

PMU:s policy för jämställdhet

Antagningsdatum 2018-03-23

Introduktion

Denna policy beskriver PMU:s syn på jämställdhet och ger vägledande principer för arbetet, där det övergripande målet är upprättade relationer mellan människor och ett jämställt samhälle byggt på tillit, fred och rättvisa.

Som trosbaserad organisation menar PMU att Guds intention var, och är, jämställda relationer mellan människor, inom familjen och i samhället. Brist på jämställdhet mellan kvinnor och män, patriarkala strukturer och det direkta och strukturella våld som finns i dag är en konsekvens av brustna relationer. PMU menar att varje människa är skapad till Guds avbild och att varje individ har ett unikt och okränkbart värde, oavsett biologiskt kön, könsidentitet eller sexuell läggning. Vi har tillsammans fått ett ansvar att förvalta skapelsen. Detta innebär att vi tillsammans måste arbeta för att återupprätta relationer människor emellan. Jämställdhet är en grundförutsättning för ett samhälle utan fattigdom där varje individ får utvecklas och uppleva välmående och där mänskliga rättigheter respekteras och realiserar.

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma möjligheter att forma samhället och sina egna liv. Stereotypa könsroller begränsar kvinnor, män, flickor och pojkar på olika sätt och hindrar vår gemensamma utveckling. På alla platser där PMU arbetar ser vi olika former av diskriminering på grund av könstillhörighet. Vi ser också stereotypa könsroller, ojämlig fördelning av makt och resurser samt könsbaserat våld. PMU konstaterar att detta bottenar i maktstrukturer där mäns makt över kvinnor är dominerande och patriarkala¹ värderingar styr kultur, religion och traditioner. Både män och kvinnor bidrar till att upprätthålla ojämlika strukturer. Dessa strukturer är globala men förändras över tid och tar sig olika uttryck på olika platser. Gemensamt är att vi behöver utmana stereotypa föreställningar om vad det innebär att vara man och kvinna, flicka och pojke, samt stärka kvinnors och flickors aktörskap och mobilisering, så att alla människor, oavsett kön, är fria att forma sina egna liv och bidra till samhällsutvecklingen. Särskilt viktigt är att utmana destruktiva föreställningar om manlighet och maskulinitet. Att identifiera dessa strukturer är ett första steg för att sedan kunna arbeta aktivt för förändring. Det är också viktigt att göra en bredare analys som tar hänsyn till hur olika former av diskriminering samspelar.

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, konventionen om avskaffande av diskriminering av kvinnor (CEDAW) och Agenda 2030 ger oss ett globalt ramverk för arbetet med att tillgodose alla människors lika rättigheter, oavsett kön. Genom FN:s resolution 1325 har vi också ett konkret verktyg för att stärka kvinnors aktörskap och deltagande i fredsprocesser. PMU är del av den globala pingströrelsen, som med lokal förankring och breda nätverk, har stora möjligheter att vara en stark röst och aktör för jämställdhet på flera olika nivåer i samhället. PMU vill därför aktivt arbeta för

¹ Patriarkat av grekiskans (patriarkhēs, "fadersvälde") är ett samhällssystem där män har den primära makten och de flesta ledande positioner inom politiska, ekonomiska, religiösa, sociala, och finansiella institutioner domineras av män.

jämställdhet på individuell nivå, i civilsamhället och på institutionell nivå och vill genom arbetet nå såväl rättighets- som skyldighetsbärare.

Vägledande principer

Policyn gäller för all PMU:s personal på huvudkontor och regionkontor, samt inom alla insatser och program med PMU-stöd. Policyn ska vägleda hur organisationsstrukturer och system utformas och hur prioriteringar görs inom insatser både i Sverige och globalt. I PMU:s arbete för ett jämställt samhälle är principerna nedan styrande.

Övergripande:

PMU anser att alla människor oavsett kön ska ha lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Människor ska inte bedömas och värderas olika efter kön. I vår verksamhet ska alla människors erfarenheter, synsätt och kapacitet tas till vara. Arbetet utgår från rättighetsperspektivet där deltagande, icke-diskriminering, transparens och ansvarsutkrävande är nyckelord.

PMU:s egen organisation:

- PMU:s mål är en jämn fördelning mellan kvinnor och män i ledningen samt i övriga funktioner.*
- Omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män med likvärdiga tjänster är oacceptabla.*
- PMU ska vara en arbetsplats där alla känner sig trygga och respekterade. Sexistiska och/eller andra diskriminerande uttryck och sexuella trakasserier är oacceptabelt.*
- PMU ska vara en arbetsplats med flexibla arbetstider som möjliggör balans mellan arbete och familj för både kvinnor och män. *
- PMU strävar efter jämställd representation vid externa möten och vid resor och partnerbesök.
- I strävan efter att förbättra verksamheten ska PMU skapa utrymme för kapacitetsutveckling inom jämställdhetsområdet.
- PMU ska använda ett inkluderande språk i all information och kommunikation. Utifrån målgrupp och syfte med kommunikationen gör vi medvetna val och analyser av vilka ord, begrepp och bilder som vi använder i relation till hur de förstärker eller utmanar stereotypa bilder av kvinnor, män, flickor och pojkar.

** Alla dessa punkter finns med i Pingsts jämställdhetsplan, men tas också upp här för att underlätta operationalisering och uppföljning för PMU.*

I utvecklingsarbetet och humanitära insatser:

- Jämställdhet är en av PMU:s tematiska prioriteringar och ett genusperspektiv ska integreras i alla insatser som PMU genomför eller stödjer oavsett huvudsaklig tematisk inriktning.
- Genus- och maktanalys är obligatoriskt i alla insatser som PMU stödjer. I planering av en insats ska kvinnors och flickors såväl som mäns och pojkars situation, ställning och levnadsförhållanden analyseras i förhållande till projektet. Analysen ska sedan tas med i utformningen av projektet. För exempel på hur en genusanalys kan utformas, se PMU:s fördjupningsmaterial om jämställdhet.

- Där det är möjligt ska resultat rapporteras i köns- och åldersuppdelade kategorier för att underlätta analysen av resultat ur ett jämställdhetsperspektiv. Både kvinnor och män (flickor och pojkar) bör inkluderas i målgruppen. Män och pojkar såväl som flickor och kvinnor begränsas av stereotypa könsroller. En viktig del i jämställdhetsarbetet är därför att ifrågasätta och utmana destruktiva könsroller. Att ensidigt fokusera på kvinnor riskerar att leda till konflikter då kvinnor sedan förväntas bära ansvaret att kräva sina rättigheter i kontexter där männen kan känna sig hotade.
- Insatser som stärker kvinnors och flickors ställning och aktörskap ska prioriteras, och kvinnors och flickors perspektiv ska vara en del av all projektutformning och bedömning. Vi behöver arbeta med att förändra attityder och beteenden hos män och pojkar för att öka kvinnors och flickors möjlighet att styra sina egna liv.
- Våra förutsättningar och möjligheter i livet begränsas inte bara av kön. Därför är det viktigt att vi gör en analys också utifrån andra diskrimineringsgrunder där vi tar hänsyn till att män och kvinnor inte är homogena grupper. T.ex. kan ålder, etnicitet, socio-ekonomisk ställning och funktionsvariationer påverka en människas möjligheter.
- I strävan att förbättra verksamheten vill PMU skapa utrymme för kapacitetsutveckling för partner, och fortsatt dialog för lärande, både inom organisationen och i insatser inom jämställdhetsområdet.

Ansvar och uppföljning

PMU:s ledning är övergripande ansvarig för arbetet med jämställdhet i verksamheten. All personal ansvarar för att känna till policyn och dess innehåll samt för att bidra till operationalisering genom respektive arbetsuppgifter. I de fall policyn inte efterlevs följs detta upp i första hand genom samtal och dialog med den berörda individen eller organisationen.

Alla människors lika rättigheter och möjligheter är ett område som aldrig kan tas för självklart och som därför ständigt måste erövras. Därför ämnar PMU hålla samtalet levande, internt och i partnerdialog, så att vi gemensamt utmanas och utvecklas. Policyn följs upp enligt övergripande rutiner för policyer.

Centrala begrepp i jämställdhetsarbetet

Diskriminering betyder att en person ges sämre förutsättningar eller särbehandlas på grund av t.ex. biologiskt kön, könsidentitet, etnicitet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

Genus är den kulturella och sociala förståelsen av de biologiska skillnaderna mellan könen. Det betyder att genus beskriver de föreställningar vi har om hur män respektive kvinnor bör vara och bete sig. Genus är inte statiskt utan föränderligt över tid och rum.

Genusanalys betyder att analysera en situation, kontext eller material utifrån ett genusperspektiv. Det är en metod för att förstå kvinnors och mäns, pojkars och flickors situation inom områden som till exempel arbetsfördelning, beslutsfattande, tillgång till och kontroll över resurser, legala och religiösa system, normer och attityder.

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma möjligheter att forma samhället och sina egna liv. Detta inkluderar områden som makt, inflytande, ekonomi, utbildning, arbete och fysisk integritet.

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhet ska beaktas i varje beslut som tas i en organisation så att jämställdhet inte blir ett extra tillägg utan något som genomsyrar hela organisationen.

Stereotypa könsroller är de förväntade sociala och kulturella skillnaderna mellan kvinnor och män, till exempel hur vi förväntas klä oss, vad vi förväntas vara intresserade av och vad vi förväntas arbeta med.

Patriarkat beskriver ett samhälle där män har makt över kvinnor och barn.

Maktstrukturer beskriver hur makt och auktoritet är distribuerad mellan människor i ett visst sammanhang.

Biologiskt kön utgörs av yttre könsorgan, inre könsorgan, kromosomer och hormoner.

Sexism innebär fördomsladdad diskriminering, förtryck eller utnyttjande av människor på grund av könstillhörighet, könsidentitet och könsuttryck.

Stereotyp är en förenklad bild av "den andre" som reducerar människor till ett fåtal egenskaper baserat på t.ex. biologiskt kön, könsidentitet, etnicitet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

För en utökad ordlista, teologisk reflektion, fördjupningar och konkreta förslag på hur jämställdhetsarbetet kan tas vidare, se PMU:s fördjupningsmaterial för jämställdhet.