
STYRELSEN

Jämställdhets – och mångfaldspolicy

Fastställd av kårstyrelsen den 23 juni 2009

Detta dokument redogör för Studentkåren Malmös grundprinciper och värderingar i jämställdhets- och mångfaldsfrågor, samt riktlinjer kring vad kåren ska sträva efter att uppnå.¹

SM ska arbeta för att ständigt främja jämställdhet², och öka såväl social som kulturell mångfald. Målet är att jämställdhets- och mångfaldsarbete ska vara en integrerad och ständigt pågående del av all daglig verksamhet.

Policyn formulerar övergripande visioner och mål. Strategiska och konkreta satsningar lämnas till kårstyrelse och kårfullmäktige. Policyn ska göras tillgänglig för alla som arbetar för eller på uppdrag av kåren, samt för organisationens medlemmar.

Ansvar och uppföljning

Kårstyrelsen har ett särskilt ansvar för att skapa goda förutsättningar för en jämställd och inkluderande organisation. Varje individs vilja och ansvarstagande är avgörande för förverkligandet av en reellt jämställd och inkluderande organisation.

Policyn, formellt fastställd av kårstyrelsen, ska ses som ett levande dokument, ett verktyg i arbetet för att skapa en jämställd och inkluderande organisation. Det är viktigt att dokumentet kontinuerligt granskas och uppdateras för att spegla aktuella förhållanden och kunskaper.

Policyn ska introduceras till varje ny styrelse och ligga till grund för en diskussion i slutet av varje kalenderår. Inför nästkommande verksamhetsår ska senaste diskussion samt det löpande jämställdhets- och mångfaldsarbetet redovisas för tillträdande styrelse.

En jämställd kår

Jämställdhet med innebörden att alla oavsett kön ges lika goda möjlighet att engagera sig, utvecklas och lyckas med sitt engagemang och arbete är en förutsättning för en hållbar kår. Jämställdhet förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande oberoende av kön eller könsöverskridande identitet eller uttryck.

Riktlinjer

- SM ska verka för ett aktivt och kritiskt förhållningssätt till rådande normer, särskilt de genusnormer som är exkluderande eller förtryckande mot en viss grupp.

Christina Hansen	Postadress 205 06 Malmö	Telefon 0707-577 561	E-post christina.hansen@karen.mah.se
Vice kårordförande 0809 Studentkåren Malmö	Besöksadress Norra Neptunigatan 5 (Kårhuset)	Org.nr 846502-0868	Webbplats karen.mah.se

STYRELSEN

- SM ska i relevanta sammanhang verka för att sprida en genusmedvetenhet³ inom såväl den interna organisationen som övriga delar av högskolan samt vid externa kontakter.
- SM ska alltid iaktta och främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Verksamheten ska bedrivas i sådana former att alla kåraktiva - ideella, arvoderade och anställda - oavsett kön eller könsöverskridande identitet ges lika goda möjlighet att utvecklas och delta i organisationen.
- SM ska arbeta aktivt för att förhindra och förebygga förekomsten av attityder och språkbruk som kränker kvinnor eller män eller personer med könsöverskridande identitet.
- SM skall vara fri från lönediskriminering.
- SM ska verka för att skapa arbetsförhållanden som underlättar för anställda och förtroendevalda att kombinera föräldraskap och arbete.
- SM tolererar inte förekomsten av sexuella trakasserier eller diskriminering⁴. Varken anställda, förtroendevalda eller ideellt aktiva studenter ska behöva utsättas för kränkning av någon form.

Mångfald skapar kåren

Mångfald skapar dynamik. En bredd av perspektiv och erfarenheter är drivkraften i organisationen och dess utveckling. De verkligt nyskapande idéerna föds genom möten som präglas av olikheter och skillnader.

Likabehandling innebär inte att alla ska behandlas likadant. Bemötande, kommunikation och service ska ges utifrån alla människors lika värde och individuella förutsättningar och behov.

Riktlinjer

- SM ska verka för ett gott bemötande och inkluderande attityd mellan medarbetare, men också mellan organisationens olika verksamheter och dess medlemmar.
- SM ska verka för att förebygga och förhindra exkludering grundat på etnisk tillhörighet, socioekonomisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.
- SM:s organisation ska genomsyras av ett hänsynstagande och respektfyllt klimat.
- SM ska upplysa och stödja sina medarbetare i arbetet med olikheter, mångfald och likabehandling.
- SM ska verka för att kårens information översätts och tillgängliggörs för icke svensktalande studenter.

Christina Hansen

Postadress
205 06 Malmö

Telefon
0707-577 561

E-post
christina.hansen@karen.mah.se

Vice kårordförande 0809
Studentkåren Malmö

Besöksadress
Norra Neptunigatan 5 (Kårhuset)

Org.nr
846502-0868

Webbplats
karen.mah.se

STYRELSEN

- Antidiskrimineringsfrågor är nära sammankopplade med bland annat makt, klass, genus, etnicitet och identitet. Det är nödvändigt att verka för ökad kunskap om dessa frågor och deras inverkan på attityder och beteenden.

Att tänka på

Vid implementering av policyn är det viktigt att ange, förutom på vad som ska göras, hur det ska göras, när det ska göras och vem som är ansvarig för genomförandet. Ett exempel på tillvägagångssätt är att upprätta årliga mål i frågor som rör jämställdhet och mångfald och att arbetet utförs av ett utskott eller av en utsedd ansvarig.

Viktigt är att policyn utvärderas innan revidering sker och ny policy skrivs; har riktlinjerna hör sammats? Känner alla till att policyn finns?

Grunden för förändringsarbete är kunskap om hur långt man redan har kommit och hur långt man har kvar. Därför är en kartläggning och uppföljning av densamma viktig. Att kontinuerligt analysera jämställdhetsläget, exempelvis möteskulturen i organisationen, är viktigt med tanke på att det kan vara särskilt svårt att upptäcka mönster av ojämställdhet.

Enkätundersökningar bland medarbetare och aktiva studenter kan berätta, utöver ren statistik, om erfarenheter, stämningar, åsikter etc. Förekommer det allmänna uttalanden eller nedvärderande generaliseringar kring hur kvinnor och män fungerar på olika arbeten? Är arbetsklimatet anpassat till både kvinnor och män? Förekommer det härskartekniker⁵ vid möten? Finns det anställda som har tråkigt och repetitivt arbete?

Exempel på åtgärder för att främja en välmående och hållbar kår är att erbjuda friskvård, införa flexibel eller individuell arbetstid, begränsa systematiska krav på övertid, anordna seminarier, kurser eller workshops, utse kontaktpersoner som de anställda kan vända sig för att få stöd och råd.

¹ Sedan 1992 gäller att arbetsgivare med tio eller flera anställda årligen (alla anställningsformer skall räknas; visstid, tillsvidare, project, samt heltid etc.) – i samverkan med arbetstagarna – ska upprätta en skriftlig plan för jämställdhetsarbetet. Färre än tio anställda; jämställdhetsplan krävs inte, men målinriktat jämställdhetsarbete ska ändå bedrivas. Arbetsgivaren är skyldig att motverka och förebygga uppkomsten av diskriminering samt skynda på jämställdhetsutvecklingen (*Att arbeta fram en jämställdhetsplan JämO*).

² *Jämställdhet*: förhållandet att olika personer har samma möjligheter och rättigheter, särskilt i fråga om kvinnor i relation till män (jfr jämlikhet). Jämställdhet mellan kvinnor och män förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld (2009-02-04

Nationalencyklopedin, <http://www.ne.se/artikel/1065249>).

³ *Genus* är ett begrepp inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning och teoribildning som används för att förstå och urskilja de föreställningar, idéer och handlingar som sammantagna formar människors sociala kön. Begreppet infördes i forskningen i början av 1980-talet och har ersatt samt utvecklat tänkandet kring begreppet könsroll. Termen genus är en översättning av eng. *gender*. Genus används som benämning på den sociala process som tillskriver såväl människor som symboliska förhållanden och institutioner kollektiva s.k. könsegenskaper, dvs. manligt och maskulint resp. kvinnligt och feminint (2009-02-04 *Nationalencyklopedin*, <http://www.ne.se/artikel/18133>).

⁴ Diskrimineringslag (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

⁵ Härskartekniker: Olika former att manipulera så att en individ eller grupp bibehåller överordnade position över en annan individ eller grupp. Manipulationen kan ske genom osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbesträffning och påförande av skuld och skam (*Att arbeta fram en jämställdhetsplan JämO*).

Christina Hansen	Postadress 205 06 Malmö	Telefon 0707-577 561	E-post christina.hansen@karen.mah.se
Vice kårordförande 0809 Studentkåren Malmö	Besöksadress Norra Neptunigatan 5 (Kårhuset)	Org.nr 846502-0868	Webbplats karen.mah.se