

Intersektionalitet i praktiken

Handlingsplan för tillgänglighet och motverkande av diskriminering i F!

Innehåll

1. Feministiskt initiativs förhållningssätt.....	2
2. Vad är intersektionalitet?.....	3
3. Vad är normkritik?.....	4
4. Problemöversikt och strategier.....	4
5. Organisation och ansvarsfördelning.....	5
6. Medlemsförhållanden.....	8
7. Rekrytering.....	9
8. Förtroendeuppdrag.....	9
9. Kunskapsutveckling.....	10
10. Policy kring sexuella trakasserier.....	10
11. Tillgänglighetspolicy.....	12
12. Bilagor.....	14
Motion antagen kongressen 2011.....	14
Arbetsgruppens arbetssätt och ansvar.....	15

1. Feministiskt initiativs förhållningssätt

Bakgrund till denna handlingsplan

Feministiskt initiativ fattade i mars 2011 kongressbeslutet att en arbetsgrupp skulle tillsättas med uppgiften att utveckla strategier för att intersektionella perspektiv ska genomsyra hela organisationen och dess verksamhet. Därför har vi nu tagit fram en handlingsplan där vi tydliggör vad intersektionella perspektiv inom Feministiskt initiativ kan innebära och hur man kan förankra detta i organisationens alla led.

Enligt politikdokumentet finns feministiskt initiativ i politiken för att tillföra en saknad dimension, som problematiserar och utmanar både könsmaktsordningen och dess samspel med andra maktordningar. I stadgarna inleds Feministiskt initiativs syfte och mål med följande formulering:

Feministiskt initiativs syfte är att på demokratisk politisk väg undanröja könsdiskriminering, rasism och heteronormativitet. Feministiskt initiativ erkänner kvinnors olika villkor och erfarenheter och strävar efter att skapa solidaritet och föra det feministiska arbetet vidare mot ett samhälle där alla har samma möjligheter att leva ett fullödigt liv.

Vidare står det att:

Feministiskt initiativ arbetar för en politik som bygger på en feministisk analys där frågor om hur olika maktstrukturer samverkar med den rådande könsmaktsordningen är utgångspunkten.

Dessa formuleringar understryker att Feministiskt initiativ har som utgångspunkt att maktordningar samverkar och att vi vill bekämpa alla de maktordningar som står i vägen för jämlikhet. Trots dessa formuleringar händer det ganska ofta att Fi bara blir förknippat med problematiserandet av könsmaktsordningen, som om den vore isolerad från andra maktordningar. Detta beror till viss del på allmänhetens och mediernas förståelse av feminism, som ofta är begränsad till ojämställdheten mellan kvinnor och män. Men det beror också på oss själva och hur vi förmedlar våra budskap. Vi behöver därför ha en gemensam strategi för att förankra vårt syfte och mål genomgående i organisationen och i vårt utåtriktade arbete. Vi behöver också strategier för hur vi bygger en organisation som aktivt bekämpar maktordningar och diskriminering i vår egen organisation.

2. Vad är intersektionalitet?

Intersektionalitet är ett hjälpmedel för att kunna se och förstå hur olika former av diskriminerade maktordningar *samverkar/interagerar* i ett samhälle.

Intersektionalitet som analysverktyg kommer ursprungligen från den antirasistiska feminismen. Många icke-vita feminister upplevde att varken den antirasistiska rörelsen (där icke-vita män ofta var de som lyftes fram som rörelsens företrädare) eller den feministiska rörelsen (där vita kvinnor ofta var de som lyftes fram som rörelsens företrädare) hade analyser som var tillräckliga för att förklara icke-vita kvinnors underordning. *Osynliggörande* och *annanhet* är två centrala begrepp för att förstå den kritik som *Black feminism* riktade mot den traditionella feminismen. Annanhet innebär att icke-vita personer framställs som avvikande, främmande och/eller underlägsna. Osynliggörande handlar om det tolkningsföreträde som gör att kön teoretiseras utifrån vita medelklasskvinnors erfarenheter samtidigt som de erfarenheter av förtryck som andra kvinnor utsätts för ignoreras eller förbises. Intersektionalitet kom alltså till av att svarta, antirasistiska feminister kritiserade vita feminister för att enbart fokusera på problem och maktstrukturer som rörde vita privilegierade kvinnor ur medelklassen. De antirasistiska feministerna påpekade att det även *inom* kvinnogruppen rådde en snedfördelning av makt, och att klass och rasism inverkade på kvinnors olika sociala positioner. Att enbart fokusera på ojämställdhet mellan gruppen kvinnor och gruppen män skulle därför inte vara tillräckligt, för verklig befrielse skulle bara kunna uppstå om feminismen också tog aktiv kamp mot rasism, klassförtryck och heteronormativitet, även kvinnor emellan. Som den berömda feministiska författaren bell hooks uttrycker det:

Women are divided by sexist attitudes, racism, class privilege, and a host of other prejudices. Sustained woman-bonding can occur only when these divisions are confronted and the necessary steps are taken to eliminate them. Divisions will not be eliminated by wishful thinking or romantic reverie about common oppression, despite the value of highlighting experiences all women share.

Intersektionalitet har utifrån det blivit ett hjälpmedel som används för att belysa hur makt och ojämlikhet skapas. En intersektionell analys ser inte könsförtryck som viktigare eller mer grundläggande än exempelvis klassförtryck och rasism, eller vice versa. Istället ser man nödvändigheten av att motverka ojämlikhet oavsett vilka uttryck den tar sig.

Ibland beskylls intersektionella analyser för att vara för teoretiska och krångliga. Kritiken handlar ofta om ovilja att lyssna på och ta till sig kunskaper om andras upplevelser av förtryck. Icke-vita kvinnor som lyft fram antirasistiska perspektiv bland vita feminister har många gånger blivit anklagade för att "splittra systerskapet", eftersom de synliggjort maktskillnader kvinnor emellan. Precis på samma sätt som feminister ofta blivit beskyllda för att "splittra arbetarklassen" när de synliggjort maktskillnader mellan kvinnor och män inom arbetarklassen. Med det sagt är det också viktigt att komma ihåg att begreppet intersektionalitet kan låta främmande för många. Men det är inte begreppet i sig som är viktigt att ta till sig utan perspektiven, även om man använder andra ord.

3. Vad är normkritik?

Normkritik handlar i korta drag om att uppmärksamma och ifrågasätta normer som leder till ojämlikhet. Det är ett perspektiv som används för att sätta fokus på själva normen som problem, istället för att bara prata om de som avviker från normen. Till exempel bygger heteronormen på en idé om att alla människor är antingen män eller kvinnor, och att de är heterosexuella. Om någon faller utanför normen förväntas den därför "komma ut". Ett annat exempel är normen om svenskhet, som ofta är förknippad med vithet. De som inte är ljusa och blonda betraktas per automatik som icke-svenska. Det finns också normer kring funktionalitet, som leder till bland annat otillgängliga lokaler och rutiner. I en organisation kommer man i kontakt med många människor och ett normkritiskt perspektiv är viktigt för att motverka normer som stänger ute eller skapar ojämlika villkor för medlemmar.

4. Problemöversikt och strategier

I den motion som antogs på kongressen 2011 så beskrevs dessa problem:

- Synen på Fi utifrån är ofta att vi är ett enfrågeparti som bara bemöter ojämställdhet mellan kvinnor och män.
- Medlemmar efterlyser mer kunskap i ämnet intersektionalitet och hur det kan förankras i praktiken.
- Det saknas en tydlig strategi för att förankra intersektionella perspektiv i organisationens alla led.

Utifrån de problemformuleringarna har vi försökt formulera vilka behov vår organisation har i nuläget och hur vi kan täcka dem. I framtiden behöver problemöversikten uppdateras så att organisationen kan ta sig an nya utmaningar.

Problem 1. För att hantera det första problemet, som handlar om att Fi ses som ett enfrågeparti, behöver vi alla hjälpas åt i arbetet att förmedla vad Fi står för. Vi är den starkaste motvikten i svensk politik mot allt som har med diskriminering, ojämlikhet och förtryck att göra.

Problem 2. För att hantera det andra problemet, som handlar om kunskapsluckor, behöver vi interna utbildningsinsatser i form av t.ex. studiecirkel och konferenser. För att veta vilka behov som är störst när det kommer till intern diskriminering ska vi genomföra en enkätundersökning bland medlemsgrupperna.

Problem 3. För att hantera det tredje problemet, som handlar om att intersektionella perspektiv behöver förankras i organisationens alla led, har vi tagit fram den här handlingsplanen med en ansvarsfördelning för organisationens olika delar.

5. Organisation och ansvarsfördelning

För att förankra intersektionella perspektiv i Feministiskt initiativ krävs att hela organisationen är delaktig och tar ett ansvar för att integrera det i sitt arbete.

5.1. Styrelsens ansvar

Styrelsen har ett ansvar för att Feministiskt initiativ ska vara en organisation som aktivt arbetar för att undanröja otillgänglighet, rasism, könsmaktsordning och heteronormativitet inom den egna organisationen. Detta ska ske genom att:

- Styrelsen utser en grupp dit medlemmar som upplevt maktstrukturer eller diskriminering inom organisationen kan vända sig till. Gruppen ska bestå av personer som har kunskap om olika diskrimineringsgrunder och vana att kunna identifiera, hantera och förebygga diskriminering.
- Styrelsen ska ansvara för att uppdragsbeskrivningen till nationella arbetsgrupper innehåller direktiv för att inkludera intersektionella perspektiv i sitt arbete.
- Styrelsen ska tillhandahålla material som medlemsgrupper kan använda för att höja sin kunskap om hur man motverkar diskriminerande maktstrukturer inom organisationen.
- Styrelsen ansvarar för att alla medlemsgrupper och nationella arbetsgrupper får kännedom om denna handlingsplan.
- Styrelsen ansvarar för uppföljning och uppdatering av denna plan.

5.2. Talespersonernas ansvar

Talespersonerna ansvarar för att förmedla Feministiskt initiativs politik utåt. Att integrera ett intersektionellt perspektiv i det handlar om att ha det perspektivet med sig i de problembeskrivningar, analyser och lösningar som man väljer att lyfta fram. Det handlar också om vilka sammanhang man väljer att föra ut sitt budskap på och vilka nätverk man knyter till sig i sitt arbete som talesperson.

- Talespersonerna ansvarar för att söka upp feedback på sitt arbete utifrån ett intersektionellt perspektiv och diskutera detta sinsemellan.

5.3. Medlemsgruppernas ansvar

Medlemsgrupperna utgör en av de viktigaste aktörerna i arbetet med att rekrytera och ta hand om medlemmar. Medlemsgruppernas ansvar handlar därför till stor del om att skapa en inkluderande organisation där många olika erfarenheter och kunskaper tas tillvara. För att komma dit måste man vara självkritisk som organisation och undersöka vilka outtalade normer och strukturer i organisationen som gör att vissa inte kan eller vill söka sig till och stanna kvar i organisationen. Det kan handla om sociala normer, om härskartekniker eller om rent fysiska och praktiska hinder, som kan hindra vissa från att över huvud taget komma på mötena. Därför är det viktigt att medlemsgrupperna har en levande diskussion om maktstrukturer och normer som påverkar organisationen.

De som kommer till organisationen måste känna sig välkomna och få reella möjligheter att påverka. Det gäller alla medlemmar, men man kan ha i åtanke att en del medlemmar per automatik har lättare att känna sig välkomna i ett sammanhang där de flesta ser ut ungefär som de själva, medan andra

medlemmar per automatik har större risk att uppleva ett underläge för att de inte kan identifiera sig med andra i organisationen.

- Medlemsgrupperna ansvarar för att motverka intern diskriminering och bredda representationen bland medlemmarna.
- Varje lokal styrelse ansvarar för att integrera intersektionella perspektiv i sin verksamhet.

Att fundera på inför utåtriktade aktiviteter och möten:

- Vilken målgrupp tror ni kan identifiera sig med eller tilltalas av de ämnen som diskuteras på era möten?
- På vilket sätt genomsyras ett intersektionellt perspektiv i ämnena som ni lyfter?
- Om ni arrangerar något större evenemang är det viktigt att fundera över vilka som finns representerade bland de som framträder på scen, och på vilket sätt. Vilka tror ni kan känna igen sig och identifiera sig med personerna som framträder på evenemanget (t.ex. föreläsare, talare, artister, förtroendevalda)?
- Lokaler och stadsdelar är alltid förknippade med en viss publik vilket påverkar vilka man når ut till. Vilken målgrupp tror ni känner sig mest hemma i de lokaler och i de stadsdelar ni väljer att ha aktiviteter på?
- Hur tillgängliga är lokalerna ni använder? Har ni med information om tillgänglighet när ni gör utskick eller marknadsför aktiviteter så att alla känner till förutsättningarna i förväg?
- Hur ser toalettskyltarna ut där ni har era aktiviteter? Könsuppdelade toaletter kan ställa till problem för transpersoner. Täck över med egna skyltar om det finns möjlighet.
- Vilka tror ni nås och tilltalas av marknadsföringen av era evenemang? Tänk igenom språk, bilder och val av kanaler att nå ut på.
- Vad kan ni göra för att alla ska känna sig välkomna och inkluderade vid era möten? Hur kan ni göra för att alla ska ha möjlighet att komma till tals?
- Bjud gärna in och samarbeta med andra organisationer som har kompetens som kan berika Fi, eller som kan locka en målgrupp som ni annars har svårt att nå ut till.

5.4. Medlemmars ansvar

Medlemmars ansvar är att själva vara uppmärksamma på maktstrukturer i organisationen och bidra till ett samtalsklimat som är öppet för självvransakan för att kunna utvecklas. Medlemmars ansvar är också att vara uppmärksamma på sin egen position och tillgång till makt i förhållande till andra, för att tillsammans kunna ta ansvar över hur exempelvis talartid och utrymme fördelas mellan medlemmar.

5.5. Skuggriksdagsgruppens ansvar

Skuggriksdagsgruppen har fått ett viktigt mandat att bevaka och utveckla Feministiskt initiativs politik. Gruppledaren har ansvar för att ett intersektionellt perspektiv finns integrerat i det arbetet.

Exempel på frågeställningar att diskutera:

- Granska de etablerade partiernas politik i utskottet som ni bevakar och fundera på vad Fi skulle göra för alternativa analyser utifrån ett intersektionellt perspektiv. Hur skulle Fi tillföra genusperspektiv, antirasistiska perspektiv, klassperspektiv, tillgänglighetsperspektiv samt normkritiska perspektiv?
- Vad kan Fi erbjuda för lösningar för att motverka alla typer av förtryck? Vilka brister finns i vår egen politik? Tänk på att det inte räcker att rabbla upp att "man måste ta hänsyn till fler diskrimineringsgrunder än kön", vi måste också kunna förklara hur detta ska göras, vilka reformer som krävs för att omfördela makt och resurser jämlikt.
- Fundera över hur Fi kan vara en motvikt mot att privilegierade grupper alltid är de som ges tolkningsföreträde att definiera problem och lösningar i politiken.
- Vilka strukturer kan ni tänkas behöva ta itu med inom er egen grupp? Hur ser mångfalden av perspektiv och erfarenheter ut inom gruppen? Behöver gruppens sammansättning förändras?

5.6. Mediegruppens ansvar

Mediegruppen har stort inflytande över vilken information om Fi som når ut till allmänheten. Det påverkar vilken sorts feminism vi blir förknippade med men också vilka människor vi blir förknippade med och därmed vilka väljare och medlemmar vi får. Det påverkar bilden av vad vi är för slags organisation. Mediegruppen behöver därför ha strategier för hur kommunikationsarbetet ska ske på ett sådant sätt att den bild vi förmedlar av vår politik och vår organisation präglas av ett intersektionellt perspektiv.

Exempel på frågeställningar att utgå ifrån

- Hur kan mediegruppen motverka normer och stereotyper om vem som kan vara politiskt aktiv och vem som är en potentiell Fi-medlem?
- Vilka målgrupper tror ni kan identifiera sig med eller tilltalas av det som brukar läggas upp genom mediegruppen?
- Finns det något som ni önskar var annorlunda? Hur kan mediegruppen motverka/förebygga att Fi signalerar vithet, heteronormativitet, könsmaktsordning och funktionsnorm?

5.7. Adjungerade arbetsgruppers ansvar

Arbetsgrupper som tillsätts för att samordna stora evenemang såsom Almedalen, Stockholm Pride, Internationella kvinnodagen, valupptakter och valvaker m.m. ansvarar för att dessa evenemang erbjuder intersektionella analyser, är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning och upplevs välkomnande. Arbetsgrupperna ansvarar således för att motverka vithet, heteronormativitet och

funktionsnorm i såväl valen av ämnen, föreläsare, talare, moderatorer, volontärer, artister som val av kulturaktiviteter.

- Arbetsgruppens respektive kontaktperson i styrelsen ansvarar för att följa upp gruppens arbete och stödja arbetet med att integrera intersektionella perspektiv.
- Arbetsgruppen ansvarar för att i sin utvärdering över evenemanget ha med en analys av hur det intersektionella perspektivet fanns förankrat, vilka resultat det fick och om något kunde göras bättre till nästa gång.

Exempel på frågeställningar att utgå ifrån

- Vilken målgrupp tror ni kan identifiera sig med eller tilltalas av de ämnen som diskuteras på evenemanget?
- På vilket sätt genomsyras ett intersektionellt perspektiv i ämnena som ni lyfter?
- Fundera över vilka som finns representerade bland de som framträder på ert evenemang, och på vilket sätt. Vilka tror ni kan känna igen sig och identifiera sig med personerna som framträder på scen och i olika samtal (t.ex. föreläsare, talare, artister, förtroendevalda)?
- Lokaler och stadsdelar är alltid förknippade med en viss publik vilket påverkar vilka man når ut till. Vilken målgrupp tror ni känner sig mest hemma i de lokaler och i de stadsdelar ni väljer att ha evenemanget på?
- Hur tillgängliga är lokalerna ni använder? Har ni med information om tillgänglighet när ni gör utskick eller marknadsför evenemanget så att alla känner till förutsättningarna i förväg?
- Hur ser toalettskyltarna ut där ni har era aktiviteter? Könsuppdelade toaletter kan ställa till problem för transpersoner. Täck över med egna skyltar om det finns möjlighet.
- Vilka tror ni nås och tilltalas av marknadsföringen av era evenemang? Tänk igenom språk, bilder och val av kanaler att nå ut på.
- Vad kan ni göra för att alla ska känna sig välkomna och inkluderade vid evenemanget?
- Bjud gärna in och samarbeta med andra organisationer som har kompetens som kan berika Fi, eller som kan locka en målgrupp som ni annars har svårt att nå ut till.

6. Medlemsförhållanden

Att motverka och hantera diskriminering och maktstrukturer i den egna organisationen kräver kunskap bland medlemmarna men också en ansvarstagande organisationsledning. I den här handlingsplanen föreslår vi därför följande åtgärder som tillsammans kan bidra till bättre medlemsförhållanden:

- Styrelsen utser en grupp dit medlemmar som upplevt maktstrukturer eller diskriminering inom organisationen kan vända sig till. Gruppen ska bestå av personer som har kunskap om olika diskrimineringsgrunder och vana att kunna identifiera, hantera och förebygga diskriminering.

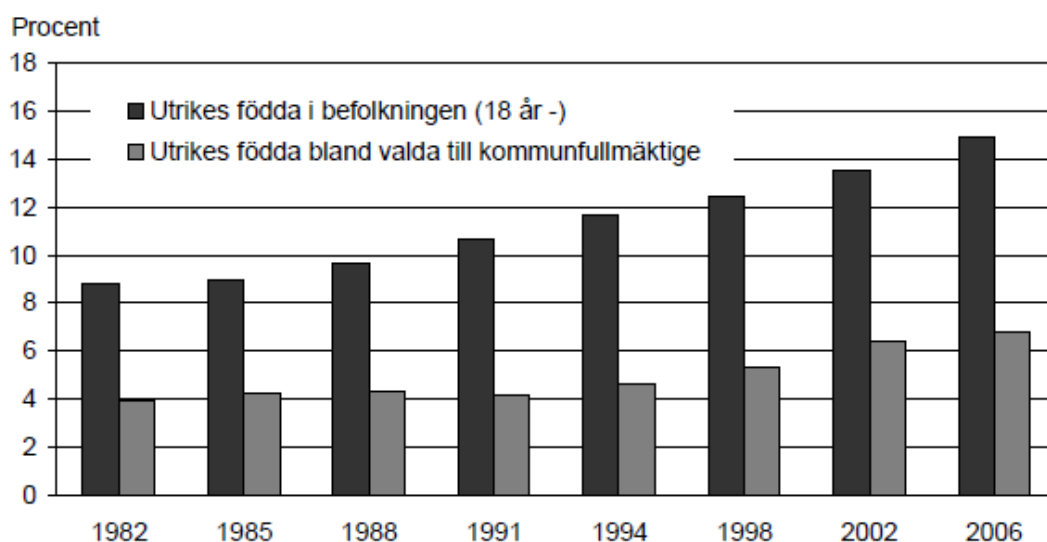
- Styrelsen ska tillhandahålla material som medlemsgrupper kan använda för att höja sin kunskap om hur man motverkar diskriminerande maktstrukturer inom organisationen.
- Policy kring sexuella trakasserier (se punkt 10)
- Tillgänglighetspolicy (se punkt 11)

7. Rekrytering

Rekrytering av nya medlemmar, förtroendevalda, arbetsgrupper, m.m. kan vara ett verktyg för att öka demokratin i organisationen. Vid rekryteringskampanjer är det därför viktigt att fråga sig vilka som nås och tilltalas mest av den tänkta kampanjen. Att ha riktade kampanjer som tilltalar underrepresenterade grupper i Fi kan vara nödvändigt för att inte fastna i gamla hjulspår som leder till en homogen medlemsbas.

8. Förtroendeuppdrag

Representationen inom svensk politik visar på stora demokratiska brister, då vissa grupper är kraftigt underrepresenterade. Till exempel så är bara ungefär 8 procent av de förtroendevalda i kommunerna födda utomlands, medan motsvarande andel i befolkningen är 15 procent. I synnerhet personer födda utanför Europa är underrepresenterade bland politikerkåren. Även lågutbildade och låginkomsttagare är underrepresenterade, och då framförallt låginkomsttagande kvinnor, medan den rikaste delen av befolkningen är tydligt överrepresenterad¹.



Källa: SCB:s valstatistik

För att vara en organisation med demokratisk bäringskraft är det viktigt att vi aktivt försöker utgöra en motvikt till denna snedfördelning av makt. En rekommendation till valberedningarna är att inte bara ta emot nomineringar utan även aktivt jobba med att söka upp personer för att försöka få en så

¹ http://www.scb.se/statistik/publikationer/ME0001_2007A01_BR_ME09BR0801.pdf

bred representation som möjligt. Man kan även söka utanför den egna organisationen. Det finns många som sympatiserar med Fi även om de inte själva blivit aktiva än. Sänk trösklarna och bjud in. Här är det återigen viktigt att fundera över vilka strukturer och rutiner i organisationen som kan få exkluderande effekter, annars är allt annat arbete för att försöka nå ut brett förgäves.

En annan rekommendation är att sätta sig in i den ofta omedvetna diskrimineringen som sker i rekryteringsprocesser. Det är svårt att motverka diskriminering om man inte vet hur den brukar ta sig uttryck. Ett tips är att läsa Interfems bok "Rekrytera Rätt": <http://interfem.se/rekrytera-raett!.aspx>

9. Kunskapsutveckling

I problemöversikten nämns att medlemmar efterlyser mer kunskap i ämnet intersektionalitet och hur det kan förankras i praktiken. Det måste vara ett pågående arbete i organisationen att verka för kunskapsutveckling, både på nationell och på lokal nivå.

Nationell kunskapsutveckling:

- Intersektionella perspektiv ska integreras i varje nationellt utbildningstillfälle och träff.
- Det ska hållas särskilda konferenser som fördjupar och utvecklar vår kunskap om antidiskriminering och intersektionalitet, såväl politiskt som organisatoriskt.
- Det ska finnas tillgängligt studiecirkelmateriale som introducerar och fördjupar kunskapen om intersektionella perspektiv.

Lokal kunskapsutveckling:

- Det ska hållas medlemsmöten om hur man kan jobba lokalt med handlingsplanen om intersektionalitet och antidiskriminering.
- Det ska startas upp studiecirklar utifrån det framtagna cirkelmaterialet.

10. Policy kring sexuella trakasserier

Den feministiska rörelsen står inte fri från det omgivande patriarkatet. Inte heller Feministiskt initiativ är en oas som klarar sig undan sexism och sexuella trakasserier. Normaliseringen av mäns sexism i samhället riskerar att bidra till att kvinnor rycker på axlarna åt problemet och inte definierar sexistiska handlingar som vad de faktiskt är. Normaliseringen innebär också att män som definierar sig som feminister kan bete sig sexistiskt och utöva sexuella trakasserier, likväl som det kan förekomma sexuella trakasserier mellan män och män, kvinnor och kvinnor eller transpersoner och queers.

Sexuella trakasserier är ibland uppenbara till sin karaktär och ibland rör det sig om en gråzon. Sexuella trakasserier kan handla om nedsättande skämt om någons kön eller sexuella läggning, ovälkomna

kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv, ovälkomna anspelningar, blickar, gester, tilltalsord, klappar, strykningar eller annan beröring. Sexuella trakasserier kan också handla om att någon skickar ovälkomna meddelanden med sexuella eller "kärleksfulla" anspelningar som skapar obehag och att en person inte tar ett nej för ett nej. Sexuella trakasserier och sexistiskt beteende som också innehåller rasifiering, homofoba eller transfoba inslag kan vara särskilt allvarliga.

Normaliseringen av sexism och sexuella trakasserier förutsätter tystnad; det vill vi motverka. Därför har vi utformat denna policy som syftar till att vår organisation ska vara en plats där alla medlemmar och andra deltagare i våra arrangemang kan delta utan att uppleva sig utsatta för sexism eller sexuella trakasserier. Policyn innehåller en handlingsplan för hur vi kan agera när det framkommer att sexuella trakasserier förekommer samt förslag på vad du som känner dig utsatt kan göra.

Handlingsplan vid sexuella trakasserier:

- Den som upplever sig utsatt för sexism och sexuella trakasserier ska alltid tas på allvar av organisationen så väl lokalt som nationellt.
- Den utsatta bör vända sig till den lokala medlemsgruppen, berätta vad som inträffat och gemensamt försöka hitta en lösning som den utsatta känner sig trygg med. Det gäller också situationer som upplevs som gråzoner.
- Om den utsatta inte känner sig trygg med att vända sig till den lokala medlemsgruppen så kan denna vända sig direkt till den nationella styrelsen.
- Vid uppenbara sexuella trakasserier bör avstängning av den medlem som trakasserar ske.
- Vid gråzoner där en avstängning från medlemskapet inte upplevs aktuell bör en överenskommelse ske om att den som upplevs bete sig sexistiskt eller sexuellt trakassera någon t.ex. inte deltar vid vissa möten med hänsyn till det obehag som den utsatta medlemmen eller andra medlemmar kan uppleva.
- En representant för den lokala medlemsgruppen, alternativt en av nationella styrelsen utsedd person, bör kommunicera med den person som utsatt någon för trakasserier om den utsatta finner detta obehagligt.
- Sexuella trakasserier som bedöms som en säkerhetsrisk, eller kan utvecklas till en säkerhetsrisk, ska alltid anmälas till polisen.

Du som känner dig utsatt bör:

- Säga ifrån till den som trakasserar. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och/eller kränkningar och kräv att hen upphör med detta omedelbart. Om detta upplevs svårt, be någon du har förtroende för göra det i ditt ställe, t.ex. någon i din lokala medlemsgrupp. Har du inte förtroende för att berätta för din lokala medlemsgrupp ska du vända dig till den nationella styrelsen.
- Skriv ner tid, plats, datum och en beskrivning av trakasserierna. Sådana anteckningar kan vara viktiga senare om trakasserierna fortsätter och du vill göra en formell anmälan om exempelvis olaga förföljelse (stalking) till polisen. Försök vara så detaljerad som möjligt. Notera om det funnits några vittnen till händelsen. Spara eventuella sms, mejl, brev eller dylikt.
- Om trakasserierna inte upphör efter att den som trakasserar blivit tillsagd, eller om du behöver omedelbart stöd, bör du kontakta din lokala medlemsgrupp (alternativt den nationella

styrelsen). Det är viktigt att organisationen får reda på vad som händer för att kunna göra något åt det.

11. Tillgänglighetspolicy

Under punkten E7 *Funktionalitet* i Feministiskt initiativs politiska dokument står det att:

”En människa med funktionsnedsättning blir funktionshindrad först i mötet med samhällets normer kring funktionsduglighet”. Med dessa ord menar vi att ingen människa ska behöva känna att de inte kan delta fullt ut i samhället bara för att de t.ex. inte kan komma in på ett ställe pga. trappor eller pga. att de inte får ta med sig sin ledarhund.

Feministiskt initiativ vill att samhällets ska planeras och utformas på ett sätt som är tillgängligt för alla och ska vara företrädare i denna kamp. Därför har denna policy utformats kring vad vi som parti kan göra för att bli ett parti där alla medlemmar kan delta på allt oavsett funktionsvariationer. Den berör hur man underlättar för personer med både fysiska och psykiska funktionsvariationer.

Möteslokaler

Det är viktigt att alla upplever att det är lätt att ta sig in i möteslokaler och att man under mötet mår bra där. För att uppnå detta ska följande tas i beaktande:

- Om lokalen ligger på ett ställe med trappor så ska det alltid finnas tillgång till hiss eller ramp.
- Toaletter och andra utrymmen i lokalen ska gå att ta sig in i med rullstol.
- Det ska vara okej att ta med sig ledarhund in i lokalen. Alternativt kan tänkas att det finns ett rum i närheten där hunden får vänta på sin ägare tills mötet är slut, t.ex. om man behöver ta hänsyn till pälsallergiker.
- Lokalen ska vara belägen på ett lugnt ställe så att ingen störs av höga ljud eller ljud som kommer från olika håll samtidigt.
- I kallelse eller medlemsutskick ska det alltid framgå hur pass tillgängliga lokalerna är.
- Om möten någon gång skulle hållas på något annat ställe än i den ordinarie lokalen så ska dessa krav uppfyllas även där.

Möten

För öppna medlemsmöten gäller följande:

- Innan öppna medlemsmöten så ska dagordning för mötet läggas ut på hemsidan och andra medlemskanaler som Feministiskt initiativ använder sig av.
- Teckentolk ska alltid vara välkommen på möten, vilket också ska framgå i den information som finns att tillgå innan mötet (t.ex. via hemsidan).
- Möten ska alltid ha pauser; hur många beror på mötets längd.

Allmänna fester

- När lokalgrupper anordnar sociala aktiviteter för medlemmar, t.ex. går ut och tar en öl ihop, ska dessa företas i tillgängliga lokaler (inkl. toaletter).
- Det ska inte behövas assistens för att komma in i lokalen (rullstol ska t.ex. inte behöva lyftas).

- Alla ska kunna delta i de aktiviteter som anordnas och detta måste tas i beaktande på förhand.

Föreläsningar, debatter, samtal m.m.

Vid dessa evenemang gäller självklart också principen att lokalen ska vara fullständigt tillgänglig. I övrigt gäller följande:

- Det ska finnas möjlighet till teckentolk, vilket också ska framgå i den information som finns att tillgå innan mötet (t.ex. via hemsidan).
- Pauser ska tas med i planeringen.
- Om det ges ut någon info under evenemanget så ska det så långt som möjligt finnas i både punktskrift och lättlästa versioner.
- Ledarhund ska vara tillåten i lokalen.

Nationella aktiviteter

Ibland får lokalgrupper eller särskilt tillsatta arbetsgrupper uppdrag att anordna en nationell aktivitet. Dessa sammankomster bör ta ovanstående i beaktande.

12. Bilagor

Motion antagen kongressen 2011

Förankring av intersektionalitet i organisationen: tillsätt arbetsgrupp

Bakgrund:

Feministiskt initiativs syfte och mål inleds i stadgarna med att "Feministiskt initiativs syfte är att på demokratisk politisk väg undanröja könsdiskriminering, rasism och heteronormativitet. Feministiskt initiativ erkänner kvinnors olika villkor och erfarenheter och strävar efter att skapa solidaritet och föra det feministiska arbetet vidare mot ett samhälle där alla har samma möjligheter att leva ett fullödigt liv". I samma intersektionella anda fortsätter texten därefter. Bland annat står det att "Feministiskt initiativ arbetar för en politik som bygger på en feministisk analys där frågor om hur olika maktstrukturer samverkar med den rådande könsmaktordningen är utgångspunkten".

Vi har således tagit ställning för att intersektionalitet ska genomsyra vår politik och organisation. Detta har dock i praktiken inte blivit så förankrat i organisationen och många medlemmar efterlyser mer kunskap i ämnet. Även synen på oss utifrån är till stor del att vi är ett enfrågeparti som bara sysslar med jämställdhet mellan kvinnor och män.

En del åtgärder har vidtagits, genom den tematiska medlemsgruppen om intersektionalitet och genom de konferenser och rådslag om intersektionalitet och antirasism som nationella styrelsen anordnat, men vi anser att det vore bra att även utarbeta långsiktiga planer för hur de antirasistiska och intersektionella perspektiven ska bli ordentligt förankrade i organisationen. Eftersom styrelsen redan har hög arbetsbelastning och eftersom den intersektionella medlemsgruppen är just en frivillig medlemsgrupp för de som är extra intresserade av ämnet, så tror vi att det behövs något mer.

Därför efterlyser vi att arbetet med att förankra intersektionalitet i organisationen ska fördjupas genom en arbetsgrupp som ges i uppdrag att ta fram strategier kring detta. Dess uppgift blir alltså att se över hur vi skulle kunna förankra perspektiven i all vår verksamhet. Arbetet bör ske i dialog med såväl styrelse som lokalgrupper för att få en bild av vilka behov och vilka resurser som finns. Resultatet av arbetet redovisas därefter i form av en handlingsplan för organisationen.

Vi yrkar att:

- Den nya styrelsen får i uppdrag att tillsätta en arbetsgrupp som utarbetar strategier för att intersektionella perspektiv ska genomsyra hela organisationen.

Undertecknat:

Sissela Nordling Blanco, sissela88@hotmail.com, 0762641776
Linnéa Sjögren

Arbetsgruppens arbetssätt och ansvar

Arbetsgruppen som tagit fram denna handlingsplan har bestått av Sissela Nordling Blanco och Madelen Lundin, med hjälp av flera medlemmar och tillgänglighetsgruppen inom Fi. Arbetsgruppens ansvar var att utarbeta strategier för att intersektionella perspektiv ska genomsyra hela organisationen och redovisa dessa i en handlingsplan. Förutom handlingsplanen har arbetsgruppen även tagit fram ett studiecirkelmaterial och en checklista för medlemsgrupper. Arbetsgruppens uppdrag ses som avslutat efter att handlingsplanen är färdigställd, och det efterföljande arbetet som handlingsplanen föreslår bör därför ses som del av Fi:s ordinarie verksamhet.