

Svenska missionsrådets policy för jämställdhet

Policyn är antagen av Svenska missionsrådets (SMR) styrelse 2025-09-25, och gäller tills vidare.

1. Inledning & Syfte

Denna policy klargör SMR:s syn på jämställdhet, inte minst inom utvecklings-samarbetet. Den är ett praktiskt verktyg för SMR, medlemsorganisationer, samarbetspartners och konsulter i arbetet med att integrera jämställdhet i insatser samt säkerställa att de är rättighetsbaserade, inkluderande och hållbara. Policyn ingår tillsammans med SMR:s övriga styrdokument i ett samlat system som säkerställer att SMR:s och samarbetsorganisationernas insatser är ändamålsenliga och i linje med SMR:s uppdrag. Genom ett aktivt jämställdhetsarbete utmanar SMR de strukturer som begränsar individers rätt till delaktighet och egenmakt, och främjar därmed demokrati, fred och hållbar utveckling.

2. SMR:s syn på jämställdhet

Jämställdhet innebär att alla människor, oavsett kön, har samma rättigheter och möjligheter att forma sina liv och påverka samhället. Arbetet för jämställdhet är avgörande i våra insatser för att utöka människors valmöjligheter, förverkliga en rättvis och hållbar värld och uppnå visionen om Agenda 2030 för hållbar utveckling. I enlighet med vår kristna värdegrund, är jämställdhet centralt i arbetet med att främja människors rättigheter och bidra till Guds mission om ett rättvist samhälle. Religiösa aktörer har stor påverkan på samhällen där religion spelar en central roll. SMR:s särskilda kompetens inom religionsbaserad ledarskaps- och organisationsutveckling, tillsammans med ett brett nätverk av trosbaserade medlemsorganisationer, ger unika förutsättningar att främja jämställdhet i dessa sammanhang.

3. Principer & Förhållningssätt

3.1 Internationella åtaganden

SMR:s jämställdhetsarbete bottnar i internationella människorättsåtaganden. Där ingår FN:s kvinnokonvention (CEDAW) - det avtal som förbinder FN:s

medlemsstater att avskaffa all slags diskriminering av kvinnor, samt åtaganden i Pekingsplattformen (Beijing Platform for Action) och från befolkningskonferensen i Kairo (SRHR), FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet, och Agenda 2030 för hållbar utveckling som säger att alla mål är beroende av jämställdhet och kvinnors egenmakt.

3.2 Ett rättighetsbaserat förhållningssätt

SMR tillämpar ett rättighetsbaserat förhållningssätt i sitt utvecklingsarbete vilket innebär ett tudelat fokus där vi dels fokuserar på att avskaffa strukturella hinder som begränsar människors rättigheter, dels på att stärka individers kapacitet och möjligheter att delta som aktiva förändringsaktörer. I detta arbete är följande principer vägledande: deltagande, koppling till de mänskliga rättigheterna, ansvarsutkrävande, icke-diskriminering och jämlikhet, egenmakt, kapacitetsutveckling, öppenhet och insyn. Principerna tillämpas i planering, genomförande och utvärdering av insatser. För att uppnå varaktig förändring är det avgörande att de människor som berörs får definiera sina behov och själva leda förändringsprocessen. Hållbar utveckling skapas när insatser utgår från människors egna initiativ och engagemang.

3.3 Jämställdhetsintegrering

SMR integrerar jämställdhet i alla utvecklingsinsatser. Varje initiativ som stöds av SMR innehåller en genusanalys. Denna analys ligger till grund för hur insatsen utformas – från målformulering och aktivitetsplanering till val av indikatorer samt uppföljning och utvärdering (jämställdhetsintegrering). Beroende på analysens resultat kan organisationer antingen genomföra särskilda jämställdhetsåtgärder eller integrera genusfrågor i alla delar av ett bredare projekt. Det viktiga är att jämställdhet beaktas i hela processen.

3.4 Inkludering, maktanalys och förändringsaktörer

SMR:s jämställdhetsarbete utgår från en inkluderande ansats där det är avgörande att analysera vem som har tillgång till resurser, inflytande och representation. En sådan maktanalys omfattar även genusaspekter – det vill säga hur makt fördelas mellan kvinnor och män, och vilka röster som får komma till tals. Det handlar bland annat om att säkerställa att kvinnor själva ges möjlighet att formulera sina behov, snarare än att andra talar i deras ställe. Särskild uppmärksamhet riktas mot grupper som riskerar dubbel eller mångfaldig diskriminering, såsom personer med funktionsnedsättning, urfolkskvinnor och HBTQI+-personer. Dessa individer är ofta särskilt utsatta för strukturellt våld, fördomar och exkludering, vilket gör deras inkludering i arbetet för jämställdhet

särskilt angelägen. Religiösa organisationer och kyrkor spelar en viktig roll i många samhällen och påverkar normer och värderingar. Trots att de ibland kan bevara ojämlika könsstrukturer har de stor potential att främja förändring. Genom sin lokala närvaro och sitt förtroende kan de utmana diskriminerande normer och stärka jämställdheten. Religiösa ledare och nyckelpersoner inom trosbaserade gemenskaper kan vara avgörande för att driva denna utveckling. Men förändring kräver också intern reflektion. Organisationer behöver granska maktfördelning, beslutsprocesser och representation. Frågor om resurstillgång, ansvarsfördelning och hur människor framställs i kommunikationen är centrala. Genom att själva efterleva värden vi vill främja, är SMR och våra medlemsorganisationer trovärdiga förebilder i arbetet för ökad jämställdhet och inkludering.

3.5 Vikten av strukturell förändring

Effektiva jämställdhetsinsatser handlar inte bara om att stärka kvinnors position inom befintliga strukturer. De måste också utmana och förändra de normer, attityder och maktförhållanden som upprätthåller snedfördelning av makt och resurser mellan könen. Det räcker inte att erbjuda kvinnor tillgång till arbete eller inkomstmöjligheter om orsakerna till den ojämna fördelningen av ansvar och makt förblir oförändrade. För att uppnå verklig och långsiktig förändring krävs därför ett arbete på flera nivåer – i samhället i stort, inom organisationer och på individnivå. Ett jämställt samhälle bygger på att både kvinnor och män inkluderas i arbetet för jämlikhet. Båda grupperna måste vara aktiva målgrupper i insatser som syftar till att förändra strukturer och attityder, snarare än att enbart anpassa individer till rådande villkor.

4. Genomförande och uppföljning

SMR:s ledning ansvarar för att säkerställa att policyn och relaterade dokument är kända och efterlevs inom verksamheten samt att uppföljning av hur policyn efterlevs sker. Policyn ska uppdateras vart tredje till femte år och antas av SMR:s styrelse.