



Sverok

SVEROKS LIKABEHANDLINGSPLAN

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	3
Upplägg	4
Begreppslista	5
MÅL OCH ÅTGÄRDER	
Effekterna med Sveroks likabehandlingsarbete	8
Effekter, delmål och åtgärder	9
<i>Team Sverok</i>	9
<i>Förbundsstyrelsen och valberedningen</i>	12
<i>Riksmötet</i>	14
<i>Kommunikation</i>	25
<i>Medlemsföreningar</i>	29
UTVÄRDERING OCH UPPFÖLJNING AV	
LIKABEHANDLINGSPLANEN	
Utvärdering och uppföljning av effekterna	32
Utvärdering och uppföljning av delmålen	32

INLEDNING

Sedan sommaren 2012 driver Sverok tillsammans med Ung Media projektet NAB (Normer, Attityder och Beteenden). Projektets huvudsakliga mål är att skapa mer jämlika förbund; förbund som fortlöpande och genomgående arbetar för jämställdhet och mångfald såväl som mot diskriminering.

Första steget var att göra en kartläggning av rådande normer och deras effekter, samt de värderingar och maktstrukturer som genomsyrar förbundet idag. Kartläggningen¹ pågick i åtta månader och resulterade bland annat i denna likabehandlingsplan.

Planen är ett omfattande dokument som samlar en mängd effekter, delmål och förslag på åtgärder. Effekterna ska ange riktningen för Sveroks långsiktiga likabehandlingsarbete. Delmålen är kopplade till konkreta åtgärder som sträcker sig över cirka ett år.

Sveroks förbundsstyrelse har valt ut vissa mål och åtgärder att satsa på under verksamhetsåret 2014. I dokumentet ”Handlingsplan likabehandling 2014” kan du se vilka som ansvarar för olika åtgärder, när de ska vara uppnådda och hur förbundet ligger till i arbetet.

Vi vill med det här dokumentet visa vad Sverok gör för att bli ett mer jämställt och mångfaldspräglat förbund som välkomnar alla, oberoende av bakgrund och förutsättningar. Genom att möjliggöra för fler att ta del av det vi gör kan vi också förverkliga förbundets vision:

”PÅ EGNA VILLKOR OCH GENOM VÅR IDEELLA KRAFT.
EN STARK OCH LEVANDE SPELHOBBY.”

Sveroks grundläggande värden finns också uttryckta i *Sveroks politiska plattform*, i *Strategin för Sverok 2012-2016* och i *Sveroks Vision*.

Vi hoppas att det här dokumentet kan tjäna som en inspirationskälla för de som ska skapa eller se över sin likabehandlingsplan. Vi vill också bidra med konkreta förslag på åtgärder för olika typer av problem och utmaningar.

1 Rapporter från kartläggningen hittar du här <http://www.ungmedia.se/kartlaggning/>

UPPLÄGG

Planen är indelad i fem olika områden centrala för Sveroks verksamhet. Dessa områden är Team Sverok¹, Förbundsstyrelsen och valberedningen, Riksmötet, Kommunikation, samt Medlemsföreningar. För varje huvudområde finns en eller flera effekter² och delmål samt förslag på åtgärder formulerade enligt följande struktur:

EFFEKT

Beskriver den övergripande målbilden

DELMÅL

Beskriver det kortsiktiga delmålet

PROBLEMBILD

Beskriver situationen som motiverar målet

VAD

Beskriver vilken åtgärd som ska göras för att uppnå delmålet

VEM

Beskriver vilka som ansvarar för att genomföra åtgärden

NÄR

Beskriver när åtgärden ska vara genomförd

RESURS

Beskriver vilka resurser som uppskattas behövas

UTVÄRDERAS AV

Ange vem eller vilka som ansvarar för att delmålet utvärderas.

Efter huvuddelen följer en avslutande del som handlar om utvärdering och uppföljning.

OBS! Detta dokument är menat som ett översiktligt sätt att ta del av likabehandlingsplanen, och se vilka mål och åtgärder förbundet prioriterar under 2014. I det här dokumentet finns inte rubrikerna "Vem", "När", "Resurs" och "Utvärderas av" med på grund av utrymmesmässiga skäl. De finns dock med i dokumentet "Handlingsplan likabehandling 2014", som kontinuerligt uppdateras. De rubrikerna är avgörande att definiera för att uppnå förändring.

1 Team Sverok är det interna namnet på den anställda personalen på Sveroks kansli samt de arvoderade medlemmarna i styrelsen.

2 Effekt i denna likabehandlingsplan definieras som de långsiktiga effekterna som arbetet med likabehandling kommer ha på förbundet.

BEGREPPSLISTA

Diskriminering (i sin vardagliga betydelse)

Att personer eller grupper indirekt eller direkt behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation.

(OBS! Inte detsamma som diskriminering enligt lag.)

Diskriminering enligt lag

När en person behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och det finns en koppling till någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna. Det ska även ske inom något av de samhällsområden som skyddas enligt lag, exempelvis arbetslivet eller skola. Det ska finnas ett beroendeförhållande mellan den som diskriminerar och den som blir diskriminerad, eller handla om att den som är ansvarig för att utreda trakasserier och påtalad diskriminering inte gör det. Diskrimineringslagen gäller i regel inte inom föreningslivet.

Diskrimineringsgrunder som skyddas av lagen

Etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet eller könsuttryck, religion och annan trosuppfattning, sexuell läggning, samt ålder.

(Dessa termer definieras även var för sig i denna ordlista.)

Diskriminerande normer

Se Normer.

Etnisk tillhörighet

Tillhörighet till en grupp av människor som har samma kultur, talar samma språk eller kommer från samma område i världen som en själv.

Exkludera

Att hindra en person eller en viss grupp från att delta i ett sammanhang, antingen genom aktiva val eller genom att göra sammanhanget omöjligt att delta i för personen/gruppen.

Funktionsnedsättning

En varaktig fysisk, psykisk eller begåvningsmässig nedsättning av en persons funktionsförmåga som beror på skada eller sjukdom. Funktionsnedsättning är det begrepp som används i diskrimineringslagen. Det är dock vanligt att prata om olika personers funktionalitet, istället för att prata om det som just nedsättningar.

Hen

Detta är ett könsneutralt personligt pronomen som används på samma sätt som hon och han.

Jämlikhet

Att sträva efter jämlikhet är att sträva efter alla människors lika värde, likhet inför lagen, samt lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Jämställdhet

Innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Kön

En socialt konstruerad kategori som används för att dela in människor i grupperna "män" och "kvinnor".

Könsuttryck

Hur en person uttrycker sitt kön. Det gör du till exempel genom kläder, kroppsspråk, frisyr, socialt beteende, och din röst.

Könsidentitet

En persons självupplevda kön, det vill säga det kön du känner dig som.

Likabehandlingsarbete

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Det är viktigt att tänka på att likabehandling inte betyder att alla ska behandlas likadant. Det handlar mycket om att man tar hänsyn till individens behov och förutsättningar för att kunna skapa förutsättningar för alla att använda sig av sina rättigheter och möjligheter. Med andra ord arbetar man för att skapa lika villkor.

Maktmättningsrapport

Under Sveroks Riksmöte 2012 genomfördes en så kallad "maktmätning" av Diskrimineringsbyrån Uppsala. Maktmätningen baseras på en metod som Vi Unga tog fram och som syftar till att synliggöra var makten ligger på ett årsmöte genom att till exempel mäta talartid, granska den fysiska tillgängligheten och förekomsten av härskartekniker.

Mångfald

Strävan efter mångfald är strävan efter att många olika perspektiv, erfarenheter och bakgrunder ska kunna finnas med på lika villkor i ett givet sammanhang.

Normer

Oskrivna regler, förväntningar och ideal som handlar om vad som anses vara positivt, önskvärt och fördelaktigt, och vad som inte anses vara det. Normer förändras över tid och är olika i olika situationer. De får konsekvenser i lagstiftning, politiska beslut, praxis och bemötande. Sverok tror att samhällets starka normer kring hur vi "bör" och "ska" vara är en viktig orsak till diskriminering. Därför pratar vi ibland om diskriminerande normer.

Normkritik

Normkritik är sätt att arbeta på och tänka för att öka rättvisan i olika sammanhang. Fokus ligger på att synliggöra normer och deras samverkan med makt.

Normmedvetenhet

Att vara medveten kring normernas betydelse, effekter och samverkan med makt.

Sexuell läggning

Sexuell läggning handlar om vilket kön de personer som man vanligtvis blir kär i eller kåt på har. De vanligaste kategorierna för sexuell läggning är heterosexuell, homosexuell, och bisexuell.

Talande Webb

Talande Webb är ett uppläsande hjälpmedel som är gratis för användaren. Det är ett hjälpmedel som skiljer sig från enkla lyssnafunktioner på flera sätt. Med

Talande Webb kan användaren själv välja vilket lässtöd hen behöver.

Team Sverok

All anställd personal samt arvoderade styrelseledamöter inom Sverok.

Tillgänglighet

Om en lokal eller verksamhet är helt tillgänglig fungerar den för alla personer oavsett funktionalitet. Tillgänglighet innefattar allt från fysiska saker, så som trösklar och trappor, till saker som inte syns, så som bemötande och information.

Trakasserier

Att utsätta någon eller några för handlingar som kränker personen/personernas värdighet, till exempel mobbning, utfrysning eller förtal.

Religion eller annan trosuppfattning

En världsreligion eller en tro som är att likställa med en religion.

Ålder

Uppnådd livslängd.

MÅL OCH ÅTGÄRDER

Utifrån Sveroks centrala områden – Team Sverok, Förbundsstyrelsen och valberedningen, Riksmötet, Kommunikation samt Medlemsföreningar – har både effekter och delmål tagits fram.

EFFEKTERNA MED SVEROKS LIKABEHANDLINGSARBETE

Team Sverok

- A. Alla känner sig välkomna och trygga i Team Sverok.
- B. Alla kan vara delaktiga på lika villkor i Team Sverok.

Förbundsstyrelsen och valberedningen

- C. Alla känner sig välkomna och trygga i förbundsstyrelsen och valberedningen

Riksmötet

- D. Ombuden på Riksmötet avspeglar medlemsbasen.
- E. Deltagandet i ombudsvalet ska öka avsevärt.
- F. Riksmötet ska genomsyras av ett likabehandlings- och antidiskrimineringsperspektiv.
- G. Alla ombud känner att de kan, vill, vågar, och framförallt att de får, ta plats och att deras åsikter är viktiga under Riksmötets alla delar.
- H. Riksmötet präglas av ett jämlikt deltagande.
- I. Alla känner sig välkomna och trygga på Riksmötet.

Kommunikation

- J. Bildbanken visar olika typer av medlemmar och synliggör faktisk såväl som önskvärd mångfald i förbundet med fokus på positiva och aktiva roller.
- K. Kommunikationen genomsyras av ett funktionellt tänk samt ett likabehandlings- och antidiskrimineringsperspektiv.
- L. Klimatet på Sveroks sociala medier är välkomnande och tryggt.
- M. Sverok når ut till alla sina medlemmar.

Medlemsföreningar

- N. Sveroks enskilda medlemmar känner sig trygga och delaktiga i sina föreningar. De upplever sina föreningar som tillgängliga och språkbruket samt konflikthanteringen som positiva.

EFFEKTER, DELMÅL OCH ÅTGÄRDER FÖR SVEROKS CENTRALA OMRÅDEN

TEAM SVEROK

EFFEKT A

Alla känner sig välkomna och trygga i Team Sverok.

Delmål A:1

Alla i Team Sverok ska kunna ta upp ämnen som de vill ta upp och ingen ska känna sig exkluderad eller kränkt på grund av sin ålder, könsidentitet/könsuttryck, etniska tillhörighet, sexuella läggning, religion/trosuppfattning, socioekonomiska status eller funktionalitet

• Problembeskrivning

Under kartläggningen blev det tydligt att det kan förekomma nedvärderande språkbruk eller skämt om personer på grund av deras ålder, könsidentitet/könsuttryck, etniska tillhörighet, sexuell läggning, religion/trosuppfattning, socioekonomiska status eller funktionsnedsättning. Till exempel kan det förekomma skämt om troende vilket tyder på en underliggande norm där religion ses som något exotiskt och som därmed ifrågasätts. Dessutom förekommer det att det pratas negativt om personers ålder vilket tyder på en attityd där att vara ung likställs med att vara oerfaren och med att veta mindre. Det anses dock även vara uttryck för en politisk konflikt mellan ”gamla Sverok” och ”nya Sverok”, där anhängare av den första kallas för ”enter” och anhängare av den sistnämnda för ”kidsen” (oavsett hur gamla personer i båda falanger egentligen är). Därutöver kartlades användandet av en speljargong som exkluderar alla personer inom Team Sverok som inte är spelare.

Negativ jargong är en tydlig indikator för vad som är norm i ett visst sammanhang och tyder på att det saknas medvetenhet och kunskap kring normer och deras effekter.

Under kartläggningen blev det dessutom tydligt att det inom Team Sverok finns en viss tystnadskultur kring saker som rör privatlivet och religion/trosuppfattning. Detta kan bero på att det inte är tydligt vad man får prata om. Det kan också bero på att det finns en heteronormativ och en religionskritisk norm som man rädd för att bryta mot varför man hellre är tyst.

Ett annat upplevt problem är att man inom Team Sverok utgår ifrån att personer vill bli tilltalade med det pronomen som motsvarar deras utseende, vilket kan såra transpersoner. Detta tyder på en underliggande cisnorm, det vill säga normen om att allas juridiska kön, biologiska kön, könsidentitet och könsuttryck är linjära och hänger ihop.

• Vad?

1. Jobba för ett öppet och tryggt klimat
 - a. Ta fram en gemensam definition av önskat klimat
 - b. Skapa utrymme i slutet av möten för att utvärdera klimatet
 - c. Utse en person vars uppgift är att under större möten (förbundsstyrelsemöten, samverkansmöten) har extra koll på jargongen och eventuellt förekommande exkluderande språkbruk.

Personens observationer ska lyftas fram i utvärderingen på varje förbundsstyrelsemöte.

- d. Utse en person som förtroendevalda och anställda kan vända sig till ifall de skulle känna sig kränkta, diskriminerade, utanför eller illa till mods och ifall att de inte vill/kan ta upp det med hela förbundsstyrelsen. Skapa en uppdragsbeskrivning och riktlinjer för denna person
- e. Inkludera en pronomenrunda vid möten där man presenterar sig för varandra; ta med denna åtgärd som en punkt i en "Checklista för tillgängliga evenemang och möten".

2. Utbilda

- a. Varje ny förbundsstyrelse ska tillsammans med kansliet ha en övergripande utbildning om normer, makt och mångfald.
- b. Varje förbundsstyrelse ska tillsammans med kansliet delta i en fördjupande utbildning inom ett mångfaldsrelaterat ämne.

3. Tydlighet

- a. Var tydligt med vad Sverok står för genom att gå igenom likabehandlingsplanen med alla nyvalda och nyanställda.

Delmål A:2

Alla som söker en tjänst hos Sverok ska ha lika förutsättningar i rekryteringsprocessen och sökande med olika bakgrunder och erfarenheter uppmuntras.

• Problembeskrivning

Sveroks anställda är väldigt homogena när det gäller ålder, sexualitet, etnisk tillhörighet, utbildningsnivå, religion/trosuppfattning, funktionsförmåga, hudfärg med mera. Detta kan vara ett tecken på en snäv rekrytering som är känslig för att andra faktorer än kompetens avgör vem som får tjänsten. Rekryteringsriktlinjer som inkluderar ett antidiskriminerings- och mångfaldsperspektiv finns i nuläget inte.

• Vad?

1. Granska rekryteringsmaterial utifrån ett antidiskriminerings- och mångfaldsperspektiv och lämna därefter ett förslag som inkluderar dessa perspektiv.
2. Gå utbildning i normkritisk rekrytering (till exempel Interfems material och utbildning "Rekrytera rätt").

EFFEKT B

Alla kan vara delaktiga på lika villkor i Team Sverok.

Delmål B:1

Ingen ska uteslutas från informella sammanhang på grund av att lokalen/aktiviteten inte är tillgänglig för personen på grund av personens funktionsnedsättning eller socioekonomiska situation.

• Problembeskrivning

Det visade sig att det i planeringen av aktiviteter som sker utanför arbetstiden inte tas hänsyn till om aktiviteten i sig kan vara ett hinder för personer på grund av deras funktionsnedsättning eller socioekonomiska situation.

- Vad?

Göra det till en rutin att höra sig för särskilda behov och önskemål i god tid för att kunna ta hänsyn till dessa i planeringen av aktiviteten.

Delmål B:2

Skrift- och talspråket ska kunna förstås av alla som har grundläggande kunskap i svenska.

- Problembeskrivning

Det visade sig att det i regel används ett väldigt akademiskt språk inom Team Sverok, vilket blir till ett hinder för alla som inte är vana vid det språket.

- Vad?

1. Fortsätt jobba för att medvetandegöra exkluderande språk, till exempel genom jargongspelet¹ eller/och utse en person vars uppgift är att ha extra koll på jargongen och eventuellt förekommande exkluderande språkbruk. Personens observationer ska lyftas fram på samverkansmöte och i utvärderingen av varje förbundsstyrelsemöte.

2. Utbilda personal i att skriva lättläst, alternativt utbilda en eller två anställda i Team Sverok som kan vidareförmedla tips och råd om att lära sig skriva lättläst.

Delmål B:3

Ingen ska behöva känna sig tvungen att spendera mer pengar än vad man har råd med eller vill spendera när det gäller aktiviteter som sker i samband med jobbet/förbundsstyrelsearbetet.

- Problembeskrivning

Under kartläggningen blev det tydligt att det inom Team Sverok ofta förutsätts att alla har råd och lust att lägga ut pengar för lunch, afterwork och presenter. Detta osynliggör alla som inte har råd och gör att man känner sig obekvämt om man skulle bryta mot denna norm.

- Vad?

1. Ha fortsatt dialog kring kostnader i samband med jobbet/förbundsstyrelsearbete och om hur dessa bör och kan hanteras.

1 Jargongspelet är ett enkelt spel som Team Sverok tog fram för att uppmärksamma varandra och sig själva på jargong som kan uppfattas som exkluderande av andra.

FÖRBUNDSSTYRELSEN OCH VALBEREDNINGEN

EFFEKT C

Alla känner sig välkomna och trygga i förbundsstyrelsen och valberedningen

Delmål C:1

Alla medlemmar i förbundsstyrelsen ska känna sig trygga i vad som gäller för dem och deras eventuella politiska engagemang/uppdrag.

- Problembeskrivning

Under kartläggningen blev det tydligt att det finns en osäkerhet bland förtroendevalda vad som gäller det personliga politiska engagemanget och politiska uppdrag.

- Vad?

1. Ett lämpligt dokument tas fram som ska skapa tydlighet i frågan om politiskt engagemang och uppdrag som förtroendevald/arvoderad.

2. Arvoderingsbestämmelserna ses över och förtydligas med avseende till arvoderades möjlighet till politiskt engagemang och uppdrag

Delmål C:2

Personer ska nomineras utifrån sin kompetens och ingen ska missgynnas på grund av ålder, kön, etnisk tillhörighet, funktionalitet eller familjesituation.

- Problembeskrivning

Personer som kandiderar och nomineras till förbundsstyrelsen är ofta väldigt homogena när det kommer till ålder, kön, etnisk tillhörighet, familjesituation och funktionsförmåga. Detta kan bero på att det finns underliggande normer som både påverkar vilka personer som uppfattas som lämpliga och kompetenta att sitta i förbundsstyrelsen och vilka som vågar kandidera.

Att till exempel få personer med neuropsykiatriska funktionshinder, som har familj, eller inte pratar flytande svenska kandiderar och nomineras kan också beror på att viljan om att skapa förutsättningar för deltagande på lika villkor inte kommuniceras tydligt.

En annan aspekt kan tänkas vara att man inte söker aktivt efter underrepresenterade grupper, så som kvinnor, utan att det är kontakter som avgör vilka som bli nominerade. Ytterligare en aspekt som kan förklara varför gruppen som kandiderar är väldigt homogen kan vara att många inte ha en tydlig bild på vad styrelsearbete på förbunds nivå innebär, vad som krävs för att kunna göra det och varför folk gör det.

- Vad?

1. Ta fram riktlinjer för valberedningens arbete

- a. Erbjud valberedningen en utbildning inom normmedveten rekrytering av en extern och kompetent person.
- b. Uppdatera riktlinjer för valberedningens arbete.

2. Ta fram tydliga kompetensprofiler

- a. Ha en diskussion kring kompetenskrav; vilka kompetenser är rimliga att kräva av personer som sitter i en styrelse för ett ungdomsförbund,

vad ser vi som en kompetens, vilka gynnas och missgynnas av vår syn på kompetens?

b. Ta fram tydliga kompetenskrav för de olika poster som förtroendevald.

3. Gör en ”styrelsekampanj” med syftet att förtydliga vad styrelsearbete på förbunds nivå innebär och kräver, skapa förebilder (”kan hon kan jag”) och att göra styrelsearbete på förbunds nivå mer attraktiv.

4. Leta aktivt efter kandidater från underrepresenterade målgrupper.

5. Valberedningen ska redogöra för Riksmötet på vilket sätt de har jobbat och verkat för att delmålet ska uppfyllas.

RIKSMÖTET

EFFEKT D

Ombuden på Riksmötet avspeglar medlemsbasen.

Delmål D:1

75 % av deltagarna ska vara under 26 år gamla och 50 % av deltagarna ska vara förstagångare.

• Problembeskrivning

Deltagarna på Riksmötet avspeglar inte medlemsbasen när det gäller ålder och erfarenhet. Det saknas unga deltagare – 2012 var 91 % av Sveroks medlemmar under 26 år gamla, jämfört med 52 % av de valda representanterna på Riksmötet. Dessutom verkar erfarenhet vara en förutsättning för att få åka till Riksmötet – 31 % av deltagarna deltog för första gången, 69 % har varit på flera Riksmöten. Vägen från att bli medlem i en Sverok-ansluten förening till att bli ombud på Riksmötet är lång; de flesta har varit medlem i en förening i flera år innan de åker till ett Riksmöte – 13 % har varit med i Sverok i två år eller mindre, resten har varit med längre än så och den absoluta majoriteten har varit medlem i Sverok i 6–10 år (43 %). Som en förutsättning för att bli vald nämndes att man behöver ha kontakter, vilket indirekt diskriminerar yngre medlemmar som inte har kunnat skaffa så många kontakter i förbundet.

• Vad?

1. Utredning av ombudsvalssystemet

- a. Utredningen ska svara på huruvida omvalssystemet bidrar till ombudens homogena sammansättning och ska ta fram konkreta ändringsförslag på hur man kan lägga upp systemet för att främja att ombuden representerar medlemsbasen
- b. Den eller de som får i uppdrag att göra utredningen ska utbildas inom normkritik och mångfald
- c. Utredningen ska ta ställning till följande förslag:
 - Lägg in olika filter i valsystemet (kön, antal tidigare Riksmöten, ålder, verksamhetsgren) för att på ett enkelt sätt kunna ordna kandidaterna
 - Lägg in en funktion som möjliggör att man via sociala media kan förmedla att man tycker en viss kandidat är bra
 - Ålderskvotering

2. Utvärdera satsningar som görs i år. (Planerade satsningar är: kallelsefilm, ombudsmosaik, anonyma kärlekssystem, film med läsanvisning om hur man läser möteshandlingar, frågestund på mycket djupare nivå än 2012 med intervjuer, inslag, påminnelser, tävling i förbundsstyrelsen.)

3. Förbättra information om ombudsvalssystemet

- a. De som informerar om ombudsvalssystemet ska utbildas i att skriva på ett ännu mer välkomnande och inkluderande sätt och göra det i arbetet inför Riksmötet.
- b. Bilda en arbetsgrupp som granskar möteshandlingarna utifrån sin funktionalitet och ett antidiskrimineringsperspektiv

4. Förbättra information om Riksmötet riktat till unga och nya medlemmar

- a. Ring runt till nyantagna medlemsföreningar och informera om

- Riksmötet och vad det innebär
- b. Skicka kallelsen till Riksmötet till alla medlemmar och inte endast till föreningsstyrelser

Delmål D:2

Fler ombud återkommer ett andra år.

- Problembeskrivning

Antal ombud som deltar en andra gång på Riksmötet är förhållandevis låg. Detta kan tyda på att de som deltog en gång inte känner för att komma tillbaka vilket i sin tur kan bero på att många deltagare upplever klimatet som hårt och stressigt. I enkäten som delades ut i samband med maktmätningen angav 23 % att ett ”bättre klimat för att uttrycka sina åsikter” skulle göra att de skulle känna sig mer delaktiga.

- Vad?

1. Införa ett mentorssystem

- a. Förbundsstyrelsen utser en person som tillsammans med mångfalds-koordinatören tar fram ett mentorssystem. Förslagsvis kan en person som har deltagit i ett eller flera kongress vara mentor för en grupp av fem personer som deltar för första gången.
- b. Mentorssystemet ska dokumenteras på ett sätt som gör det lätt för andra att ta över det.
- c. Mentorerna ska utbildas inför Riksmötet, helst via ett fysiskt möte men en distansutbildning är också tänkbart.
- d. Mentorerna ska i sin tur ha en handledare under Riksmötet.
- e. Mentorssystemet ska utvärderas internt och av deltagarna.

2. Utvidga tiden för Riksmötet.

3. Ta fram och hålla i en årsmötesutbildning inför Riksmötet som riktar sig till alla deltagare (inkl. mötespresidiet, anställda och förbundsstyrelsen). Årsmötesutbildningen ska förutom en utbildning i årsmötesformalia framförallt fokusera på frågor som rör mötesklimatet, vilket bland annat innebär att prata om normer och språket. Förbundsstyrelsen ska utse en person som tillsammans med mångfaldskoordinatören tar fram en årsmötesutbildning.

- a. Årsmötesutbildningen ska dokumenteras på ett sätt så att andra kan ta över och använda den.
- b. Årsmötesutbildningen ska utvärderas internt och av deltagarna.

Delmål D:3

Riksmötet, men även andra evenemang som arrangeras av Sverok Riks som Slagen och förbundskonferenser, ska vara tillgängliga för och upplevas som inkluderande av anhängare från världsreligionerna eller asatron.

- Problembeskrivning

Det fanns endast kristna eller asatroanhängare på det Riksmöte där undersökningen genomfördes; bland annat islam, judendom, buddhism och hinduism var orepresenterade. Det finns tyvärr ingen medlemsstatistik sett till religion i förbundet som helhet att jämföra med. Att dessa religioner inte finns på Riksmötet kan självklart bero på att det inte finns några anhängare av dessa religioner bland Sveroks medlemmar. Det kan dock också bero på att Riksmötet inte upplevs som tillgänglig av troende anhängare av dessa religioner. Till exempel

visade kartläggningen att skämt om troende bland medlemsföreningar och Team Sverok förekommer vilket tyder på en underliggande norm där religion ses som något exotiskt och som därmed ifrågasätts. En annan aspekt är att man visserligen ser till att Riksmötets datum inte krockar med annat evenemang, skolsemester med mera men att det inte finns någon rutin för att undvika att Riksmötet krockar med olika religiösa högtider vilket innebär risken att omedvetet exkludera en del personer på grund av sin religionstillhörighet.

- Vad?

1. Ta fram en ”Checklista för tillgängliga evenemang och möten”, där i kommer en punkt vara att kolla i en multireligiös almanacka för att säkerställa att valet av datum inte utgör ett hinder att delta för troende personer.

2. Skapa normmedvetenhet på olika sätt och arenor

- a. Ta fram och hålla i en årsmötesutbildning (se åtgärd 3 under delmål D:2)
- b. Utbilda: Se till att projektledarna för de olika evenemang, eller en annan lämplig person, har gått en utbildning om normer och tillgänglighet med fokus på evenemang.

Delmål D:4

Det ska finnas fler personer med annan etnicitet än svensk eller europeisk på Riksmötet.

- Problembeskrivning

Personer med annan etnicitet än svensk eller europeisk finns inte på Riksmötet. Det finns tyvärr inte någon medlemsstatistik att jämföra med men antagandet är att det finns medlemmar med annan etnicitet än svensk eller europeisk. Att dessa inte finns representerade på Riksmötet kan bero på att förbundet marknadsför sig endast till vita och/eller att dessa personer vanligtvis inte sitter i föreningars styrelser och därför inte heller får information om Riksmötet.

- Vad?

1. Göra marknadsföringsmaterialet mer mångfaldspräglat, se delmål J:1.
2. Skicka kallelsen till alla medlemmar, inte endast till föreningsstyrelserna

Delmål D:5

Fler verksamhetsgrenar ska finnas representerade på Riksmötet.

- Problembeskrivning

Deltagare representerade inte Sveroks verksamhetsgrenar. 51 % av de valda representanterna sysslar med bordsspel (som omfattar rollspel, brädspel och figurspel) 23 % med levande spel och 17 % med digitala spel. Digitala spel är tydligt underrepresenterade sett till mängden utövare i förbundet som helhet.

- Vad?

1. Förbättrad information om Riksmötet riktat till unga och nya medlemmar (se åtgärd 4 under delmål D:1)

Delmål D:6

Alla distrikt ska vara representerade i form av minst en person per distrikt på Riksmötet.

- Problembeskrivning

Endast 7 distrikt var representerade under Riksmötet 2012 (plus vissa som var representerade genom ombud/reserver). En del distrikt var inte representerade alls.

- Vad?

Diskutera distrikten närvaro och roll på Riksmötet och bestäm om målet borde vara att alla distrikt ska finnas representerade på Riksmötet. Om så är fallet:

- a. Bjud aktiv in alla distrikt till Riksmötet
- b. Ge Riksmötesutredningen i uppdrag att även se över möjligheten att distrikten skall ha rösträtt

EFFEKT E

Deltagandet i ombudsvalet ökar avsevärt.

Delmål E:1

Åtminstone en tredjedel av Sveroks medlemsföreningar ska rösta.

- Problembeskrivning

Deltagande i ombudsvalet var väldigt lågt vilket är ett problem för ett demokratiskt förbund. Antagandet är att orsaken är ombudsvalsystemet och att informationen om hur systemet fungerar inte når ut på ett tillräckligt lockande och lättförståeligt sätt. En annan anledning tros vara att många inte upplever att Riksmötet är relevant för dem.

- Vad?

1. Utredning av ombudsvalssystemet (se åtgärd 1 under delmål D:1)
2. Utvärdera satsningar som görs i år (se åtgärd 2 under delmål D:1)
3. Förbättra information om ombudsvalssystemet (se åtgärd 3 under delmål D:1)
4. Förbättra information om Riksmötet (se åtgärd 4 under delmål D:1)

EFFEKT F

Riksmötet genomsyras av ett likabehandlings- och antidiskrimineringsperspektiv.

Delmål F:1

Rekryteringen av mötespresidiet sker enligt demokratiska principer.

- Problembeskrivning

Mötesordföranden har alltid varit en man. Personen har inte rekryterats utifrån sin kompetens utan det har helt enkelt "blivit så". Mötesordföranden har dessutom själv valt vilka personer som ska sitta med honom i presidiet. Detta är en tydlig brist på intern demokrati.

- Vad?

1. Ta fram en tydlig kompetensprofil för mötespresidiet
2. Ta fram riktlinjer för valet till mötespresidiet

Delmål F:2

Mötespresidiet ska aktivt jobba för ett jämlikt och inkluderande möte.

- Problembeskrivning

Presidiet och framför allt mötesordföranden har en stor maktposition och har stora möjligheter att påverka klimatet på mötet. Vilka som leder Sveroks Riksmöte sänder dessutom viktiga signaler.

- Vad?

1. Skicka mötespresidiet på utbildning om normkritik och inkluderande mötesformer.
2. Uppmuntra presidiet till att fördela arbetet mellan sig, så att alla från presidiet hörs och syns.
3. Ändra möbleringen i rummet, till exempel hästsko i stället för biosittning.
4. Mötespresidiet ska redogöra för Riksmötet på vilka sätt det jobbar för skapa ett jämlikt och inkluderande möte

Delmål F:3

Alla ska få tala och blir sedda samt lyssnade på när de har ordet.

- Problembeskrivning

Kartläggningen har visat att mötesklimatet delvis upplevs som väldigt tufft och hårt. Till exempel används en del härskartekniker i form av att personer tystas ner ("Åh nej, måste vi diskutera det här igen?") och genom att använda många svåra begrepp som gör det svårare för andra att ifrågasätta det som sades. Att avalberedningen ryta varandra var också vanligt förekommande. I enkäten som delades ut i samband med maktmätningen svarade flera personer att de inte haft utrymmer att uttrycka sina åsikter (17 % svarade med något av de tre lägsta alternativen på sexgradig skala). Lottsystemet som är knutet till talarlistan nämndes som en bakomliggande faktor. Några hade upplevt det som att deras förslag direkt mötte motstånd, och till exempel skämtas bort. Någon liknade debatterna vid retoriska uppvisningar utan egentligt syfte att komma fram till något, till exempel ansågs det att vissa personer använder strategin att fylla talarlistan för att blockera ut olikänkande. Ganska många känner ett motstånd mot att prata i talarstolen.

Språkbruket upplevdes delvis som väldigt hårt, som exempel anges tonen på IRC eller ett nedvärderande språkbruk och/eller skämt om personer på grund av sin religionsuppfattning, kön, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning och utseende (till exempel upplevdes det som inte okej att vara finklädd i kostym).

- Vad?

1. Införa ett mentorssystem (se åtgärd 1 under delmål D:2).
2. Ta fram och hålla i en årsmötesutbildning inför Riksmötet som riktar sig till alla deltagare, inklusive mötespresidiet, anställda och förbundsstyrelsen. (Se åtgärd 3 under delmål D:2.)
3. Diskutera och besluta om det går att köra Riksmötet utan talarstol

4. Inför funktionen demokratifrämjare i presidiet vars uppgift är att ha extra koll på jargongen och eventuellt förekommande exkluderande språkbruk. Demokratifrämjaren ska kunna begära ordet när som helst under mötet. Demokratifrämjaren bör ha eller förses med den kompetens som krävs.

5. Ta fram och erbjud en debattskola för personer som är ovana att debattera eller vill träna sig i det.

6. Uppdatera och sprida förhållningsregler för internetfora som IRC och utser en moderatorer medan Riksmötet pågår.

Delmål F:4

Ingen ska missgynnas eller avstå från deltagande på grund av mötets effektivitet.

- Problembeskrivning

Bristande tid i plenum är en annan problematisk aspekt. För vissa medför tidsbristen att de står över från att prata till förmån för andra som kanske vill mer. Mötets effektivitet premierar äldre och mötesvana personer och missgynnar de som av olika skäl behöver lite reflektionstid innan den ger sig upp i talarstolen.

- Vad?

Utvidga Riksmötets tid.

Delmål F:5

Ingen ska känna sig kränkt eller exkluderad på grund av sin religionsuppfattning, kön, könsidentitet/könsuttryck, ålder, sexuell läggning, etniska tillhörighet, funktionsnedsättning, politiska åskådning och utseende.

- Problembeskrivning

I enkäten som delades ut i samband med maktmätningen frågades även om personer kände sig kränkta och/eller diskriminerade under Riksmötet. En del personer (9 %) svarade att de hade blivit utsatta för kränkande behandling (verbala och psykiska kränkningar, sexuella trakasserier) under Riksmötet 2012. Några deltagare exemplifierar sexuella trakasserier med ovälkommen beröring. Andra anger att de har blivit tilltalad med "lilla gumman". 4 % anger dessutom att de har blivit diskriminerade. Dessa exemplifierades med att man känner sig hindrad att tala och att man utsetts för sexuella trakasserier. Någon talade om ett fokus på städer och att detta blir orättvis för de som bor och verkar i andra områden.

- Vad?

1. Alla åtgärder som ska främja ett bättre klimat, se delmål F:2.

2. Ta fram en handlingsplan som beskriver vad som ska göras och av vem när någon känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt. Planen ska gälla på alla evenemang som Sverok Riks anordnar.

EFFEKT G

Alla ombud känner att de kan, vill, våga och framförallt att de får ta plats och att deras åsikter är viktiga under Riksmötets alla delar.

Delmål G:1

Alla ska ha förberett sig inför Riksmötet och känner sig trygga i att lämna förslag inför och under mötets gång.

- Problembeskrivning

Maktmätningen har visat att det finns en hel del personer (12 %) som inte hade förberett sig alls inför Riksmötet detta är problematiskt och påverkar med stor sannolikhet dessa personers möjlighet till att vara delaktig i Riksmötet.

Dessutom visades att många av de som är på sitt första Riksmöte i enkäten som delades ut inför mötet anger att de inte kommer att delta i diskussionen i plenum eller att de inte vet om de kommer att göra det. Efter mötet visades att det endast är 5–6 av 37 personer som deltog för första gången som sa något på sitt första Riksmöte. Nästan hälften vet inte eller kommer inte delta i diskussionen i plenum.

Det visade sig också att de som lägger förslag under Riksmötet inte avspeglar ombudens representation. Till exempel lägger män fler förslag än kvinnor, de som är över 31 år gamla lägger mer än hälften av alla förslag och de som varit medlem i 11–20 år lägger flest förslag.

- Vad?

1. Alla åtgärder som ska främja ett bättre klimat, se delmål F:2.

2. Jobba med utformningen av möteshandlingarna

- a. Fokusera på att skriva lättförståeliga och funktionella möteshandlingar.
- b. Utbilda personen som skriver möteshandlingar i att skriva lättläst
- c. Bilda en arbetsgrupp som granskar möteshandlingar utifrån sin funktionalitet och ett antidiskrimineringsperspektiv.
- d. Ta fram en ”Checklista med saker som bör stå i möteshandlingarna”.

3. Information

- a. Ta fram en lista med olika sätt att förbereda sig på inför Riksmötet och informera om dessa.
- b. Informera tydligt om vikten att förbereda sig inför Riksmötet.

4. Distriktens roll

Undersök om distriktet skulle kunna ta rollen att förbereda ombud från sitt distrikt på Riksmötet och hur det skulle i sådana fall ser ut och vilka kostnader skulle det innebära för förbundet. Möjligt upplägg är att distriktet erbjuder en gemensam genomgång och diskussion av möteshandlingarna samt en motionsskola och eventuellt debattskola.

5. Ta fram och erbjud motionsskrivarhjälp.

Delmål G:2

Snedfördelningen mellan grupperna som lägger förslag och som får bifall för sina förslag ska bli jämnare.

- Problembeskrivning

Det finns vissa grupper som oftare får bifall för sina förslag än andra. Till exempel får de som är på sitt andra eller tredje Riksmöte, de som varit medlem i

6–10 år och valberedningen och förbundsstyrelsen bifall på det mesta.

- Vad?

Börja jobba med att få fler att lägga förslag (se delmål G:1) och utvärdera om det leder till en jämnare fördelning på vilka som lägger och får bifall på sina förslag. Skulle det visa sig att vissa grupper fortfarande får oftare bifall än andra, ska anledningen för detta utredas.

Delmål G:3

Under friformsdebatten ska alla känna sig trygga och uppleva det som möjligt att kunna framföra sina tankar.

- Problembeskrivning

Under friformsdebatten var deltagandet i regel högt, det fanns dock 25 personer som innan Riksmötet hade varit säkra på att de skulle delta alternativt trodde att de skulle delta, men inte gjorde det. Det visades att män, icke-praktiserande och heterosexuella, var mer aktiva under friformsdebatten än kvinnor, praktiserande och bisexuella. Aktivitetsgraden steg med antal tidigare Riksmöten, antal år som medlem och ålder. Moderatorerna efterlyste en ökad tydlighet kring vad som skulle diskuteras, bättre underlag och riktlinjer kring hur de skulle leda gruppdiskussionerna.

På frågan vad som skulle göra att man blir mer delaktig under Riksmötet som ställdes i enkäten som delades ut i samband med maktmätningen angav 20 % fler diskussioner i mindre grupper som en åtgärd.

- Vad?

1. Förbundsstyrelsen utser en ansvarig person för friformsdebatten som (vid behov tillsammans med mångfaldskoordinator) utvecklar friformsdebattmetoden med hänsyn till förra årets interna utvärdering och anmärkningarna som gjordes i maktmätningens rapporten.

2. Utvecklingen som man kommer fram till ska dokumenteras

3. Moderatorerna ska få en gedigen genomgång i ämnet de ska leda en diskussion kring plus en utbildning i metoden som ska användas för att leda gruppdiskussionen

EFFEKT H

Riksmötet präglas av ett jämlikt deltagande under.

Delmål H:1

Lokalen och mötestider ska inte missgynna personer sett till nedsatt funktionsförmåga, särskilda behov eller könsidentitet/könsuttryck.

- Problembeskrivning

När det gäller tillgänglighet av lokalerna som Riksmötet 2012 ägde rum i dök det upp en del problematiska aspekter som sammanställs i maktmätningens rapporten. Till exempel nämns att hotellet låg väldigt nära ett disco varför flera personer inte kunde sova ordentligt natten från lördag till söndag. Bra sömn är viktigt för att kunna orka med mötet. En annan aspekt som nämns var att man inte kunde välja mellan att sova i könsbestämda och könsneutrala rum.

När det gäller plenumslokalen ansåg en del deltagare att det ibland var för kallt i rummet och att delar av lokalen var mörka vilket gjorde det svårt för personer

med synnedsättning. Det anmärktes även på förekomsten av många kringljud och mycket sorl på grund av teknikstrul, vilket kan vara problematiskt för personer med nedsatt hörsel. Några deltagare upplevde det som problematiskt att lokalen där mötet ägde rum hade hala golv och dålig luftkvalitet.

När det gäller rummen för friformsdebatten önskades bättre skyltning. Dessutom upplevdes det som negativt att ha gruppdiskussioner i plenumssalen. Mötes- tiderna, till exempel att ha mötet sent på fredag kväll och börjar tidigt på lördag morgon, var också något som anmärktes av deltagare och matkmätare.

- Vad?

Ta fram en ”Checklista för tillgängliga evenemang och möten” som tar hänsyn till anmärkningar och rekommendationer från maktmätningen.

Delmål H:2

Alla Riksmötesdeltagare ska kunna ta till sig och förstå information om och under Riksmötet.

- Problembeskrivning

Inför och under Riksmötet finns det många möjliga hinder för att kunna ta till sig och förstå all information som förmedlas. Inför Riksmötet gäller det framförallt möteshandlingarna och anmälningsblanketten. Möteshandlingarna finns till exempel inte tillgängliga i ett annat format än på nätet och tryckt. Dessutom innehåller de väldigt mycket information och delvis ett komplicerat språk med många byråkratiska, akademiska och föreningsrelaterade ord. Detta kan utgöra ett hinder för personer som har lässvårigheter på grund av olika skäl (så som dyslexi eller annat modersmål än svenska).

När det gäller anmälningsblanketten anmärks i maktmätningsrapporten att den kunde upplevas som väldigt omfattande och otydlig.

Under mötet fanns det flera deltagare som angav att de inte förstod allt som sades under plenum och friformsdebatten. Mötets tempo och användandet av ett akademiskt språk med många föreningsrelaterade termer kan utgöra hinder för personer med lägre socioekonomisk bakgrund eller funktionsnedsättningar så som dyslexi.

- Vad?

1. Jobba med utformningen av möteshandlingarna (se åtgärder under delmål G:1).

2. Jobba med utformningen av anmälningsblanketten

- a. Ta fram en förebilds-anmälningsblankett som tar hänsyn till anmärkningar och förslag från maktmätningsrapporten.

3. Inför Talande Webb eller en liknande tjänst

4. Skapa fler fysiska mötesplatser inför Riksmötet där man går igenom möteshandlingarna tillsammans och diskuterar dem (se åtgärd 4. , delmål G:1).

5. Inför funktionen demokratifrämjare i presidiet vars uppgift är att ha extra koll på jargongen och ev. förekommande exkluderande språkbruk. Demokrati- främjaren ska kunna begära ordet när som helst under mötet. Demokrati-

främjaren bör ha eller förses med den kompetens som krävs. (Se åtgärd under delmål F:2).

6. Sänka det höga tempot under Riksmötet genom att utvidga tiden för mötet (se åtgärd under F:2).

Delmål H:3

Ingen ska känna sig exkluderat från mötet på grund av de använda mötesformerna.

- **Problembeskrivning**

Mötesformer påverkar mycket deltagandet under ett möte. En återkommande aspekt som lyfts fram i maktmättningsrapporten är mötets extrema strävan efter effektivitet. Vid flera tillfällen påbörjades till exempel presentationen av nästa motion när deltagare fortfarande satt och röstade om den föregående. Dessutom lästes inte allt som stod på projektorn upp, vilket framför allt missgynnar personer med synnedsättningar. Det höga tempot gör det svårt för personer som av olika skäl har svårt att hänga med i det, till exempel personer som inte har stor mötesvana eller som behöver mer tid på sig för att reflektera. Den höga digitaliseringen kan dessutom innebära problem för personer som inte har stor datavana.

Ett annat hinder som identifierades är en tydlig norm om att det är bra att kunna mycket, basera sina argument på siffror och hårda fakta samt att framföra argument med fina ord. Detta ställer höga krav på människors retoriska förmåga och nivå på anförandena som kan skapa en press som gör att vissa avstår från att tala.

En annan aspekt som rör tillgängliga mötesformer gäller friformsdebatten. I vissa grupper användes övningar som hade varit svårt att delta i om man till exempel har dyslexi.

- **Vad?**

1. Samma åtgärder som ska främja ett bättre mötesklimat (se delmål F:2).

2. Samma åtgärder som avser utvecklingen av friformsdebatten (se delmål G:3).

3. Sänka det höga tempot under Riksmötet genom att utvidga tiden för mötet (se delmål D:2).

4. Lär ut tekniken att sätta upp sig på talarlistan innan man är säker på att man vill tala och skriva ner vad man vill säga och stryka sig om man inte kom på något (kan förslagsvis vara en punkt i årsmötesutbildningen och/eller något som mentorer informerar om).

5. Ta fram en "Checklista för tillgängliga evenemang och möten" där en punkt är att allt som står på projektorn ska läsas upp (ev. kan demokratfrämjaren ha som uppgift att påminna om detta); se delmål D:3.

6. Fundera kring hur man kan stödja personer som inte har stor datorvana och erbjuda den stödformen man kommer fram till.

EFFEKT I

Alla känner sig välkomna och trygga på Riksmötet.

Delmål I:1

Deltagare ska känna sig trygga med att särskilda behov gå att anmäla och blir tillgodosedda.

- Problembeskrivning

I maktmättningsrapporten görs en del anmärkningar och förbättringsförslag när det gäller hanteringen av särskilda behov. Det anmärktes bland annat att exemplen för behov som kunde anmälas var väldigt snäva, att det inte återkopplades till personer som hade anmält särskilda behov, att det var otydligt hur man skulle anmäla behovet av en mentor, att det inte skickades ut en uppmaning om att undvika parfym och stark luktande tvålar, trots att detta hade anmälts som behov och att särskilda matbehov skyltades ut med namn och förnamn vilket kan upplevas som utpekande.

- Vad?

1. Skapa en förebilds-anmälningssblankett som tar hänsyn till anmärkningar och förslag från maktmättningsrapporten (se åtgärd under delmål H:2).

2. Ta fram en "Checklista för tillgängliga evenemang och möten" (se åtgärder under delmål D:3).

3. Se över arbetsplaneringen inför evenemang, planera in tid för att kunna lösa alla anmälda behov, för att återkoppla, för att ha en dialog med berörda parter.

Delmål I:2

Har fullt antal röstberättigande deltagare och färre okända avhopp.

- Problembeskrivning

Det var inte fullt antal röstberättigande och många hoppade av utan att förbundet vet varför.

- Vad?

1. Undersök varför personer inte kom och/eller avvalberedningen öjde sin kandidat. Ta fram åtgärder baserad på undersökningens resultat.

KOMMUNIKATION

EFFEKT J

Bildbanken på Sveroks hemsida visar olika typer av medlemmar och synliggör faktisk och önskvärd mångfald i förbundet med fokus på positiva och aktiva roller.

Delmål J:1

Minst 40 % av bildmaterialet ska visa en mångfald av personer och miljöer och inte består av vita killar och män.

- Problembeskrivning

Sverok har ett väldigt normativt bildmaterial när det gäller funktionsförmåga hudfärg, sexualiteter och kön. Detta exkluderar medlemmar och kan avskräcka möjliga medlemmar

- Vad?

1. Ta fram riktlinjer på vilka bilder vi vill ha/vad de har för funktion.
2. Gör en systematisk granskning av bildmaterialet och Riksmötets fotolista utifrån riktlinjerna.
3. Hitta på åtgärder för att leva upp till riktlinjerna, till exempel genom att leta igenom flickr./creative commons, ha specifika krav på bilder i fototävlingen och verkställa dessa.

Effekt K

Kommunikationen genomsyras av ett funktionellt tänk samt ett likabehandlings- och antidiskrimineringsperspektiv.

Delmål K:1

Innehållet av alla styrdokument, rapporter och av hemsidan ska kunna förstås till 80 % av en slumpmässig urvald testgrupp av 5 personer.

- Problembeskrivning

Språket som används i styrdokument, rapporter och på hemsidan upplevs ofta som väldigt akademiskt. Det finns dessutom beskrivningar av olika regler som upplevs som krångliga och svårbegripliga.

- Vad?

1. Utbilda lämplig person i att skriva lättläst.
2. Prioritera arbetet med bra texter, det vill säga lägga mer arbetstid på att ta fram sådana.
3. Bilda en arbetsgrupp som granskar befintliga styrdokument, ett urval rapporter och hemsidan samt alla nya sådana texter och eventuella bilder utifrån sin funktionalitet och ett antidiskrimineringsperspektiv.

Delmål K:2

Texter och bilder som finns på hemsidan eller i annat textmaterial ska inte kunna leda till att personer känner sig kränkta, diskriminerade eller exkluderade.

- Problembeskrivning

I kartläggningen visades att en del personer inom TeamSverok uppfattar att språket på hemsidan och annat text- och bildmaterial kan uppfattas som kränkande och exkluderande av äldre personer. Detta kan bero på att Sverok definierar sig som ett ungdomsförbund vilket kan påverka attityden och yttrar sig i text- och bildmaterialet. Man såg dessutom en risk för att språket på hemsidan och i annat text- och bildmaterial kan uppfattas som kränkande och exkluderande av personer med annan etnicitet än svensk. Som exempel angavs att det används endast svensklåtande exempelnamn. Ett annat exempel är filmen som visades i början av Riksmötet och som exotiserade icke-vita personer.

- Vad?

1. Med lämplig vetenskaplig metod ska undersökas huruvida tilltal skiljer sig mellan olika åldersgrupper i förbundets trycksaker och på förbundets hemsida. Kommuniceras det som Sverok vill kommunicera?

2. Gå igenom hemsidan och annat textmaterial och ser till att det används ett brett utbud av varierande namn som exempelnamn.

3. Bilda en arbetsgrupp som granskar hemsidans innehåll annat text- och bildmaterial utifrån antidiskrimineringsperspektiv

Delmål K:3

Sverok får en ny hemsida.

- Problembeskrivning

Kartläggningen visades att många inom Team Sverok uppfattar hemsidan som otillgänglig på grund av många olika faktorer. Det upplevs som svårt att hitta information på hemsidan, det är för mycket text och en otydlig sidostruktur. En del personer googlar sig in till hemsidan.

Delmål K:4

Det ska vara tekniskt möjligt att kunna ta till sig all information på hemsidan oavsett om man har dyslexi, ett annat modersmål än svenska, en synnedsättning eller inlärnings- och kognitionsproblem.

- Problembeskrivning

I nuläget saknar Sveroks hemsida hjälpmedel för personer som av olika skäl har svårt att läsa. Det finns varken en uppläsningfunktion eller visuellt stöd i form av läslinjal, fokus/nedtoning och markering av var uppläsningen befinner sig i texten. Team Sverok har fått klagomål om hemsidans otillgänglighet från personer som av olika skäl har svårt att läsa.

- Vad?

1. Ta reda på tekniska lösningar och tar fram ett beslutsunderlag för förbundsstyrelsen.

2. Inför Talande Webb eller liknande tjänst.

Delmål K:5

Personer som representerar Sverok i olika sammanhang rekryteras utifrån sin kompetens.

- Problembeskrivning

Under kartläggningen med Team Sverok blev det tydligt att rekryteringen av personer till tillfällena där man ska representera Sverok, till exempel Almedalen, missgynnar framför allt personer som inte passar in i utseende-normen, som är yngre och har mindre Sverok-erfarenhet eller har en nedsatt funktionsförmåga som gör att man uppfattas som icke-normativ. Till exempel nämndes att det finns en stark utseendenorm, man bör se ”sverokig” ut men inte för mycket, man bör inte vara för uppklädd för att folk ska förstå att man representerar en ideell organisation, att vara uppklädd anses signalera ”entreprenörskap” vilket anses som fult. Rekryteringen till representationstillfällena sker helt utan riktlinjer och förekomsten av tidsbrist gör att man endast hinner ta kontakt med de man känner. Allt detta kan anses som problematiskt eftersom vilka som representerar förbundet utåt sänder viktiga signaler och påverkar vilka som känner sig tilltalade.

- Vad?

1. De personer som vanligtvis rekryterar folk till representationstillfällena ska gå en utbildning inom normmedveten rekrytering.
2. Ta fram en ”rekryteringschecklista” som gäller för rekrytering av personer till representationstillfällena.
3. Inkludera rekryteringstänket i arbetsplaneringen

EFFEKT L

Klimatet på Sveroks sociala medier är välkomnande och tryggt.

Delmål L:1

Ingen ska känna sig kränkt eller exkluderad på Sveroks sociala medier på grund av sin könsidentitet/könsuttryck, sin socioekonomiska status, sin religion/trosuppfattning, funktionsnedsättning, sin etniska tillhörighet, sin ålder eller andra faktorer.

- Problembeskrivning

Många inom Team Sverok upplever att det kan förekomma nedvärderande språkbruk eller skämt på Sveroks sociala medier om personer baserat på deras könsidentitet/könsuttryck, socioekonomiska status, religion/trosuppfattning, funktionsnedsättning, etniska tillhörighet eller ålder. Detta påverkar vilka som kan känna sig välkomna och trygga på dessa medier och generellt inom Sverok.

- Vad?

1. Ta fram riktlinjer om hur man bör bete sig på Sveroks sociala medier (Code of conduct).
2. Läs och godkänner riktlinjer innan man får tillåtelse att agera på sociala medier i Sveroks namn.
3. Utbilda sverokare som agerar på sociala medier i ett normkritiskt perspektiv och i hur man hanterar nedvärderande jargong på sociala medier .

EFFEKT M

Sverok når ut till alla sina medlemmar.

Delmål M:1

Delmål Sverok ska nå ut med information till grupper som man i nuläget har svårt att nå ut till, nämligen medlemmar som inte sitter i styrelsen, e-sportare och nyblivna medlemmar.

- **Problembeskrivning**

Kartläggningen har visat att Sverok-utskick inte når alla medlemmar; enskilda medlemmar som inte sitter i föreningens styrelse, personer som engagerar sig inom esport och nyblivna medlemmar nås sämre än styrelsemedlemmar, personer som engagerar sig inom andra verksamhetsgrenar och medlemmar som varit med längre. Ett möjligt hinder i kontakt med medlemmarna är att det endast finns en möjlighet till direkt kontakt, nämligen via telefon under telefontider, vilket gynnar hörande.

- **Vad?**

1. Ta fram sätt för att direkt kunna etablera kontakt med nyblivna medlemmar och applicera dem. Till exempel skicka välkomstmateriale, ringa och informera om Sverok mer kontakt direkt med medlemmarna, även precis när de blir medlemmar.

2. Ta fram något som påminner om att man är medlem i Sverok, till exempel en rabatt-app eller ett medlemskort.

3. Inför andra möjligheter till direktkontakt, så som chattider.

MEDLEMSFÖRENINGAR

EFFEKT N

Sveroks enskilda medlemmar känner sig trygga och delaktiga i sina föreningar. De upplever sina föreningar som tillgängliga och språkbruket samt konflikthanteringen som positiva.

Delmål N:1

Öka kunskapen bland medlemsföreningar om interna normer och deras effekter på verksamheten.

• Problembeskrivningar

När det gäller upplevelsen av språkbruket, konflikthanteringen, delaktighet och trygghet i ens föreningen samt av föreningens tillgänglighet blir det tydligt att det finns stora skillnader mellan olika grupper. Faktorer som verkar påverka upplevelsen är vilken verksamhetsgren man sysslar med, om man har fysiska träffar eller inte, om man har en maktposition i föreningen eller inte, om man är en del av köns/religionsnormen eller inte och om självberedningenild och bilden som andra har av en stämmer överens med varandra eller inte. Mycket tyder på att det finns fler personer bland dem som har regelbundna/några fysiska träffar om året, som har en maktposition och vars självberedning- enild stämmer överens med andras bild av dem, som uppfattar språkbruket och konflikthanteringen i sin förening som positiv, som upplever sin förening som tillgänglig och som känner sig delaktiga och trygga. Samma sak gäller för personer som lever upp till könsnormen, dvs. som motsvarar förväntningarna som folk har på dem utifrån det könet som det uppfattas ha. Det gäller även för personer som lever upp till religionsnormen, dvs. som motsvarar förväntningarna som folk har på deras religionstillhörighet (I de flesta fall består förväntan just i att inte vara troende).

Intervjuerna har bland annat visat att de vanligast förekommande normerna i de föreningar som intervjupersoner är ifrån, avser personers beteenden, kön, sexualitet, ålder och funktionsförmåga. Avviker man från dessa normer kan det ha negativa effekter som beskrivs som att man kan "känna sig obekväm", är "inte omtyckt", "utsätts för negativ jargong", "exkluderas", "osynliggörs" och "särbehandlas negativt".

Återkommande är att det saknas medvetenhet kring jargong, många tror sig kunna anpassa jargongen efter personerna som är med eller att man får säga vad som helst så länge det är en skämt. Kartläggningen visar också att det ofta saknas en medvetenhet kring just dessa effekter av interna normer. Många associera mångfald med rekrytering och marknadsföring och har inte funderat på att deras interna normer påverkar den egna verksamheten och vilka som trivs i den och vilka inte.

• Vad?

1. Informera strategiskt om undersökningens resultat.

2. Ta fram och erbjuda informations- och utbildningsmaterial (till exempel i form av studiecirkelmateriel, diskussionsunderlag och utbildningar) om normer och mångfald i föreningslivet som tar avstamp i enkät- och intervjuundersökningens resultat.

3. Erbjud olika utbildningstillfällen för föreningarna, till exempel under Slagen.

Delmål N:2

Antalet e-sportare och personer som ägnar sig åt LAN och som upplever att det pratas illa om personer i deras förening på grund av deras ålder, etniska tillhörighet, kön, könsidentitet/könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuella läggning och/eller religionsuppfattning ska minska avsevärt i jämförelse med årets kartläggning.

- Problembeskrivning

Resultatet från undersökningen tyder på att det finns betydligt fler personer inom e-sport och LAN än inom andra verksamhetsgrenar som instämmer i att det pratas illa om personer med koppling till en eller flera diskrimineringsgrunder plus bostadsort. Medan det i de flesta verksamhetsgrenar endast finns mellan 1–5 % som instämmer i att det pratas illa om personer i deras förening med koppling till en eller flera diskrimineringsgrunder, ligger siffrorna inom e-sport och LAN mellan 6–15 %

- Vad?

1. Ta fram och kör en kampanj om att vara ”sjsyst inom dataspelsvärlden”
2. Etablera samarbeten med andra projekt som jobbar med samma frågor, till exempel Spelkultur Skånes projekt om mångfald och e-sport
3. Etablera samarbete med ett antal e-sport-föreningar
 - a. Erbjud en grundutbildning inom normkritik som tar avstamp i undersökningens resultat
 - b. Ta tillsammans fram åtgärder på hur man kan jobba för att minska det kränkande språkbruket
 - c. Erbjud utbildning om att arbeta mot näthat (Diskrimineringsbyrån Uppsala)

Delmål N:3

Stödjer tre medlemsföreningar i att komma igång med sitt mångfaldsarbete.

- Problembeskrivning

Kartläggningen visar att det finns många medlemmar som gärna vill jobba mer aktivt med mångfalds- och jämställdhetsfrågor och som välkomnar stöd från förbundet när det gäller det egna arbetet med dessa frågor. Stöd som önskas är exempelvis utbildningar, utbildningsmaterial och ekonomiskt stöd.

- Vad?

1. Ta fram och erbjuda informations- och utbildningsmaterial om normer och mångfald i föreningslivet som tar avstamp i enkät- och intervjuundersökningens resultat.
2. Erbjud och genomföra 2-dagars utbildning och processledning till tre föreningar på tre olika orter.
3. Fundera kring möjligheter att erbjuda ekonomiskt stöd för föreningar som satsar på normmedveten mångfald (till exempel i form av prispengar för en tävling eller i form av bidrag).

Delmål N:4

Medlemsföreningar ska inspirera varandra.

- Problembeskrivning

Kartläggningen visade att många föreningar har genomfört en hel del inspirerande åtgärder för att fler ska kunna vara med på lika villkor i deras verksamhet. Åtgärderna är i nuläget okända för andra medlemsföreningar.

- Vad?

1. Ta fram ett sätt för att sprida de inspirerande åtgärder för deltagande på lika villkor som dök upp under kartläggningen.

2. Skapa en plattform där föreningar kan dela med sig av sina erfarenheter med att främja mångfald och likabehandling.

UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING AV LIKABEHANDLINGSPLANEN

UTVÄRDERING OCH UPPFÖLJNING AV EFFEKTERNA

Alla mål och åtgärder som Sverok satsar på under verksamhetsåret 2014 finns i det kontinuerligt uppdaterade dokumentet "Handlingsplan likabehandling 2014". Förbundsstyrelsen har utsett en ledamot vars uppgift är att löpande följa upp dokumentet.

Effekterna som anges i likabehandlingsplanen ska även de utvärderas och följas upp. Detta bör ske i form av en ny kartläggning som liknar den som gjordes under 2012/2013 men inte nödvändigtvis behöver vara lika omfattande. Det rekommenderas att göra en ny kartläggning 2016. Det är viktigt att detta tas i beaktan i budgetarbetet för verksamhetsår 2016.

UTVÄRDERING OCH UPPFÖLJNING AV DELMÅLEN

Utvärdering av delmålen som gäller för aktuellt verksamhetsår ska ske på följande vis:

1. Delmålen är mätbara och ska utvärderas efter att åtgärden eller åtgärderna är avslutade eller i slutet av gällande verksamhetsår. Oavsett tidpunkt ska utvärderingen ske i god tid för att kunna ligga till grund för uppföljning av delmålen och beslut om satsningar för kommande verksamhetsår.
2. Förbundsstyrelsen delegerar utvärderingsansvar till en eller flera personer för varje delmål som ska satsas på under gällande verksamhetsår. Vilka som har utvärderingsansvar för vad ska stå med i aktuell likabehandlingsplan.
3. Lämplig utvärderingsmetod ska väljas av de som är utvärderingsansvariga.
4. Förbundsstyrelsen sammanställer utvärderingen av samtliga delmål i en kort rapport. Detta ska ske i god tid, så att utvärderingsrapporten kan fungera som underlag för att ta fram nya mål och åtgärder för det kommande verksamhetsåret.
5. Förbundsstyrelsen utvärderar också likabehandlingsplanen i sig avseende struktur, form och omfattning.
6. Utifrån utvärderingsrapporten tar förbundsstyrelsen fram nya delmål och åtgärder för kommande verksamhetsår. Målen ska stå i linje med effekterna för likabehandlingsarbetet.
7. Åtgärderna ska inkluderas i den verksamhetsplan som avser nästa år.