

Valberedningens instruktioner

Uppdragsgivare

DIK:s medlemmar är valberedningens uppdragsgivare. Valberedningen väljs av kongressens ombud via en valkommitté och är självständiga från förbundsstyrelsen. Valberedningen består av fem ordinarie ledamöter och tre suppleanter. Sammankallande är ett kanslistöd utan rösträtt som valberedningen utser.

Uppdrag

Valberedningens uppdrag består av att mellan kongresser förbereda och föreslå kandidater till förbundsordförande, en väl sammansatt förbundsstyrelse, suppleanter, och eventuella andra förtroendeuppdrag. Valberedningens arbete är mycket viktigt då det är grunden till DIK:s demokrati och ett väl fungerande fackförbund. De ska välja kandidater utifrån förbundets mångfald av individer och uppfattningar.

För att en valberedning ska ha de bästa förutsättningarna att skapa ett bra förslag bör de vara aktiva och besöka möten och aktiviteter under hela kongressperioden, för att de ska känna till vilka personer och kompetenser som finns i förbundet.

Att möta medlemmar och styrelseledamöter för att få ta del av deras uppfattning om förbundsstyrelsens förmåga att leda förbundet är en viktig del av valberedningens arbete. Till exempel kan de delta under vissa förbundsstyrelsemöten, läsa protokoll och aktivt följa det som händer i förbundet.

Förutsättningar

Valberedningen ska under första kongressåret samlas vid ett möte för att planera sitt arbete och få en utbildning om sitt uppdrag och vilka metoder de kan tillämpa. Valberedningen utser på förslag från kansliet ett sammankallande kanslistöd utan rösträtt, som finns till för att underlätta valberedningens arbete.

För att ta hänsyn till förbundets behov av god representation i förbundsstyrelsen och för att förbundsstyrelsen ska spegla DIK:s

medlemmars olika perspektiv bör valberedningen arbeta utifrån kompetensprofiler.

I detta dokument finns även en checklista som valberedningen ska använda som verktyg i sitt arbete. Denna checklista är framtagen av expertgruppen för mångfald under 2015.

Arbetsprocess

Valberedningens arbete pågår under hela mandatperioden, och de ska ha kontinuerlig kontakt med förbundsstyrelsen under hela kongressperioden.

Senast den 15 februari året för kongressen ska valberedningen gå ut med en nomineringsanmodan för de val som ska utföras av kongressen. Nomineringar till valen ska vara valberedningen tillhanda senast den 15 maj samma år. Valberedningen ska aktivt under denna period arbeta för att samla in förslag och tips om medlemmar som skulle vara en bra kraft i förbundsstyrelsen.

Kandidatförslag till styrelsen

Valberedningens förslag presenteras för förbundsstyrelsen senast två (2) månader innan handlingarna till kongressen skickas ut.

Kongress

Vid kongressen 2024 ska valberedningen lägga fram sitt förslag.

Val av valberedning

Valberedningen väljs under kongressen av en valkommitté. Denna kommitté är i sin tur nominerade och valda under kongressdagarna.

Checklista valberedning

När valberedningen börjar sitt arbete

Har valberedningen tagit del av:		
DIK:s stadgar?	Ja	Nej
DIK:s verksamhetsidé, visioner och mål?	Ja	Nej
En utvärdering av föregående års valberedningsarbete?	Ja	Nej

Efter möte 1

Har valberedningen:		
Fått en relevant utbildning/introduktion till sitt uppdrag?	Ja	Nej
Satt upp egna riktlinjer för arbetet?	Ja	Nej
Diskuterat sekretessfrågor?	Ja	Nej
Planerat arbetsätt?	Ja	Nej
Tagit fram tidplan för arbetet?	Ja	Nej
Fördelat arbetsuppgifterna inom valberedningen?	Ja	Nej

Inför/under arbetet med att hitta kandidater

Har valberedningen:		
Tagit fram kompetensprofiler för de poster som ska tillsättas?	Ja	Nej
Försäkrat sig om att kompetensprofilerna är relevanta för arbetsuppgifterna och att de bidrar till att stärka mångfalden i gruppen?	Ja	Nej
Diskuterat och förberett sig på eventuellt maktspel?	Ja	Nej
Besökt förbundsstyrelsen för att se hur arbetet går till?	Ja	Nej
Intervjuat sittande förbundsstyrelse?	Ja	Nej
Arbetat uppsökande för att hitta lämpliga kandidater?	Ja	Nej
Arbetat på ett sätt som inkluderar alla, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexualitet eller ålder?	Ja	Nej

Inför överlämnande av valberedningens förslag

Har valberedningen:		
Intervjuat samtliga nominerade som tackat ja?	Ja	Nej
Informerat nominerade som inte kom med i förslaget?	Ja	Nej
Informerat nominerade som kommer att föreslås?	Ja	Nej
Beaktat att förslaget till förbundsstyrelse speglar förbundet och samtidigt breddar den erfarenhetsbaserade kompetensen inom förbundsstyrelsen?	Ja	Nej

Tagit hänsyn till att styrelseförslaget breddar bilden av vem som är med i DIK?	Ja	Nej
Diskuterat förslaget till styrelse och övriga poster ur ett normkritiskt perspektiv?	Ja	Nej
Stämt av förslaget till styrelse mot framtagna kompetensprofiler?	Ja	Nej

Inför kongress

Har valberedningen:		
Förberett sig på att presentera och försvara sitt förslag?	Ja	Nej
Tagit fram en skriftlig utvärdering över sitt arbete?	Ja	Nej

Ordlista

Definitionerna är inspirerade av den mångfaldscheck som är framtagen av Fackförbundet Scen & Film och Svensk Scenkonst.

Mångfald: Ett ord som tolkas olika och har många dimensioner. Ofta syftar mångfald till ett tillstånd som en organisation vill vara i, där människor och grupper inkluderas och olikheter innebär en tillgång. Mångfald innebär att uppmuntra och tillvarata den blandning av kompetenser och erfarenheter som varje människa har.

Beroende på hur begreppet mångfald används kan det också befästa stereotyper och riskera att fokus fortsätter att ligga på människors olikheter och på så sätt bidra till fördomar. Enstaka representanter för en viss grupp förväntas ibland automatiskt bidra till mångfald just genom sin grupptillhörighet. Normer och strukturer förändras inte automatiskt av att gruppen är heterogen.

Norm: Normer är underförstådda regler och förväntningar på beteende, utseende, och förutsättningar som gäller inom en mindre social gemenskap eller i samhället i stort. Normer är ofta outtalade och blir därför ofta synliga och tydliga när någon eller något bryter mot dem. Konsekvenserna av vissa normer är osynliggörande och utanförskap. Normer är föränderliga och varierar beroende på sammanhang. Normer påverkar individers och gruppers handlingsutrymme och möjligheter.

Normkritik: Normkritik är ett förhållningssätt och verktyg som hjälper oss att se och förstå vem, vilka, vad, när och hur människor blir (o)medvetet exkluderade. Normkritiken synliggör exkluderande mönster och strukturer som exempelvis har bäring på kön, etnisk tillhörighet, klass, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Normkritiken sätter ljus på och ifrågasätter de fördelar, självklarheter, samt privilegier det innebär att exempelvis ha ett visst kön, viss sexualitet och viss etnisk tillhörighet.

Normkritik innebär att synlig- och tydliggöra de normer som finns samt att kritiskt granska dess effekter på människors (o)lika möjligheter och villkor. Normkritiken har ett tydligt maktperspektiv eftersom den blottlägger den position som den eller det som är normen har.

Bilaga till checklistan

DO:s beskrivning av diskrimineringsgrunderna.¹

Skyddade diskrimineringsgrunder

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Här beskriver vi hur de olika diskrimineringsgrunderna definieras i diskrimineringslagen och dess förarbeten (regeringens proposition 2007/08:95). I några fall har vi även kommenterat lagens definition.

Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyrr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

¹ <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/> 16 juni 2015

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO istället begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera.

Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

DIK:s expertgrupp för mångfald kommenterar DO:s beskrivning av diskrimineringsgrunderna

Var och en har rätt till att definiera sig själv, vad gäller sexualitet, etnicitet.

Det finns fler än två kön. Det finns fler sexualiteter än hetero-, homo- och bisexualitet.

Vi ser att begreppet funktionsvariation hellre används istället för ordet funktionsnedsättning, eftersom det senare kan uppfattas nedsättande. Funktionsvariation är även det begrepp som används av funktionalitetsorganisationer.

Klass är inte en lagstadgad diskrimineringsgrund trots att det ofta ger upphov till särbehandling.