

Jämställdhets- och Likabehandlingsplan

Lunds Arbetarekommun



Socialdemokraterna
FRAMTIDSPARTIET

Antagen av Lunds Arbetarekommuns styrelse den 6/2 2017

Revideras i början av varje verksamhetsår.

Innehåll

Bakgrund	3
Utgångspunkt	3
Disposition och syfte	4
Områden.....	4
Internna möten	4
Aktiva åtgärder	4
Övriga möten och verksamhet	5
Aktiva åtgärder	5
Utåtriktade aktiviteter.....	5
Aktiva åtgärder	5
Övriga aktiva åtgärder	5
Uppföljning	6
Bilaga 1 – Ordlista.....	6
Bilaga 2 – Formulär för talarstatistik	7

Bakgrund

Lunds Arbetarekommuns årsmöte har beslutat i tilläggsstadgan att en jämställdhets- och likabehandlingsplan ska inrättas.

Lunds arbetarekommuns styrelse ska bedriva ett återkommande och systematiskt arbete med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. Det åligger styrelsen att upprätta en jämställdhets- och likabehandlingsplan. Arbetet med att uppfylla målen i jämställdhets- och likabehandlingsplanen ska årligen redovisas på arbetarekommunens årsmöte.¹

Denna plan är därför upprättad i enlighet med detta och tar sin utgångspunkt i den ideologiska grund som socialdemokratin vilar på. Socialdemokraterna är ett socialistiskt feministiskt parti som står för ett rättvist och jämlikt samhälle där alla är fria från förtryck och diskriminering. Ett samhälle där alla människor har lika värde och inte bedöms och eller begränsas utifrån klasstillhörighet, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, hudfärg, trosuppfattning eller annat.

Ett politiskt parti med denna ideologiska grund behöver därför använda denna grund både genom en aktiv politik och genom att dessa värden genomsyrar organisationen.

Styrelsen utsåg Elin Gustafsson och Martin Hansen som arbetsgrupp att utforma ett utkast till jämställdhets- och likabehandlingsplan som sedan styrelsen diskuterat och fastslagit den 6/2 2017.

Utgångspunkt

Denna plan utgår från en förståelse av att begreppet *kön* är relaterat till det biologiska könet medan begreppet *genus* tar utgångspunkt i kön som en social konstruktion som ständigt reproduceras och skapas genom handling och ord. Därför är det viktigt att denna plan både påverkar hur vi genom ord och handling påverkar betydelsen av genus och på så sätt förstärker eller ifrågasätter befintliga könsnormer samtidigt som vi kartlägger hur personer som identifierar sig som kvinnor och män finns representerade i olika forum etc. Detta är en viktig utgångspunkt för att få ett helhetsperspektiv på de åtgärder som krävs för en jämställd och jämlik organisation.

Det finns sju diskrimineringsgrunder enligt lagstiftningen: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.² För att kunna skapa en jämlik organisation där diskriminering inte sker utgår planen därför från diskrimineringslagstiftningen för att förebygga, åtgärda och kartlägga behov.

Vad är diskriminering? En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.³

¹Tilläggsstadgar Lunds Arbetarekommun

² Do.se, <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/>, 6/2 2017

³ Do.se, <http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/>, 6/2 2017

Disposition och syfte

Planen bygger på avsnitt för olika delområden. Under varje delområde finns identifierade åtgärder samt ansvarsfördelning för genomförande och uppföljning. Då detta är den första jämställdhets- och likabehandlingsplan som upprättas är behovet av åtgärder av mer grundläggande karaktär. Detta skapar en viss avgränsning men ger möjlighet att utveckla och identifiera andra åtgärder vid en revidering och uppföljning. En annan avgränsning för planen är att främst fokusera på kön och genus utifrån jämställdhetsperspektivet.

Syftet med planen är att vara ett verktyg i det systematiska arbetet med att säkerställa Lunds Arbetarekommuns arbete med jämställdhet och likabehandling så det stärker Lunds Arbetarekommun som en jämställd organisation. Detta innebär att bidra till att alla medlemmar i arbetarekommunen kan delta och engagera sig på ett sätt som gör att deras fulla potential tas till vara på.

För att nå syftet med att få konkreta resultat och stärka organisationen krävs att planen är anpassad efter organisationens behov och struktur. Det är också viktigt att planens åtgärder följs upp för att sedan ligga till grund för en reviderad plan.⁴

En stor del av de åtgärder som föreslås i denna plan rör kartläggning, detta för att kunna få en nulägesbild av de behov som finns i organisationen. Detta är viktigt för att kunna synliggöra strukturer och vad som behöver åtgärdas. *”En förutsättning till att kunna arbeta med jämställdhet, sätta upp mål och genomföra förändringar, är tillgång till grundläggande fakta om kvinnor och mäns situation i den aktuella verksamheten.”*⁵ När detta finns på plats kan Arbetarekommunen följa upp statistiken på årlig basis gällande representation och annat.

Planen ska utvärderas inför årsmötet varje år och därefter ses över av styrelsen för revidering och vidare åtgärder.

Områden

De olika områdena som kan identifieras och följas upp systematiskt inom Arbetarekommunens verksamhet är bland annat olika möten och aktiviteter. Dessa kan delas upp i **interna möten, övriga möten och verksamhet, utåtriktade aktiviteter** samt **övergripande åtgärder**.

Interna möten

Med interna möten menas styrelsemöten, utskottsmöten, arbetsgruppsmöten samt möten med verkställande utskott med mera.

Aktiva åtgärder

- För talarstatistik baserat på kön vid minst 2 styrelsemöten samt redovisa resultat till styrelsen för åtgärder. Ansvarig: **styrelsen**

⁴ Diskrimineringsombudsmannen, www.do.se, 21/11 2016

⁵ Jämställ.nu, <http://www.jamstall.nu/verktygslada/konsuppdelad-statistik/>, 3/12 2016

Övriga möten och verksamhet

Övriga möten är medlemsmöten eller andra öppna möten för medlemmar eller blivande medlemmar exempelvis studier, utbildningar eller liknande.

Aktiva åtgärder

- För talarstatistik baserat på kön vid minst 2 medlemsmöten samt redovisa resultat till styrelsen för åtgärder. Ansvarig: **styrelsen**
-

- Mät talartid baserat på kön vid minst 2 medlemsmöten samt redovisa resultat till styrelsen för åtgärder. Ansvarig: **styrelsen**
-

- Erbjud minst ett utbildningstillfälle under verksamhetsåret för medlemmar om härskartekniker med fokus på hur vi kan synliggöra dessa och bryta dem bland annat genom motstrategier. Ansvarig: **studieutskottet**
-

Utåtriktade aktiviteter

Med utåtriktade aktiviteter menas kampanjer eller annat utanför partilokalen med fokus på att möta/samtala med människor som rör sig/befinner sig i Lund.

Aktiva åtgärder

- Analysera vilka aktiviteter som ordnas eller som Arbetarekommunen deltar som samarbetspartner i samt deltagandet på dessa aktiviteter, baserat på kön. Samt föreslå åtgärder för mer jämställt deltagande. Ansvarig: **styrelsen**
-

Övriga aktiva åtgärder

- Analysera deltagandet på arbetarekommunens olika studiecirkel och annan utbildningsverksamhet baserat på kön. Samt föreslå åtgärder utifrån analysen. Ansvarig: **studieutskottet**
-

- Ta fram åtgärder för hur Arbetarekommunen kan främja separatistisk verksamhet för medlemmar och förtroendevalda som identifierar sig som kvinna. Ansvarig: **styrelsen**
-

- Genomföra en kartläggning med könsuppdelad statistik för S-föreningarnas medlemmar och ordföranden samt nämnder och styrelser ledamöter och ordföranden. Ansvarig: **styrelsen**
-

- Ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier, i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i enlighet med diskrimineringsombudsmannen⁶. Ansvarig: **styrelsen**
-

Uppföljning

Inför årsmötet ska styrelsen se över och sammanställa de konkreta åtgärder som gjorts under året samt det arbete som gjorts för att uppfylla målen i planen.

Styrelsen reviderar planen i början av det nya verksamhetsåret, utefter de aktuella behov som framgår av rapporten som lämnats till årsmötet samt de förslag på nya åtgärder som lyfts i densamma.

Bilaga 1 – Ordlista

Jämställdhet - Jämställhet handlar om att kvinnor och män (jfr jämlikhet) ska ha samma möjligheter och rättigheter⁷

Härskartekniker - Härskartekniker är metoder som används – medvetet eller omedvetet – av personer eller grupper som vill behålla sin maktposition.⁸ (Osynliggörande, Förlöjligande, Undanhållande av information, Dubbelbestraffning och Påförande av skuld och skam)

Kön – Det biologiska könet⁹

Genus – Det socialt och kulturellt konstruerade könet¹⁰

⁶ <http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/arbetsgivarens-riktlinjer-rutiner-mot-trakasserier/>

⁷ Jämställ.nu, <http://www.jamstall.nu/fakta/ordlista/>, 4/12 2016

⁸ Jämställ.nu, <http://www.jamstall.nu/verktyslada/gruppsamtal-om-harskartekniker-och-motstrategier/>, 6/2 2017

⁹ Nationella Sekretariatet för Genusforskning, 12/12 2016

¹⁰ Nationella Sekretariatet för Genusforskning, <http://www.genus.se/ord/genus/>, 12/12 2016

Bilaga 2 – Formulär för talarstatistik

Typ av möte: _____

Särskilt tema för mötet? _____

Datum: _____

Antal medverkande på mötet: _____

Antal kvinnor som begärde ordet: _____

Antal män som begärde ordet: _____

Total tid för kvinnors inlägg: _____

Total tid för mäns inlägg: _____

Övrig kommentar och/eller analys utifrån detta:
