



Motion 19

Bredda jämställdhetsdiskursen

Inlämnad av

Arbetsgruppen för jämställdhet inom Ledarnas Aspirantuppdrag och Ledarna inom idéburen sektor

Bakgrund

Ett attraktivt fackförbund för alla

Ledarnas vision är att alla ska ha en bra chef. I det förbundspolitiska programmet slås fast att för att få de bästa cheferna så behöver bilden av vem som kan vara chef breddas och utvecklas. För att hantera chefsförsörjningen behöver normer utmanas och synen på chefskapet förnyas. Alla människors lika värde är en grundläggande värdering för Ledarna. Vi vill att samhället ska präglas av respekt för människors olikheter och att alla ges förutsättningar och möjligheter att utveckla sina talanger och färdigheter. Vi vill vara ett attraktivt fackförbund för alla och för att nå dit behöver vi arbeta aktivt med inkludering.

Bredda jämställdhetsdiskursen

Hela jämställdhetsdiskursen utgår från två kön, vilket gör att de som identifierar sig bortom kategorierna kvinna och man osynliggörs. En person som lever heteronormativt har privilegiet att inte behöva lägga energi på risker med att bryta just heteronormer. För att jämställdhetsarbetet inte ska stjälpa transpersoners möjligheter och rättigheter, behöver det inkludera alla människor oavsett kön. På så sätt kan analysen innehålla flera kön, flera sexuella läggningar och flera genus.

Inkludera en mångfald av könsidentiteter och sexualiteter

Sociologen och filosofen Michel Foucault menade att vi måste befrias från etiketter, eftersom definitioner begränsar människor. Vi håller med om att målet bör vara att ta oss dit. Samtidigt ser vi att ett gemensamt språk och begreppsförståelse gör det lättare att få syn på normerna. Begreppen ändras hela tiden. Fokus bör därför inte ligga på begreppen utan på vilka heteronormer som exkluderar och hur arbetsplatsen kan inkludera en mångfald av könsidentiteter och sexualiteter.

Vidga normer kring identitet

Det viktigaste för en organisation som ska nå jämställdhet på det här området är att granska sina egna normer utifrån ett queert perspektiv. Varje sammanhang har sitt eget normsystem och sin egen organisationskultur. Arbetet med organisationskultur bör fokusera på att vidga normer kring identitet snarare än att alla ska "komma ut". En ökad medvetenhet om normer och organisationskultur ger goda möjligheter att stärka det goda samt förändra det som exkluderar. Här tror vi att det är viktigt att erbjuda tillfällen för kompetensutveckling och dialog. Det är också viktigt att det här arbetet ses som allas vårt ansvar oavsett hur vi identifierar oss.

Erkänn ett tredje juridisk kön

Sveriges diskrimineringslagstiftning har redan erkänt ickebinära transpersoner som en grupp som bör skyddas mot diskriminering. Samtidigt har vi ett juridiskt system som diskriminerar ickebinära personer, då denna grupp är den enda som inte har tillgång till ett juridiskt kön som stämmer överens med deras könsidentitet. I en process där Sverige nyligen granskades i FN:s råd för mänskliga rättigheter rekommenderas Sverige att utreda införandet av ett tredje juridiskt kön. En lagändring skulle ge alla människor möjlighet att själva få ange ett juridiskt kön som stämmer bättre överens med ens könsidentitet. Personer som befinner sig bortom eller mellan tvåkönsnormen skulle inte längre tvingas in i ett binärt system en inte tillhör.

Vi har valt att lyfta den här motionen till kongressen då vi ser att det här är ett arbete vi alla behöver och har nytta av att göra på olika nivåer inom vårt förbund. Hur kan vi arbeta aktivt för att vara ett fackförbund där alla känner sig välkomna och inkluderade? De beslut som vi föreslår förpliktigar till vidare översyn av hur vi jobbar med köns kategorisering och hur vi kommunicerar kring könstillhörighet och identitet.

Vi yrkar att kongressen beslutar

- att** Ledarna ska utreda möjligheten att driva frågan om inrättande av ett tredje juridiskt kön
- att** Ledarna granskar sina normsystem och sin organisationskultur utifrån ett queert perspektiv i syfte att vidga normer kring identitet
- att** Ledarna tar fram och genomför en utbildning i att bredda jämställdhetsdiskursen för förtroendevalda och anställda

Motionssvar

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionären vill att Ledarna undersöker möjligheten att driva frågan om inrättande av ett tredje juridiskt kön, granskar sin egen kultur och genomför utbildningar för anställda och förtroendevalda.

Ledarnas vision är att alla har en bra chef. För att nå dit behöver bilden av vem som kan vara chef breddas och utvecklas och kompetensbaserad rekrytering tillämpas. För att hantera chefsförsörjningen behöver normer utmanas och synen på chefskapet förnyas. Verksamhetens effektivitet, produktivitet, innovationsförmåga och arbetsmiljö gynnas av jämnare könsfördelning, mångfald och inkludering på alla nivåer och sektorer.

Alla människors lika värde är en grundläggande värdering för Ledarna. I arbetet för ökad mångfald och inkludering utgår Ledarna från lagens diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

Arbetsplatser ska vara fria från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Det gäller även Ledarna som organisation. Chefer är bärare av verksamhetens kultur och har en viktig roll i allt strategiskt tillgänglighets- och mångfaldsarbete. Chefer med rätt förutsättningar ser individen och potentialen hos alla människor. Sverige har inte råd att välja bort kompetens på grund av okunskap eller fördomar. Ledarna verkar för att alla chefstalanger tas tillvara.

Ledarna arbetar kontinuerligt med att lyfta fram chefsförebilder som inte svarar mot den traditionella normen om vem som är chef, inte minst inom ramen för Framtidens kvinnliga ledare (FKL) och i samband med Stockholm Pride. Ledarna erbjuder också webinarier och olika typer av verktyg för våra medlemmar så att de kan utveckla det personliga ledarskapet att bli mer inkluderande.

Motionärerna yrkar på att Ledarna ska utreda möjligheten att driva frågan om inrättande av ett tredje juridiskt kön. Styrelsen är enig med motionärerna att icke-binära personer inte har tillgång till ett juridiskt kön som stämmer överens med deras könsidentitet.

Utifrån denna beskrivning föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar att utreda möjligheten att driva frågan om inrättande av ett tredje juridiskt kön. Utifrån den genomförda utredningen görs sedan en bedömning av vilka granskningar och utbildningar som bör genomföras.

Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla att-sats 1

att anse att-sats 2 och 3 besvarade.