

Jämlikhetsplan

Antagen på årsmöte 2017-XX-XX

Introduktion

En värdegrund är en viktig grund att ha i en organisation för att göra klart och tydligt vilka värderingar vi strävar efter att ha. Men det kan kännas diffust med de stora och breda ord som bygger en värdegrund och ofta uppkommer frågan om *hur* vi egentligen ska jobba för att förverkliga de utopiska målen. Att ha en mer strategisk plan vid sidan av värdegrunden kan därför hjälpa organisationen att faktiskt jobba framåt i sitt inkluderingsarbete – istället för att värdegrunden glöms bort som ännu ett dokument i en mapp någonstans.

Jämlikhetsplanen är uppbyggd på ett liknande sätt som värdegrunden men innehåller fler begreppsförklaringar och mer djupgående förslag på hur arbetet ska utföras.

Diskriminering – Att sträva efter en nolltolerans gällande diskriminering i en organisation är viktigt även om det ibland kan kännas omöjligt att uppnå. Självfallet är organisationen en del i ett större samhälle som i sig är genomsyrat av olika former av direkt¹ eller indirekt diskriminering². De former av diskriminering som nämns i värdegrunden är: rasism, sexism, funkfobi samt homofobi. Dessa begrepp kan innebära många saker men för att försöka ge en grundläggande bild har arbetsgruppen för jämlikhetsplanen valt att definiera dem så här:

¹ Direkt diskriminering kan förklaras som att någon missgynnas eller behandlas sämre som en direkt följd av en regel eller ett bemötande. Alltså att det görs skillnad mellan människor explicit.

² Indirekt diskriminering är en följd av en regel eller ett bemötande som verkar neutralt men som i sin praktik missgynnar vissa. Då kan regeln eller bemötandet vara diskriminerande trots att det är samma regel som gäller för alla.

Rasism – Att bli olika behandlad eller känna sig exkluderad på grund av etnisk härkomst, hudfärg, religion eller nationstillhörighet.

Sexism – Att bli olika behandlad eller känna sig exkluderad på grund av sin könstillhörighet eller identifikation.

Transfobi – Att bli olika behandlad eller känna sig exkluderad på grund av gränsöverskridande könsidentitet eller uttryck.

Funkfobi – Att bli olika behandlad eller känna sig exkluderad på grund av sin fysiska eller mentala förmåga eller möjlighet.

Homofobi – Att bli olika behandlad eller känna sig exkluderad på grund av sin sexuella läggning.

Det är viktigt att alla medlemmar i organisationen känner sig trygga med att diskutera fall av diskriminering både på sin lokala station men även med styrelsen för SRS. Ibland kan det hända att regler eller vanor missgynnar vissa människor utan att det var menat att bli så, då är det viktigt att vara öppen inför människors upplevelser av exkludering och efter det försöka anpassa sina regler eller vanor på stationen.

SRS styrelse uppmanar alla stationer att i ett förebyggande arbete försöka kartlägga situationen på den egna stationen för att försöka hitta och motverka olika former av diskriminerande regler eller vanor. En kartläggning kan t.ex. gå ut på att diskutera med medlemmarna hur de känner att jämlikheten är på stationen, kartlägga representationen på olika poster bland medlemmarna totalt eller att se över den fysiska tillgängligheten i lokalerna och se om något kan förbättras.

Mångfald – Ett led i arbetet för att motverka diskriminering är att jobba för en organisation som strävar efter mångfald bland sina medlemmar. Det är lätt hänt att medlemmarna inom en organisation och dess styrelse/ledningsgrupp rekryteras inom relativt slutna kluster.

SRS styrelse uppmuntrar alla lokalstationer att göra en bred rekrytering och söka sig till andra målgrupper än de som kanske självklart söker sig till studentradion. Det kan t.ex. göras genom att försöka marknadsföra sig på fler och/eller andra platser. Genom att arbeta med att göra SRS till en organisation där mångfald uppmuntras kan vi möjliggöra för alla att känna att de har en självklar plats i vår organisation.

Ett annat mål i arbetet för mångfald sker inom SRS egna styrelse där de lokala stationerna, styrelsen samt valberedningen ska arbeta aktivt för att alla stationer, stora som små, ska ha möjlighet och känna sig välkomna som representanter i styrelsen.

Språk och språkbruk – Val av språkbruk är en viktig del i att känna sig inkluderad eller exkluderad i sociala sammanhang. Beskrivningar av arrangemang, poster och stadgar är alla exempel där det är viktigt att respektera och se alla. Inom SRS väljer vi därför i möjligaste mån alternativ som inkluderar alla oavsett könstillhörighet, sexuell läggning eller funktion. Ett exempel på exkluderande språkbruk skulle kunna vara att det i stadgar enbart förekommer manligt pronomen "han" eller att intervjuade av en valberedning antas ha en viss könstillhörighet på grund av namn eller utseende. SRS styrelse uppmuntrar alla stationer att se över stadgar, dokument och vanor som produceras på stationerna.

Det är styrelsens förhoppning att så få som möjligt ska känna sig exkluderade från SRS verksamhet på grund av bristande språkkunskaper i svenska. Styrelsen uppmuntrar alla stationer att vid behov göra information på exempelvis engelska tillgänglig, men förstår även att detta är en fråga om resurser hos stationen.

Tillgänglighet – SRS strävar efter att vara en tillgänglig organisation där alla ska ha möjligheten att delta på samma villkor. En viktig aspekt av arbetet för att göra SRS och våra lokalstationer tillgängliga för alla är att inte utgå från att alla medlemmar har samma fysiska möjligheter. Som ovan nämnt kan det vara en god idé att se över den fysiska tillgängligheten på sin station om det finns något som kan förbättras för att möjliggöra för fler att vistas i lokalerna. En god praxis är att inkludera information om tillgänglighet i kallelser till möten, exempelvis ifall det finns möjlighet att komma dit med rullstol eller om det finns hörslinga tillgängligt.

Interdemokrati – Att kunna engagera sig och göra sin röst hörd börjar med kunskap. För att kunna delta i de demokratiska processer som sker inom organisationen krävs att alla har samma kunskaper kring t.ex. hur ett stormöte går till eller hur en skriver en motion. Det är styrelsens och de lokala stationernas gemensamma ansvar att se

till att kunskapen kring SRS demokratiska processer är tillgängliga för alla. Transparens är en central del av interndemokratin och SRS styrelse bör sträva efter att främja ökad transparens mellan styrelsen och dess medlemsföreningar och medlemmar. Gemensamt ska vi motverka att kunskap enbart ärvs ner inom stationerna och att det krävs förkunskaper för att kunna delta i beslut. Representanter från alla stationer, stora som små, ska känna att de har en självklar röst inom organisationen samt en självklar plats att engagera sig inom styrelsen utan att förkunskaper krävs.

Slutligen tåls det att sägas att enbart hävda att en organisation är demokratisk inte automatiskt gör den demokratisk. Arbetet och utvecklingen av interndemokrati måste vara pågående och måste även tillåta kritik, synpunkter och diskussion.

Kunskaps- och informationsspridning – Styrelsen ska fortsätta arbeta med att öka förutsättningen för jämlikhet inom organisationen. Värdegrunden och jämlikhetsplanen är ett första steg mot att verka för att studentradiosverige blir så öppet som det kan bli för olikheter. Låt er stations mångfald, olikheter och öppenhet synas i det informationsmaterial ni producerar! Något en kan jobba med på stationerna är dels att se över hur kunskaperna kring jämlikhet ser ut, kanske anordna temakvällar och ta hjälp av styrelsen.

Inom SRS styrelse skall ett fortlöpande förbättringsarbete ske med att effektivt sprida information och kunskap mellan styrelsen och stationerna för att försöka jämna ut avstånd inom organisationen. Varje enskild medlem ska känna sig välkommen att höra av sig direkt till styrelsen med frågor eller förslag för organisationen

Stöd – Att starta ett jämlikhetsarbete kan kännas svårt och stort. Kanske finns det ingen annan på just din station som är intresserad av dessa frågor eller kanske möter du rentav på motstånd? Styrelsens önskan är att detta dokument kan tjäna till ett sorts stöd för varje enskild medlem eller station som önskar utveckla och förbättra sin inkludering och sitt jämlikhetsarbete. Den ska fylla funktionen av ett stöd och en grund för det jämlikhets- och inkluderingsarbete som styrelsen uppmuntrar på varje lokal station.

Den som känner sig intresserad av att starta upp ett jämlikhetsarbete på sin station eller för SRS i stort är alltid välkommen att höra av sig till styrelsen för att få stöd från antingen styrelsemedlemmar eller medlemmar från andra stationer över landet. Självklart gäller detta även om en enskild medlem känner sig diskriminerad eller exkluderad på sin station och behöver stöd från styrelsen.

Slutligen är det styrelsens önskan att SRS värdegrund även kan användas som värdegrund på den enskilda stationen genom att helt enkelt byta ut "SRS" mot stationens eget namn. Det kan vara en god början till en diskussion kring jämlikhet och inkludering på just din station att påbörja diskussionen om att anta en egen värdegrund på lokal nivå.