



Jämlikhetspolicy

Typ	Policydokument
Beslutsdatum	2021-09-30
Beslutsfattare	Kårfullmäktige
Giltighetstid	Tillsvidare
Område	Arbetsmiljö och lika villkor



VARFÖR EN JÄMLIKHETSPOLICY?

Umeå studentkår anser att människor med olika erfarenheter och perspektiv är avgörande för att skapa det innovativa klimat som krävs för långsiktig verksamhetsmässig framgång.

Umeå studentkår strävar efter att behandla alla människor med respekt, mänsklighet och värdighet, i enlighet med våra verksamhetsprinciper.

Vi strävar efter att vara en organisation med stor mångfald samt att uppfattas som en attraktiv, utvecklande arbetsplats och organisation.

Som en organisation vilket samlar och företräder studenter under studietiden vet vi att vår framgång ligger i mångfalden och kompetensen hos våra företrädare och anställda. Med mångfald menar vi på Umeå studentkår de olikheter som gör oss alla unika. Detta innefattar ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt funktionsnedsättning eller funktionsvariation, ekonomiska förutsättningar, samt i sätt att tänka och agera.

Policyn är en avsiktsförklaring för att styra vår organisation i en önskad riktning. För att få verktyg över hur en konkret kan arbeta med dessa frågor inom vår organisation finns en jämlikhetsplan med utbildningsmaterial.

VAD POLICYN INBEGRIPER

Umeå studentkår är en organisation med stor mångfald av medlemmar. Dessa kan ha olika sociala och ekonomiska bakgrunder, eller nationalitet. Vi verkar alltså i en så kallad heterogen miljö.

Detta skapar goda förutsättningar för en organisation med brett deltagande. En folkrörelse där olika röster hörs, och deltar i att påverka verksamheten. För att möjliggöra detta krävs förståelse och ömsesidig respekt inom organisation. Något som kräver kunskap om varandra!

Nedanstående begreppsbeskrivningar är tänkta att ge en förståelse för faktorer som existerar och samverkar inom Umeå studentkårs organisation. Genom att ge en kort beskrivning av dessa faktorer med ett tillhörande exempel så möjliggör öppnandet för diskussioner om förutsättningar för jämlikhet i vår organisation.

Begreppsbeskrivningarna är i grunden baserade på diskrimineringsgrunderna enligt lag men vi har valt att lägga till ekonomiska förutsättningar. Detta då målgruppen i Umeå studentkårs verksamhet i stor utsträckning har en mer ansträngd ekonomi än andra målgrupper i samhället. Vi har också valt att ta med definition av sexuella trakasserier samt definition av trakasserier.

Denna jämlikhetspolicy har även en bredare definition av kön än i lagens mening genom användandet av begreppen *könsidentitet* och *könsuttryck*. Detta innebär att vi inkluderar även de personer som inte tillhör kategorin man eller kategorin kvinna.

VI SKA ARBETA MED ATT:

- Tillse att organisationen uppfattas som tillgänglig och trygg för medlemmar och studenter.
- Arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation, och arbetsförhållanden ordnas så att de lämpar sig för samtliga anställda och medlemmar.
- Underlätta för alla medarbetare samt förtroendevalda att förena uppdrag och föräldraskap.
- Förebygga och förhindra diskriminering samt trakasserier. Vi accepterar inte ett otillbörligt uppträdande som kan kränka medlemmar, förtroendevalda eller medarbetares integritet.
- Utreda alla fall av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen och i organisationen. Samt därefter vidta lämpliga åtgärder för att stävja och förebygga sådana.

- Utveckla och utbilda organisationen för att kunna bedriva ett långsiktigt arbete med jämlikhet och inkludering.
- Aktivt verka för en jämnare könsfördelning och ökad mångfald inom våra verksamheter. Vid tillsättandet av tjänster och uppdrag ska man verka för att i så stor utsträckning som möjligt avspegla organisationens sammansättning i stort.
- Erbjud alla medarbetare och arvoderade lön och villkor på lika grunder.
- Genom verksamhetsanpassad planering omsätta jämlikhetspolicyn i en fungerande praktik inom organisationen.

BEGREPPSBESKRIVNINGAR

Könsidentitet eller könsuttryck: Med könsidentitet menas det kön som en person identifierar sig som. Könsuttryck handlar om hur en person uttrycker sitt kön genom attribut, exempelvis hur man klär sig eller frisyren. I vår organisation ska vi tänka på att exempelvis inte anta någon kunna genomföra vissa uppgifter baserat på en persons könsidentitet eller förlöjliga någon utifrån hur en person klätt sig.

Etnisk tillhörighet: Med etnisk tillhörighet menas att någon tillhör en grupp av personer som har samma ursprung nationellt eller etniskt, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har minst en etnisk tillhörighet, det kan handla om att exempelvis identifiera sig som somalier/rom/same eller svensk. I vår organisation ska vi tänka på att exempelvis inte uttrycka oss illa om någon baserat på en persons etnicitet eller hudfärg.

Religion eller annan trosuppfattning: Med religion menas en religiös åskådning såsom exempelvis islam, judendom eller animism. Med annan trosuppfattning menas övertygelser som har samband eller grund i en religiös åskådning, såsom ateism eller agnosticism. I vår organisation ska vi tänka på att exempelvis inte uttrycka oss illa om någon baserat på en persons religiösa åskådning eller trosuppfattning.

Funktionsnedsättning eller funktionsvariation: Här avser vi bristande tillgänglighet som gör att person med kognitiv eller fysisk funktionsvariation missgynnas och inte kan delta på samma premisser som personer utan just den funktionsvariationen. I vår organisation ska vi tänka på att exempelvis säkerställa så att alla deltagande i aktiviteter kan komma in i och nyttja dem lokalerna som används vid aktiviteter och att hänsyn tas till kognitiva förutsättningar för deltagande vid exempelvis föreläsningar.

Sexuell läggning: Med sexuell läggning menas vilka/vem en person attraheras av eller blir kär i. I vår organisation ska vi tänka på att exempelvis inte uttrycka oss fördomsfullt om någon baserat på en persons sexualitet eller använda någons sexualitet som ett skällsord.

Ålder: Med åldern menas den uppnådda levnadslängden. I vår organisation ska vi tänka på att exempelvis låta personer delta eller väljas baserat på meriter istället för ålder.

Ekonomiska förutsättningar: Med ekonomiska förutsättningar menas att inom Umeå studentkårs verksamhet beakta vilka kostnader som påförs medlemmar för deras deltagande. I vår organisation ska vi tänka på att exempelvis alltid eftersträva en sund prisnivå vid sittningar, tävlingar eller andra aktiviteter som arrangeras.

Sexuella trakasserier: Med sexuella trakasserier menas ageranden av sexuell natur som kränker någons värdighet. I vår organisation ska vi tänka på att exempelvis inte göra sexuella anspelningar utan mottagarens samtycke.

Trakasserier: Med trakasserier menas ett uppträdande som kränker någons värdighet som kan sättas i samband med diskrimineringsgrunderna. I vår organisation ska vi tänka på att exempelvis inte uttrycka oss nedlåtande om en person baserat på personens kön eller etnicitet.