

Likabehandlings plan

Lättläst version



**Synskadades
Riksförbund**

Innehåll

Kort sammanfattning	4
1. Varför finns den här likabehandlingsplanen?	5
2. Vem gäller likabehandlingsplanen för?	6
3. Värdegrund – vad vi tror på	7
4. Vad är diskriminering?	8
Sju diskrimineringsgrunder	8
Sex former av diskriminering	8
5. Så ser det ut i dag	10
Vad vi vet	10
Vad vi lärt oss	10
Några svårigheter som SRF ser:	10
6. Mål – vad SRF vill uppnå	11
Fyra mål till år 2030	11
7. Vad ska SRF göra?	12
Utbildning	12
Rekrytering och representation	12
Möten och aktiviteter för alla	13
Kommunikation	13
Påverkansarbete	13
Nätverk och stöd	13
8. Vem gör vad?	14
9. Om du blir diskriminerad eller trakasserad	15
10. Hur vet vi att likabehandlingsplanen fungerar?	17
Statistik och enkäter	18
Likabehandlingsplanen kan ändras	18
11. Så sprider vi likabehandlingsplanen	18
Så införs likabehandlingsplanen	18
Bilaga 1: Uppförandekod	19
Bilaga 2: Checklista för möten	20
Innan mötet	20
Under mötet	20

Efter mötet.....	21
Bilaga 3: Checklista för arrangemang.....	21
Planering.....	21
Tillgänglighet.....	21
Program	21
Trygghet.....	22
Efter arrangemanget	22
Bilaga 4: Mall för analys	22
Bilaga 5: Vanliga frågor.....	22
Bilaga 6: Ordlista	24
Bilaga 7: Diskrimineringslagen – kort sammanfattning.....	25

Antagen 2026

Kort sammanfattning

Varför finns den här likabehandlingsplanen?

Den här likabehandlingsplanen handlar om vad vi ska göra så att alla i SRF ska behandlas lika.

Ingen ska bli orättvist behandlad.

Ingen ska bli kränkt.

SRF är en organisation där alla ska känna sig välkomna.

Alla ska kunna vara med och påverka.

Det spelar ingen roll vem du är eller var du kommer ifrån.

Likabehandlingsplanen bygger på diskrimineringslagen.

Diskrimineringslagen är en svensk lag som skyddar dig mot orättvis behandling.

Vem gäller likabehandlingsplanen för?

Likabehandlingsplanen gäller för alla som har med SRF att göra.

Det gäller:

- Medlemmar
- Förtroendevalda (de som är valda att ha uppdrag i SRF)
- Anställda
- Volontärer (de som arbetar utan lön)
- Andra som vi samarbetar med.

Likabehandlingsplanen gäller på alla SRF:s möten och aktiviteter.

Den gäller också på nätet, till exempel i sociala medier.

Vad lovar SRF att göra?

SRF lovar att:

- Behandla alla rättvist.
- Utbilda förtroendevalda och anställda om likabehandling.
- Arbeta för att fler olika sorters människor ska vara med och bestämma.
- Följa upp arbetet varje år.
- Ha nolltolerans mot diskriminering och trakasserier.

Det betyder att diskriminering och trakasserier aldrig är okej.

Vad ska du göra om du blir utsatt?

Om du blir diskriminerad eller dåligt bemött ska du:

1. Säga ifrån om du kan och vill.
2. Prata med en person du litar på i SRF.
3. Kontakta SRF:s kansli. Ring 08-39 92 31 eller mejla jenny.ogren@srf.nu
4. Vid brott, till exempel våld eller hot, ring polisen på 114 14.

Du bestämmer själv om du vill göra en anmälan.

SRF ska ta hand om din anmälan snabbt.

Ingen ska straffas för att den anmäler.

Den fullständiga likabehandlingsplanen – lättläst

1. Varför finns den här likabehandlingsplanen?

SRF:s stadgar säger att SRF ska vara en öppen och demokratisk organisation.

Alla medlemmar ska kunna göra sin röst hörd.

Den här likabehandlingsplanen ska hjälpa oss så att det blir verklighet. Likabehandlingsplanen beskriver vad SRF ska göra för att alla ska behandlas lika.

Likabehandlingsplanen handlar om:

- Vilka mål SRF har.
- Vad SRF ska göra för att målen ska genomföras.
- Vilka regler som gäller om någon blir orättvist behandlad.

Vad bygger likabehandlingsplanen på?

Likabehandlingsplanen bygger på två viktiga dokument som SRF:s kongress beslutade om år 2024:

- Strategin för jämställdhet – den handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter.
- Rapporten om likabehandling – den visar varför SRF behöver jobba mer med de här frågorna.

2. Vem gäller likabehandlingsplanen för?

Likabehandlingsplanen gäller för:

- Alla medlemmar i SRF.
- Förtroendevalda i styrelser och grupper.
- Anställda på SRF:s kontor och ute i landet.
- Volontärer och funktionärer som hjälper till i verksamheten.
- Andra som vi samarbetar med, när det är lämpligt.

När gäller den?

Likabehandlingsplanen gäller i alla sammanhang i SRF.

Till exempel:

- Möten, konferenser och kongresser.
- Utbildningar och studiecirklar.

- Sociala träffar och aktiviteter.
- På nätet och i sociala medier som hör ihop med SRF.
- När SRF påverkar samhället.

3. Värdegrund – vad vi tror på

Tre viktiga värderingar

SRF:s arbete vilar på tre viktiga värderingar:

1. Alla människors lika värde.

Varje människa har samma värde.

Det spelar ingen roll vem du är.

2. Tillit, respekt och trygghet.

Vi ska lita på varandra.

Vi ska respektera att vi är olika.

Alla ska känna sig trygga.

3. Delaktighet och inkludering.

Alla ska kunna vara med.

Alla ska kunna påverka.

Alla ska kunna göra sin röst hörd.

Så här ska SRF arbeta

SRF:s arbete styrs av några viktiga principer:

- Rätten att vara unik. Alla människor är olika. Det ska vi värdesätta.
- Flera sorters orättvisor kan samverka. En person kan tillhöra flera grupper samtidigt. Då kan orättvisorna bli värre. Det kallas intersektionalitet. Det betyder att en ung kvinna med synnedsättning och utländsk bakgrund kan möta flera sorters diskriminering på samma gång.

- Vi ska arbeta förebyggande. Vi ska inte bara lösa problem när de redan har hänt. Vi ska jobba för att de inte uppstår.
- Öppenhet och ansvar. Vi ska vara öppna med vad vi gör. Vi ska ta ansvar för våra handlingar.

4. Vad är diskriminering?

Sju diskrimineringsgrunder

Diskrimineringslagen skyddar dig mot orättvis behandling.

Det finns sju grunder som lagen skyddar:

1. Kön – kvinna, man eller icke-binär.
2. Könsidentitet eller könsuttryck – hur du upplever ditt kön och hur du uttrycker det.
3. Etnisk tillhörighet – var du eller din familj kommer ifrån, hudfärg.
4. Religion eller trosuppfattning – vilken religion du har, eller om du inte har någon.
5. Funktionsnedsättning – till exempel synnedsättning, hörselnedsättning, rörelsenedsättning.
6. Sexuell läggning – vem du blir kär i.
7. Ålder – hur gammal du är.

Sex former av diskriminering

Diskriminering kan se ut på olika sätt:

1. Direkt diskriminering. Det betyder att du behandlas sämre än andra. Till exempel om du inte får vara med på en aktivitet på grund av din ålder.
2. Indirekt diskriminering. Det betyder att en regel ser neutral ut, men i praktiken missgynnar den vissa. Till exempel om möten alltid hålls på ett sätt som gör det svårt för dig att delta.
3. Bristande tillgänglighet. Det betyder att du inte kan ta del av något för

att anpassningar saknas. Till exempel om dokument inte går att läsa med skärmläsare.

4. Trakasserier. Det betyder att någon kränker dig och det har samband med en diskrimineringsgrund. Till exempel nedsättande skämt om din funktionsnedsättning.
5. Sexuella trakasserier. Det betyder att någon kränker dig på ett sexuellt sätt. Till exempel oönskade kommentarer om din kropp.
6. Instruktion att diskriminera. Det betyder att någon uppmanar andra att behandla dig orättvist.

Viktigt: Det är du som avgör om du blivit kränkt. Det spelar ingen roll vad den andra personen menade.

Särskilt viktigt för SRF, förutom lagen:

- Synskadade och seende kan behandlas olika. Det är inte jämlikt.
- Skillnader mellan blinda och synsvaga. Blinda och synsvaga har olika behov och upplevelser.
- Flerfunktionsnedsättning. Många medlemmar har fler funktionsnedsättningar utöver synnedsättning. Det glöms ofta bort.

5. Så ser det ut i dag

Vad vi vet

SRF har undersökt hur det ser ut i organisationen.

Här är några viktiga saker från undersökningen:

- Arbetet med jämställdhet har kommit olika långt i olika delar av SRF.
- Förtroendevalda är inte jämnt fördelade mellan olika åldrar.
- SRF vet lite om hur det är för medlemmar med utländsk bakgrund.
- SRF har inte undersökt hur HBTQAI+-personer upplever organisationen.

HBTQAI+ är en förkortning som står för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queerpersoner, asexuella och intersexuella.

Vad vi lärt oss

Rapporten om likabehandling från 2024 visade att:

- Arbetet berör hur vi är mot varandra i hela SRF.
- Vi behöver prata med varandra mer och kompromissa.
- Det finns inte så mycket pengar, personal och förtroendevalda som behövs för arbetet.
- Vi har inte gjort så mycket som behövs för att det här arbetet ska lyckas.
- Vi behöver mer kunskap om många grupper.

Några svårigheter som SRF ser:

- Det tar lång tid att ändra vad vi tycker och sånt vi gör som inte är bra.
- Olika delar av SRF har kommit olika långt.
- Det behövs mer kunskaper i hela SRF.
- Det är svårt att mäta hur det går, särskilt när det handlar om upplevelser.
- Arbetet kräver tid, pengar och engagemang.

6. Mål – vad SRF vill uppnå

Så här är det i SRF när alla är jämlika:

SRF ska vara en organisation där alla:

- Känner sig sedda.
- Känner sig hörda.
- Känner sig respekterade.
- Känner sig inkluderade.

SRF vill vara ett föredöme i Sverige.

Fyra mål till år 2030

1. Alla känner delaktighet. Alla ska kunna vara med fullt ut och göra sin röst hörd.
2. I SRF är det mångfald. Styrelser och grupper ska ha en blandning av kön, åldrar och bakgrunder.
3. En trygg och respektfull kultur. Alla ska kunna vara sig själva. Ingen ska behöva vara rädd.
4. Arbetet ska synas. SRF:s arbete med likabehandling ska vara känt både inom och utanför organisationen.

Fem viktiga områden

- Jämn fördelning mellan könen i styrelser. Inget kön ska ha mindre än 40 procent eller mer än 60 procent.
 - Alla tre åldersgrupper ska finnas med: under 40 år, 40 till 65 år och över 65 år.
- Fler personer med flerfunktionsnedsättning ska få förtroendeuppdrag.
- Alla förtroendevalda ska ha gått en utbildning om likabehandling senast år 2028.
 - Alla anställda på kansliet ska ha gått en utbildning i bemötande senast år 2027.

- SRF ska alltid tänka på skillnader mellan könen i sitt påverkansarbete, senast år 2027.
- Alla ska känna sig trygga att delta i SRF:s verksamhet.
 - Alla ska veta vart de kan vända sig om något händer.
- Alla arrangemang ska planeras så att olika behov tas med.
 - Det ska finnas aktiviteter som passar olika önskemål.

7. Vad ska SRF göra?

Utbildning

SRF ska:

- Ha jämställdhet och likabehandling i all utbildning för förtroendevalda.
- Ordna föreläsningar och workshops.
- Utbilda alla anställda i bemötande.
- Ta fram material som är lätt att använda, till exempel checklistor och filmer.

Rekrytering och representation

SRF ska:

- Se till att valberedningar ökar mångfalden i SRF.
- Göra det lättare för fler att ta förtroendeuppdrag, till exempel genom att erbjuda stödpersoner och anpassa möten till dem som är med.
- Visa förebilder från olika bakgrunder i tidningar, på webben och i sociala medier.

Möten och aktiviteter för alla

SRF ska:

- Använda en checklista för möten för alla.
- Erbjuda olika sorters aktiviteter.
- Planera arrangemang med hänsyn till alla. Det handlar om tillgänglighet, mat och en trygg miljö.
- Använda ett språk som gör att alla känner att de är en del av SRF.

Kommunikation

SRF ska:

- I all kommunikation använda ett språk som gör att alla känner att de är en del av SRF.
- Visa mångfald i bilder och filmer.
- Se till att alla kan läsa och förstå all information.
- Berätta om likabehandlingsarbetet i tidningen, poddar och sociala medier.

Påverkansarbete

SRF ska:

- Alltid beskriva skillnader mellan könen i sina frågor.
- Begära statistik som visar skillnader mellan kvinnor och män.
- Peka på hur synsättnings- och andra diskrimineringsgrunder samverkar.
- Samarbeta med andra organisationer.

Nätverk och stöd

SRF ska:

- Undersöka intresset för nätverk, till exempel för kvinnor, unga och HBTQAI+-personer.

- Ge stöd till nätverk som startar.
- Erbjud stödpersoner för nya förtroendevalda.

8. Vem gör vad?

Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen har det högsta ansvaret.

Det betyder att styrelsen ska:

- Besluta om likabehandlingsplanen.
- Se till att det finns resurser.
- Följa upp att arbetet fungerar.

Jämställdhets- och likabehandlingskommittén

Kommittén ger råd och stöd.

Den tar fram material och sprider kunskap.

Men det är inte kommittén som driver det dagliga arbetet.

Rikskansliet

Kansliet gör det praktiska arbetet.

Det handlar om att:

- Genomföra likabehandlingsplanen.
- Stötta distrikt och föreningar.
- Berätta om arbetet.

Alla anställda ska följa likabehandlingsplanen och vara bra förebilder.

Distrikt och branschföreningar

Varje distrikt och branschförening ska:

- Använda likabehandlingsplanen i sin verksamhet.
- Delta i utbildningar.
- Vara förebilder för lokalföreningarna.

Lokalföreningar

Lokalföreningarna ska:

- Använda checklistor för inkluderande möten.
- Skapa en kultur där alla känner sig välkomna.
- Utbilda sig i likabehandlingsplanen och läsa material om den.

Alla i SRF

Alla som är aktiva i SRF ska:

- Behandla andra med respekt.
- Följa uppförandekoden.
- Säga ifrån om de ser diskriminering eller trakasserier.

9. Om du blir diskriminerad eller trakasserad

SRF har nolltolerans.

Det betyder att diskriminering och trakasserier aldrig är okej.

Förebyggande arbete

SRF förebygger genom att:

- Ha gemensamma regler som tydligt beskriver hur vi ska bete oss.
- Utbilda om diskriminering och bra bemötande.
- Skapa en kultur där alla känner sig välkomna.

Vad ska du göra om du blir utsatt?

Säg ifrån om du kan och vill.

Du kan till exempel säga: "Det där känns kränkande. Jag vill att du slutar."

Om du är anställd, kontakta:

1. Din chef, eller en annan chef om det gäller din egen chef.
2. Personalansvarig.
3. Ditt fackförbund.
4. Visselblåsarfunktionen om det handlar om allvarliga problem:
srf.nu/om-oss/visselblasarfunktion

Om du är förtroendevald eller medlem, kontakta:

1. Ordförande i din lokalförening.
2. Distriktsordförande.
3. Förbundsordförande.
4. Kanslichefen Jenny Ögren, telefon 08-39 92 31,
mejl: jenny.ogren@srf.nu

Vid brott, till exempel våld eller hot, ring alltid polisen på 114 14.

Du bestämmer själv om och hur ditt ärende ska hanteras.

Hur hanteras anmälningar?

När du gör en anmälan händer detta:

1. Du får svar inom tre arbetsdagar. Du får veta hur det går till.
2. SRF pratar med dig och med den som anmälan gäller. Allt skrivs ner.
3. Beroende på vad som hänt kan det bli samtal, varning, avstängning eller i allvarliga fall får den som gjort något allvarligt inte längre vara medlem i SRF. Vid brott kontaktas polisen.
4. SRF ser till att åtgärderna efterlevs.

Stöd

Om du har blivit utsatt kan du få stöd.

Anställda kan få hjälp av personal, facket och företagshälsovården.

Förtroendevalda och medlemmar kan få en person att prata med som är med i SRF.

Visselblåsarfunktionen

Visselblåsarfunktionen kan anställda som ser allvarliga problem använda.

Det kan handla om brott mot lagar, fusk med pengar, eller att någon behandlas mycket dåligt.

Anmälan görs anonymt via srf.nu/om-oss/visselblasarfunktion

Förtroendevalda och medlemmar som ser allvarliga problem kontakter förbundsordföranden.

Skydd mot bestraffning

Ingen ska bestraffas för att den gör en anmälan.

Det kallas skydd mot repressalier.

Falska anklagelser

Om någon medvetet anklagar en annan person falskt kan det leda till åtgärder.

Men en anmälan som inte kan bevisas är inte automatiskt falsk.

10. Hur vet vi att likabehandlingsplanen fungerar?

Varje år ska förbundsstyrelsen rapportera till organisationsrådet.

Rapporten ska visa:

- Vad som har gjorts under året.
- Hur det går med målen.
- Statistik om könsfördelning och åldersfördelning.
- Hur många anmälningar det har kommit och hur de hanterades.
- Vad man har lärt sig.
- Vad som ska göras nästa år.

Statistik och enkäter

SRF samlar in statistik varje år.

Vart tredje år görs en enkät till medlemmar och förtroendevalda.

Utvärdering efter arrangemang

Efter stora arrangemang utvärderas:

- Hur tillgängligt det var.
- Vad som fungerade bra.
- Vad som kan bli bättre.

Likabehandlingsplanen kan ändras

Likabehandlingsplanen ska ses över vart tredje år, från och med år 2030.

Det går att göra mindre ändringar när det behövs.

11. Så sprider vi likabehandlingsplanen

SRF ska:

- Berätta om beslutet i alla kanaler.
- Publicera likabehandlingsplanen på hemsidan och se till att alla kan läsa den.
- Skriva om likabehandlingsplanen i tidningen Perspektiv.
- Informera alla distrikt och föreningar.

Så införs likabehandlingsplanen

SRF ska:

- Ha likabehandling i all utbildning för förtroendevalda.
- Berätta om likabehandlingsplanen på möten och konferenser.
- Ha checklistor och material på hemsidan.
- Ha en särskild del av hemsidan om likabehandling.

Tillgänglighet

Likabehandlingsplanen ska finnas:

- Som Word-dokument och PDF.
- I punktskrift och stor stil.
- inläst
- På hemsidan.
- I lättläst version (denna text).

Bilaga 1: Uppförandekod

Regler för hur vi ska bete oss i SRF

Uppförandekoden gäller för alla som har med SRF att göra.

Den gäller vid möten, aktiviteter, och på nätet.

Vi behandlar alla med respekt

- Bemöt andra vänligt.
- Lyssna när andra pratar.
- Respektera andras gränser.

Vi skapar inkludering

- Var uppmärksam på tillgänglighet.
- Fråga om någon behöver stöd.
- Använd inkluderande språk.

Vi säger nej till diskriminering

- Diskriminera inte.
- Trakassera inte.
- Säg ifrån om du ser att någon behandlas illa.

Det är den som utsätts som avgör om något är kränkande.

Vi är öppna och tar ansvar

- Var ärlig.
- Ta ansvar för dina misstag.
- Rapportera allvarliga problem.

Vi är schyssta på nätet

- Var respektfull i sociala medier.
- Dela inte bilder eller information utan lov.
- Inga hot eller kränkningar.

Om koden bryts

Om någon bryter mot uppförandekoden kan det leda till:

- Att någon pratar och påminner en om reglerna.
- Att någon varnar en.
- Att man inte får vara med i SRF-sammanhang under en viss tid.
- Att man inte längre får vara med i SRF.

Vid brott kontaktas alltid polisen.

Bilaga 2: Checklista för möten

Innan mötet

- Är lokalen tillgänglig? Tänk på hiss, toaletter, belysning, ljudmiljö.
- Kan man delta digitalt?
- Har alla fått dagordning och material i god tid?
- Finns det mat och fika för alla? Tänk på allergier och önskemål.
- Finns det assistans eller ledsagare?

Under mötet

- Alla ska presentera sig själv, så den som har nedsatt syn kan känna igen rösten på personerna.

- Förklara hur man begär ordet.
- Ge alla möjlighet att prata, även de som behöver mer tid.
- Säg till om språket blir olämpligt.
- Håll tiderna och sammanfatta beslut tydligt.

Efter mötet

- Skicka ut protokoll som alla kan läsa.
- Följ upp beslut.
- Fråga deltagarna vad som kan bli bättre.

Bilaga 3: Checklista för arrangemang

Denna checklista gäller för större arrangemang, till exempel konferenser.

Planering

- Finns det en mångfald av talare? Tänk på kön, ålder och bakgrund.
- Har alla fått information i god tid och i rätt format?
- Kan alla ta sig till arrangemanget?

Tillgänglighet

- Är lokalen tillgänglig? Tänk på entréer, toaletter, vilrum.
- Finns det assistans, syntolkning eller ledsagare?
- Finns all information i olika format?
- Har ni tänkt på mat för alla?

Program

- Finns det tillräckligt med pauser?
- Kan man delta i delar av programmet?
- Passar aktiviteterna för personer med olika funktionsnedsättningar?

Trygghet

- Känner deltagarna till uppförandekoden?
- Vet deltagarna vart de ska vända sig vid problem?
- Finns kontaktpersoner tillgängliga hela tiden?

Efter arrangemanget

- Ta reda på hur det gick.
- Ta med synpunkter till nästa gång.

Bilaga 4: Mall för analys

Använd de här frågorna när ni planerar aktiviteter eller fattar beslut.

1. Vilka grupper påverkas? Finns det grupper som får det sämre än andra?
2. Påverkas kvinnor, män och icke-binära olika?
3. Hur påverkas olika åldersgrupper?
4. Är det tillgängligt för alla? Även för personer med flera funktionsnedsättningar?
5. Har ni tänkt på personer med utländsk bakgrund och HBTQAI+ personer?
6. Hur kan flera diskrimineringsgrunder samverka?
7. Vad kan ni göra för att öka inkluderingen?
8. Hur ska ni följa upp?

Bilaga 5: Vanliga frågor

Varför har SRF en likabehandlingsplan?

För att alla ska behandlas rättvist. Likabehandlingsplanen ger tydliga regler och verktyg.

Gäller inte lagen redan?

Jo, men SRF vill göra mer än vad lagen kräver.

Varför jobba med jämställdhet? Synnedsättning är väl huvudfrågan?

Ja, men kvinnor och män med synnedsättning kan möta olika problem. Genom att tänka på det blir SRF:s arbete bättre.

Innebär jämställdhet att alla ska behandlas exakt lika?

Nej. Jämställdhet handlar om att alla ska ha samma möjligheter. Ibland behövs olika åtgärder för att det ska bli rättvist.

Vad är skillnaden mellan jämlikhet, jämställdhet och likabehandling?

- Jämlikhet = alla har samma värde och rättigheter.
- Jämställdhet = den del som handlar om kön.
- Likabehandling = att i praktiken behandla alla rättvist.

Vad betyder intersektionalitet?

Att en person kan utsättas för flera sorters diskriminering samtidigt. Till exempel en ung kvinna med synnedsättning och utländsk bakgrund.

Vad gör jag om jag blir diskriminerad?

Kontakta en förtroendevald eller kansliet. Läs mer i kapitel 9.

Måste jag uppge mitt namn?

Nej, du kan göra en anonym anmälan. Men det kan underlätta om SRF vet vem du är.

Vad händer med den som diskriminerar?

Det kan bli samtal, varning, avstängning eller uteslutning. Vid brott kontaktas polisen.

Hur kan jag bidra till ett bättre klimat?

- Behandla alla med respekt.

- Säg ifrån om du ser diskriminering.
- Var öppen för olikheter.
- Delta i utbildningar.

Bilaga 6: Ordlista

Aktiva åtgärder – Saker man gör i förväg för att stoppa diskriminering och skapa lika möjligheter.

Diskriminering – Att någon behandlas sämre på grund av till exempel kön, ålder eller funktionsnedsättning.

Diskrimineringsgrunder – De sju grunder som lagen skyddar: kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

HBTQAI+ – Förkortning som står för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queerpersoner, asexuella, intersexuella.

Icke-binär – En person som varken ser sig helt som kvinna eller man.

Inkludering – Att göra det möjligt för alla att vara med.

Intersektionalitet – Att flera sorters diskriminering kan samverka och göra situationen värre.

Jämlikhet – Att alla har samma värde och rättigheter.

Jämställdhet – Att kvinnor, män och icke-binära har samma möjligheter att påverka sina liv och samhället.

Könsidentitet – Hur du själv upplever ditt kön. Det kan vara annorlunda än det kön du fick vid födseln.

Likabehandling – Att behandla alla rättvist, med hänsyn till att vi har olika behov.

Normer – Oskrivna regler om hur man förväntas vara och bete sig.

Sexuell läggning – Vem du blir kär i eller attraherad av.

Sexuella trakasserier – Ovälkomna beteenden av sexuell natur som kränker dig.

Tillgänglighet – Att allt är utformat så att alla kan ta del av det. Det gäller lokaler, information och aktiviteter.

Trakasserier – Beteenden som kränker dig och som har samband med en diskrimineringsgrund.

Visselblåsning – Att berätta om allvarliga problem, som brott mot lagar eller regler.

Bilaga 7: Diskrimineringslagen – kort sammanfattning

Diskrimineringslagen skyddar dig mot orättvis behandling.

Lagen säger att ingen ska diskrimineras på grund av:

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller trosuppfattning

- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Lagen beskriver sex former av diskriminering:

direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktion att diskriminera.

Lagen säger också att den som anmäler diskriminering ska skyddas.
Det kallas skydd mot repressalier.

Repressalier betyder att du straffas för att du anmält.

Organisationer ska jobba aktivt för att stoppa diskriminering.
Det kallas aktiva åtgärder.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en myndighet som arbetar mot diskriminering.

Du kan kontakta DO om du har frågor.

Besök do.se eller ring 08-120 20 700.