

jämställdhetspolicy

I denna policy fastslås vilka värderingar och ställningstaganden som ska prägla Liberala ungdomsförbundets interna jämställdhetsarbete. All politisk och organisatorisk verksamhet ska om möjligt bedrivas med ett tydligt feministiskt perspektiv. Detta innebär en medvetenhet om att LUF är en del av det övriga samhället och att de strukturella jämställdhetsproblem som präglar vårt samhälle inte automatiskt upphör i och med LUF-medlemskapet. Arbetet mot ojämlika villkor och snedvriden könsfördelning måste konstant utgå utifrån tanken att uppnådd jämställdhet inom förbundet alltid är ett resultat av våra tidigare ansträngningar och att jämställdhet i nuläget inte per automatik innebär jämställdhet i framtiden.

Medlemmarnas engagemang ska inte avgöras av könstillhörighet. Ett klassiskt manligt engagemang har ofta större inslag av makt, resurser, status och karriärmöjligheter. Killar tar i mindre utsträckning än tjejer administrativt ansvar om inte detta automatiskt följer med en viss position, som exempelvis ordförandeposten i ett distrikt. Om en styrelse har sådana normer att tjejer vantrivs så är det viktigt att även dessa ifrågasätts och inte enbart enskilda ledamöters dåliga uppförande. Medlemmar som varken identifierar sig som tjejer eller killar ska också känna sig inkluderade i verksamheten.

LUF har historiskt dominerats av killar. Detta gäller både medlemstal och inflytande och har belagts genom undersökningar med olika sorters nyckeltal. Den sneda könsfördelningen gör det mer än väl motiverat att rikta insatserna för att öka tjejers deltagande i förbundets aktiviteter och i våra beslutande organ på alla nivåer.

Makten måste finnas där tjejerna finns och tjejerna måste finnas där makten finns. LUF ska sträva efter så öppna och tillgängliga beslutsprocesser som möjligt. Valda organ ska alltid ha rätt att fatta beslut framför icke-valda grupper och individer. Rekryteringen till icke-stadgade församlingar, som förbundsstyrelsen utser efter eget huvud, ska alltid ske med stor öppenhet. Det är eftersträvansvärt att förslag och beslut inte sker vid samma tillfälle i sådana frågor.

De beslutande organen i LUF bör sammantaget bestå till minst 40 procent av endera könet för att vi ska kunna se oss som en jämställd organisation. Det är viktigt att ta i beaktande hela den process som ligger till grund för rekrytering till högt beslutande organ så som

förbundsstyrelsen. Denna process börjar redan vid utformandet av kampanjer för att värva medlemmar och fortsätter sedan med utformandet av verksamheten och tillsättandet av arbetsgrupper ända fram till nomineringen av ledamöter. En stor manlig övervikt i beslutande indikerar att vissa eller samtliga delar av organisationen behöver förändras. En jämn könsfördelning i de beslutande organen visar enbart att organisationen och rekryteringsprocessen tidigare har varit jämställd, inte att den är jämställd i dag, varför jämställdhetsarbetet ständigt måste pågå.

Alla som innehar ledande poster inom LUF ska ha kunskap om jämställdhet och hur man bedriver jämställdhetsarbete. Ledare som inte ser sin egen roll i jämställdhetsarbetet riskerar att skapa en sluten organisation med normer som exkluderar vissa grupper. Både tjejer och killar kan skapa och upprätthålla alltför snäva och uteslutande normer, därför är en tjej på ledande post ingen garanti för jämställdhet. Enstaka riktade insatser är ingen långsiktig lösning på de problem som finns, i stället bör det bli en tradition att årligen utbilda LUF:s nuvarande och blivande ledare i hur ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs.

LUF:s verksamhet ska utformas så att jämställdhet är möjligt att uppnå. Beslutsprocesser måste vara öppna och inkluderande. Organisationskulturen ska vara sådan att alla kan trivas och känna sig välkomna utan att genomgå en personlighetsförändring. Konflikthanterandet ska bedrivas proaktivt och arbete ska ske för att uppnå en varm och tillåtande stämning i stället för att övertramp reaktivt bestraffas i en annars hård och exkluderande miljö. En sådan miljö leder enbart till att övertrampen blir ofrånkomliga och inte sällan stora. Arbetsformerna och val av verksamhet ska inte systematiskt gynna killar.

Det ska inte förekomma några trakasserier i LUF.

Att uppnå jämställdhet kräver förändring i både organisationen och hos den enskilda medlemmen. LUF:s verksamhet och organisation ska vara sådan att alla har reella möjligheter att utöva inflytande och få ledande positioner. Kulturen i förbundet ska inte präglas av ett traditionellt manligt synsätt på kompetens och förmåga. Ingen ska behöva anpassa sig till snäva normer för att göra sin röst hörd och få makt inom vårt förbund. Till exempel ska inte tjejer behöva bete sig "grabbigt" för att uppnå status. Man ska se till den kompetens som

BILAGA 6. FÖRSLAG PÅ JÄMSTÄLLDHETSPOLICY



individen besitter utan att kräva en beteendeförändring i enlighet med ett hårt klimat där enbart den som skriker högst får höras. Vi ska arbeta aktivt för att skapa en organisationskultur där varje enskild medlem har samma möjlighet att påverka.

Att fokusera på jämställdhet mellan tjejer och killar står aldrig i motsättning till annan jämlikhetssträvan. Jämställdhetsarbetet handlar till stor del att bryta homogena maktmönster till förmån för alla. En likriktad norm och sluten organisation drabbar inte bara tjejer utan samtliga som inte kan leva upp till de krav som ställs utifrån den. En jämställd organisation kan aldrig stå i motsats till en jämlik organisation utan allt är en del i arbetet för att göra LUF till en mötesplats för alla som delar våra liberala värderingar.