

Jämställdhetspolicy

Denna policy fastslår de värderingar och ställningstaganden som ska präglade Liberala ungdomsförbundets interna jämställdhetsarbete. All politisk och organisatorisk verksamhet ska, när så är möjligt, bedrivas med ett tydligt feministiskt perspektiv.

LUF är en del av samhället och de strukturella jämställdhetsproblem som finns i stort försvinner inte automatiskt med ett medlemskap i LUF. Jämställdhet inom förbundet och arbetet mot ojämlika villkor och skev könsfördelning är alltid ett resultat av tidigare ansträngningar, och att jämställdhet i nuläget inte per automatik innebär jämställdhet i framtiden.

UTGÅNGSPUNKTER

- Engagemang i LUF ska aldrig avgöras av kön.
- LUF har historiskt dominerats av killar, vilket motiverar riktade insatser för att stärka tjejers och icke-mäns deltagande och inflytande på alla nivåer.
- De vanligast förekommande jämställdhetsproblemen är sprungna ur den traditionella binära könsmaktsordningen och därför är arbetet mot denna jämställdhetspolicyns huvudsakliga fokus.
- Begreppen *tjejer* och *killar* används i denna policy för att beskriva personer födda i kvinnligt respektive manligt kodade kroppar som själva identifierar sig på detta sätt. Personer som inte identifierar sig inom dessa kategorier ska aldrig känna sig exkluderade. Policyn gäller även dem 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.

JÄMSTÄLLDHET I PRAKTIKEN

- Processen mot jämställdhet börjar redan vid rekrytering av medlemmar, fortsätter i verksamhetens utformning och arbetsgrupper, och fullföljs i nomineringar till förtroendeposter. En stor manlig övervikt i beslutsfattande organ indikerar att vissa eller samtliga delar av organisationen behöver förändras.
- Manligt engagemang präglas ofta av makt, resurser, status och karriärmöjligheter. Killar tar mer sällan administrativt ansvar om det inte följer av en specifik post, t.ex.

ordförande. Normer som gör att tjejer vantrivs ska ifrågasättas. Medlemmar som inte identifierar sig som tjejer eller killar ska alltid inkluderas.

- LUF:s jämställdhetsarbetet baseras främst på tillgänglig statistik, i dagsläget juridiskt kön via personnummer som LUF samlar in via vårt medlemsregister. I brist på ett tredje juridiskt kön är det svårt att arbeta helt inkluderande i denna fråga, men arbetet fortsätter.
- Makten måste finnas där tjejerna finns – och tjejerna där makten finns. Rekryteringen och utlysningen till både stadgeenliga och icke-stadgeenliga organ ska ske öppet och transparent. Valda organ ska alltid ha rätt att fatta beslut framför icke-valda grupper och individer.
- Beslutsorganen bör bestå av minst 40 procent av vardera könet. En jämn könsfördelning är dock inget bevis på varaktig jämställdhet, utan snarare ett resultat av tidigare arbete. Därför måste insatserna vara kontinuerliga.

LEDARSKAP OCH ORGANISATIONSKULTUR

- Alla förtroendevalda med ledande poster inom LUF ska ha kunskap om jämställdhet och förstå sitt ansvar. Att en tjej innehar en ledande post är ingen garanti för jämställdhet eftersom normer kan återskapas av alla.
- Riktade insatser kan vara nödvändiga men är inte tillräckliga. Utbildning i hur man bedriver jämställdhetsarbete för nuvarande och blivande ledare bör vara en årlig tradition.
- Organisationskulturen ska vara inkluderande, varm och tillåtande. Ingen medlem ska behöva ändra sin personlighet för att passa in eller göra sin röst hörd.
- Arbetsformer och verksamhet ska inte systematiskt gynna ett specifikt kön. Trakasserier eller normer som skapar otrygghet är aldrig acceptabla.
- Konflikthanteringen ska vara proaktiv, istället för att övertramp reaktivt bestraffas i en annars hård och exkluderande miljö.

GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER

- Jämställdhet kräver förändring både på organisatorisk nivå 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.

- LUF ska värdera individens kompetens utan att belöna beteenden som hör hemma i ett hårt och exkluderande klimat. Kulturen i förbundet ska inte präglas av ett traditionellt manligt synsätt på kompetens och förmåga.
- Att fokusera på jämställdhet mellan tjejer och killar står aldrig i motsättning till annan jämlikhetssträvan. 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 är alltid en mer jämlik organisation, och kan göra LUF till en mötesplats för alla som delar våra liberala värderingar.