. När man ser vem som har makten att förändra, kan ansvaret för förändringsarbete placeras på rätt ställe.[1]

Privilegium
Ett privilegium är en exluderande rättighet/norm som omedvetet/medvetet ges av samhället till en viss grupp av människor eller en viss person som anses vara en del av den rådande normen. Den person/grupp som är privilegierad åtnjuter frånvaron av att bli diskriminerad. Man brukar koppla begreppet till oförtjänta rättigheter/möjligheter som man får bara för att man ser ut på ett viss sätt. Privilegier kan ses som motsatsen till diskriminering. Så som diskriminering kan de ske på olika grunder (kön, ålder, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller social bakgrund) och precis som diskriminering är privilegier inget personen/gruppen har valt eller gjort sig förtjänt av.

Intersektionalitet
Ett intersektionellt perspektiv bygger på tanken att det inom en social grupp finns indelningar som är hierarkiska, alltså att undergrupper har olika mycket makt. Till exempel är män som grupp i de flesta samhällen överordnade kvinnor, och både kvinnor och män är överordnade icke-binära (alla könsidentiteter bortom det normativa) personer. En intersektionell analys synliggör hur olika maktordningar samverkar och påverkar individer/grupper beroende på vilka sociala grupper de tillskrivs. Ett intersektionellt perspektiv bygger på tanken att sociala gruppindelningar härleds till kroppen – så som kön, ålder, hudfärg, etnicitet, sexuell läggning – eller till social position, såsom klass, bostadsort, medborgarskap status etc, och att gruppindelningarna är konstruerade. De konstruerade gruppindelningarna kan både vara deskriptiva – den beskriver hur något är – eller normativa – den beskriver hur något bör vara.[2]

---

[1] https://www.jamstall.nu/fakta/normkritik/
[2] Kitimbwa, Sabuni (2019), Vit, svart eller brun - Handboken om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg. s. 14.

Social identitet
Social identitet är en term som används om hur individer och grupper uppfattar och upplever sin sociala ställning och funktion i relation till andra. Varje persons självidentitet tar form efter de grupper som hen identifierar sig med. Det leder bla. till etnocentrism dvs. svårighet att förstå människor med andra gruppidentifieringar. Social identitet brukar utformas hos oss människor genom bla. kategorisering av människor, identifikation av oss själva samt genom social jämförelse dvs, att ens social identitet utformas utifrån ens grupptillhörighet.

Tolkningsföreträde
Tolkningsföreträde innebär att en person/grupp/ideologisk riktning har förtur på tolkningen av olika situationer. Tolkningsföreträdet betyder att de som inte hör till gruppen inte har samma rätt att höras, synas eller säga sin åsikt och måste ge företräde till det personerna som kan relatera till en viss situation/händelse. Detta ger möjligheten till individer som oftast inte får sin röst hörd att berätta om situationer de kan relatera till.

Tokenism
Tokenism kan definieras som åtgärder enbart tagna för att simulera fördelar för de grupper i samhället som särbehandlas. Handlingarna är som sagt tagna enbart för att följa reglerna eller för att göra det som förväntas eller anses rättvist av omvärlden. Åtgärdstagandet innebär inte att beslutet uppfattas som ett “bra val” men är mer som en symbolisk handling för att undvika konflikter.[3]

Socialkonstruktivism
I enlighet med socialkonstruktivismen är människors verklighet socialt konstruerad och ett resultat av mellanmänsklig interaktion och kollektivt uppförande. Grundtanken är att de begrepp som vi använder för att förstå vår omvärld har tagit form och fått sitt innehåll i samspelet mellan människor under en viss epok, i en viss kultur, ett visst språkområde eller inom ett visst område av religion eller vetenskap. För socialkonstruktivistisk inriktning gäller det att rent objektivt fastställa vilka tankescheman som används i samspelet mellan människor i sättet att se på sociala och kulturella fenomen som kön, ålder, jobb, religion, miljö och natur, företag och nation med mera. Man skulle kunna definiera socialkonstruktivism som socialt samspel eller sociala förhållanden.

Rasism
Rasism ska förstås som ett strukturerat nätverk av sociala relationer på en kulturell, politisk, ideologisk och ekonomisk nivå som påverkar livsmöjligheterna hos olika grupper i ett givet samhälle. Dessa rasliga strukturer belönar de som konstrueras som vita medan det bestraffar dem som därmed blir till icke-vita.[4] Rasism kan definieras som ett system av föreställningar att människor kan delas upp i olika raser och att en “ras” är överlägsnare än en annan. Rasism leder bla. till orättvisor samt diskriminering.

Sexism
Sexism innebär diskriminering baserad på kön, man anser att det ena könet är överlägsnare det andra vilket rättfärdigar diskriminering. Sexistisk diskriminering mot kvinnor/flickor är en

[3] https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/tokenism
[4] Kitimbwa, s. 12.

reaktion för att erhålla manlig dominans. Förtrycket kan både vara socialt, ekonomiskt, kulturellt eller politiskt. Fördomar och diskriminering pga. kön kan reflektera över beteenden eller attityder som främjar stereotyper av sociala roller baserat på kön[5].

Homofobi

Homofobi avser negativa attityder samt fientlighet mot homosexualitet, homosexuella, HBTQI-kultur och personer som identifierats eller antas vara homosexuella kvinnor och män, bisexuella eller transpersoner. Uttrycken kan vara antipati, förakt, fördomar, aversion och hat. Homofobi kan definieras som en irrationell rädsla och motvilja mot homosexuallitet och mot lesbiska, homosexuella, bisexuella eller transpersoner baserat på fördomar och liknande rasism, främlingsfientlighet, antisemitism och sexism.[6]

Strukturell diskriminering

Strukturell diskriminering pga. etnisk eller religiös tillhörighet avses således regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för etniska eller religiösa minoriteter att uppnå lika rättigheter och möjligheter som majoriteten av befolkningen har. Sådan diskriminering kan vara synlig eller dold och den kan ske avsiktligt eller oavsiktligt. Strukturell diskriminering innebär att principen om människors lika värde inte upprätthålls. När en individ eller institution handlar i enlighet med samhällets rådande normer och föreställningar om invandrare är det fråga om strukturell diskriminering. Det är också viktigt att inse att konsekvensen av regler, normer och beteenden är att vissa drabbas negativt och andra påverkas positivt.[7]

Rasifiering

Rasifiering definieras oftas som kategoriseringar, tankemodeller och associationer som gör rangordningen mellan människor till ett naturligt inslag i såväl sociala relationer som maktstrukturer.[8] Det innebär att utifrån utseende tillskrivs vissa gruppegenskaper som grundar sig i samhällets idéer om ras baserat på historien och den samtida kontexten.[9]
Rasifiering eller etnifiering brukar i grund handla om ”den sociala konstruktionen av ras” - det vill säga att någon förknippas med stereotypa karaktärsdrag på grund av sitt utseende som kopplas till föreställningar om ras.

Maktanalys

Maktanalys kan definieras som en metod för att analysera självaste maktens skepnad och effekter på omgivningen samt relationen mellan de olika parterna. Maktanalys är en inlärningsprocess som hjälper personal, partners och andra aktörer för att förstå olika former av makt som förstärker marginalisering, och även för att identifiera “positiv” makt som kan

[5] https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/sexism
[6] EU parlamentet, s.1.
[7] SOU 2005:56, ss. 21-22.
[8] SOU 2005:51, s.95.
[9] Kitimbwa, s. 10

mobiliseras för att bekämpa bla. ojämlikhet. Att lära sig om makt kan utveckla individers kompetens att kunna diskutera[10].

Afrofobi

Afrofobi kan jämföras med begrepp som homofobi eller islamofobi och är ett samlingsbegrepp för rasism, diskriminering och hatbrott mot afrikaner och människor av afrikansk härkomst. Afrofobi bygger på rasistiska föreställningar och idéer av att se och behandla afrikaner och människor av afrikansk härkomst som mindervärdiga. Det återspeglar sig i grundlösa antaganden om att vissa grupper är biologiskt och/eller kulturellt överlägsna/underlägsna andra.

Islamofobi

Islamofobi är ett samlande begrepp för fördomar om och fientlighet mot islam och muslimer. I dagens Europa betraktas muslimer ofta som en homogen grupp oavsett sin individuella syn på kultur och religion. Det sprids allt mer negativa idéer om hur muslimer tänker och uppför sig vilket bla. leder till diskriminering och trakasserier. Islamofobi är ett begrepp för en form av rasism riktad mot muslimer eller personer som antas vara muslimer bara för att det inte passar in i normen.

Nykolonialism

Begreppet nykolonialism definierar hur olika i-länder fortsätter utöva kontroll över fattiga u-länder trots avkolonialiseringen, detta görs bla. genom att det fortsätter existera en viss kontroll över tredje världen genom multinationella företag, kulturell påverkan eller att en gammal koloni fortfarande är beroende av export handel etc. Relationen bygger på att u-länder är beroende av i-ländernas stöd, men att I-länder utnyttjar deras situation.

Rasprofilering

Rasprofilering är en form av särbehandling av människor efter ras, där myndigheter eller andra institutioner granskar personer av vissa raser hårdare än andra. Selekteringen tar sin utgångspunkt i en föreställning om raser och avvikelser från det uppfattat normala. Rasprofilering är en handling som går ut på att man riktar misstanke på en person/grupp som tillhör en viss ras och tex. registrerar dom på ett särskilt register pga. att man anser att en viss grupp/etnicitet/ras har endel egenskaper och betenden som kräver särskild bevaknin, man bevakar alltså inte dessa grupper för att det finns en specifik koppling utan att för man anser att det har potentialen att göra något allvarligt.

White saviorism

White seviorisim dvs. denna vita räddaren kan även förstås som den moderna versionen av “the white man's burden”. En del forskare menar att handlingen bygger på komplex, den vita mannen/kvinnan som vill hjälpa de icke-vita som måste räddas. White saviorism har en koppling till volontär-turister, dvs, folk från i-länder som betalar olika firmor för att åker till bla. länder i Afrika för att volontära under kortare tid och sedan publicerar bilder/videos på olika social medier med icke-vita barn/vuxna.

---

[10] Sida, s. 9.

Färgblindhet
Ras - eller färgblindhet återspeglar det ideala samhället där hudfärg inte har någon betydelse. Det ideala färgblinda samhället innebär att man ska sluta bedöma människor pga. dera hudfärg utan att man istället ska fokusera på det värdefulla hos individer som karaktär. Den färgblinda ideologin bygger på principer om icke-diskriminering, lika skydd inför lagen och lika möjligheter oavsett ras eller färg.

Vit feminism
Termen vit feminism definieras oftast som feminister som väljer att inte engagera sig i frågor om tex. rasism eller förtryck, utan bara förtryck mot sig och sin egna grupp dvs. att man endast kämpar för ett bättre samhälle för kvinnor som sig själva och inte andra. Vit feminism tenderar även att nedvärdera icke-normativa feminister och kvinnor från andra världen då man anser dessa som försvarslösa och förtryckta kvinnor som inte riktigt representerar det vita feminister står för.

Implicit bias
Implicit bias definieras som de attityder eller stereotypa föreställningar i samhället som påverkar våra handlingar, förståelse samt beslut på ett omedvetet sätt. Dessa fördomar som både kan gynna samt missgynna en viss grupp aktiveras omedvetet. Det stereotypa föreställningarna man har om en viss grupp är bosatt djupt i det omedvetna, fördomarna är helt enkelt inte formade av introspektion dvs, självviakttagelser.

Microaggression
Termen microaggression används för att sammanfatta de betenden samt miljöer som är fientliga, nedsättande, stereotypa eller negativa attityder och förolämpningar mot marginaliserade grupper både omedvetet samt medvetet. Dessa handlingar skiljer sig åt från implicit bias på det sätt att det endast bygger på missgynnade handlingar mot en viss grupp/person.

Referenser

Cambridge Dictionary, Uppslagsord: Tokenism, Sexism
https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/sexism
https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/tokenism

EU Parlamentet, Resolution on Homophobia in EU (2006-01-18) P6_TA(2006)0018

http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2006-0018&format=XML&language=EN

Kitimbwa, Sabuni (2019), *Vit, svart eller brun - Handboken om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg*. Vidga Normen.

Normkritik 2013-12-03
https://www.jamstall.nu/fakta/normkritik/

SOU 2005:51
http://www.temaasyl.se/Documents/Offentliga%20utredningar%20och%20rapporter%20(sv)/SOU%202005_41a.pdf.

SOU 2005:56
https://www.regeringen.se/49bb01/contentassets/0cf1e0d4944d469bb237b6b0945d08fe/det-blagula-glashuset---strukturell-diskriminering-i-sverige-del-1---missiv-t.o.m.-kapitel-4

Sida, Petit. Jethro, (2013), *Power Analysis: A Practical Guide*
https://www.sida.se/contentassets/83f0232c5404440082c9762ba3107d55/15332.pdf