

SVERIGES DÖVAS RIKSFÖRBUND

LIKABEHANDLING

inom Sveriges Dövas Riksförbund och
tillhörande regionala och lokala organisationer



STARK DÖVRÖRELSE



Om vår likabehandlingsplan

Sveriges Dövas Riksförbund, SDR driver frågor, agerar kraftfullt och väcker opinion om våra mänskliga och demokratiska rättigheter. Vi arbetar för rätten och möjligheten att använda svenskt teckenspråk. Det svenska teckenspråket är av central betydelse i våra liv och avzoch medvetenhet i vår organisation och i det samhälle som omger oss.

Vi tror på alla människors lika och unika värde. Alla har rätt till delaktighet på lika villkor. Vår organisation erbjuder mötesplatser, sprider kunskap och driver på utvecklingen mot ett samhälle där teckenspråk har en självklar plats.

Det här är ett dokument om likabehandling, vars syfte är att utgöra ett stöd för SDR och alla tillhörande regionala och lokala organisationer. Målet är att **ALLA MÄNNISKOR** ska känna sig trygga och välkomna i vår verksamhet, oavsett könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, ålder, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

SDR:s likabehandlingsplan består av tre delar: policy, handlingsplan och råd & tips. Det är ett levande dokument som ska följas upp årligen samt revideras regelbundet. Likabehandlingsplanen på svenskt teckenspråk finns på vår webbplats sdr.org

Likabehandlingsplanen är antagen av SDR:s förbundsstyrelse.

Den här versionen är uppdaterad 2021.

Innehåll

Policy	1
Handlingsplan	2
Inledning	2
Diskrimineringslagen	3
Värdegrund och prioriterade fokusområden	3
Genomförande	3
Utvärdering och uppdatering av likabehandlingsarbetet	4
Åtgärder	5
Ansvarsfördelning	9
Åtgärder för ett främjande och förebyggande arbete	10
Riksförbundet	10
Regionala och lokala organisationer	10
Våra mötesplatser och vår verksamhetsplanering	11
Sociala medier	11
Styrelsearbete	12
Åtgärdsplan vid kränkande handlingar	14
Viktiga kontaktuppgifter	17
Råd & tips	18
Vad är likabehandling?	18
Diskriminering	19
Maktstrukturer	19
Tips: Det osynliga arbetet	19
Härskartekniker	21
Övning: Gruppsamtal om härskartekniker och motstrategier	21
Övning: Jämställd tid till att teckna under mötet	22
Intersektionalitet	23
Övning: Vem är...?	23
Mångfald	23
Övning: Fyra hörn	24
Övning: Bildanalyser och planering av arrangemang	24
Normer	25
Övning: Ett steg fram	25
Förslag på checklista	27
Förslag på bemötandepolicy	28
Ytterligare vägledning	29
Praktiska material att använda under övningar	31

Policy

Här hittar du vår gemensamma likabehandlingspolicy. Den gäller för SDR och alla tillhörande regionala och lokala organisationer samt våra mötesplatser. Den omfattar alla människor som på olika sätt finns inom vår organisation som medlemmar, aktiva eller förtroendevalda.

Policy om likabehandling

SDR och tillhörande regionala och lokala organisationer samt samtliga förtroendevalda och aktiva ska:

- Respektera, visa förståelse för varandra samt inte kränka andra genom handlingar och ord.
- Erbjudna mötesplatser som sprider kunskap och driver på utvecklingen mot ett samhälle där teckenspråket har en självklar plats. Alla våra verksamheter och mötesplatser är fria från trakasserier, kränkningar och mobbning.
- Genom ett gemensamt främjande och förebyggande mångfalds- och likabehandlingsarbete uppnå ett mer jämlikt samhälle, där alla är lika mycket värda.
- Genom våra medlemmar, förtroendevalda och anställda i förbundet och dess föreningar arbeta aktivt med att förebygga diskriminering och utanförskap, samt arbeta för lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom organisationen.
- Främja allas lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsvariation.

Handlingsplan

Inledning

Sveriges Dövas Riksförbund, SDR är ett partipolitiskt och religiöst obundet förbund med uppgift att tillvarata dövas sociala, ekonomiska, språkliga och kulturella intressen. Teckenspråket är av central betydelse i all vår verksamhet, för gemenskap, självkänsla och kulturella identitet. Behovet av teckenspråk i livets alla skeden går som en ledstjärna och röd tråd genom vår verksamhet. SDR ska vara öppet för alla och alla ska känna sig välkomna. Det ska finnas en tolerans och insikt om att det är viktigt att respektera varandras olikheter. Genom att synliggöra de normer som styr våra föreställningar och värderingar kan vi skapa bättre grund för att känna sig hemma i förbundet.

Livserfarenheter vi fått genom att leva i den teckenspråkiga gemenskapen ger oss en unik kompetens om teckenspråk, språkkänsla, kultur, visuellt levnadssätt och förståelse om dövas sätt att leva. Dövkompetens ska synliggöras och erkännas. Genom att döva ges möjlighet att vara delaktiga i processer och beslut som påverkar vår vardag uppnår vi ett mer jämlikt samhälle.

För att vara ett öppet förbund och för att alla ska känna sig välkomna ska Sveriges Dövas Riksförbund, SDR, med tillhörande regionala och lokala organisationer, arbeta främjande och förebyggande med likabehandling. SDR har därför tagit fram en policy om likabehandling och denna likabehandlingsplan som ligger till grund för detta gemensamma arbete. Alla tillhörande organisationer har fått möjlighet att ge synpunkter på och påverka innehållet. Denna del består av en handlingsplan och den utgår från våra gemensamma mål, lagstiftning, SDR:s värdegrund och prioriterade fokusområden. Det är ett levande dokument och ska regelbundet följas upp och revideras.

I denna handlingsplan återges åtgärder som ska vidtas både i förebyggande syften men också direkt vid upplevda kränkningar. Här framgår det också vem som ansvarar för vad och hur vi genomför utvärderingar.

Målet med SDR:s likabehandlingsarbete är att alla medlemmar har rätt till delaktighet på lika villkor inom organisationen samt att alla medlemmar och anställda har rätt till ett engagemang fritt från diskriminering och trakasserier. SDR och tillhörande regionala och lokala organisationer ska därför tillsammans utveckla ett likabehandlingsarbete, enligt beslut på kongressen 2017. Ett gemensamt och aktivt likabehandlingsarbete ska genomsyra organisationerna för att skapa ett klimat fritt från kränkningar och diskriminering. Arbetet tar sin utgångspunkt från faktorer som antiaudism, antirasism, HBTQ, genus, ålder samt funktionsvariationer.

Diskrimineringslagen

Det är en mänsklig rättighet att slippa bli diskriminerad eller trakasserad. Därför finns diskrimineringslagen som skydd. På Diskrimineringsombudsmannens sida beskrivs diskriminering enligt diskrimineringslagen som att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Diskrimineringen kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering. SDR betonar att diskriminering av en person på grund av dövas sociala, ekonomiska, språkliga och kulturella intressen är en kränkning av det inneboende värdet och värdigheten hos varje människa. En utförligare diskussion av diskrimineringsgrunderna finns i dokumentet Råd & tips.

Värdegrund och prioriterade fokusområden

SDR och alla regionala och lokala organisationer omfattas av SDR:s idéprogram som finns på SDR:s webbplats. I idéprogrammet som beskriver vår värdegrund står det att vår demokratisyn bygger på alla människors lika och unika värde, där människor har samma rätt till delaktighet. Vidare framgår det att vi är en organisation som är öppen för alla och där varje medlem är viktig.

Enligt kongressens beslut 2017 ska SDR och tillhörande regionala och lokala organisationer tillsammans utveckla ett likabehandlingsarbete och mångfaldsarbete. Arbetet påbörjades under hösten 2017 och fortsatte under 2018. I förbundets handlingsprogram för 2018 till 2021 *Teckenspråk - en hållbar framtid* lyfts även vårt gemensamma mångfalds- och likabehandlingsarbete. Arbetet beskrivs även i SDR:s verksamhetsplan 2018 under avsnittet *"Mer jämlikt samhälle"*.

Genomförande

Likabehandlingsplanen ska tillämpas i all verksamhet som bedrivs av förbundet och dess tillhörande organisationer. Vår demokratisyn bygger på alla människors lika och unika värde, där människor har samma rätt till delaktighet och inflytande. I ett jämställt och visuellt samhälle ser vi respektfulla möten mellan människor utan språkliga barriärer. En grundläggande mänsklig och demokratisk rättighet är att ha möjlighet till självbestämmande och att kunna påverka sin egen situation. Som en språklig och kulturell minoritetsgrupp ska vi vara delaktig i beslut som rör våra liv för att säkerställa våra mänskliga rättigheter.

För att detta ska vara möjligt måste alla förtroendevalda, anställda och aktiva i vår rörelse föregå med gott exempel. Vi ska tillsammans säkerställa att SDR och tillhörande organisationer är öppna för alla, att alla känner sig välkomna och bemöts med respekt. Vid varje aktivitet måste detta tydliggöras genom att bestämma vem som är ansvarig för att detta följs. Det ska finnas ett gemensamt ansvar att utveckla SDR och organisationernas verksamhet och arbetsförhållande utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Likabehandling är ett chefsansvar, ett ansvar som SDR:s generalsekreterare och förbundsordförande ytterst innehar. Tillhörande regionala och lokala föreningar har ansvar för likabehandlingsarbetet inom sina respektive föreningar. Förbundet och dess kansli har dock ett stödande ansvar gentemot föreningarna, och fungerar som extra resurs för föreningarna vid behov. SDR ska utse en likabehandlingskontaktperson i styrelsen och en på kansliet. Tillhörande regionala och lokala föreningar ska också utse en likabehandlingskontaktperson. Får någon i organisationerna kännedom om att diskriminering, kränkning, mobbning skett, anmäls detta till närmaste styrelse som därefter har ansvar att utreda ärendet och relevanta åtgärder vidtas. Om styrelsen bedömer det nödvändigt kan frågan tas vidare till SDR:s kontaktpersoner i förbundsstyrelsen samt kansliet.

Likabehandlingsarbetet lyfts av förbundsstyrelsen vid varje styrelsemöte. Det är upp till varje föreningsstyrelse om de också vill ha likabehandlingsarbetet som stående punkt på dagordningen till styrelsemötena.

Utvärdering och uppdatering av likabehandlingsarbetet

Handlingsplanen är framtagen och fastställd av förbundsstyrelsen. Planen med tillhörande åtgärdslista ska ses över årligen, förslagsvis före december månads utgång, om det inte finns anledning till direkta revideringar. Utvärderingen ska hitta förbättringar och nya mål som kommer att ligga till grund för nästa års uppdatering av handlingsplanen.

Utvärderingen ska förankras hos och godkännas av förbundsstyrelsen på kalenderårets första möte. Därefter sker eventuell revidering samt utskick till föreningarna. Utvärderingen ska ledas av förbundsstyrelsen eller av förbundsstyrelse utsedd person/funktion.

Utvärderingen kan exempelvis innehålla enkäter som skickas till ett slumpmässigt urval av föreningsaktiva och/eller medlemmar. Svaramaterialet ska jämföras med resultatet från tidigare års utvärderingar och återrapporteras till förbundsstyrelsen. Utvärderingar ska alltid genomföras efter varje arrangemang som SDR anordnar och här finns det alltid en fråga om personen i fråga upplevt någon form av kränkande bemötande eller behandling under arrangemanget. Detta kan också distriktsorganisationer och föreningar göra i samband med utvärderingar. Det är ett bra sätt att säkerställa att inga kränkningar skett men också att fånga upp incidenter där kränkningar skett under olika arrangemang eller mötesplatser.

Åtgärder

SDR:s åtgärdslista för främjande och förebyggande arbete samt vid kränkande handlingar är upprättad i samråd mellan förbundet och dess regionala och lokala organisationer genom respektive kontaktperson för likabehandlingsarbete. Syftet med åtgärdslistan är att alla inom förbundet, dess företrädare samt arrangörer ska veta hur de ska utföra det främjande och förebyggande arbetet samt hur vi ska hantera situationer där och när kränkande handlingar uppstår. Det yttersta ansvaret för åtgärdslistan ligger dock gemensamt på SDR:s förbundsordförande tillsammans med generalsekreteraren. Hos de regionala och lokala organisationerna ligger ansvaret hos respektive ordförande och kontaktperson för likabehandlingsarbetet.

Åtgärdslistan är uppdelad för åtgärder som ska verkställas hos riksförbundet, regionala och lokala organisationer samt gemensamt för alla våra gemensamma mötesplatser och vår verksamhet. Åtgärdslistan följs av en hanteringsplan som kan användas vid förekomsten av kränkande situationer i samband med egna arrangemang och på våra mötesplatser. De som är ansvariga för aktiviteten eller verksamheten är även tillsammans med kontaktpersonen ansvarig för att denna hanteringsplan är tillgänglig och följs.

Lista på kontaktpersoner och deras kontaktuppgifter (uppdaterad 2020-12-01)

Region/län	Organisation	Kontaktperson	Kontaktuppgifter
	Sveriges Dövas Riksförbund, SDR	Malin Kvitvaer, förbundsstyrelsen	malin.kvitvaer@sdr.org
	Sveriges Dövas Riksförbund, SDR	Julia Kankkonen, förbundskansliet	julia.kankkonen@sdr.org
	Sveriges Dövas Ungdomsförbund, SDUF	Julia Grahn	julia@sduf.se
	Sveriges Dövas Pensionärsförbund, SDP	Ingvar Edwall	perik@bahnhof.se
	Regnbågen, RFSL	Claes Matsson	cmua65@yahoo.se
Blekinge	Blekinge Dövas Länsförening	Tanoh David	da.tanoh@hotmail.com
Dalarna	Dalarnas Dövas Förening	Stig Kjellberg	stig@dovtorget.se
Gotland	Gotlands Dövas Förening		gotlandsdovasforening@gmail.com
Gävleborg	Gävleborgs Dövas Länsförening		
	Hälsinglands Dövas Förening		
Halland	Hälsinglands Dövas Förening	Camilla Lans	acamillans@hotmail.com
	Hälsinglands Dövas Förening		info@hldf.se
Jönköping	Jönköpings Läns Dövas och Teckenspråkigas förbund	Ingrid Widegren	ingrid_widegren@hotmail.com
	Nässjöortens Dövas Förening		
	Vätterbygdens Dövas Förening		
Kalmar	Kalmar Läns Dövas Förening		
Kronoberg	Dövas Förening i Kronobergs län	Adisa Alibegovic	disica86@hotmail.com
Norrbottn	Norrbottnens Dövas Teckenspråksförening	Jonas Brännvall	ndt1942@gmail.com
	Piteå Dövas Förening		
	Luleå Dövas Förening	<i>Vilande</i>	
Skåne	Skånes Dövas Distriktsförbund	Carina Ruud Albinsson	carinaruudalbinsson@hotmail.com
	Hässleholms Dövas Förening "Göingen"	Helena Andersson	helena.jsa@hotmail.com

	Dövas Förening i Kristianstad m.o.		
	Helsingborgs Dövas Förening		
	Lundabygdens Dövas Förening	Natallia Tryfanava-Vasilenski	natallia.tryfanava@hotmail.com SMS: 0735-09 50 80
	Malmö Dövas Förening "Svenske"	Anna-Lena Hagnell Olehn	annalena@gmail.com SMS: 0735-043934
Stockholm	Stockholms Dövas Förening	Henrik Sundqvist	henrik@stockholmsdf.se SMS: 0735-30 72 07
Södermanland	Sörmlands Dövas Länsförening	Eva Axelsson	evaaxelsson54@hotmail.com SMS: 0735-00 29 84
Uppsala	Uppsala Läns Dövas Förening	Jannice Rådahl	jannice.r@hotmail.com
	Uppsala Läns Dövas Förening		uldf@live.se
Värmland	Värmlands Dövas Länsförening		
	Karlstads Dövas Förening		
Västerbotten	Västerbotten Dövas Teckenspråk Länsförening		
	Skellefteå Dövas Förening		
	Umeå Teckenspråksförening		
Västernorrland	Y-läns Dövas Förbund	Thyra Lindström	thyra.lindstrom@gmail.com SMS: 0735-441812 0406061029@t-meeting.se
	Medelpads Dövas Förening	Carina Åkerström	carinaakerstrom01@gmail.com
	Härnösands Dövas Förening	Christian Östgård	christian_ostgard@hotmail.com 0702-99 66 07 info@harnosandsdf.se
	Örnsköldsviks Dövas Förening	Carina Berglind	carina.berglind@svenskakyrkan.se SMS: 0706-18 35 11
Västmanland	Västmanlands Dövas Förening		
Västra Götaland	Västra Götalands Dövas Länsförbund		
	Borås Dövas Förening	Markus Bringnäs	markus.bringnas@hotmail.com
	Borås Dövas Förening		bdf.boras@gmail.com
	Göteborgs Dövas Förening		goteborg.df@gmail.com
	Lidköpings Dövas Förening		

	Trollhättans Dövas Förening	Ingemar Larsson	ingemarlarsson97@gmail.com
	Vänersborgs Teckenspråksförening		
Örebro	Dövas Förening i Örebro län	Addiswa Stenström	addiswa.stenstrom@gmail.com
		Johanna Blomberg	dfo.ekonomi@gmail.com
Östergötland	Östergötlands Dövas Länsförbund		
	Dövas Förening i Norrköping m.o.	Johanna Björck	d.f.n@outlook.com
	Linköpings Dövas Förening	Anna Larsson	anna.sodergard@outlook.com

Ansvarsfördelning

Inom förbundet är det generalsekreterarens och förbundsordförandes ansvar att:

- se till att alla förtroendevalda samt anställda känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten inom förbundet.
- se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.
- motverka annan kränkande behandling, såsom till exempel sexuella trakasserier, trakasserier utifrån olika bakgrunder.
- årligen upprätta, utvärdera likabehandlingsplanen i samarbete med förtroendevalda och anställda.
- om förbundet får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer, se till att utredning görs och att åtgärder vidtas.

Generalsekreteraren ska även:

- se till att verksamheten har ett gemensamt system för hur man dokumenterar, utreder och åtgärdar anmäld/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling.

Förtroendevalda och anställda inom SDR och tillhörande regionala och lokala organisationer har ett gemensamt ansvar att:

- följa förbundets policy om likabehandling och handlingsplan.
- sträva efter att bli medvetna om och reflektera över de normer och värderingar som vi förmedlar genom vårt arbete.
- se till att åtgärder vidtas då diskriminering eller annan kränkande behandling misstänks/anmäls/upptäcks.
- dokumentera misstänkt/anmäld/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtas.
- bevaka att utredda fall av diskriminering och annan kränkande behandling följs upp.

Skulle överträdelser beröra organisationens ordförande ska detta rapporteras till vice ordförande eller annan ledamot inom styrelsen.

Åtgärder för ett främjande och förebyggande arbete

Riksförbundet

Åtgärder	Ansvarig
Fortbilda SDR:s förtroendevalda, anställda samt föreningar om SDR:s likabehandlingsplan	Generalsekreterare /Förbundsstyrelsen
Ta upp likabehandlingsarbetet som en stående punkt på varje förbundsstyrelsemöte	Generalsekreterare /Förbundsstyrelsen
Planen ska följas upp årligen och uppdateras vid revideringar	Generalsekreterare /Förbundsstyrelsen
Riksförbundets verksamhet ska arbeta aktivt för att öka jämställdheten. Därför ska förbundet påbörja en kartläggning av kön inom SDR – förslagsvis med 3R metoden (representation, resurser, realia från Svenska Kommunförbundet)	Generalsekreterare
Den aktuella och senast reviderade versionen av likabehandlingsplanen ska finnas tillgänglig på SDR:s webbplats.	SDR:s kansli
Utse en likabehandlingskontaktperson hos SDR och tillhörande regionala och lokala organisationer, samt samla in och uppdatera listor med kontaktuppgifter till kontaktpersonerna	SDR:s kansli
Se till att det tydligt framgår på förbundets webbsida om vem som är SDR:s kontaktperson och var man kan vända sig vid kränkande behandling inom vår verksamhet. Det ska också finnas en kanal till SDR så att folk anonymt kan berätta om missförhållanden och upplevelser av kränkande behandlingar eller bemötande inom våra organisationer. (En form av visselblåsarfunktion)	SDR:s kansli
Skapa nätverksmöjligheter för kontaktpersonerna med syfte att de kan inhämta stöd och erfarenheter från varandra	SDR:s kansli
Alla förtroendevalda, anställda och de regionala & lokala organisationernas kontaktpersoner ska ha kunskap om lagarna mot diskriminering och kränkande behandling, och om förbundets handlingsplan. Alla ska veta var handlingsplanen och ytterligare information finns att hämta.	Generalsekreterare /Förbundsstyrelsen
Se till att verksamheten har ett gemensamt system för hur man dokumenterar, utreder och åtgärdar anmäld/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling.	Generalsekreterare /Förbundsstyrelsen

Regionala och lokala organisationer

Åtgärder	Ansvarig
Varje distriktsorganisation och förening ska ha en kontaktperson i frågor om likabehandling. Kontaktpersonen är en person som alla i respektive förening kan vända sig till för att påtala problem eller berätta om något som inträffat. Kontaktpersonen kan i sin tur föra vidare det anonymt till styrelsen.	Kontaktperson
Ta upp likabehandlingsarbetet regelbundet. Till exempel på varje styrelsemöte, eller två gånger om året vid fasta tidpunkter.	Styrelsen Kontaktperson

Våra mötesplatser och vår verksamhetsplanering

(Riksförbundet, regionala och lokala organisationer)

Åtgärder	Ansvarig
Skapa en tydlig checklista för tillgänglighet (visuellt, fysiskt). Ett förslag på checklista finns under Råd & Tips	Respektive styrelse
Utdrag från belastningsregister vid anlitande av ledare eller funktionärer som ska arbeta i arrangemang riktade till barn och unga. <i>(Detta är en rekommenderad åtgärd. Vid rekrytering ska sökande även skicka med ett utdrag från belastningsregistret från Polisen. Det aktuella utdraget som heter "Övrigt arbete med barn/kontakt med barn" (nr 442.14) är kostnadsfritt och ska överlämnas i det öppnade kuvertet till den person som ansvarar för rekryteringen i föreningen.)</i>	Respektive ordförande alternativt rekryteringsansvarig
Skapa och synliggör en gemensam bemötandepolicy – ett exempel från Göteborg finns i Råd & Tips	Respektive organisation
Trygghetsvärd/grupp vid större arrangemang som till exempel Dövas Dag. Förebyggande arbete: Tydligt värdskap/kontaktperson vid arrangemang eller på mötesplatser. Lista med regler för en trygg mötesplats där vikten av respekt och trygghet lyfts. Vid större arrangemang - tillhandahåll och informera om trygghetsgrupp.	Respektive arrangör & kontaktperson

Sociala medier

Det finns flera olika former av sociala medier, där Facebook och Instagram är endast ett par av dem men kanske de mest vanligt förekommande. Sociala medier innebär att vi människor kommunicerar med varandra på ett annorlunda sätt jämfört med enbart fysiska träffar och att vi kan ha kontakter med flera människor, även de som befinner sig långt bort. Sociala medier är ett fantastiskt verktyg för att hålla kontakten och snabbt kommunicera ut åsikter eller information. Det skapar också förväntningar och krav på hur vi beter oss mot varandra i sociala medier.

Det är viktigt att vi alla har en **nolltolerans** mot näthat och kränkningar som sker på nätet och i sociala medier. En lätt och bra regel är att aldrig skriva eller säga saker till någon som du inte skulle göra öga mot öga vid ett fysiskt möte. På samma sätt som du bemöter människor i verkliga livet ska du även bemöta människor i sociala medier. Möten mellan människor på sociala medier ska jämföras med och betraktas som fysiska möten.

Föreningens / organisationens sida / grupp på facebook

Utse en eller några ansvariga personer med behörighet som kan stoppa, markera och ta bort olämpligt innehåll som exempelvis kränkande uttryck. Låt det vara tydligt på sidan för alla vem som är administratör eller moderator för sidan.

Förtroendevalda och facebook

Alla människor har rätt att själva bestämma över sitt konto eller sin sida på sociala medier – det är väldigt varierande för hur människor använder (och vill använda) sociala medier och vilka syfte(n) de har. Därför är det viktigt med en ödmjukhet och en respekt för de variationer och olikheter som finns i hur människor använder Facebook. För dig som är förtroendevald följer här därför några tips gällande för Facebook:

Om du får många vänförfrågningar med anledning av ditt uppdrag, kan du reflektera över din egen användning av sociala medier relaterat till din roll. Om du vill agera mycket i din roll och då synas i sociala medier kan det vara en fördel att förlägga de inläggen och informationen på just organisationens sida för att låta ditt eget konto förbli privat. Du kan också skapa ett eget konto där det är tydligt att det är du som använder ett specifikt konto i egenskap av din roll / funktion eller uppdrag. Det kontot kan t ex döpas till "Förnamn, Efternamn, titel i organisationens namn".

Om du hellre enbart vill ha ett konto så kan du också hantera vem som ska få se vad som finns på din sida och vad du gör i Facebook. Du går in på din sida / vänner och kan där redigera sekretessinställningar. Här kan du sortera vänner på Facebook enligt olika grupperingar och listor, och därmed styra hur mycket (eller lite) de ska se på din sida och av dina aktiviteter på Facebook. Det finns redan några förslag som en första hjälp i sorteringen, t ex bekanta, jobbkontakter, nära vänner etc. Sedan kan du styra till exempel om dina nära vänner tillåts att se allt innehåll i din Facebooksida, medan jobbkontakter enbart kan se dina inlägg på första sidan men inte dina album, eller att bekanta enbart kan se de inlägg du väljer att göra offentliga för just dem. Genom att ha en sådan här sortering och struktur kan du när du skapar inlägg på din sida också kan styra vilka / vilka grupper som ska tillåtas att se det.

Kom ihåg dock att se över sekretessinställningarna emellanåt så att du känner dig trygg i vad folk kan se och inte se. Detta innebär förstås inte att du kan ignorera människor som söker kontakt med dig genom Facebook utan att du nu åtminstone har ett verktyg i hur du kan hantera och vårda olika kontakter på dina villkor.

Styrelsearbete

Att sitta som förtroendevald i en styrelse är ett viktigt förtroendeuppdrag. Förtroendet ges av medlemmarna på årsmötet som röstar fram styrelsen. Därför har valberedningen ett mycket viktigt uppdrag. Samtidigt kan inte valberedningen eller medlemmarna alltid veta allt. Om det skulle framkomma att en person fått ett förtroendeuppdrag, men som inte är lämplig för uppdraget finns det olika åtgärder som styrelsen, eller medlemmarna, kan vidta. Detsamma gäller om en förening saknar valberedning. Om en sådan situation uppstår, ta gärna kontakt med föreningssupporten för att samtala vidare om hur ni kan lösa situationen.

Möjlighet att polisanmäla

Om ni som organisation får kännedom om ett brott som skett (både inom eller utanför er verksamhet) finns ingen skyldighet att anmäla till polis, däremot kan ni som juridisk person göra en anmälan. Vi rekommenderar även att ni stöttar brottsoffret och erbjuder stöd om hen vill göra en polisanmälan.

Information om styrelseavgång

Ideellt engagemang och arbete är otroligt viktigt i vår rörelse men kan för en del också upplevas som krävande. Det är därför bra att visa hänsyn och omtanke för de ideella krafter som finns och uppmuntra dem i sitt uppdrag. Å andra sidan är det lika angeläget att ha respekt för att människor har olika livssituationer, med exempelvis utbildning, arbete, familj och anhöriga etc.

Här är det av stor vikt att man hittar en bra balans mellan transparens men också respekt för människors integritet. Transparens innebär inte att ni måste berätta ALLT ni vet utan ni kan också bestämma vilken information är lämplig att dela utåt och vilken information bör stanna kvar inom organisationen och inte spridas vidare. Information som delas från organisationen får aldrig riskeras att uppfattas som kränkande för någon människa – även för den person som står i fokus för händelsen. Oavsett om personen har gjort fel eller inte så har hen rätt till integritet, och även rätt att framföra sin önskan om respekt och förståelse.

Prata därför med personen som berörs om vad hen själv vill ge för information och stäm av innehållet innan det publiceras. Om det i situationen också finns offer ska även de tillfrågas.

Information om att någon har avgått från styrelsen på grund av inblandning i en olämplig händelse, men att personen inte är skyldig.

Det kan uppstå situationer där en organisation ställs inför att kommunicera ut att en förtroendevald person har lämnat sitt styrelseuppdrag på grund av en händelse som varit olämpligt. Det kan handla om att den förtroendevalda har kränkt någon eller varit inblandad i en olämplig handling, oetiskt eller brottsligt, men inte blivit dömd. Oavsett om situationen blivit föremål för polisanmälan eller inte så kan personen anses vara olämplig att fortsätta sitt förtroendeuppdrag. Personen kan då, antingen på sin egen eller andras begäran, lämna organisationen dels för att säkerställa medlemmarnas trygghet och/eller skydda organisationens förtroendekapital. Oavsett om personen är polisanmäld, delgiven misstanke, blivit dömd eller inte kan det i situationen bedömas som olämpligt att personen fortsätter sitt förtroendeuppdrag.

Förslag på formuleringar: (anpassa innehållet, byt ut understruken text)

- Förnamn Efternamn har på egen begäran bett om att få lämna styrelsen i organisationens namn, av personliga skäl. Valberedningen är informerad och vi återkommer när vi har mer information.
- Vi vill informera om att vår funktion/uppdrag Förnamn Efternamn har avgått från styrelsen på grund av personliga skäl. Namn framför sina hälsningar att hen behöver prioritera hälsa/familj/annat skäl och ber därför om förståelse för sitt beslut. Vi på organisationens namn respekterar namns beslut och tackar för hens insatser.
- Organisationens namn vill här informera att namn har avgått från styrelsen. Detta blev resultatet efter en gemensam diskussion och är ett beslut som bestämts i samråd mellan personen och de resterande i styrelsen med hänvisning till en incident/olämplig händelse / ett brott där namn varit inblandad/blev polisanmäld. Vi vill vara tydliga med att personen är/blev delgiven misstanke men inte dömd. Tillsammans bestämde vi att det bästa vore om namn inte är en aktiv representant för organisationen av respekt för alla inblandade och därför avgår namn från styrelsen.

Information om att någon har avgått från styrelsen på grund av att en person i dennes närhet har inblandning i en olämplig händelse. Styrelserepresentanten själv är inte inblandad.

Det kan uppstå situationer där en organisation ställs inför att kommunicera ut att en förtroendevald person har lämnat sitt styrelseuppdrag på grund av en händelse som varit olämpligt trots att personen inte har gjort något fel. Det kan istället vara en annan person i den förtroendevaldas närhet som utfört kränkande behandling eller brott.

Förslag på formuleringar: (anpassa innehållet, byt ut understruken text)

- Förnamn Efternamn har på egen begäran bett om att få lämna styrelsen i organisationens namn, av personliga skäl. Valberedningen är informerad och vi återkommer när vi har mer information.
- Vi vill informera om att vår funktion/uppdrag Förnamn Efternamn har avgått från styrelsen på grund av personliga skäl. Namn framför sina hälsningar att hen behöver prioritera hälsa/familj/annat skäl och ber därför om förståelse för sitt beslut. Vi på organisationens namn respekterar namns beslut och tackar för hens insatser.
- Organisationens namn vill här informera att namn har avgått från styrelsen. Detta blev resultatet efter en gemensam diskussion och är ett beslut som bestämts i samråd mellan personen och de resterande i styrelsen med hänvisning till en närstående person till namn varit inblandad i en incident/olämplig händelse / ett brott. Vi vill vara tydliga med att namn har tagit tydligt avstånd till det inträffande / kränkande behandling och inte är inblandad i händelsen. Trots detta bestämde vi att det bästa vore om namn inte är en aktiv representant för organisationen av respekt för alla inblandade och därför avgår namn från styrelsen. Namn ber om respekt och förståelse i denna svåra tid och avböjer flera kommentarer.

Åtgärdsplan vid kränkande handlingar

Det här stycket innehåller en åtgärdsplan för SDR och dess tillhörande regionala och lokala organisationer att använda sig av vid förekomsten av oönskade situationer i samband med egna arrangemang och på våra mötesplatser. Syftet med åtgärdsplanen är att alla organisationer, dess företrädare och arrangörer vet hur de ska agera om något oönskat inträffar. Denna åtgärdslista är upprättad i samråd mellan riksförbundet samt dess regionala och lokala organisationer genom organisationernas respektive kontaktperson för likabehandlingsarbete. **Observera att denna åtgärdsplan inte ersätter en sådan krisplan som används vid kriser såsom brand, dödsfall, olyckor eller liknande!**

Allmänt gäller att den som ser eller observerar någon kränkande handling skall ingripa med direkt tillsägelse. Anställda och förtroendevalda som får kännedom om att en medlem/deltagare anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling eller trakasserier i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till ordföranden eller motsvarande ledningsfunktion.

Åtgärdsplanen som bygger på fiktiva händelser ger förslag på åtgärder och vilka som är huvudansvariga. SDR vill betona att denna lista syftar till att ge det första steget mot en trygg åtgärdsplan som löpande utvecklas och förbättras genom samarbete med tillhörande organisationer. Listan avslutas med viktiga kontaktuppgifter där ni själva skriver in viktiga uppgifter till olika personer och funktioner, som är aktuella för er.

I det här dokumentet finns en mall som ni kan använda för att dokumentera kränkande behandling (se sida 34).

Scenarier	Åtgärd	Ansvarig
En person kommer med kränkande eller nedvärderande uttryck mot en person eller en grupp.	Markerar att kränkande uttryck inte är ok. Kollar av hur den enskilda personen/gruppen mår och upplever situationen. Gentemot personen som gjort uttrycken – markera att kränkande uttryck inte accepteras under arrangemanget/på mötesplatsen. Vid behov: utfärda varning, avvisa personen från dagens arrangemang eller avstängd på en viss tid. Obs! En varning eller avstängning måste alltid dokumenteras på ett säkert sätt, exempelvis i AU-protokoll eller bilaga till protokoll som bara ett fåtal har tillgång till.	Arrangören Funktionär Värd
Ignorans mot en person	Värden på plats ansvarar för att skapa en trygg och välkomnande stämning. Exempelvis genom att hälsa gäster välkomna, samt att gå fram till enskilda personer som verkar vara utanför gemenskapen och börja samtala med dem.	Arrangören Trygghetsvärd
Mobbning upplevs på plats	Värden på plats ansvarar för att säga välkommen till alla som kommer förbi dörren. Ansvarar också att gå fram till enskilda personer som är mobbade och börja samtala med dem. Överväg också beroende på grad av kränkning: utfärda varning, avvisa personen som mobbar från dagens arrangemang eller avstängd på en viss tid.	Arrangör Trygghetsvärd Kontaktperson
Hotfull stämning under mötet	Avbryta mötet och stänga möteslokalen. Polis kallas till platsen om hotbilden kvarstår.	Arrangören
En person önskar att veta vid en aktivitet (där föranmälan krävs) om en viss person kommer att vara på plats som medlemmen inte vill riskera träffa på plats.	Viktigt att tänka på att personskyddslagen kan påverka möjligheten att lämna ut namn. Istället kan personen ifråga fråga om förnamn efternamn ska dit/är anmäld och arrangören svarar ja eller nej istället för att lämna ut hela listan.	Arrangören
Aggressiv person börjar debattera med representanter för föreningen/organisationen på plats	Representanter från föreningen/organisationen på plats får avbryta en otrygg diskussion och avlägsna sig från diskussionen.	Alla
Otillgänglighet (visuellt, fysiskt)	Om det handlar om otillgänglighet hos andras arrangemang, kan representanterna från föreningen/organisationen på plats markera sitt	Alla

	missnöje angående tillgängligheten och uppmärksamma det. Det kan ske genom att representanterna avbryter sitt deltagande i arrangemanget eller ber arrangören att avbryta och skjuta upp arrangemanget/mötet till ett senare tillfälle.	
Hot riktas mot anställd/funktionär	Avbryta mötet och stänga möteslokalen. Polis kallas till platsen om hotbilden kvarstår.	Arrangör Funktionär Värd
Hot riktas mot förtroendevald	Personen avbryter sitt arrangemang, ordnar säker resa hem och kontakter polis vid händelsen om det är av allvarlig grad.	Ansvariga/ medlemmen
Det har kommit till styrelsens kännedom att en sexförbrytare är aktiv i föreningen, hur ska styrelsen hantera det?	Ha dialog med förövaren och hänvisa personen till samhällets stödinsatser inom detta område. Se förslag i Råd & tips. Om medlemmar berättar att en persons närvaro skapar otrygghet kan styrelsen besluta att personen bara får närvara vid vissa arrangemang (till exempel årsmöten, men däremot inte pubafton).	Ordföranden
Medlemmar framför synpunkter om att en viss medlem bör uteslutas (exempelvis pga dömd för sexualbrott).	Uteslutning av medlem är en åtgärd som föreningar bör vara försiktiga med. Det behöver även överensstämma med vad som står i stadgarna som grund för uteslutning. Däremot kan styrelsen besluta att en person som skapar otrygghet för andra medlemmar genom sin närvaro bara får närvara vid vissa arrangemang.	Styrelsen
Icke-teckenspråkskunniga personer, eller personer med bristande teckenspråkskunskaper upplever sig inte välkomna till dövföreningen	En enkel åtgärd är att utse en person som värd vid varje arrangemang. Det kan vara en person från styrelsen eller en anställd. Värden har ett extra ansvar att hälsa nya personer välkommen, introducera dem till föreningen och lokalerna, samt även försöka presentera den nya personen för några medlemmar som den kan prata med.	Värd Styrelsen Anställda
Näthat mot förtroendevald eller medlem i sociala medier	Om kommentarerna sker på föreningens egen sida eller medlemsforum har admin ansvar att ta bort de kränkande kommentarerna så fort som möjligt. Om det är på medlemmars egna sidor, eller andra sidor som inte är kopplade till föreningen bör föreningen erbjuda stöd till den drabbade. Om det är lämpligt kan föreningen uttala sitt stöd till den drabbade offentligt. En annan åtgärd kan vara att ta upp frågan om näthat på ett medlemsmöte.	Styrelsen Anställda

Viktiga kontaktuppgifter

Här finns det tomma utrymmen för er att fylla i med era aktuella kontaktuppgifter som kan behövas finnas nära till hands om något inträffar:

	Telefonnummer	Mail	Videosamtal (Skype ex)
Polisen vid nödsituation	112	-	-
Polisen vid icke akuta situationer (ex anmälan, tips, råd)	11414	-	-
Ordförande: Namn			
Kontaktperson i likabehandlingsfrågor: Namn			
Ev. kontor medarbetare/chef: Namn, funktion			

Råd & tips

Denna guide med Råd & tips är framtagen för att ni i SDR:s regionala och lokala organisationer ska få stöd i ert regionala och lokala likabehandlingsarbete. Det finns många bra sätt och mycket inspiration att hämta i hur man kan jobba mot diskriminering. SDR har i denna guide sammanställt olika förslag som vi tror passar bäst i vår verksamhet och inom dövsamhället. I guiden finns underlag för fortsatta diskussioner, vägledning, förklaring av begrepp, råd & tips samt användarvänliga övningar som ni lätt kan utföra inom verksamheten. SDR är medvetna om att det kan vara både jobbigt, obekvämt och extra tabubelagt att ifrågasätta normer och sociala koder i dövsamhället. Vår förhoppning är att denna guide ska fungera som en verktygslåda och underlätta ert arbete.

I detta avsnitt förklaras olika begrepp som tas upp till diskussion. Vid varje avsnitt finns exempel på olika övningar som alla kan göra samt praktiska tips. Det är viktigt att komma ihåg att det inte finns precisa regler för exakt vad som är rätt och fel för er. När ni läser guiden, eller gör övningarna gemensamt, ska ni tänka på att det är just övningar, inte en kontroll av om människor tycker "rätt", eller ett slags "prov". De övningar som finns med här är ett urval. Om ni vill fördjupa er, är ni välkomna att kontakta SDR kansli eller din kontaktperson för likabehandlingsarbete för ytterligare vägledning. I slutet av guiden finns även ytterligare tips på andra guider för likabehandlingsarbete, litteratur att läsa om likabehandling och intressanta kurser att gå på.

Vad är likabehandling?

Likabehandling innebär grundläggande att alla människor ska ha samma möjligheter till utbildning, jobb och service oavsett deras kön, ålder, ursprung, religion, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Det finns strukturer i samhället som utesluter och utestänger värdefull kompetens genom exempelvis krav på kvalifikationer, utbildningar, eller funktioner. Det kan vara att vi döva inte ges naturliga positioner inom området där vår kompetens behövs eller att vi utesluts på arbetsmarknaden utifrån våra funktionsnedsättningar. En del av de diskriminerande strukturerna baseras på audism, där döva utsätts för förtryck för att vi är döva, använder teckenspråk eller när döva möts av en "tycka-synd-om-mentalitet". Livserfarenheter som vi fått genom att leva i den teckenspråkiga gemenskapen ger oss en unik kompetens om teckenspråk, språkkänsla, kultur, visuellt levnadssätt och förståelse om dövas sätt att leva. I ett jämlikt samhälle ska döva vara jämställda med andra medborgare i samhället. Inför lagen ska alla medborgare behandlas lika, det gäller också krav på kvalifikationer, rätten till tolk, rätten att synliggöras i det offentliga rummet och rätten till ett tillgängligt samhälle.

Diskriminering

Diskrimineringsombudsmannen beskriver på sin sida att diskriminering enligt diskrimineringslagen är att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering. Instruktioner att diskriminera är när någon ger order till någon annan om att diskriminera någon annan. Exempel på det kan vara att en person som är homosexuell inte ska få sitta i styrelsen, eller att en person med en viss etnisk tillhörighet inte ska få komma in på ett arrangemang.

SDR har tidigare haft ett projekt som hette "*Tillgänglighet genom teckenspråk*". Projektet kartlade fall där döva upplevt diskriminering, och tog sedan fram flera korta videor utifrån dessa situationer, samt förklarade hur det hängde ihop med våra mänskliga rättigheter. Filmerna som togs fram inom ramen för projektet hittar du [här](#).

Maktstrukturer

I boken "*Välj mångfald! En metodbok för dig som vill arbeta för inkludering*" beskrivs att arbetet för likabehandling handlar om att förändra de maktstrukturer som finns i organisationen, särskilt de osynliga. En form av ojämlikhet är om det finns en maktobalans som gör att vissa personer har större inflytande, blir mer lyssnade på eller får sina åsikter mer värdesatta, än andra. Ofta är det de som har mycket makt som också blir en slags "modell" för vad som är norm. Ett maktkritiskt perspektiv innebär en kunskap om att det finns maktstrukturer i samhället som bidrar till ojämlikhet. Exempel på sådana maktstrukturer är sexism, rasism, funkofobi och audism.

Till exempel i ett rum fullt av äldre män kan en ung tjej ha minst makt, på grund av sitt kön men också sin ålder. I ett rum fullt av vita kan en icke-vit man ha minst makt, även om det finns kvinnor i rummet. Maktstrukturer sitter ofta djupt, så ni kommer troligen att möta motstånd när ni börjar göra maktstrukturer synliga.

Tips: Det osynliga arbetet

Om ni börjar med er själva och funderar på vilka osynliga uppgifter det finns hos er. De typiska osynliga uppgifterna är att fixa fika, diska, städa undan och köpa presenter. Vem är det som gör dessa uppgifter hos er? Skriv en lista och omfördela uppgifterna bland er vid behov. Följ sen upp hur fördelningen funkar. Har det tillkommit fler exempel som ni inte tänkt på från förra gången? Organisationen Maktsalongen har en praktisk lista som ni kan använda i kartläggningen, länk till listan kan hittas i avsnittet "*Ytterligare vägledning*".

Våldspyramiden

Likabehandlingsarbetet börjar från grunden, med att alla ska ha lika möjligheter och bli bemötta utan kränkningar. Ingen ska behöva utstå kränkande kommentarer eller trakasserier på grund av könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, ålder, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Därför handlar mycket i den här likabehandlingsplanen om saker som en del personer kanske tycker är "småsaker". Till exempel kränkande skämt, det kanske finns någon som tycker att det inte

är så viktigt att markera mot det – för det var ju bara ett skämt. För att illustrera varför det är viktigt att börja även med till synes väldigt små saker tar vi hjälp av Våldspyramiden. Det är en modell som visar hur kränkande kommentarer hänger ihop med grovt våld på ett strukturellt plan.



Bildkälla: Borås stads projekt "En kommun fri från våld"

<https://www.boras.se/upplevaochgora/kvalitetresultatochjamforelse/utvecklingsarbetenochprojekt/enkommunfrifranvald/hurfunkarvald.4.757333ff166e48f9d60f0a46.html>

En person som begår brott eller utövar våld börjar sällan med det. Istället börjar det långt tidigare, med nivån längst ner i pyramiden – med kränkande skämt, kommentarer och blickar. Att då märka att omgivningen inte reagerar på det beteendet, eller till och med accepterar det, gör att steget inte blir långt till nästa nivå – fysiska kränkningar. För att förebygga grovt våld behöver vi alltså börja med att jobba mot det beteende som finns längst ner i pyramiden. Varje nivå legitimerar nästa nivå.

Projektet FATTA MAN har mer information om våldspyramiden. Länk finns i slutet av denna guide.

Härskartekniker

Som följd av maktstrukturer i dövsamhället uppstår det härskartekniker som är odemokratiska och inte hör hemma inom förbundet. Därför måste ni jobba aktivt med att förebygga, förhindra och ge det arbetet tid. Den norska professorn Berit Ås beskriver härskartekniker som fem grundläggande tekniker (det finns också ytterligare två), och synliggör med dessa främst maktobalansen mellan kvinnor och män.

- **Osynliggörande:** när du tecknar ignoreras du. Någon tar fokus från dig, till exempel genom att avbryta dig eller resa sig mitt i när du pratar för att hämta kaffe.
- **Förlöjligande:** när någon skrattar åt din åsikt för att förminska dig eller klappar dig på kinden och kallar dig lilla gumman om du är en ung kvinna.
- **Undanhållande av information:** när någon låter bli att informera dig. Till exempel håller förmöten utan att du visste om det, och när det egentliga mötet ska fatta beslut har de redan pratat om det tidigare utan dig.
- **Dubbelbestraffning:** när någon bestraffas, oavsett vad du väljer. Detta kan till exempel handla om kvinnor som är mammor - om en mamma som kommer till mötet med sitt barn uppfattas som en dålig mamma samtidigt som hon uppfattas som en oseriös medlem om hon väljer att hoppa över mötet på grund av sitt barn.
- **Påförande av skuld och skam:** när du inte informeras om något och när du påtalar detta får du svaret att du borde ha förstått det själv.

Det kan vara komplicerat att förstå härskarteknikerna, men det finns kurser eller föreläsare som ni kan boka så att alla får möjlighet att prata om era upplevelser samt lära er motstrategier. Det hjälper att reflektera över hur ni ska agera när någon utsätts. Motstrategierna är att ta plats, ifrågasätta, att kräva korten på bordet, bryta mönstret och intellektualisera samtalet. Ett bra sätt är att göra en utvärdering mitt i mötet, samt efter mötet för att hela tiden komma ihåg att tänka på härskarteknikerna. Ett möte kan också ha en särskild främjarteknik som tema. Ni hittar tips om var ni kan läsa mer och fördjupa er i främjarteknikerna i avsnittet ytterligare vägledning i slutet av denna guide.

Övning: Gruppsamtal om härskartekniker och motstrategier

Till denna övning från jamstalld.nu krävs det att en av er läser på om härskartekniker och motstrategier, eller att ni bokar en föreläsare till att hålla en kortare föreläsning om härskartekniker. Ge deltagarna efter föreläsningen varsitt papper med härskartekniker samt mot- och bekräftarstrategier kort beskrivna. Beskriv sen en situation (fiktiv eller självupplevd) hos er där en eller flera härskartekniker utövas. Beskriva situationen så noga som möjligt:

- *Var utspelar sig exemplet? På jobbet eller på fritiden?*
- *I vilken typ av sammanhang?*
- *Ute eller inne?*
- *På vilken typ av plats eller i vilket typ av rum?*
- *Vilka var närvarande och vilken relation hade de till varandra?*
- *Vad sade personerna till varandra?*

Sen ska ni gå igenom situationen med varandra. Nästa uppgift handlar om hur den utsatta personen i exemplet hade kunnat göra för att ta tillbaka makten, samt hur andra runt omkring hade kunnat göra. Diskutera inte hur personen skulle ha kunnat göra för att undvika situationen, fokusera på hur situationen kan hanteras i det ögonblicket. Ni ska ta fram förslag på de motstrategier personen kan använda, samt vilka bekräftelsestrategier som de andra personerna i exemplet kan stödja den utsatta personen med. Dessa frågor från jamstalld.nu kan hjälpa till med diskussionen:

- *Vilken eller vilka härskartekniker är det som beskrivs i exemplet?*
- *Hur tror ni att den utsatta personen upplevde det?*
- *Finns det omständigheter som påverkar hur personen upplever sig kunna, alternativt får, agera?*
- *Vilka andra var närvarande?*
- *Vilka relationer hade dessa till den som utövade härskartekniken, samt till den som blev utsatt? Har detta någon betydelse?*
- *Om det hade varit möjligt att agera på flera olika sätt, vilket sätt hade varit mest konstruktivt för de inblandade och för fortsättningen?*
- *På vilka sätt hade de runt omkring kunnat ge stöd till den utsatte i den direkta situationen?*
- *Kan stöd ges även efteråt? I så fall, på vilket sätt?*
- *Vilka arbetssätt, rutiner eller annat, kan skapas för att undvika att denna typ av situation uppkommer?*

Övning: Jämställd tid till att teckna under mötet

Denna övning kommer från organisationen Maktsalongen och blir ofta en aha-upplevelse för många. Ni ska innan mötet diskutera hur fördelningen av tiden alla tecknar ser ut, och hur ni ska förändra det.

Dela sen upp tiden. Om ni är fem personer som ska ha möte i en timme betyder det att alla deltagare har 12 minuters teckentid var. Ta tid på hur mycket varje deltagare tecknar och när en tecknat sina 12 minuter får hen vara tyst. Genom den här övningen visar det sig ofta hur personernas roller under mötet ser ut. Det är viktigt att komma ihåg under övningen att ni inte ska uppmana personer som inte brukar ta så stor plats att tvinga sig själv att ta mer plats. Ni lägger då över problemet på den personen. Fokusera istället på de som brukar ta mycket plats att ha händerna nere och ge plats till andra att ta upp händerna i sin egen takt.

Den som leder mötet har ett ansvar att planera mötet på ett sätt som gör att alla kan och vågar delta. Som mötesordförande måste du ta ditt ansvar och göra det som krävs för att alla ska få komma till tals. Ett annat tips från Maktsalongen är att turas om att vara mötesordföranden. Då får fler en chans att leda mötena, vilket bidrar till olika erfarenheter och gör ofta mötena mer jämställda.

Intersektionalitet

När vi diskuterar diskrimineringsgrunder är det också viktigt att diskutera intersektionalitet, som är en akademisk teori som handlar om att se hur olika maktordningar hänger ihop och hur flera diskrimineringsgrunder samspelar. Exempelvis en döv kvinna som är HTBQ-person och ung påverkas av de maktstrukturer och normer som finns, på ett annat sätt än en döv heterosexuell medelålders man. Deras upplevelse av audism kan skilja sig åt på grund av att deras upplevelse av audism även påverkas av andra maktstrukturer som har med kön, ålder och sexuell läggning att göra. Intersektionalitet är alltså ett analysverktyg för att förstå hur normer och maktordningar orsakar diskriminering i samhället.

Övning: Vem är...?

I LSU:s bok O/LIKA finns en övning som tar upp hur olika grupper förhåller sig till varandra, och vilka grupper som finns inom gruppen. Denna övning är bra för att börja fundera över maktförhållanden som finns, och hur de inte alltid är självvalda.

Ni börjar övningen med att deltagarna sitter i en ring av stolar. Ha en stol för mycket. Utse en samtalsledare. Samtalsledaren tecknar en fråga, till exempel: Vem är från Örebro – och alla som är från Örebro byter plats med varandra. Sen fortsätter ledaren med att säga olika grupptillhörigheter, som tex land, familj, vänster/högerhänt, religion, åsikter och språk. Om det finns personer som använder rullstol med i gruppen, eller det av andra skäl inte är praktiskt möjligt att låta deltagarna byta plats med varandra, kan ni istället låta deltagarna räcka upp handen.

Låt sen alla i små grupper diskutera följande frågor; *vilka grupper är självvalda och vilka är inte det? Vilka grupper är du med i under en kort period och vilka tillhör du hela livet? Vilka grupper får fördelar av att tillhöra, varför? Vilka fördelar får man av att tillhöra de grupper vi har provat idag?*

Mångfald

Vad är mångfald? Ordet har inte bara en enda riktig definition och uppfattas ofta olika. Därför är det en risk att ni har olika mål när ni ska jobba med att förbättra mångfald. "Välj mångfald!" menar att det är viktigt att ni vid starten av ett mångfaldsarbete gemensamt definierar vad begreppet mångfald innebär för er och er organisation, detta för att gemensamt kunna jobba mot samma mål.

När ni jobbar med en gemensam definition av ordet mångfald är fördelarna att ordet mångfald formuleras utifrån ord som är positiva för alla i gruppen. Ni kan börja med att dela gruppen i mindre grupper, alla får papper att skriva på, och be dem att skriva ner alla ord och uttryck de tycker om och har sett om mångfald, både positiva och negativa. Be sedan dem att sätta ett + (plus) vid de ord och uttryck som är positiva och hör till mångfald och ett - (minus) för de ord som de uppfattar som negativa. Välj sen ut dom med + och be alla att skapa egna meningar genom att teckna dom "Mångfald för mig är...". Ni väljer sen ut en gemensam definition utifrån allas förslag.

En annan sak som ni ska komma ihåg när ni pratar om mångfald är risken att ha personer som ett "alibi". "Välj mångfald!" beskriver "alibifällan" som att organisationen nöjer sig med att exempelvis få in en man med invandrarbakgrund i styrelsen, eller en kvinna som ordförande medan de tio övriga fortfarande är män, istället för att arbeta med ett aktivt

förändringsarbete. Tänk över vilka konsekvenser det så kallade alibit får för den som blir ett alibi, och för organisationen.

Övning: Fyra hörn

En person leder övningen och pekar ut fyra hörn som alla ska förflytta sig till. När ni ska diskutera mångfald, har Sveriges Ungdomsorganisationer, LSU gjort en bra lista med frågor som kan användas här. Börja med att teckna fyra meningar och utveckla gärna fler gemensamt. Förslagen på meningar är: "det viktigaste skälet till att ha mångfald är att..." och be deltagarna välja mellan fyra hörn med svarsalternativen:

1. Allas röster är lika viktiga
2. Alla människors kunskaper ska tas tillvara
3. Alla gruppers intressen ska finnas med vid beslut
4. Öppet hörn (eget svar)

Låt därefter de som har valt samma hörn att diskutera svaren med varandra och presentera sedan för varandra. En andra förslag på fråga är "den största vinsten för vår organisation med mångfald är...". Svartsalternativen för de fyra hörnen kan formuleras så här:

1. Attraherar nya målgrupper
2. Ökar rekryteringen och säkrar kompetensen
3. Bidrar till dövsamhällets utveckling
4. Öppet hörn.

Övning: Bildanalyser och planering av arrangemang

Det här är en övning som passar bra på kick-off för styrelse/kansli. Att arbeta med mångfald börjar med er själva, det kan vara enkla små steg som gör er bättre på mångfald. Organisationen Maktsalongen tipsar om att analysera era egna bilder, exempelvis de som ni publicerar på sociala medier i verksamhetsberättelser osv. Ni kan börja med att räkna - vilka är det som syns på bilderna? Hur ser fördelningen mellan könen ut? Vilken ålder har de? Hur ser fördelningen mellan vita och icke-vita personer ut? Vad gör de olika personerna på bilden, vilka tecknar och vilka sitter stilla?

Ett annat tips är att tänka på när ni planerar något, kanske till exempel teckenspråksdagen den 14 maj, vilka är det som ska vara med på scenen? Vilka ska hålla tal? Räkna därefter och se om det är jämställt och representativt. Grundregeln här är desto tidigare ni förbereder er, ju lättare är det att ha en varierad mångfald under arrangemanget.

Normer

När vi kommer till normer, är det viktigt att vi inom dövsamhället hela tiden arbetar för att synliggöra de osynliga normer som finns inom dövsamhället. Det finns oskrivna regler inom dövsamhället och det är vanligtvis inget som de flesta tänker på, förrän normerna - de oskrivna reglerna - bryts. En person som skiljer sig från den dominerande gruppen, eller från normerna uppfattas ofta som jobbig och bestraffas ofta både medvetet och omedvetet. De som passar in i normen uppfattas ofta som duktiga och får många fördelar. "Välj mångfald!" tipsar om att för att analysera detta kan ni fundera på spelreglerna hos er organisation, genom att fråga olika personer på olika nivåer, "Vad får man inte göra i den här organisationen?" Ställ även följdfrågan: "Vem säger det?". Sammanställ sen och analysera svaren. Kan ni se ett mönster? Kan ni se om det finns "får inte"-svar som det finns skrivet någonstans exempelvis i organisationens policy eller i något dokument, och om det finns "får inte"-svar som ni uppfattar som myter. På det viset börjar ni att fundera på vad som är tillåtet och hur pass högt i tak ni har det.

Ett annat bra sätt att fundera på normer kommer från "Friends metodbok", där ord med tillägg tas upp som tydliga exempel på hur normen ser ut.

Fotboll – damfotboll Läkaren – den turkiska läkaren Idrottare – dövidrottare
Paret – det lesbiska paret Chefen – den kvinnliga chefen

Övning: Ett steg fram

Övningen kommer från jamstalld.nu och hjälper dig att få syn på normer och hur de är kopplade till orättvisor. Genom metoden synliggörs fördelar och nackdelar som personer och grupper kan få utifrån hur de kategoriseras och får olika villkor i livet.

Gör så här: Välj ut, eller lägg till de påstående som du tycker passar bäst för gruppen och ditt syfte. Övningen kan göras i två versioner. Antingen kan deltagarna utgå från sig själva, eller så kan deltagarna göra övningen genom att få kort med roller som de sedan ska utgå ifrån. Om du väljer att låta deltagarna utgå ifrån sig själva är det viktigt att du och gruppen känner varandra ganska väl. Poängtera gärna för deltagarna att de får ljuga om de vill det och att det inte kommer att kontrolleras. Detta kan skapa ytterligare trygghet i gruppen. Fördelen med denna version är att deltagarna i högre grad kan få syn på hur de själva påverkas och gynnas av olika normer.

Väljer du att göra versionen med rollkortet är det viktigt att poängtera för deltagarna att de inte får visa eller berätta om sina kort för varandra. Dela ut korten och be alla att läsa tyst vad som står på deras kort. Be alla att fundera en stund över sin roll: Hur bor de? Vad har deras roll för bakgrund? Vad gör de på dagarna? På kvällarna? Vad drömmer de om?

Be sedan gruppen att under tystnad placera sig på en linje i rummet bredvid varandra. Berätta för deltagarna att du kommer läsa upp ett antal påstående. Varje gång ett påstående stämmer in på sig själv/sin roll (beroende på vilken version du väljer) ska man flytta fram ett steg, annars skall man stanna kvar på sin plats. Läs sakta upp påståendena en i taget med paus emellan. När alla påstående har lästs upp gäller det att stanna kvar på den plats man har hamnat. Rollkort och exempel på påstående finns under "Praktiska material att använda under övningarna" senare i dokumentet.

Om deltagarna har haft roller, be dem berätta om sina roller för varandra. Låt dem diskutera med den som hamnat närmast om hur det kommer sig att de hamnat just där. I samlad grupp är det sedan viktigt att låta deltagarna reflektera kring hur de förhållit sig till rollerna. I rollkortet finns bara en liten del av varje persons identitet med. Om det inte står utskrivet vad personen har för etnicitet, sexuell läggning, funktionsförmåga eller kön, vad lägger vi då själva in? Hur tog man ställning till påståendet när informationen på kortet inte var tillräcklig? Vad var det som fick en att ge sin roll de egenskaperna?

Fortsätt sedan att diskutera:

- Var något påstående oklart eller svårt att ta ställning till? Varför? Hur kändes det att ta ett steg framåt? Hur kändes det att stanna kvar?
- Vad händer när man hamnar långt bak eller långt fram? Vad ser man?
- Vad innebär det i en persons vardag att vara någon som hamnar långt fram? Vilka fördelar får man? Hur påverkar det samhället att vissa personer har fördelar gentemot andra?
- Hur kan man gå vidare när man har fått kunskap om de fördelar och nackdelar man får av samhället? Vad kan man göra för att motarbeta dessa orättvisor.

Killmiddag

Arrangera en killmiddag. Ambitionen med #killmiddag är att ge killar och män chansen att börja med sig själva i kampen för ett jämställt och jämlikt samhälle. Det är ett sätt för killar och män att få prata om hur det är att vara kille/man, och om olika teman kopplat till det, i en trygg miljö. #Killmiddag är för alla killar och män – inte bara unga! Läs mer här <http://killmiddag.se>

Forumdag om #BYSS och #metoo

Arrangera en lokal forumdag om upproppen #BYSS och #metoo. Hitta gärna inspiration hos denna nationella forumdag som genomfördes den 24 mars 2018 <http://dovhallen.blogg.se/2018/february/forumdag-24-mars.html>

Förslag på checklista

En checklista ska vara dynamisk och anpassat till varje verksamhet. Här kommer det ett förslag som baseras på en checklista från organisationen Svenska Celiaki ungdomsförbundet, SCUF. Den visar på hur ni skulle kunna formulera en checklista. Ni ska också komma ihåg att följa upp och utvärdera checklistan ofta.

- ✓ När ni bestämmer datumet för aktiviteten, tänk på att det finns andra helgdagar än de kristna. Studieförbundet Sensus har en mångkulturell almanacka som går att beställa på www.sensus.se
- ✓ Att välja att fokusera extra på en specifik åldersgrupp är helt ok men tänk på att ha balans mellan åldersgrupperna. Gör gärna en årskalender som ger överblick på vilka aktiviteter ni planerar och för vilka.
- ✓ Är lokalen/aktiviteten tillgänglig för deltagarna? Säg gärna i informationen om aktiviteten *"vi vill att just Du ska kunna delta under aktiviteten och därför behöver vi veta hur vi gör det så bra som möjligt för dig. Ta kontakt med oss"*. När någon har tagit kontakt om ett specifikt önskemål, uppdatera då checklistan med just denna information så att den blir en naturlig del av verksamhetsplaneringen i fortsättningen.
- ✓ Vad kostar aktiviteten? Kan alla vara med och ha råd med det?
- ✓ Skicka ut information, också på teckenspråk
- ✓ Var tydlig med vad all mat och dryck innehåller så att ingen känner sig osäker.
- ✓ Gör en utvärdering efter varje aktivitet, det kan vara en kort avstämning och kom ihåg då att uppdatera checklistan.

Förslag på bemötandepolicy

Denna bemötandepolicy kommer från Göteborgs Dövas Förening. Det är ett bra underlag att använda som poster/anslag i möteslokalen eller inleda varje arrangemang med att denna visas upp för alla deltagare. På så sätt blir det tydligt för alla deltagare vad vi förväntar oss av varandra och i vår gemensamma mötesplats.

Arenan hos Göteborgs Dövas Förening är för alla och vi välkomnar alla. Vi anser att alla är jämlika oavsett trosuppfattning, religion, sexuell läggning, ålder, kön, bakgrund, funktionsnedsättning, språk och etnicitet. Här kan alla träffas och umgås så länge man respekterar varandra.

Vi accepterar inte kränkningar, trakasserier och mobbning utan vi vill värna om allas värderingar och personliga integritet. Här på GDF vill vi att alla skall känna att man trivs och blir respekterad.

Ur GDF:s styrelse- och anställdas värdegrund;

I mötet med medlemmar och allmänhet ska vårt arbete präglas av:

- *opartiskhet, saklighet och integritet*
- *öppenhet, ansvarstagande och samarbete*
- *omtanke och respekt för allas lika värde*

Ytterligare vägledning

Här finns en lista på olika länkar och hemsidor där ni som vill och behöver kan fördjupa er i likabehandlingsarbetet och det finns också förslag på kurser.

- Projektet FATTA MAN har tagit fram ett metodmaterial om maskulinitetsnormer och våld. På plattformen Utrymmet kan ni läsa mer om bland annat våldspyramiden.
<http://utrymmet.se> Våldspyramiden
<http://utrymmet.se/artikel/detborjarmedmig/bilaga-1-valdspyramiden/#more-347>
- Organisationen Maktsalongen www.maktsalongen.se har hemsidan www.ingausakter.se med olika övningar och material att beställa hem. Och om ni vill lära er ännu mer om hur ni kan jobba jämställt, erbjuder de en föreläsning med Maktsalongen.
För frågor eller bokning – maila info@maktsalongen.se
- Maktsalongens checklista om osynligt arbete ” Att kartlägga osynligt arbete”
http://maktsalongen.se/content/uploads/2016/09/Kartla%CC%88gg_osynligt_arbete.pdf
- Vill du lära dig mer om värderingsövningar kan du till exempel gå en MOD utbildning, Mångfald Och Dialog, hos studieförbundet Sensus. MOD bygger på folkbildningens idé om lärande och delaktighet där utgångspunkten är deltagarnas egna erfarenheter, upplevelser och reflektioner. Syftet är att bidra till att skapa insikt och nya handlingsmönster såväl på ett personligt som på ett samhälleligt plan.
<https://www.sensus.se/dela/mangfald-och-dialog/>
- ”Välj Mångfald!” säger att det är viktigt att skaffa kunskap om ni kört fast. Likabehandling handlar om kunskap, bland annat om makt. Forskning och teoretiska förklaringsmodeller kan hjälpa dig att se mönster, och därmed flytta mångfaldsarbetet från dig själv som person. Gå på seminarier. Köp in litteratur. Ta in föreläsare. Sök efter e-postlistor med likasinnade.
http://ulrikaeklund.se/wp-content/uploads/2014/02/Valj_mangfald.pdf
- BRYT! ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet
<https://www.miun.se/siteassets/forvaltning/personalavdelningen/likavillkor/likavillkorsdag/metodmaterialet-bryt.pdf>
- Boken O/LIKA från Sveriges Ungdomsorganisationer kan beställas här, <http://lsu.se/bokshop/> Boken är utformad så att den är lätt att ta till sig och förstå. Boken riktar sig både till dig som leder interaktiva övningar för första gången men även för dig som är van. Instruktionerna till övningarna är lätta att följa och det finns tips på fördjupningar och utvecklingsmöjligheter. Du kan läsa om normer och diskriminering, interaktiva metoder och tips om hur du kan planera din workshop. Boken riktar sig till ungdomar och vuxna.

- Hemsidan jamstalld.nu är för dig som söker fakta om jämställdhet, praktiska exempel och konkreta verktyg för jämställdhetsarbete och de har flera användbara övningar som ni kan fortsätta utveckla er själva med.
<http://www.jamstall.nu/verktygslada/ovningar/>
Om härskartekniker i detalj: <https://sv.wikipedia.org/wiki/Härskarteknik>

Praktiska material att använda under övningar

Lappar till övningen: Ett steg fram

<p>Du är 42 år gammal. Du är frånskild med två tonårsbarn som bor hos dig varannan vecka. Du har dyslexi.</p>	<p>Du är en kille som har flytt med din familj från Syrien. Du går i nian och drömmer om att bli läkare.</p>
<p>Du är född i en killkropp men har känt sen förskolan att du egentligen är tjej. Du tycker om idrott.</p>	<p>Du är en kvinna som jobbar inom vården och har bott i Sverige i 14 år. Du bor med din flickvän och två katter i en lägenhet.</p>
<p>Du använder rullstol. Du är gift. Du är ett stort fotbollsfan.</p>	<p>Du är en 64-årig man som är sjukpensionär. Tidigare jobbar du som elektriker. Du tycker om trädgårdsarbete.</p>
<p>Du är en 19-årig tjej. Du har hoppat av gymnasiet. Du jobbar som timvikarie på ett gruppboende.</p>	<p>Du är lärare. Du sitter i en styrelse. Du är sambo och har ett barn. Du är glutenintolerant.</p>
<p>Du är kristen och aktiv i dövkyrkan. Du är adopterad. Du är glad och social.</p>	<p>Du är ensamstående mamma med ett litet barn. Du är mycket intresserad av politik. Du är vegan.</p>

<p>Du är en man i 50-årsåldern. Du jobbar som polis. Du har nyss skilt dig från din man.</p>	<p>Du är kvinna och 30 år, pluggar på universitet. Du lever polyamoröst vilket betyder att du är ihop med flera personer (just nu är du ihop med två).</p>
<p>Du är en 78-årig kvinna som har svårt att klara sig på pensionen. Du är änka sedan 5 år. Du har inga barn.</p>	<p>Du är 32 år och har nyss blivit döv på ena örat. Du tycker det är roligt med teckenspråk och vill gärna lära dig.</p>
<p>Du är en kille som bor i en storstadsförort. Din mamma jobbar som städare och din pappa är arbetslös. Du skulle vilja engagera dig mer, men vet inte hur.</p>	<p>Du är en heterosexuell tvåbarnsmamma. Du bor i villa. Du har dövblindhet.</p>
<p>Du är 23 år gammal. Du är en muslimsk kvinna. Du pluggar till socionom.</p>	<p>Du spelar fotboll och är aktiv inom dövidrott. Du är en singelkille, strax över 30 år och jobbar med media.</p>
<p>Du är en kvinna i 40-årsåldern och flydde till Sverige som barn tillsammans med dina hörande familjemedlemmar. Ingen i familjen kan teckenspråk.</p>	<p>Du är en kille på 25 år. Du har en intellektuell funktionsnedsättning. Du är aktiv och mycket social. Du gillar bilar, speciellt snabba sportbilar.</p>
<p>Du är 13 år och tjej. Du går integrerad i en kommunal skola och upplever dig vara ensam. Du får teckenspråk en lektion / vecka, men vill lära dig mer.</p>	<p>Du är 30 år gammal och har språkdeprivation. Du jobbar inom Samhall och känner ett stort behov av att umgås med andra döva.</p>

Förslag på övningsfrågor: Ett steg fram

- Att betala för att vara med på en aktivitet är inget problem för mig
- Jag kan pussa den jag älskar på dövföreningen utan att få konstiga blickar
- Jag kommer in i en byggnad utan problem även om det är trappsteg upp till dörren
- Mina högtider är röda dagar i en svensk kalender
- Jag känner att människor lyssnar på mig och tar mina åsikter på allvar
- Folk brukar inte fråga mig privata frågor om mitt sexliv
- Om jag fyller i en anmälningsblankett och det bara finns två svarsalternativ på frågan om kön behöver jag inte fundera på vad jag ska fylla i
- Jag är inte orolig för min framtid
- Jag känner att mitt språk, min religion och mina traditioner respekteras inom dövsamhället
- Ingen har sagt något negativt till mig om min sexuella läggning
- Det spelar ingen roll om det finns barnpassning eller inte på dövföreningen eller vid ett event
- Om informationen inför en aktivitet bara finns på skriven svenska är det inget problem
- Om informationen inför en aktivitet bara finns på teckenspråk är det inga problem
- Jag känner mig trygg i omklädningsrummet
- Ingen har frågat mig vilket land jag kommer ifrån
- Jag förstår alltid tolken vid tolkade föreläsningar
- Personer som sitter i styrelser i dövorganisationer liknar mig
- Dövas Tidning skriver om personer jag kan identifiera mig med
- Jag är inte rädd för att åka hem från en aktivitet som slutar sent
- Jag har lätt för att hänga med i ett samtal mellan flera personer (t ex under gruppdiskussioner)
- Jag känner mig ofta besvärlig för arrangörer
- Jag oroar mig inte för maten på ett arrangemang
- Jag har aldrig skämts för hur jag ser ut

Mall för anmälan och dokumentation av kränkande händelser

Vem är det som gör anmälan? (Du kan välja att vara anonym)

Tidpunkt och plats för när kränkningen ägde rum

Beskrivning av händelsen

Var det någon som såg händelsen utöver den som anmäler?

Vi tror på alla människors lika och unika värde. Alla har rätt till delaktighet på lika villkor. Vår organisation erbjuder mötesplatser, sprider kunskap och driver på utvecklingen mot ett samhälle där teckenspråk har en självklar plats.



TECKENSPRÅK

- EN HÅLLBAR FRAMTID

www.sdr.org

sdr@sdr.org

Bildtelefon: sdr@ectalk.se



GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling