

## Jämställdhetspolicy

I denna policy fastslås de värderingar och ställningstaganden som ska präglade 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 samhället i stort och att de strukturella jämställdhetsproblem som präglar vårt samhälle inte automatiskt försvinner i och med LUF-medlemskapet. Arbetet mot ojämlika villkor och skev könsfördelning måste ständigt utgå från tanken att uppnådd jämställdhet inom förbundet alltid är ett resultat av tidigare ansträngningar, och att jämställdhet i nuläget inte per automatik innebär jämställdhet i framtiden.

En stor del av jämställdhetsarbetet i LUF baseras för närvarande på den statistik förbundet har möjlighet att föra, det vill säga juridiskt kön hos de personer som registrerar sig med personnummer i sitt medlemskap. Det är önskvärt att arbeta mer inkluderande i denna fråga, i linje med förbundets politiska åsikter. Med det sagt är de jämställdhetsproblem som är sprungna ur den traditionella binära könsmaktsordningen de vanligast förekommande i förbundet, och fokus på att bryta dessa strukturer är därför jämställdhetspolicyns primära målsättning. I denna policy används ordet "tjejer" för att beskriva personer födda i en kvinnligt kodad kropp som definierar och uppfattar sig själva som tjejer. Ordet "killar" används för att beskriva personer födda i en manligt kodad kropp som definierar och uppfattar sig själva som killar. Personer som inte identifierar sig med någon av dessa kategorier ska aldrig känna sig exkluderade i LUF, och jämställdhetspolicyn gäller för att stärka alla personer som tillhör grupper som avviker från samhällsnormen. Begreppet "kön" används i denna policy i sin juridiska kontext, vilket inte ska tolkas som ett avsteg från LUF:s politiska åsikter i frågan.

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, är det viktigt att 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, både i medlemsantal och inflytande, vilket har belagts genom undersökningar med olika nyckeltal. Den sneda könsfördelningen gör det väl motiverat att rikta insatser för att öka tjejers deltagande i förbundets aktiviteter och 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 fattas vid samma tillfälle i sådana frågor.

De beslutande organen i LUF bör sammantaget bestå av minst 40 procent av vardera könet för att vi ska kunna se oss som en jämställd organisation. Det är viktigt att beakta hela processen som ligger till grund för rekrytering till högt beslutande organ som förbundsstyrelsen. Denna process börjar redan vid utformandet av kampanjer för att värva medlemmar och fortsätter med verksamhetens utformning och tillsättandet av arbetsgrupper fram till nomineringen av ledamöter. En stor manlig övervikt i beslutsfattande organ indikerar att vissa eller samtliga delar av organisationen behöver förändras. En jämn könsfördelning i de beslutande organen visar endast att organisationen och rekryteringsprocessen tidigare har varit jämställd, inte att den är det idag, 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. Alla personer, oavsett könstillhörighet, kan skapa och upprätthålla alltför snäva och uteslutande normer; därför är en tjej på en 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 behöva genomgå en personlighetsförändring. Konflikthanteringen ska vara proaktiv, och arbete ska ske för att uppnå en varm och tillåtande stämning istället för att övertramp reaktivt bestraffas i en annars hård och exkluderande miljö. En sådan miljö leder endast till att övertrampen blir ofrånkomliga och ofta stora. Arbetsformerna och val av verksamhet ska inte systematiskt gynna ett specifikt kön. 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 utformade så att alla har reella möjligheter att utöva inflytande och inneha 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 förbundet. LUF ska värdera individens kompetens utan att kräva en beteendeförändring som anpassning till ett hårt klimat där enbart den som skriker högst hörs. 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 om att bryta homogena maktmönster till förmån för alla. En likriktad norm och en sluten organisation drabbar inte bara kvinnor och minoriteter, utan alla som inte kan leva upp till de krav som ställs utifrån

dessa normer. En jämställd organisation kan aldrig stå i motsättning till en jämlik organisation, utan allt är en del av arbetet för att göra LUF till en mötesplats för alla som delar våra liberala värderingar.