



”

Det er få personer med utviklingshemning som har ledende verv i organisasjoner

Hvordan bygge inkluderende organisasjoner?

AV: Mari Hagen

FN-konvensjonen for funksjonshemmedes rettigheter (CRPD) sier at personer med nedsatt funksjonsevne har rett til å delta i organisasjonslivet på linje med alle mennesker i samfunnet. Likevel er det fortsatt sjelden at personer med utviklingshemning deltar aktivt i å drive organisasjoner, med unntak av deres egne interesseorganisasjoner. Nå er det laget retningslinjer som kan gjøre det enklere for alle organisasjoner å bli mer inkluderende.



INCLUSION INTERNATIONAL peker på viktigheten av å la mennesker med funksjonsnedsettelse representere seg selv, bli hørt og respektert, slik som Erfaringsutvalget.

Det kan være mange grunner til at personer med utviklingshemning ikke får mulighet til å være med og drive organisasjoner. Mange tillitsvalgte og ansatte kan være usikre på hvordan de kan inkludere personer med funksjonsnedsettelse på en god og respektfull måte. Kanskje ønsker ikke personer med utviklingshemning å delta heller, etter å ha opplevd at organisasjonene ikke er interessert i å tilrettelegge arbeidet sitt.

Når mennesker med utviklingshemning ikke er med og driver organisasjoner, er resultatet at deres perspektiver og erfaringer ikke blir tatt med i organisasjonens arbeid. Da blir organisasjonens mål og arbeidsmåter mindre inkluderende, og personer med utviklingshemning føler seg mindre verdsatt og deltakende i samfunnet.

Dette ønsker vår globale paraplyorganisasjon, Inclusion International, å gjøre noe med. De har sammen med Down Syndrome International laget en nettside med retningslinjer som alle organisasjoner kan bruke. Retningslinjene er på lettest engelsk og du finner

dem på www.listenincluderespect.com. Inclusion International har jobbet fram retningslinjene over flere år, og i løpet av prosessen har de samlet inn innspill fra over 1500 personer med utviklingshemning i over 100 land.

Kort og tydelig kommunikasjon

En stor barriere for inkludering kan være måten organisasjonen kommuniserer på. Mange organisasjoner bruker epost og nettsider med lange og tunge tekster, og med forkortelser og interne begreper som det kan være vanskelig å forstå. Alle i organisasjonen kan ha nytte av at kommunikasjonen er kort og tydelig, så dette er det fint for organisasjonen å få beskjed om! Det er også viktig å snakke direkte til personen selv, og ikke til ledsager. Organisasjonen bør også diskutere hvilke ord man bruker for å beskrive personer med funksjonsnedsettelse med respekt. →

Mange føler seg utenfor under møter i organisasjonen. Andre medlemmer snakker ofte fort og lenge, og bruker ukjente ord og begreper. Møtereglene kan føles vanskelige å forstå. Når møtene holdes digitalt kan det være utfordrende å skjønne hvordan man skal komme seg inn i møtet, skru på kameraet og bruke mikrofonen. Det er viktig at personer med utviklingshemning får tid til å forberede seg før møtet, få vite hva møtet skal handle om og hvordan møtet kommer til å foregå. Organisasjonen bør finne ut hvilke behov deltakerne har, slik at møtet kan gjennomføres på en måte som er tilgjengelig for alle.

Symboler fremfor reel makt

Det er få personer med utviklingshemning som har ledende verv i organisasjoner. Det gjør at de sjeldnere får være med på å ta viktige avgjørelser og styre organisasjonen i den retningen de ønsker. Der hvor utviklingshemmede har verv, får de ikke alltid den opplæringen og veiledningen de trenger. Da får de ikke reell makt, men blir brukt som symboler for at organisasjonen skal vise hvor representative de er. Organisasjoner må aktivt rekruttere personer med utviklingshemning til ledende roller, og bruke tid på å gi dem erfaring og utfordringer i rollen.

NFU oppfordrer alle personer med utviklingshemning til å delta aktivt i alle organisasjoner de ønsker å være med i. Det kan for eksempel være interesseorganisasjoner, politiske partier, idrettsbevegelsen, kulturelle eller religiøse organisasjoner. Hvis du blir møtt med mangel på forståelse, interesse eller tilrettelegging kan du vise organisasjonen nettsiden www.listenincluderespect.com. Be om at organisasjonen blir mer tilgjengelig for deg, slik at du kan delta på lik linje med alle andre! ■

Inclusion International's åtte prinsipper for inkluderende organisasjoner

1. De tror på inkludering og mener at absolutt alle mennesker kan delta på en meningsfylt måte!
2. De skaper muligheter for at personer med funksjonsnedsettelse får representere seg selv, bli hørt og respektert.
3. De skaper seg forståelse og bygger kunnskap, i stedet for å la stereotypier og fordommer vokse.
4. De kommuniserer på en måte som er tilgjengelig for alle.
5. De lytter til personer med funksjonsnedsettelse og jobber aktivt for å fjerne barrierer i organisasjonen.
6. De forstår at inkludering er en prosess, og inkluderer personer med funksjonsnedsettelse i alle steg av prosessen.
7. De bruker FN-konvensjonen for funksjonshemmedes rettigheter (CRPD) som et viktig grunnlag for organisasjonen.
8. De forstår at ingen organisasjoner er perfekte med én gang, og at ting tar tid, men at de har et ansvar for å endre måten de jobber på.

