



**F!**

# **INTERSEKTIONALITET I PRAKTIKEN**

Handlingsplan för tillgänglighet  
och motverkande av diskriminering  
i Feministiskt initiativ

**F!**

# Innehållsförteckning

4	<b>1 Bakgrund</b>
4	1.1 Feministiskt initiativs förhållningssätt
4	1.2 Vad är intersektionalitet?
5	<u>Kritik från dem som inte vill acceptera intersektionella analyser</u>
6	<u>Makt och privilegier är föränderliga och relationella</u>
6	<u>Internationell intersektionalitet – ställningstagande mot koloniala strukturer</u>
7	1.3 Vad är normkritik?
7	1.4 Problemöversikt och strategi
7	<u>Problem relaterade till externa faktorer</u>
7	<u>Kunskapsbrister om intersektionalitet</u>
8	Var står partiet idag?
8	<b>2 Ansvarsfördelning</b>
8	2.1 Antirasistiskt och feministiskt bemötande
9	2.2 Organisation och ansvarsfördelning
9	<u>Styrelsens ansvar</u>
9	Nationell kunskapsutveckling
9	<u>Medlemsgruppers, kommunföreningars och avdelningars ansvar</u>
10	Lokal kunskapsutveckling
10	<u>Medlemmars ansvar</u>
10	<u>Folkvalda och förtroendevalda politikers ansvar</u>
11	<u>Fi:s ideella kommunikationsavdelnings (Fika) ansvar</u>
11	<u>Adjungerade arbetsgruppers ansvar</u>
11	<b>3. Rekrytering</b>
11	3.1 Arbete i valberedning och rekrytering till förtroendeuppdrag
12	<b>4. Policyer med handlingsplaner</b>
12	4.1 Checklista vid möten, fester, föreläsningar och andra evenemang
13	4.2 Tillgänglighetspolicy
14	4.3 Policy kring sexuella trakasserier
14	<u>Handlingsplan vid sexuella trakasserier</u>
15	4.4 Policy kring antirasism
15	<u>Handlingsplan vid rasistiska angrepp</u>
16	4.5 Policy kring sexism och diskriminering mot hbtqia-personer
16	<u>Handlingsplan mot homo- och transfobi</u>
18	<b>5. Bilagor</b>
18	Policy: Förtroendevalda ska genomgå studiecirkel i antirasistisk feminism
19	Förankring av intersektionalitet i organisationen: tillsatt arbetsgrupp
20	Arbetsgruppens arbetssätt och ansvar
21	Lathund rekryteringsgruppen Fi nationellt

# 1 Bakgrund

Feministiskt initiativ (Fi) fattade vid sin kongress i mars 2011 beslutet att tillsätta en arbetsgrupp med uppgiften att utveckla strategier för att intersektionella perspektiv ska genomsyra hela organisationen och dess verksamhet. Den här handlingsplanen har som syfte att förtydliga vad intersektionella perspektiv inom Feministiskt initiativ kan innebära och hur vi kan förankra detta i organisationens alla led.

## 1.1 Feministiskt initiativs förhållningssätt

Feministiskt initiativ fastslår att vi vill tillföra de dimensioner som saknas i politiken. Vi vill lyfta fram de kränkningar av rättigheter som tidigare inte självklart setts som politiska frågor. Vi problematiserar och utmanar olika maktordningar, bland dem könsmaktsordningen och hur den samspelar med andra maktordningar. Våra stadgar slår fast följande:

*Feministiskt initiativs syfte är att på demokratisk politisk väg undanröja könsdiskriminering, rasism och heteronormativitet samt motverka orättvisor och förtryck som bygger på kön, sexualitet, föreställningar om ras/etnicitet, funktionalitet, klass, tro/religion, könsuttryck, könsidentitet och ålder.*

Vidare står det:

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

De formuleringarna understryker att Feministiskt initiativ har som utgångspunkt att maktordningar samverkar med och förstärker varandra, och att vi vill bekämpa alla de maktordningar som står i vägen för jämlikhet. Trots det händer det ganska ofta att Fi förknippas med problematisering enbart av könsmaktsordningen, som om den vore isolerad från andra maktordningar. Det beror till viss del på allmänhetens och mediernas tolkning och förståelse av feminism, som ofta är begränsad till ojämsställdhet mellan kvinnor och män.

Därför är det viktigt med en handlingsplan som hjälper oss att förankra och tillämpa intersektionalitet inom vår organisation. Men handlingsplanen ska även hjälpa oss att förmedla våra intersektionella ställningstaganden i vårt utåtriktade arbete.

Den här handlingsplanen visar hur vi kontinuerligt arbetar intersektionellt och lyfter fram strategier för att möjliggöra det arbetet.

## 1.2 Vad är intersektionalitet?

Intersektionalitet är ett verktyg för att analysera och förstå hur olika former av diskriminerande maktordningar samverkar, interagerar och förstärker varandra i samhället i stort, men också i organisationer, på arbetsplatser och på andra platser där det finns mellanmännsliga relationer.

Intersektionalitet som analysverktyg kommer ursprungligen från ”black feminism”, den svarta feminismen. Många svarta feminister upplevde att varken den antirasistiska rörelsen eller den feministiska rörelsen hade sådana perspektiv och tillräckliga analyser för att förklara arbetarkvinnors och icke-vita kvinnors underordning. Företrädarna för den antirasistiska rörelsen var icke-vita män eller svarta män, medan företrädarna för den feministiska rörelsen var vita kvinnor. Svarta, antirasistiska feminister kritiserade de vita feministerna för att enbart fokusera på problem och maktstrukturer som rörde vita kvinnor ur medelklassen, som samtidigt var privilegierade i förhållande till icke-vita kvinnor och män. De antirasistiska feministerna påpekade även att det inom kvinnogruppen rådde en snedfördelning av makt utifrån kvinnors klass och färg eller etnicitet.

*Osynliggörande* och *annanhet* är två centrala begrepp för att förstå den kritik som den svarta feminismen riktade mot den traditionella feminismen.

*Osynliggörande* handlar om att kön analyseras och teoretiseras utifrån vita medelklasskvinnors erfarenheter, vilket ger de kvinnorna tolkningsföreträde. På så sätt ignoreras eller förbises erfarenheter av förtryck som icke-vita kvinnor utsätts för. På samma sätt fungerar osynliggörande för hbtqia-personer och andra förtryckta grupper.

*Annanhet* innebär att icke-vita personer framställs som avvikande, främmande och/eller underlägsna. De blir ”de andra”. Att enbart fokusera på ojämställdhet mellan gruppen kvinnor och gruppen män räcker därför inte. Verklig befrielse kan bara åstadkommas om feminismen tar aktiv kamp mot rasism, klassförtryck och heteronormativitet. Som den berömda feministiska författaren Bell Hooks uttrycker det:

*Kvinnor skiljs åt av sexism, rasism, klassprivilegier och en mängd andra fördomar. Det är bara möjligt att skapa en bestående kvinnlig gemenskap genom att konfrontera de skillnaderna och ta de nödvändiga stegen för att avlägsna dem. Skillnaderna kan inte avlägsnas genom önsketänkande eller romantiska drömmar om gemensamma förtryck, trots värdet av att framhäva de upplevelser som alla kvinnor delar.* (Den engelska originaltexten finns i bell hooks, *Feminist Theory: From Margin to Center*. South End Press. 1984, sidan 44).

Intersektionalitet har blivit ett hjälpmedel som används för att belysa hur makt och ojämlikhet skapas. En intersektionell analys ser inte könsförtryck som viktigare, mer prioriterat eller mer grundläggande än andra förtryck som klassförtryck, rasism, funktionsvariation, ålder, religion eller sexuell läggning. Inget förtryck är ”värrer” eller ”vik-

tigast”, utan alla bojor förtrycker. Därför ser vi det som en nödvändighet att motverka ojämställdhet och ojämlikhet oavsett vilken grund förtrycket har och hur det uttrycker sig.

Intersektionella perspektiv hjälper oss att ha helhetsperspektiv på makt och förtryckande strukturer i samhället baserade på kön, etnicitet, religion, ålder, identitet, sexuell läggning, funktionsnedsättning och klass. Klass ser vi som något som är baserat på ekonomiskt, socialt och kulturellt kapital. Alla de faktorerna kan i vissa sammanhang bana väg för maktbalanser och maktövertagande.

En minoritet av de ekonomiskt privilegierade i världen har genom ideologiska satsningar försökt inbilla oss att samhällsklasserna är borta och att vi alla numera är medelklass. Men låginkomsttagare, arbetslösa, människor som bor på orter som drabbats av nedskärningarna i samhällsservicen – vare sig orten ligger i utkanterna av en storstad eller på landsbygden – erfar till vardags att klassbaserade ojämlikheter inte bara finns kvar utan även att klassklyftorna vidgats. De som lever med konsekvenserna av fördjupade klassklyftor är bland andra barnfamiljer som aldrig har råd att åka någonstans på semester, ensamstående föräldrar som måste vända på varje slant för att få lönen att räcka till slutet av månaden, långtidsarbetslösa, fattigpensionärer och nyanlända.

### **Kritik från dem som inte vill acceptera intersektionella analyser**

Ibland beskylls intersektionella analyser för att vara teoretiska och krångliga. Kritiken handlar ofta om en 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. På samma sätt har feminister ofta blivit beskyllda för att splittra arbetarklassen när de synliggjort maktskillnader mellan kvinnor och män inom arbetarklassen. På liknande sätt kan personer som lyfter fram normbrytande funktionalitet, ålder eller storstadsnormen uppfattas som besvärliga, inte minst för att de ställer krav och ifrågasätter normer även inom den egna verksamheten eller organisationen. En kritisk hållning till intersektionalitet kan också botten i åsikten att någon av maktordningarna är viktigare eller mer grundläggande än någon annan.

Vi inom Fi anser att alla förtryckande strukturer bör demonteras, men att det är möjligt att tillfälligt lägga större fokus på en viss typ av förtryck utifrån någon specifik händelse eller något aktuellt läge. Om en viss maktstruktur är på frammarsch och slår hårdare än vanligtvis, kan vi välja att tillfälligt ge den frågan prioritet. Men det ska inte användas för att kontinuerligt vifta bort andra förtryckande strukturer.

Ibland kan personer som accepterar den intersektionella analysen och perspektiven vara skeptiska till själva ordet *intersektionalitet*, eftersom det låter akademiskt och krångligt. Då är det viktigt att komma ihåg att det inte är begreppet i sig som är viktigt. Det är analysen och perspektiven som spelar roll, oavsett vilka ord som används för att beskriva dem.

## **Makt och privilegier är föränderliga och relationella**

Intersektionella perspektiv tar hänsyn till maktens föränderlighet. De utgår även från att makt uppstår i mellanmännsliga relationer, antingen individer emellan eller grupper emellan. Få eller inga människor är alltid i underläge: våra positioner är föränderliga och vi finns alltid i relation till andra. En kränkning, exkludering eller osynliggörande behöver inte heller vara medveten eller ha en avsikt bakom sig för att ske.

Det är vanligt att vi i samhället och i partisammanhang utgår från att alla är vita, har lite eller ingen normbrytande psykisk eller fysisk funktionalitet och har svenska som modersmål. Ofta utgår vi också från svenska kulturkoder från medelklassen. Föreställningen om hur alla förväntas vara kan bli en osynlig norm som väger tungt och har tolkningsföreträde inom partiet, även om det inte är vår avsikt. Även hos oss i Fi kan det mycket väl hända att en medlem som står i underläge i samhället i stort kan få en maktposition inom partiet, och då behöver hen vara uppmärksam på sina privilegier i förhållande till andra.

Det är viktigt att vi alla hjälps åt att träna oss i att tänka på makt som föränderlig (alltså *dynamisk*) och relationell, både när det gäller individer och grupper. Det kan vi göra med hjälp av intersektionalitet. Vi behöver träna vår självinsikt om våra egna positioner och de privilegier de positionerna medför. Ingen vill se sig själv som privilegierad, och kanske allra minst vi som gått med i Fi för att bekämpa orättvisor i världen. Samtidigt ser vi kanske bara de orättvisor som drabbar oss personligen, även om det är både oavsiktligt och omedvetet. Det kan vara smärtsamt att inse att en har privilegier i förhållande till andra. Men det handlar inte om att gå omkring och ha dåligt samvete, utan snarare om att vi tillsammans kan utveckla en intersektionell lyhördhet och ödmjukhet.

## **Internationell intersektionalitet – ställningstagande mot koloniala strukturer**

Feministiskt initiativs intersektionella perspektiv är kritiskt även till globala makto-balanser. Vårt partiprogram från 2017 fastslår följande:

*Feministiskt internationellt samarbete utgår från en maktanalys av historiska och aktuella faktorer som bidragit till dagens ojämlika internationella relationer. Grundläggande för analysen är kunskap om det koloniala projektets påverkan på relationer mellan Europa och andra regioner i världen, projekt som byggde på ekonomisk och territoriell expansion och som ödelade kulturer och omfattade systematiska brott mot de mänskliga rättigheterna, inklusive slaveri, folkmord och utrotning av folk.*

Utifrån den analysen tar vi även ställning mot historiska och globala privilegier och maktövertagande, och mot eurocentrism som formar vår självuppfattning och uppfattning om andra. Den makto-balansen har påverkat våra livsvillkor på olika sätt beroende på om vi eller våra föräldrar är födda i Sverige, i ett annat land i Europa eller utanför Europa. Rasismen växte fram och förfinades som följd av kolonialismens framväxt. Den stärktes

av den europeiska invasionen, koloniseringen och avhumaniseringen av de koloniserade folken och gjorde Europa till en global norm. Andra folks historia osynliggjordes och deras sätt att organisera sina samhällen och deras sätt att införskaffa sig kunskap, språk, filosofier, teknologier, etc. Europa såg till att rättfärdiga sin framfart i de koloniserade landområdena och plundringen, genom rasistiska föreställningar som skapades med hjälp av kristendomen. Efter modernitetens genombrott förfinades rasismen och då användes vetenskapliga argument och rasteorier för att rättfärdiga den fortsatta plundringen. På så sätt växte eurocentrismen fram, ett sätt att tolka världen med Europa som mått och norm vilket ledde till att alla andra historiebrevningar, perspektiv, filosofier och så vidare därmed sågs som underlägsna.

De flesta människor, även vi antirasistiska feminister, vare sig vi härstammar från koloniatörerna eller de koloniserade folken, har sedan barnsben blivit indoktrinerade av kolonialism och eurocentrism genom undervisning och populärkultur. Därmed har även vi förvägrats lära oss att värdera andra synsätt.

Den koloniala indoktrineringen ger fortfarande konkreta konsekvenser. Till exempel påverkas synen på och behandlingen av människor som kommer från de koloniserade länderna, men även synen på bostadsområde där många med utomeuropeisk bakgrund lever. Samer ses som ”de andra”, trots att de levt i Norden i tusentals år och koloniserats av svenska staten. Det eurocentriska och koloniala sättet att tänka påverkar även sättet att tänka och se på hela landsdelar och glesbygd överhuvudtaget, eftersom även de delvis ses som kolonier i förhållande till storstäder eller tätbefolkade landsdelar.

### **1.3 Vad är normkritik?**

Normkritik handlar i korta drag om att uppmärksamma och ifrågasätta de normer som finns i samhället eller inom en grupp, och som leder till ojämställdhet och ojämlikhet. Det är ett perspektiv som används för att sätta fokus på själva normen som problem, istället för att bara prata om dem som avviker från eller utmanar normen.

Det finns många slags normer, mer eller mindre osynliga, som vi behöver ställa oss kritiska till. Hetero- och cisnormen bygger till exempel 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. Vi uppmärksammar också storstadsnormen, som ofta handlar om att utgå från att landet Sverige endast sträcker sig från Dalälven och söderut, eller att det bara är i storstäderna det händer saker som är värda att bry sig om.

Som aktiva i ett parti kommer vi i kontakt med många människor, och ett normkritiskt perspektiv är då viktigt för att motverka normer som stänger ute eller skapar ojämlika villkor för våra medlemmar.

## 1.4 Problemöversikt och strategi

Vi baserar vår nuvarande strategi delvis på den problemformulering som gjordes i den motion som antogs på kongressen 2011. Vi har konstaterat två problemområden: problem relaterade till externa faktorer och kunskapsbrist om intersektionalitet.

### **Problem relaterade till externa faktorer**

Föreställningen om Fi som ett enfrågeparti med fokus på ojämställdhet mellan kvinnor och män har bitit sig fast. Även om den ensidiga synen på oss borde ha förändrats de senaste åren, bland annat genom de debattfrågor vi har valt att lyfta fram och tydligare ställningstaganden kring olika maktstrukturer på våra kongresser och i vår skuggbudget. Inte minst borde bilden ha förändrats genom den förda politiken i de kommuner där vi blivit invalda och de frågor våra kommunpolitiker och lokala grupper drivit. Vi måste fortsätta att arbeta för att slå hål på seglivade fördomar om Fi som ett enfrågeparti. Det gör vi genom att på ett tydligare sätt föra ut att vi tar ställning inte bara mot könsmaktordningen utan också mot andra maktstrukturer.

### **Kunskapsbrister om intersektionalitet**

I vår breda medlemsbas finns kunskapsbrister om intersektionalitet och andra maktstrukturer än könsmaktordningen. Flera av oss inom Fi har erfarenhet av och kompetens inom bland annat hbtqia-perspektiv, funktionalitetsperspektiv och klassmedvetna och antirasistiska perspektiv, och vi har också skapat tematiska grupper kring de frågorna. Ändå kvarstår utmaningen att få till en bred folkbildning som *alla* deltar i och tar ansvar för.

### **Var står partiet idag?**

Sedan den första versionen av handlingsplanen utformades 2011 har vi arbetat med att utveckla och förverkliga vårt intersektionella arbete, och det är en pågående process. Vi har kommit en bit på väg, men behöver utveckla metoder för att göra både individuella och kollektiva självdiagnoser. Det är nödvändigt både för att kunna se hur vi går framåt – eller inte. Genom löpande utvärderingar kan vi identifiera vilka maktstrukturer vi saknar mest kunskap om och om den kunskapsbristen ligger hos enskilda medlemmar, medlemsgrupper eller organisationen i stort.

Vi behöver interna folkbildningsinsatser i form av till exempel studiecirklar, distanscirklar, distanskurser, pedagogiskt material, lästips och övningar som kan användas i samband med interna möten och konferenser.

Nationellt har vi tagit fram rutiner för trygghetsgruppen och rutiner för uteslutning, men saknar lättillgängliga verktyg för snabbanalyser och verktyg som kan användas på alla nivåer.

Avslutningsvis vill vi påminna om att intersektionalitet utgår från en analys om att makt och maktrelationer är föränderliga till sin karaktär. Det gäller för relationer individer emellan och i samhället. Därför måste problemanalys och lösningar uppdateras efter varje kongress så att organisationen kan se framsteg och problem i processen samt ta sig an nya utmaningar

## 2 Ansvarsfördelning

### 2.1 Antirasistiskt och feministiskt bemötande

Feministiskt initiativ vet att det inte går att göra skillnad genom endast prat, utan vi behöver även praktisera de förändringar vi vill se i samhället. Därför är det viktigt med ett antirasistiskt praktiserande och agerande.

Inom Feministiskt initiativ ska alla känna sig trygga och respekterade. Vi är en del av samhället, både som individer och som parti. Det är därför viktigt att vara medveten om sin egen position och hur vi är formade och påverkade av normerna. Förutom att vara medvetna måste vi, som antirasistiska feminister, även se till att vi är konsekventa med ett intersektionellt, antirasistiskt och icke-diskriminerande agerande. Annars reproducerar vi strukturer som vi säger oss vilja bekämpa och utsätter någon annan för obehag eller diskriminering.

Ett sätt att bli medveten om sin egen maktposition är att gå partiets antirasistiska utbildning. Enligt kongressbeslut ska alla förtroendevalda i partiet gå den.

För att skapa en bra kultur inom organisationen, oavsett om det är medlemmar emellan, inom styrelser eller i arbetsgrupper, kan vi utgå ifrån följande punkter:

- Vi hjälps åt att skapa vi-känsla och gemenskap.
- Vi hjälper varandra att vara våra bästa jag.
- Vi tar emot återkoppling.
- Vi bekräftar varandra.
- Vi pratar med varandra, inte om varandra.
- Vi talar med berörd person om vi har något att ta upp.
- Vi jobbar transparent och platt.
- Vi respekterar ett nej.
- Vi respekterar varandras återhämtningsprocesser.
- Vi hjälper varandra att jobba hållbart.

### 2.2 Organisation och ansvarsfördelning

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

#### 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. Det ska ske genom följande åtgärder:

- Styrelsen utser en Trygghetsgrupp dit medlemmar som upplevt maktstrukturer eller diskriminering inom organisationen kan vända sig. Gruppen ska bestå av personer som har kunskap om olika diskrimineringsgrunder och vana att kunna identifiera, hantera och förebygga diskriminering.
- Styrelsen ansvarar för att uppdragsbeskrivningar till nationella arbetsgrupper innehåller direktiv för att inkludera intersektionella perspektiv i gruppernas arbete.
- Styrelsen ska tillhandahålla material som medlemsgrupper kan använda för att höja sin kunskap om hur vi motverkar diskriminerande maktstrukturer inom organisationen.
- Styrelsen ansvarar för att alla medlemsgrupper och nationella arbetsgrupper får kännedom om intersektionella handlingsplanen, bland annat genom informationsskampanjer, lägga upp planen på Grupper-sajten och prata om den vid besök hos medlemsgrupper.
- Styrelsen ansvarar för uppföljning och uppdatering av intersektionella handlingsplanen, och i slutet av varje år samla in kommunföreningars och avdelningars utvärderingar av deras arbete utifrån handlingsplanen.
- Styrelsen ansvarar för att vartannat år göra en utvärdering bland medlemmarna om hur de upplever att det intersektionella arbetet fungerar i lokalt och nationellt.

### **Nationell kunskapsutveckling**

Styrelsen ansvarar också för att överse nationell kunskapsutveckling. Fi Bildning har som uppgift att uppdatera utbildningsmaterial och för att ta fram nytt material.

- Intersektionella perspektiv ska integreras i varje nationellt utbildningstillfälle och varje nationell träff.
- Särskilda konferenser ska hållas, som fördjupar och utvecklar vår kunskap om antidiskriminering och intersektionalitet, såväl politiskt som organisatoriskt.
- Tillgängligt studiecirkelmaterial ska finnas, som introducerar och fördjupar kunskapen om intersektionella perspektiv.

### **Medlemsgruppers, kommunföreningars och avdelningars ansvar**

Medlemsgrupper, kommunföreningar och avdelningar är några av de viktigaste aktörerna i arbetet med att rekrytera och ta hand om medlemmar. Deras ansvar handlar därför till stor del om att skapa inkluderande organisationer där många olika erfarenheter och kunskaper tas tillvara.

För att komma dit måste varje organisation vara självkritisk och undersöka vilka outtalade normer och strukturer 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 överhuvudtaget komma på mötena. Därför är det viktigt att medlemsgrupper, kommunföreningar och avdelningar 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. Då är det bra att ha i åtanke att en del medlemmar har lättare att känna sig välkomna, om det är ett sammanhang där de flesta ser ut ungefär som de själva. Andra medlemmar har risk att uppleva ett underläge för att de inte kan identifiera sig med andra i organisationen. Det är viktigt att vi ser och välkomnar alla medlemmar.

- Medlemsgrupper, kommunföreningar och avdelningar ansvarar för att motverka intern diskriminering och bredda representationen bland medlemmarna.
- Varje lokal styrelse ansvarar för att integrera intersektionella perspektiv i sin verksamhet.
- Varje lokal styrelse ansvarar för att de lokala organisationens medlemmar får kännedom om den intersektionella handlingsplanen.
- Varje lokal styrelse ansvarar för att de förtroendevalda inom den lokala organisationen går den antirasistiska studiecirkeln, enligt policybeslut från kongress.
- Kommunföreningar och avdelningar ansvarar för att intersektionella perspektiv diskuteras och används på möten som hålls med ombud inför kongresser och valkonferenser. Ett sätt kan vara att hålla provval bland ombuden och diskutera utfallet ur ett intersektionellt perspektiv.
- Kommunföreningar och avdelningar ansvarar för att varje år göra en utvärdering av det egna arbetet med den intersektionella handlingsplanen, identifiera brister och ta fram förslag på åtgärder och konkreta aktiviteter som ska genomföras för att åtgärda de bristerna.

### **Lokal kunskapsutveckling**

Avdelningar och kommunföreningar ansvarar för att utbilda och informera sina medlemmar om och utifrån den intersektionella handlingsplanen.

- Den lokala föreningen arrangerar möten med medlemmar om möjligheterna att arbeta lokalt med den intersektionella handlingsplanen.
- Den lokala föreningen arrangerar studiecirkelar som introducerar och fördjupar kunskapen om intersektionella perspektiv.

### **Medlemmars ansvar**

Medlemmarnas ansvar är att vara uppmärksamma på maktstrukturer i organisationen och bidra till ett samtalsklimat som är öppet för självrannsakan för att kunna utvecklas. Om du upplever att någon annan utsätts för härskartekniker, diskriminering eller kränkningar

gar i organisationen tar du ansvar genom att uppmärksamma den ansvariga eller den berörda på vad du har sett.

Medlemmarnas 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.

### **Folkvalda och förtroendevalda politikers ansvar**

Folkvalda och förtroendevalda politiker ansvarar för att förmedla Feministiskt initiativs politik, och ska integrera det intersektionella perspektivet i problembeskrivningar och analyser som vi väljer att lyfta fram. Det handlar också om i vilka sammanhang vi väljer att föra ut vårt budskap och vilka nätverk vi knyter till oss i vårt arbete som politiker. Till ansvaret hör att utvärdera sitt arbete och diskutera det sinsemellan.

Gruppledare har ansvar för att ett intersektionellt perspektiv finns integrerat i gruppens arbete och att diskussioner förs.

Exempel på teman att ta upp:

- Granska de övriga partiernas politik och fundera på vilka alternativa analyser Fi gör utifrån ett intersektionellt perspektiv. Hur tillför Fi genusperspektiv, antirasistiska perspektiv, klassperspektiv, tillgänglighetsperspektiv och normkritiska perspektiv? Vilka lösningar erbjuder Fi 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 det ska göras och 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? Kunde gruppens sammansättning vara bättre ur ett intersektionellt perspektiv?

### **Fi:s ideella kommunikationsavdelnings (Fika) ansvar**

Fika 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. Kommunikationen påverkar bilden av vad för slags organisation vi är. Fika 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 Fika 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 Fika?
- Finns det något som ni önskar var annorlunda? Hur kan Fika motverka och förebygga att Fi signalerar vithet, heteronormativitet, könsmaktsordning och funktionsnorm?

### **Adjungerade arbetsgruppers ansvar**

Arbetsgrupper som tillsätts för att samordna nationella evenemang som Almedalen, Järvaveckan, Internationella kvinnodagen, valupptakter och valvakor ansvarar för att de evenemangen utgår från intersektionell analys, är tillgängliga för personer med normbrytande funktionalitet och upplevs välkomnande. Arbetsgrupperna ansvarar alltså för att motverka vithet, heteronormativitet och funktionsnorm i både val av ämnen, föreläsare, talare, moderatorer, volontärer, artister och 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 av 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.

## 3. Rekrytering

Rekrytering av nya medlemmar, förtroendevalda, arbetsgrupper och så vidare 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.

### 3.1 Arbete i valberedning och rekrytering till förtroendeuppdrag

Representationen inom svensk politik visar på stora demokratiska brister eftersom vissa grupper är kraftigt underrepresenterade. Till exempel är personer födda utanför Europa, personer med funktionsnedsättning, lågutbildade och låginkomsttagare underrepresenterade bland politikerna.

För att vara en organisation med demokratisk bärkraft är det viktigt att vi aktivt försöker utgöra en motvikt till snedfördelningen av makt i politikerkåren. Därför ska det ingå i alla valberedningars uppdrag att inte bara ta emot nomineringar, utan att även aktivt jobba med att söka upp personer för att försöka få en så bred representation som möjligt. Det går även att 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 på bred front förgäves.

Med representation menar Fi att den intersektionella handlingsplanen och kunskaperna i den ska användas som verktyg i rekrytering och i urvalsprocessen. Vi har en bred politik som försöker täcka in många olika politikområden, och på samma sätt ska vi ha en bredd i representationen bland våra förtroendevalda. Fi vill lyfta fram kroppar och erfarenheter som vanligtvis är underrepresenterade. En lista till val eller en styrelse är en helhet som ska spegla en mångfald av kunskaper och erfarenheter.

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" som finns att beställa här: <http://www.interfem.se/rekrytera-ratt-2/>.

## 4. Policyer med handlingsplaner

### 4.1 Checklista vid möten, fester, föreläsningar och andra evenemang

- Vilken målgrupp tror ni kan identifiera sig med eller tilltalas av de ämnen som diskuteras på era möten? Är det öppet för alla åldrar?
- Är lokalen tillgänglig med rullstol och finns det tillgängliga toaletter?
- Finns det information om mötet att ta del av innan?
- Behöver ni ha en pronomenrunda?
- Har ni satt upp riktlinjer för interna möten, t.ex. vem avbryter en diskussion och vem håller koll på tiden?
- Har ni tänkt på pauser?
- Finns det störande ljud vid lokalen?
- Är det barnvänligt?
- På vilket sätt genomsyrar ett intersektionellt perspektiv de ämnen ni lyfter?
- Om ni arrangerar något större evenemang är det viktigt att fundera över vilka som finns representerade bland dem som framträder på scen, och på vilket sätt. Vilka tror ni kan känna igen sig i och identifiera sig med personerna som framträder på evenemanget (t.ex. föreläsare, talare, artister, förtroendevalda)?
- Lokaler och stads- eller kommundelar 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 stads- eller kommundelar ni väljer att ha aktiviteter i?
- Är det ett inkluderande språk på mötet? Förstår alla vad som sägs? Vet alla vad de olika begreppen som används betyder?
- Inkluderande inbjudan. Är det lätt att anmäla sig? Är det gratis eller finns det möjlighet att få ersättning för omkostnader? Kanske finns det en frivillig anmälningskostnad? Finns det ett tydligt syfte och en tydlig dagordning? Finns den åtminstone att tillgå i god tid?
- Är det könsneutralt? 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? Till exempel kan det handla om att ha möjlighet att tala från sin sittplats eller skicka in frågor som en inte behöver ställa själv.
- Välkomnande värd. Kanske är det helt nya personer som inte känner någon, då är det viktigt att det finns någon som kan hälsa alla välkomna och se till att alla mår bra.
- Finns det fika åt alla? Viktigt att ta hänsyn till eventuella allergier.
- Valfri klädsel.

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.

Vid tillfällen när identifikation kan krävas, t.ex. när röst ska avläggas eller vid registrering till möte, ska det finnas alternativ till identifikation utöver legitimation.

## 4.2 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 de orden menar vi att ingen människa ska behöva känna att de inte kan delta fullt ut i samhället. Alla människor ska kunna komma in och delta i verksamheten. Hinder som trappor, trånga dörrar, brist på teckentolk, lokaler utan hörselslinga och tillgänglig information ska inte vara hinder för att kunna delta.

Feministiskt initiativ vill att samhället ska planeras och utformas på ett sätt som är tillgängligt för alla och Fi ska vara en föregångare i den kampen. Därför har den här policyn utformats för att tydliggöra vad vi som parti kan göra för att bli ett parti där alla medlemmar kan delta på alla plan och i alla delar, oavsett funktionsvariation. Policyn ger riktlinjer för hur en underlättar för personer med fysiska, intellektuella, kognitiva och psykiska funktionsvariationer.

### Möteslokaler

Det är viktigt att alla upplever att det är lätt att ta sig in i möteslokalen och att en under mötet mår bra där. För att uppnå det ska vi tänka på följande:

- Om lokalen ligger på ett ställe med trappor ska det alltid finnas tillgång till hiss eller ramp.
- Om huvudentrén inte är tillgänglig ska alla använda den alternativa entrén om det är praktiskt möjligt.
- 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 ni se till 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 och finnas en fråga om någon har behov av t.ex. teckenspråkstolk, skrivtolk, syntolkning eller ledsagning.
- Om mat eller fika serveras ska det finnas alternativ kost för personer med allergier eller andra önskemål.
- Om möten någon gång skulle hållas på något annat ställe än i den ordinarie lokalen så ska dessa krav uppfyllas även där.

- Lokalen bör ha hörselslinga.

#### Öppna möten för medlemmar

- Innan öppna möten ska dagordningen eller tidsschemat för mötet läggas ut på webbplatsen 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 webbplatsen).
- Möten ska alltid ha pauser, hur många beror på mötets längd.

#### Öppna sociala tillställningar

- När Fi anordnar sociala aktiviteter för medlemmar, t.ex. går ut ihop, ska dessa företas i tillgängliga lokaler (även toaletterna ska vara tillgängliga).
- Det ska inte behövas assistans för att komma in i lokalen (rullstol ska t.ex. inte behöva lyftas). Alla ska kunna delta i de aktiviteter som anordnas och det ska vi tänka på i förhand
- För att alla ska kunna delta ska alkoholfritt vara norm. Om det är en lokal där det säljs drycker ska det finnas alkoholfria alternativ. Fi säljer eller bjuder aldrig på alkohol.

#### **Föreläsningar, debatter, samtal med mera**

Även vid föreläsningar, debatter, samtal och liknande evenemang gäller självklart principen att lokalen ska vara 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 webbplatsen).
- Pauser ska tas med i planeringen.
- Om det ges ut någon info under evenemanget så ska den i möjligaste mån finnas i både punktskrift och lättlästa versioner.
- Det ska vara okej att ta med sig ledarhund in i lokalen. Om ni till exempel behöver ta hänsyn till pälsallergiker är ett alternativ att se till att det finns ett rum i närheten där hunden får vänta på sin ägare tills mötet är slut.

## **4.3 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 det 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 samkönade personer 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 samt 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 eller om att en person inte tar ett nej för ett nej. Sexuella trakasserier och sexistiskt beteende som också innehåller rasifierande, homofoba eller transfoba inslag kan vara särskilt allvarligt.

Normaliseringen av sexism och sexuella trakasserier förutsätter tystnad; det vill vi motverka. Därför har vi utformat den här policyn 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 och 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 såväl lokalt som nationellt.
- Den utsatta bör vända sig till den lokala medlemsgruppen och berätta vad som inträffat. Den utsatta och medlemsgruppen bör 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 hen vända sig direkt till trygghetsgruppen.
- Vid uppenbara sexuella trakasserier bör uteslutning av den medlem som trakasserar ske.
- Vid gråzoner där en uteslutning från medlemskapet inte är 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. Även en avstängning från nominering till förtroendeuppdrag kan vara aktuellt.
- En representant för den lokala medlemsgruppen, alternativt en person som är utsedd av den nationella styrelsen, bör sköta kommunikationen med den person som utsatt någon för trakasserier om den utsatta finner det obehagligt att själv behöva göra det.
- Sexuella trakasserier som bedöms som en säkerhetsrisk, eller kan utvecklas till en säkerhetsrisk, ska alltid anmälas till polisen.

Du som känner dig utsatt bör göra följande:

- Säg ifrån till den som trakasserar. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och/eller kränkningar och kräv att hen upphör med det omedelbart. Om det känns

svårt, be någon du har förtroende för att göra det i ditt ställe, t.ex. någon i din lokala medlemsgrupp. Har du inte förtroende 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 liknande.
- 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 trygghetsgruppen). Det är viktigt att organisationen får reda på vad som händer för att kunna göra något åt det.

För mer information kring det konkreta arbetet hänvisas till trygghetsgruppens rutiner, rutiner för uteslutning ur Feministiskt initiativ samt säkerhetsplanen.

## 4.4 Policy kring antirasism

Vi är ett antirasistiskt feministiskt parti och därmed är antirasism en av våra grundpelare.

Det finns dimensioner av rasism som än idag inte erkänns, utan nonchaleras och osynliggörs. Bland annat är det kopplingen mellan majoritetssamhällets privilegier och konsekvenserna för alla som inte ingår i majoritetssamhället. Normaliseringen av vitas rasism i samhället innebär att även vita som definierar sig som antirasister kan bete sig rasistiskt och begå rasistiska övergrepp.

Rasism behöver inte alltid vara uppenbart, inte ens för den som utsätts. Det kan ibland ta tid att känna igen rasism, och ibland rör det sig om en gråzon. Rasism kan handla om ord, exotifierande eller att inte ta till sig rasifierades erfarenheter kring rasism. Rasistiskt beteende kan också innehålla sexism, klassförakt, religionsförtryck, funkofobi, homofobi eller transfobi och är då särskilt allvarligt.

Normaliseringen av rasism 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 rasism. Policyn innehåller en handlingsplan för hur vi kan agera när det framkommer att rasism förekommer och förslag på vad du som känner dig utsatt kan göra.

### **Handlingsplan vid rasistiska angrepp**

- Den som upplever sig utsatt för rasism ska alltid tas på allvar av organisationen, såväl lokalt som nationellt.
- Den utsatta bör vända sig till den lokala medlemsgruppen och berätta vad som

inträffat. Den utsatta och medlemsgruppen bör 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 hen vända sig direkt till den nationella trygghetsgruppen.
- Vid uppenbara eller återkommande rasistiska angrepp bör uteslutning av den medlem som trakasserar ske.
- Vid gråzoner där en uteslutning från medlemskapet inte är aktuell bör en överenskommelse ske om att den som upplevs bete sig rasistisk t.ex. inte deltar vid vissa möten med hänsyn till det obehag som den utsatta medlemmen eller andra medlemmar kan uppleva. Även en avstängning från nominering till förtroendeuppdrag kan vara aktuellt.
- En representant för den lokala medlemsgruppen, alternativt en person som är utsedd av den nationella styrelsen, bör sköta kommunikationen med den person som utsatt någon för trakasserier om den utsatta finner det obehagligt att själv behöva göra det. Representanten ska förklara på vilket sätt beteendet är rasistiskt.
- Rasistiska angrepp som bedöms som ett brott eller en säkerhetsrisk, eller kan utvecklas till en säkerhetsrisk, ska alltid anmälas till polisen.

Du som känner dig utsatt bör göra följande:

- Säg ifrån till den som uttryckt sig eller handlat rasistiskt. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och/eller kränkningar och kräv att hen upphör med detta omedelbart. Om det känns svårt, be någon du har förtroende för göra det i ditt ställe, t.ex. någon i din lokala medlemsgrupp. Har du inte förtroende för din lokala medlemsgrupp ska du vända dig till den nationella styrelsen.
- Skriv ner tid, plats, datum och en beskrivning av handlingarna. Sådana anteckningar kan vara viktiga senare om det fortsätter och du vill göra en formell anmälan. Försök vara så detaljerad som möjligt. Notera om det funnits några vittnen till händelsen. Spara eventuella sms, mejl, brev eller dylikt.
- Om trakasserier inte upphör efter att den som uppträtt rasistiskt blivit tillsagd, eller om du behöver omedelbart stöd, bör du kontakta din lokala medlemsgrupp (alternativt den nationella trygghetsgruppen). Det är viktigt att organisationen får reda på vad som händer för att kunna göra något åt det.

För mer information kring det konkreta arbetet hänvisas till trygghetsgruppens rutiner, rutiner för uteslutning ur Feministiskt initiativ samt säkerhetsplanen.

## **4.5 Policy kring sexism och diskriminering mot hbtqia-personer**

Även inom den feministiska rörelsen finns en heteronorm och en cisheteronorm. Inte heller Feministiskt initiativ är en oas som klarar sig undan de fördomar som finns mot hbt-

gia-personer. Heteronormen handlar om att förutsätta att personer är heterosexuella. Det kan t.ex. innebära att könet på en partner förutsätts i ett samtal. Cisnormen är att människor gör grundantagandet att det bara finns två kön, man och kvinna, och att de könen är givna vid födseln. Att vara en cisperson innebär att könsidentitet och könsuppfattning sammanfaller med det biologiska och juridiska könet. Att utgå ifrån en cisnorm innebär att transpersoner kan bli osynliggjorda och felkönade utifrån andras uppfattningar om utseende eller namn. Transpersoner kan även utsättas för sexuella kränkningar genom frågor om könsorgan. Vid tillfällen när identifikation kan krävas, t.ex. när röst ska avläggas eller vid registrering till möte, ska det finnas alternativ till identifikation utöver legitimation.

Normaliseringen av homo- och transfobi 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. Policyn innehåller en handlingsplan för hur vi kan agera när det framkommer att utsatthet förekommer och förslag på vad du som känner dig utsatt kan göra.

### **Handlingsplan mot homo- och transfobi**

- Den som upplever sig utsatt för sexism och diskriminering ska alltid tas på allvar av organisationen såväl lokalt som nationellt.
- Den utsatta bör vända sig till den lokala medlemsgruppen och berätta vad som inträffat. Den utsatta och medlemsgruppen bör 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 hen vända sig direkt till den nationella trygghetsgruppen.
- Vid uppenbar homo- eller transfobi bör uteslutning av medlem ske.
- Vid gråzoner där en uteslutning från medlemskapet inte är aktuell bör en överenskommelse ske om att den som upplevs bete sig homofobt eller transfobt mot någon t.ex. inte deltar vid vissa möten med hänsyn till det obehag som den utsatta medlemmen eller andra medlemmar kan uppleva. Även en avstängning från nominering till förtroendeuppdrag kan vara aktuellt.
- En representant för den lokala medlemsgruppen, alternativt en person utsedd av den nationella styrelsen, bör kommunicera med den person som utsatt någon för homo- eller transfobi och förklara varför hans beteende är problematiskt.
- Beteenden som bedöms som brott eller som en säkerhetsrisk, eller kan utvecklas till en säkerhetsrisk, ska alltid anmälas till polisen.

Du som känner dig utsatt bör göra följande:

- Säg ifrån till den som trakasserar. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och/eller kränkningar och kräv att hen upphör med detta omedelbart. Om det

känns svårt, be någon du har förtroende för göra det i ditt ställe, t.ex. någon i din lokala medlemsgrupp. Har du inte förtroende för din lokala medlemsgrupp ska du vända dig till den nationella trygghetsgruppen.

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

## 5. Bilagor

### **Policy: Förtroendevalda ska genomgå studiecirkel i antirasistisk feminism**

*Antagen vid kongressen 2017*

Som antirasistiska feminister behöver vi stå väl rustade och trygga i vår ideologiska plattform och vi behöver därför alla verktyg för att möta den politiska utveckling som sker i samhället idag när nationalismen och rasismen växer.

Därför ska alla förtroendevalda genomgå en studiecirkel i antirasistisk feminism. Utbildningen ska ge nödvändiga verktyg till att kritiskt granska oss själva och vår organisation samt öppnar dörren till ny kunskap kring antirasism, ett ämne som är under ständig utveckling. På så vis garanterar vi internutbildning och utveckling bland de av oss som innehar en maktposition.

Fi har även en intersektionell handlingsplan som behöver förmedlas till samtliga förtroendevalda för att omsättas i praktiken och vara ett levande dokument. Därför ska förtroendevalda även ha fått kännedom om handlingsplanens existens och gå igenom den.

Våra förtroendevalda har på olika nivåer fått ett förtroende av våra medlemmar och detta förtroende behöver förvaltas. Kontinuerlig kunskapsutveckling och folkbildning är ett förhållningssätt som vi bör bejaka inom vårt parti.

- Förtroendevalda på kommunal-, regional- och riksnivå ska genomgå partiets studiecirkel i antirasistisk feminism.
- Denna förväntas slutföras inom sex månader från det datum de blivit valda.
- Förtroendevalda på kommunal-, regional- och riksnivå ska tillämpa partiets intersektionella handlingsplan i sitt arbete.

## Förankring av intersektionalitet i organisationen: tillsätt arbetsgrupp

Motion antagen av kongressen 2011

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 könsmaktsordningen 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

Linnéa Sjögren

## Arbetsgruppens arbetssätt och ansvar

Den första versionen av den intersektionella handlingsplanen antogs av styrelsen 2013. Arbetsgruppen som tog fram den bestod 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 dem i en handlingsplan. Förutom handlingsplanen har arbetsgruppen även tagit fram ett studiecirkelmaterial och en checklista för medlemsgrupper. Arbetsgruppens uppdrag sågs som avslutat efter att handlingsplanen var färdigställd, och det efterföljande arbetet som handlingsplanen ses därför som del av Fi:s ordinarie verksamhet.

Kongressen har sedan fattat beslut om att handlingsplanen ska uppdateras, och styrelsen har genom Carmen Blanco Valer, Alejandra Gomes Lozano, Maria Pettersson och Kristin Tran, med hjälp av bland annat riksvälberedningen, Fi funktionalitet och den antirasistiska tematiska gruppen, arbetat fram den här uppdaterade versionen, som antogs av styrelsen 2018.

## Lathund rekryteringsgruppen Fi nationellt

Innan rekrytering:

- Rekryteringsuppdrag och arbetsbeskrivning för det aktuella uppdraget kan inkomma på rekryteringsmailen eller från styrelsen. Rekryteringsuppdrag ska fyllas i i mallen ”Rekryteringsuppdrag”. Prata alltid ihop dig med resten av rekryteringsgruppen och styrelsens kontaktperson innan uppdraget görs offentligt.
- Fundera på hur rekryteringen ska gå till. Annons på hemsidan? Utskick i medlemsbrev? Sociala medier? Headhunting? Viktigt att fundera på vilken målgrupp du vill nå ut till! Ett tips är att ta hjälp av det aktuella utskottet när det gäller politiska uppdrag, de brukar ofta ha stora kontaktnät.
- Hur ska annonsen utformas? Se mallen för rekryteringsuppdrag och arbetsbeskrivningen för information om vilka kvalifikationer som krävs. Kom ihåg att i annonsen också ha med kontaktuppgifter till rekryteringsgruppen och ett slutdatum för intresseanmälan.
- Fundera på hur ansökningsprocessen ska gå till. Vill du ha in CV/personligt brev? Vill du göra ett nätbaserat anmälningsformulär där du sedan får allt sammanfattat? Räcker det med ett vanligt mail?

När annons om vakanta poster offentliggjorts:

- Se till att sprida i så många kanaler som möjligt att vi rekryterar. Be styrelsen sprida, utskotten, ansvariga på sociala medier. Ju bredare vi når ut desto bättre!
- Om du får in nominering – kräv alltid att personen i fråga ska vara tillfrågad innan du kontaktar hen!
- Kom ihåg att hålla regelbunden koll på rekryteringsgruppens mail för att kunna svara på frågor om rekryteringen.

Intervjufasen:

- Förbered tillsammans de frågor ni kommer ställa under intervjun, och skicka ut dem till kandidaterna i förväg så att de har möjlighet att förbereda sig.
- När urvalet genomförs är det viktigt att ha den intersektionella handlingsplanen i åtanke eftersom den ska genomsyra allt vårt arbete. Kolla också med dina kollegor i rekryteringsgruppen så att ni är överens om urvalet. Vid ett väldigt stort urval så är det att rekommendera att det delas upp.
- Kalla de personer du vill prata mer med. Doodle är ett bra verktyg för tidsbokning! Avsätt gott om tid för varje intervju för att undvika att behöva stressa igenom en intervju.

Urvalsprocess:

- Urval av de mest lämpade kandidaterna till aktuell post görs utifrån de kvalifikationer som angivits i rekryteringsunderlaget samt den intersektionella handlingsplanen.

- När urvalet är klart lämnar rekryteringsgruppen sitt förslag till rekrytering och de ansökningar som inkommit vidare till styrelsens kontaktperson som ansvarar för att ta ärendet vidare till styrelsen där beslut om rekrytering fattas. Styrelsens kontaktperson återkopplar sedan beslutet till rekryteringsgruppen.
- Rekryteringsgruppens samordnare ansvarar för att meddela den person som valts för posten. Rekryteringsgruppen ansvarar även för att de som ansökt men ej valts till posten meddelas om att rekrytering är tillsatt och tackar för visat intresse.

