

Policy för inkludering

Posithiva Gruppen verkar aktivt för att skapa inkluderande miljöer där alla som kommer i kontakt med verksamheten ska känna sig sedda, trygga och uppskattade. Det gäller i såväl projekt, kansliarbete, medlemsaktiviteter och föreningsarbete som i intern och extern kommunikation.

Det innebär att arbeta aktivt för att involvera *alla* som ingår i den målgrupp som har definierats i aktuell aktivitet eller projekt. Till exempel alla hivpositiva msm, alla hivpositiva kvinnor, alla hivpositiva unga etc. Detta kräver medvetenhet om målgruppens bredd, mångfald och de olika behov som kan finnas inom den enskilda målgruppen, exempelvis kvinnor som lever med hiv.

Ingen får diskrimineras baserat på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet och bakgrund, hudfärg, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Med diskriminering menas att människor exkluderas, osynliggörs eller förminskas genom exempelvis språkbruk och representation.

Ansvar

Alla involverade i verksamheten ska genom sitt uppträdande verka för att målsättningen med inkluderingsarbetet uppfylls. Personer med särskilt ansvar, tex projektledare, gruppledare och chefer, ansvarar speciellt för att policyn följs.

I förekommande fall ansvarar verksamhetschefen för att utreda och följa upp alla former av diskriminering.

Om du upplever att policyn inte efterföljs på något sätt, kontakta snarast verksamhetschefen.

Policyn omprövas årligen av styrelsen.

Tips och konkreta exempel för en mer inkluderande miljö

Vi har alla ett gemensamt ansvar för att skapa en trygg och inkluderande miljö. För att nå dit krävs kunskap och medvetenhet om att alla människor är och har rätt att vara på många olika sätt. En miljö där alla känner sig inkluderade och kan vara sig själva skapar förutsättningar för trivsel.

Så bidrar du till en inkluderande miljö – kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning

1. Säg gärna "alla, oavsett kön" snarare än "män och kvinnor" eftersom alla inte identifierar sig som kvinna eller man.
2. Undvik generaliserande föreställningar om kvinnligt och manligt eftersom de begränsar individers handlingsutrymme och möjlighet att vara sig själva. Det sätt som kvinnor respektive män som grupp betar sig på säger inte per automatik något om hur en enskild individ är eller vill vara.
3. Diskutera om alla får samma talar- och handlingsutrymme och tas på lika stort allvar oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning. Är det så att vissas upplevelser, idéer och åsikter tillmäts större betydelse än andras och kan det finnas ett samband med ovan faktorer"? Ett sätt att motverka detta är att lyssna aktivt, ge feedback och plats åt alla.
4. Fundera på hur organisationen presenterar sig utåt, vilka människor syns i exempelvis broschyrer eller på webben. Hur nära normen för hur kvinnor respektive män förväntas vara befinner de sig?
5. Skratta inte med om det dras sexistiska, könsnormativa, homofobiska eller transfobiska skämt. Tala om att du inte uppskattar dessa. Det spelar ingen roll vilket kön skämtet handlar om eller om det finns en kollega av just det könet, någon som är (öppet) homo- eller bisexuell eller har en transidentitet i rummet. En kränkande jargong är alltid skadlig.
6. Kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning får aldrig vara skäl att behandla någon illa eller att utesluta någon ur gemenskapen. Om du ser att detta ändå sker; säg ifrån, erbjud den utsatta ditt stöd och informera verksamhetschefen.
7. Säkerställ att toaletterna är könsneutrala.

8. Förekommer härskartekniker, exempelvis osynliggörande eller förlöjligande, är det viktigt att säga ifrån och arbeta aktivt med bekräftarstrategier, som synliggörande och upphöjande.
9. Raljera inte över ordet "hen". Hen är ett pronomen och ett viktigt ord för många människor som varken identifierar sig som kvinna eller man.
10. Använd inte nedvärderande ord om hbtq-personer. Är du osäker på om ett ord är nedsättande, välj hellre ett annat.
11. Använd inte hbtq-personer som allmän frågelåda. Är du nyfiken, kolla först om det är okej att fråga. Och ställ inte frågor som är så intima att du själv inte skulle vilja svara på dem.
12. Ofta tas det för givet att människor är heterosexuella och/eller cisperson, men egentligen kan du inte veta vilken sexuell läggning eller könsidentitet en person har om inte personen ifråga själv har valt att berätta. Använd därför gärna könsneutrala ord som partner och sambo hellre än flickvän, pojkvän, maka eller make när du frågar om människors familjeförhållanden.
13. Oavsett vilken sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck du har bör du ställa dig frågan hur enkelt det vore att berätta att du är hbtq-person. Om svaret är att det inte skulle ses som en självklarhet bör du lyfta frågan om hur ni tillsammans skapar förutsättningar för öppenhet i verksamheten.

Så bidrar du till en inkluderande miljö - bakgrund, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning

1. I en inkluderande miljö möts nya personer med intresse och vänlighet. Tänk dock på att frågor om exempelvis ursprungsland eller religion visserligen kan bero på en positiv nyfikenhet men ändå kan skapa en känsla av att vara avvikande.
2. Tänk på att religion eller trosuppfattning kan vara något djupt personligt. Var därför respektfull oavsett vilken syn du själv har på religion.
3. Använd inte nedvärderande ord som har att göra med etnisk bakgrund eller tro. Är du osäker på om ett ord är nedsättande, välj då hellre ett annat.
4. Påståenden som "folk från landet X är så härliga" har ofta ett välmenande syfte, men tänk på att det förstärker idén om att alla från samma land är likadana. Det reducerar människor till etniska eller kulturella stereotyper. Se individen istället!

5. Tänk på att personer med en viss etnisk tillhörighet eller tro inte kan hållas ansvariga för andra människors handlingar utförda i ett visst land eller i en viss religions namn.
6. Kom ihåg att ursprungsland och religion inte behöver hänga ihop. Att någon är född eller uppfostrad i en viss religion eller trosuppfattning innebär inte automatiskt att personen ifråga är praktiserande eller troende.
7. Oavsett vem du är bör du ställa dig frågan hur enkelt det vore att berätta att du har en viss etnisk tillhörighet eller tro. Om svaret är att det inte skulle ses som en självklarhet bör du lyfta frågan och komma överens om hur ni tillsammans ska främja möjligheten till öppenhet i verksamheten.
8. Fundera på hur er organisation presenterar sig utåt, vilka människor syns i exempelvis broschyrer eller på webben. Hur nära etnicitets- eller religionsnormen befinner de sig? Påpeka gärna för den som är ansvarig om det finns förbättringsbehov.
9. Skratta inte med om det dras främlingsfientliga skämt, eller nedsättande skämt om religion.
10. Etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning får aldrig vara skäl att behandla någon illa eller att utesluta någon ur gemenskapen. Om du ser att detta ändå sker; säg ifrån, erbjud den utsatta ditt stöd och informera verksamhetschefen.
11. I den grad det är möjligt, eftersträva att alla som deltar ska förstå information som ges även om man inte är flytande i ett språk och försök att inkludera alla i samtalet.

Så bidrar du till en inkluderande miljö - funktionsvariation

1. Kom ihåg att en funktionsnedsättning inte definierar vem eller vad en människa är. Det är därför mer respektfullt att säga att en person har en funktionsnedsättning än att säga att någon är funktionshindrad.
2. Använd inte nedvärderande ord som har samband med funktionsvariation. Om du är osäker på om ett ord är nedsättande, välj då hellre ett annat. Tänk på att detta gäller både fysiska, psykiska och begåvningsmässiga funktionsvariationer.
3. Tänk på vilka antaganden och normer som förmedlas via vardagsspråket. Exempelvis är det bättre att använda ordet paus istället för bensträckare eftersom alla faktiskt inte kan sträcka på benen.

4. Oavsett om du har en funktionsnedsättning eller inte bör du ställa dig frågan hur enkelt det vore att berätta att du har en funktionsnedsättning. Om svaret är att det inte skulle ses som en självklarhet bör du lyfta frågan och komma överens om hur ni tillsammans ska främja möjligheten till öppenhet.
5. Tänk på att en verksamhet som är tillgänglig för så många som möjligt, oavsett funktionsförmåga, är bra för alla och bidrar till en inkluderande miljö.
6. Om ni planerar för konferenser och aktiviteter, tänk då på att dessa ska hållas i tillgängliga lokaler och arrangeras på ett sådant sätt så att alla kan delta på lika villkor.
7. Om du ser eller får höra att det finns personer som beter eller uttrycker sig olämpligt är det viktigt att du tar ditt ansvar och tydligt markerar att beteendet är oacceptabelt.
8. Det är en självklarhet att den personliga integriteten ska respekteras men det är också viktigt att en kollegas funktionsvariation per automatik inte tabubeläggs. Fråga din kollega som har en funktionsnedsättning hur öppen hen vill vara med sin funktionsnedsättning och respektera svaret.
9. Fundera på hur er organisation presenterar sig utåt, vilka människor syns i exempelvis broschyrer eller på webben. Hur nära funktionsnormen befinner de sig? Påpeka gärna för den som är ansvarig om det finns förbättringsbehov.
10. Skratta inte med om det dras nedsättande skämt med koppling till funktionsvariation. Tala om att du inte uppskattar dessa. Det spelar ingen roll vilken funktionsvariation skämtet handlar om eller om det finns en kollega som har just funktionsvariationen ifråga. En kränkande jargong är alltid skadlig för miljön.
11. Funktionsvariation får aldrig vara skäl att behandla någon illa eller att utesluta någon ur gemenskapen. Om du ser att detta ändå sker; säg ifrån, erbjud den utsatta ditt stöd och informera verksamhetschefen.