

Svenska missionsrådets policy för jämställdhet

1. Bakgrund	1
2. Syfte	1
3. SMR:s syn på jämställdhet.....	2
3.1 Mänskliga rättigheter och internationella åtaganden	2
3.2 Genus och utveckling.....	3
4. SMR:s förändringsteori ur ett jämställdhetsperspektiv	4
4.1 Samhälle/Stat	5
4.2 Organisation	5
4.3 Individ.....	6
5. Bedömningsgrund för ansökningar	7
5.1 Roller i samarbete och partnerskap	7
5.2 Genusanalys och intersektionalitet	8
5.3 Jämställdhetsintegrering	8
6. Fördjupningsmaterial	9

1. Bakgrund

Policyn är antagen av Svenska missionsrådets (SMR) styrelse 2016-03-10 och gäller tills vidare. Den är en revidering av Svenska missionsrådets jämställdhetspolicy från 2011-03-17 och har arbetats fram i samarbete mellan SMR:s, kansli och ett antal medlemsorganisationer, som anmälde intresse via en förfrågan i SMR:s infobrev Medlemsnytt. Den baseras bland annat på lärdomar från vår lärostudie om religion och jämställdhet (se fördjupningsmaterial), där vi har gjort fallstudier i flera länder. SMR:s ledningsgrupp har ansvar för att policyn efterlevs och utvärderas.

2. Syfte

Syftet med denna policy är att beskriva SMR:s syn på jämställdhet och jämställdhetsarbete. Policyn är styrande för bedömningar av utvecklingsinsatser och utgör ett stöd för medlems- och samarbetsorganisationer när det gäller att arbeta för jämställdhet och att integrera jämställdhet i planering och genomförande av utvecklingsinsatser. Den är även vägledande för den interna jämställdhetsplan som finns för SMR:s kansli.

3. SMR:s syn på jämställdhet

SMR:s syn på jämställdhet bygger på att varje individ är skapad till Guds avbild och att människovärdet är givet av Gud och okränkbart. Guds kärlek och omsorg är villkorslös och omfattar alla människor utan undantag, oavsett biologiskt kön, könsidentitet eller sexuell läggning. Gud är livets Gud och verkar ständigt i världen för ett liv i fullhet, tillgängligt för alla. Det betyder att alla människor har samma rättigheter att leva ett liv utan förtryck och diskriminering. Att vara del av Guds mission innebär att urskilja och bekämpa förtryckande maktstrukturer och livsförnekande system och att välja att arbeta för lika möjligheter och rättigheter för alla människor.

Jämställdhet innebär att alla människor, oavsett kön, har samma villkor, möjligheter och rättigheter att själva forma sina liv och bidra till att påverka samhället. För att kunna nå detta mål är det viktigt att förstå hur makt och diskriminering är sammankopplade och hur strukturer och praktiker som påverkar jämställdhetsarbetet negativt kan motverkas inom organisationer och i samhället. Det görs genom att belysa maktrelationer mellan kvinnor och män, samt maktrelationer inom gruppen kvinnor och inom gruppen män.

3.1 Mänskliga rättigheter och internationella åtaganden

SMR:s arbete för jämställdhet formas utifrån de mänskliga rättigheterna, som är en allmängiltig och allmänmänsklig moralisk grund med skydd i internationella juridiska regelverk. Allt utvecklingsarbete som SMR stödjer ska bedrivas utifrån ett rättighetsperspektiv, med icke-diskriminering, deltagande, transparens, och ansvarsutkrävande som vägledande principer.

I FN:s allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna står att ”Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap”. Efterföljande konventioner förstärker olika principer och rättigheter. Alla rättigheter ska gälla för alla utan åtskillnad, men det finns några konventioner som är särskilt relevanta i relation till jämställdhet. Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, CEDAW, lyfter fram regeringars skyldighet att i lagstiftning och praxis avskaffa diskriminering av kvinnor på grund av kön. Konventionen mot gränsöverskridande organiserad brottslighet har ett tilläggsprotokoll om förebyggande, bekämpande och bestraffande av handel med människor, särskilt kvinnor och barn.

Många stater har även åtagit sig att arbeta för jämställdhet genom deklarationerna och handlingsplanerna från FN:s kvinnokonferens i Peking samt från befolkningskonferensen i Kairo. Den senare betonar att frågor som rör befolkning ska kopplas till sexualitet, reproduktion och individuella rättigheter. FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet och efterföljande resolutioner är viktiga verktyg för att inkludera kvinnor i fredsprocesser i världen.

Målet att uppnå jämställdhet är det femte av de 17 globala målen för hållbar utveckling i Agenda 2030. Den anger även att uppföljningen av samtliga mål ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

I humanitära insatser ska biståndet, i enlighet med internationella humanitära principer, utgå från nödlidande människors behov, utan åtskillnad avseende kön, etnicitet, religion eller politisk åskådning. Detta förhållningssätt genomsyrar också de gällande kvalitetskriterierna i *Core Humanitarian Standards*, en standard med nio åtaganden som organisationer och individer kan använda för att förbättra kvalitet och effektivitet i humanitära insatser.

3.2 Genus och utveckling

Fattigdom och förtryck drabbar ofta kvinnor och män och flickor och pojkar på olika sätt. Kvinnor är diskriminerade inom många områden ekonomiskt, socialt och politiskt. Diskrimineringen kan till exempel röra rätten till utbildning, rätten att bestämma över sin egen kropp och rätten till religions- och övertygelsefrihet. SMR anser att både kvinnor och män gynnas av en ökad jämställdhet, eftersom det leder till att båda ges större frihet att leva som de själva vill. Fattigdom bekämpas genom att medvetet och konsekvent arbeta för kvinnors och mäns lika rättigheter.

Jämställdhetsarbete har ofta inriktats på insatser enbart för kvinnor, i syfte att stärka kvinnors roll och möjlighet att påverka. Sådana insatser behövs, men om arbetet för jämställdhet och mot diskriminering ska vara hållbart på längre sikt krävs att både män och kvinnor deltar. I samtal kring jämställdhet vill vi hellre tala om *genus och utveckling* än om *kvinnor och utveckling*. Genus och utveckling är bredare, och betonar att det inte enbart handlar om att stärka kvinnor utan även om att förändra maktrelationer mellan män och kvinnor, samt inom gruppen kvinnor och inom gruppen män. Genus avser de socialt och kulturellt konstruerade normer kring beteenden och attribut som utmärker vad samhället anser är lämpligt för kvinnor och män. Vad som anses vara feminint genus och maskulint genus, samt möjligheterna att överskrida dessa förväntningar, skiljer sig åt i varje samhälle. Könsidentitet innebär det genus som en individ helst identifierar sig med.

Det är viktigt att framhålla att tal om grupper och maktstrukturer innehåller förenklingar och att alla personer inom en grupp är olika. Omvärldsanalyser och genusanalyser bör titta på hur t.ex. ålder, kön, utbildningsnivå, funktionsnedsättning, hälsotillstånd och sexuell läggning påverkar vilken tillgång till makt och vilken social status olika kvinnor och män har. När man analyserar flera aspekter samtidigt på detta sätt utgår man från ett så kallat *intersektionellt angreppssätt*.

Det blir då tydligt att könsidentiteten bara utgör en del av en persons hela identitet, och att individer och subgrupper kan ha behov som skiljer sig åt. Mer om detta under rubriken 5.2 Genusanalys och intersektionalitet.

Sociala, kulturella och religiösa normer som definierar synen på maskulinitet och femininitet i ett visst sammanhang motverkar ofta jämställdhet och utgör ett hinder för en positiv samhällsutveckling. En maskulinitetsnorm som idealiserar och främjar användningen av våld riskerar att leda till att pojkar och män utsätter sig själva och andra för fara. Dessa normer och ideal medverkar till att könsbaserat och sexuellt våld mot både män och kvinnor fortfarande är ett stort globalt problem. Alkohol och droger kan fungera som en katalysator för destruktivt beteende och förstärka rådande könsnormer genom att ta bort moraliska spärrar.

På samma sätt kan en femininitetsnorm som idealiserar underkastelse och passivitet bidra till att orättvisor upprätthålls och försvårar stärkandet av kvinnors inflytande och egenmakt.

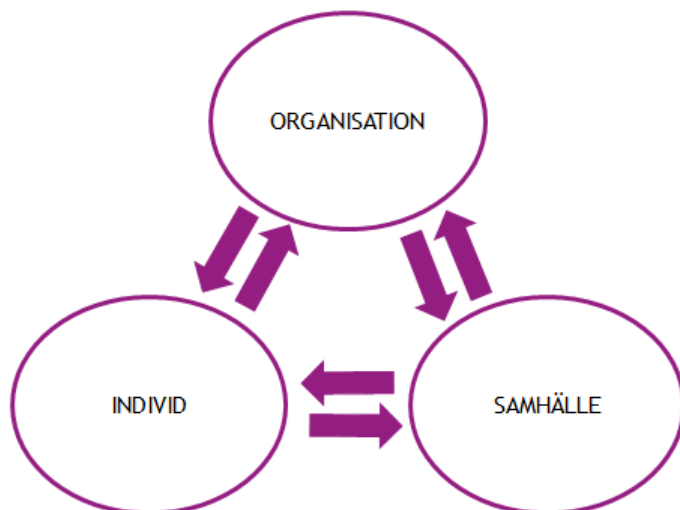
Begränsande könsnormer leder till att ett avvikande beteende eller uttryck i många sammanhang är förenat med socialt stigma, risk för diskriminering och ibland direkt livsfara. En ofta utsatt grupp är HBTQ-personer (homo-, bi-, trans-, queer), som avviker från ofta starka samhällsnormer genom sin könsidentitet eller sexuella läggning. SMR kommer inte att närmare belysa diskriminering av HBTQ-personer här, men arbetar med frågorna inom ramen för rättighetsperspektivet.

Bristen på jämställdhet blir särskilt tydlig i samband med humanitära katastrofer. Väpnade konflikter och naturkatastrofer påverkar kvinnor och män på olika sätt. Exempelvis drabbas kvinnor och flickor oftare av könsbaserat våld såsom våldtäkt, misshandel och trafficking. Män riskerar å sin sida att tvångsrekryteras till armén eller migrera i jakt på arbete i rollen som familjeförsörjare. På så sätt blir de strukturer som förhindrar att målet om jämställdhet uppnås extra tydliga. Humanitära insatser bör därför planeras och genomföras på ett sätt som inkluderar kvinnor, män, flickor och pojkar för att få med deras olika perspektiv på återhämtning och förebyggande katastrofarbete, och därigenom öka möjligheten till en positiv förändring, också för jämställdhetssituationen.

4. SMR:s förändringsteori ur ett jämställdhetsperspektiv

Bristen på jämställdhet finns på alla nivåer i samhället och inom alla områden i livet. Förtryckande samhällsstrukturer försvårar utveckling och påverkar förutsättningar, samtidigt som alla är unika individer som gör, och har ansvar för, sina egna val.

SMR:s förändringsteori utgår från att *samhälle*, *organisation* och *individ* är tre faktorer som påverkar varandra. Syftet med detta stycke är att visa hur SMR ser att jämställdhetsarbete kan bedrivas på dessa tre olika nivåer.



4.1 Samhälle/Stat

Ett jämställdhetsarbete kopplat till stat och samhälle kan handla om att belysa och påverka diskriminerande strukturer i staters familjelagstiftning och kvinnors ställning i förhållande till rättsväsendet. Det är viktigt att påverka både utformningen av lagar och implementeringen av dem. Arbete på samhällsnivå kan även vara att utmana attityder och värderingar hos både män och kvinnor kopplade till maskulinitet och femininitet och kritiskt granska de normer och maktstrukturer som exempelvis bidrar till mäns våld mot kvinnor.

Eftersom flera av SMR:s medlemsorganisationer är samfund och trosbaserade organisationer har SMR möjlighet att genom kontinuerlig dialog bidra till att påverka synen på jämställdhet i religiösa sammanhang och i samhällen som starkt präglas av religiösa värderingar.

4.2 Organisation

Alla organisationer som arbetar med utvecklingssamarbete bidrar genom sitt sätt att vara, tala och arbeta till att påverka synen på kvinnor och män, och normer kring vad som anses maskulint och feminint. Detta påverkar både individer och samhällen och sker vare sig organisationerna är medvetna och bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete eller om de inte tänker på det. I det senare fallet bidrar de eventuellt till att befästa eller förstärka en maktordning genom att inte ifrågasätta de samhällsnormer som påverkar kvinnors och mäns lika möjligheter och rättigheter negativt.

Kyrkor och trosbaserade organisationer speglar ofta samhället i stort. De kan i vissa fall utgöra hinder för jämställdhetsarbete genom att bevara diskriminerande strukturer och traditioner. Samtidigt har de genom sin lokala förankring och

påverkan på människors livsval möjlighet att påverka jämställdhet på ett positivt sätt i samhället och hos individer. Jämställda organisationer kan utgöra goda exempel och på så sätt bidra till ett mer jämställt samhälle både som förebilder och aktörer.

Att arbeta för ökad jämställdhet kan därför både innebära att se över det arbete som en organisation bedriver och att låta organisationen bearbeta sina egna förhållningssätt. Frågor som är bra att ställa sig är vem som har makt över resurser i organisationen, hur representationen ser ut och vem arbetet riktar sig till, samt varför situationen ser ut som den gör. Det är också viktigt att organisationen på ett medvetet sätt undviker att porträttera människor på ett stereotypt sätt i sin kommunikation.

Religiösa ledare, liksom andra ledare, har stor makt och legitimitet i många av de samhällen där utvecklingssamarbete bedrivs, vilket skapar möjligheter för dem att kunna påverka attityder som antingen stärker jämställdhet eller bidrar till att förstärka brist på jämställdhet. Det är ofta strategiskt att påverka och involvera religiösa ledare, så att de stärks som aktörer för positiv förändring.

4.3 Individ

Människor har stark kraft att förändra sin egen situation och att förändra de samhällen de lever i. Rättighetsperspektivet betonar att människor kan vara begränsade av förtryckande strukturer, men också att de är aktörer i sitt eget liv. Alla förändringsprocesser utgår från människors initiativförmåga och vikten av att de som berörs får möjlighet att formulera sina problem.

Om inte både grupper av kvinnor och grupper av män blir inkluderade finns det risk för att talanger och goda idéer hos delar av befolkningen inte utnyttjas, och att de mest utsatta inte får sina behov och rättigheter tillgodosedda. I utvecklingsinsatser händer det ibland att ett arbete för att stärka kvinnor endast ses som ett medel för att uppnå andra mål och inte som ett mål i sig, vilket är en *instrumentell* syn på kvinnors rättigheter. Eftersom SMR arbetar för jämställdhet utifrån ett rättighetsperspektiv är det självklart att jämställdhet både är en väg till och en förutsättning för hållbar utveckling och ett viktigt mål i sig.

4.3.1 Stärkt egenmakt

Utbildning, yrkesutbildning och läs- och skrivkunnighet, samt utbildning i mänskliga rättigheter och jämställdhet är viktiga sätt att stärka både kvinnor och män. I många kontexter har kvinnor inte samma möjligheter till utbildning som män, vilket gör att de inte ges tillträde till områden som är mansdominerade.

Ett annat sätt att öka kvinnors egenmakt är att bidra till att de stärks ekonomiskt och får möjlighet till egen försörjning. Detta görs till exempel genom utbildning, organisering i spargrupper och tillgång till lån. Förändring i familjeförsörjning och ansvar för arbetet i hemmet kan i sin tur leda till att kvinnor får möjlighet att

vara aktiva i samhället och att män får en närmare relation till sina barn och övriga familjemedlemmar, samt inflytande över hushållsarbetet.

4.3.2 Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR)

Att främja respekten för sexuella rättigheter och rätten till hälsa är centrala delar i ett effektivt jämställdhetsarbete. Ökad kunskap om hälsa, sexualitet och sexuella rättigheter, tillgång till hälsovård, tillgång till laglig abort och preventivmedel är exempel på områden som är viktiga att arbeta med.

Arbete för SRHR måste involvera både kvinnor och män. SMR vill medverka till en starkare koppling mellan arbete för jämställdhet och hälsa, till exempel i insatser som rör hiv och aids. Det är viktigt att varje människas rätt att bestämma över sin egen kropp betonas i kommunikation och påverkansarbete som berör sexualitet, hälsa och relationer.

5. Bedömningsgrund för ansökningar

Som vidareförmedlande organisation arbetar SMR med att stärka organisationers jämställdhetsarbete i utvecklingsinsatser genom att bidra med kapacitetsutveckling med hjälp av kunskap, riktlinjer och metoder. SMR bedömer ansökningar och insatser utifrån ett antal aspekter som är centrala för ett effektivt utvecklingssamarbete. I det här kapitlet beskrivs dessa aspekter.

5.1 Roller i samarbete och partnerskap

SMR:s medlemsorganisationer och samarbetsorganisationer skiljer sig åt och har olika förutsättningar och referensramar i arbetet för jämställdhet. Samarbete och dialog gynnas av att självständiga organisationer har en egen identitet som är förankrad i tydliga värderingar, och ömsesidig respekt och kulturkänslighet är viktiga förutsättningar för att utvecklingssamarbetet ska kunna bidra till långsiktig förändring.

Samtidigt finns det en risk att organisationer undviker att utmana varandra och att de organisationer som genomför insatserna anpassar sig till rådande normer i så hög grad att de inte lyckas med att bidra till önskad förändring. Då kan personer som redan har makt, utifrån könstillhörighet, ålder eller position i samhället, fortsätta att bestämma vad som får förändras och inte. För att påverka behöver organisationer aktivt prioritera jämställdhet och på ett respektfullt sätt våga ställa frågor som kan upplevas som obekväma. SMR och de organisationer som får stöd måste aktivt verka för att det ekonomiska stödet bidrar till en ökad jämställdhet och motverka att det befäster diskriminerande strukturer. Utvecklingen inom detta område följs upp vid SMR:s granskningar av ansökningar och rapporter.

Vid bedömning av en insats eller en organisation lägger SMR stor vikt vid organisationens riktning och dess vilja att långsiktigt utvecklas, utmanas och förändras.

5.2 Genusanalys och intersektionalitet

För att förstå den dynamik som finns i ett samhälle eller organisation är det viktigt att genomföra en maktanalys. Det innebär att se över vilka som har mest representation, röst eller resurser i ett samhälle, organisation eller insats.

Genusanalys är en viktig del av maktanalysen. Att identifiera maktrelationer mellan kvinnor och män är centralt i allt utvecklingsarbete. I stället för att endast stärka kvinnor inom ramen för befintliga strukturer bör arbetet fokusera på att utmana maktrelationerna i sig. Många gånger ligger fokus i insatserna på att stödja kvinnor och öka deras medvetenhet om sina rättigheter, utan att samtidigt titta på hur attityder, beteenden och normer i samhället som gör att kvinnor är diskriminerade eller har lite makt kan förändras. Det kan till exempel handla om insatser som syftar till att underlätta kvinnors arbete men där man inte gör något åt orsakerna till en ojämn arbetsfördelning mellan män och kvinnor. En genusanalys bör även belysa om kvinnor ges rätten att tala i egen sak och berätta om sina liv eller om det sker genom ombud. När en grupp talar för en annan tystas ibland röster som behöver höras.

Som tidigare nämnts är det även viktigt att identifiera och analysera maktrelationer inom gruppen kvinnor och gruppen män eftersom det finns sociala hierarkier och statusskikt även inom grupperna. För att kunna utforma insatser på ett sätt så att ingen blir diskriminerad behöver organisationen vara medveten om vilka subgrupper som är mest utsatta och vilka som är mest privilegierade. För att se de behov och rättigheter som olika subgrupper har, och diskriminering de utsätts för, krävs en maktanalys utifrån ett intersektionellt angreppssätt. Exempelvis är äldre kvinnor på landsbygden ofta delaktiga i att upprätthålla normer och praktiker som främst påverkar unga flickor, såsom barnäktenskap eller kvinnlig könsstympning. Ett annat exempel är att män med funktionsnedsättning ofta bemöts annorlunda av omgivande samhälle än män utan funktionsnedsättning. Exemplet visar att det inte räcker med att rikta en insats mot målgruppen ”män” eller ”kvinnor”, utan det är viktigt att visa vilka män och kvinnor som omfattas av insatsen och på vilket sätt de omfattas. Det intersektionella arbetssättet bidrar därmed till en mer nyanserad bild av det problem som insatsen vill åtgärda.

5.3 Jämställdhetsintegrering

Det är viktigt att jämställdhet inte endast blir ett profilmråde, utan blir en central fråga som genomsyrar alla delar av verksamheten. Detta innebär att arbetet för jämställdhet bör ske på olika nivåer inom en organisation. En organisation som arbetar för jämställdhet i insatser i syd förlorar i trovärdighet om den enbart har män på maktpositioner i organisationen i Sverige. Organisationer som får stöd behöver arbeta med jämställdhet på lång sikt, genom att till exempel utbilda personal.

Jämställdhet bör integreras i varje led i en insats. Insatsen behöver utgå från en genusanalys och låta denna påverka aktiviteter, mål, indikatorer och uppföljning. Genusanalysen kan leda till att organisationen väljer att genomföra en riktad jämställdhetsinsats eller till en bredare insats med annat huvudfokus där jämställdhet ändå finns integrerat i insatsens alla delar (så kallad *gender mainstreaming*). Till exempel kan jämställdhet integreras genom att man bjuder in både män och kvinnor i samtal om projektinsatser, tar deras behov och önskemål på lika stort allvar, säkerställer att ingen diskriminering sker i rekryteringsprocesserna och aktivt bekämpar de faktorer som hindrar kvinnor från att delta i beslutsprocesser.

Jämställdhet handlar också om resurser, då mycket makt ligger i vem som får vad, och vem som tar beslut om ekonomiska riktlinjer. Det kan vara bra att räkna hur många män och hur många kvinnor som utgör målgrupp för en insats, för att upptäcka obalans i vilka som nås av utvecklingsinsatsen. Det är dock viktigt att minnas att räkning av människor utifrån kön inte säger något om hur makt, ideal och förväntningar förändras på djupet.

6. Fördjupningsmaterial

Läs mer om våra metoder och verktyg under Lärcenter på vår hemsida <http://www.missioncouncil.se/larcenter/jamstallldhet/>