

JÄMSTÄLLDHETSPOLICY

Distriktsstyrelsen har haft årsmötets uppdrag att ta fram ett förslag till jämställdhetspolicy. Nedan följer styrelsens förslag:

Jämställdhetspolicy

för Svenska Missionskyrkan/SMU i Mälardalen

TEOLOGISK GRUND

Den kristna kyrkan är bärare av ett budskap om alla människors – kvinnors och mäns – lika värde, om jämlikhet och jämställdhet. Detta budskap är grundat i kristen skapelse- och människosyn, men också i gudsbilden och buskapet om försoning och återupprättade relationer.

”Och Gud skapade människan till sin avbild, till Guds avbild skapade han henne, till man och kvinna skapade han dem” (1 Mos 1:27). Det är inte bara det ena könet utan båda tillsammans som utgör Guds avbild. Var för sig men också tillsammans och i ömsesidighet avspeglar kvinna och man Gud och Guds kärlek.

Från Gamla testamentets skapelseberättelse går en linje till Nya testamentets texter om den nya skapelsen i Kristus, t.ex. i aposteln Paulus brev till de kristna i Galatien: *”Nu är ingen längre jude eller grek, slav eller fri, man eller kvinna. Alla är ni ett i Kristus” (Gal 3:28)*

Ur denna grundsyn kommer en övertygelse att en ömsesidighet, där mäns och kvinnors erfarenheter tas till vara på lika villkor, leder kyrkan till en djupare förståelse av vem Gud är och vad Gud vill. En sådan ömsesidighet gör kyrkan mer lämpad att vittna om Gud i världen.

Arbetet för jämställdhet mellan kvinna och man är därför en förpliktelse som hör samman med kyrkans egen identitet, enhet och trovärdighet. Det är centralt för alla kyrkor, och alldeles särskilt för kyrkor tillhöriga Sveriges Kristna Råd, som antagit en jämställdhetspolicy där detta slås fast. Både som kyrka i allmänhet, och som medlem av Sveriges Kristna Råd, är alltså Missionskyrkan förpliktad till ett sådant jämställdhetsarbete. Och därmed också distriktet i Mälardalen.

GRUNDLÄGGANDE SYFTEN

Jämställdhetsarbetet i Mälardalsdistriktet har två grundläggande syften:

- Att skapa förutsättningar för att kvinnor och män ges samma möjlighet att aktivt kunna delta i distriktets verksamhet, på samma villkor och på alla nivåer.
Att distriktets arbete skall bidra till en utveckling mot större jämställdhet i kultur, attityder och tänkande, både inom organisationen och i det omgivande samhället.

POLICYNS OMFATTNING

Ett jämställdhetsarbete kan tydliggöras i skrivningar och måldokument, men det *äger rum* inom ramen för det löpande arbetet, på alla nivåer i organisationen. Det är därför viktigt att jämställdhetsaspekten

alltid finns med vid alla val och tillsättningar, och vid beslut om arbetsorganisation, arbetsmiljö, lönesättning, rekrytering, utbildning och annan utveckling. Detta gäller både i personalfrågor, och i frågor som berör ideellt engagerade.

På samma sätt bör jämställdhetsaspekten alltid finnas med i idé- och innehållsdiskussioner vid all verksamhetsplanering. Distriktet skall också aktivt verka för att sprida ett sådant synsätt till övriga delar av organisationen och kyrkan.

POLICYNS TILLÄMPNING

Mälardalsdistriktets jämställdhetspolicy innebär bland annat:

- Jämställdhet skall råda i styrelser och andra demokratiskt valda organ.
- Det skall finnas en medveten strävan att jämställdhet råder bland distriktets och församlingarnas/föreningarnas anställda. Detta betyder bland annat en strävan efter jämn könsfördelning, och en lönesättning som baseras på kompetens och duglighet.
- Arbetsmetoder, organisation och arbetsförhållanden skall utformas så att de lämpar sig för både kvinnor och män.
- Den ”checklista” som alltid går igenom av arbetsgrupper, utskott och andra ansvariga inom distriktet (budget, information, målgrupper etc...) skall alltid också innehålla jämställdhetsaspekten.
- Inom distriktet skall nolltolerans gälla vad gäller sexuella trakasserier.
Svenska Missionskyrkan/SMU i Mälardalen skall sträva efter att vara en aktiv part i arbetet för jämställdhet i samhället.

DISTRIKTET SOM ARBETSGIVARE

Minst vart tredje år skall en kartläggning genomföras av jämställdhetssituationen inom distriktets arbetslag. Denna kartläggning skall bland annat ta upp:

- Arbetsförhållanden
- Utvecklingsmöjligheter
- Lönesättning

Rekrytering och könsfördelning

ANSVAR OCH UPPFÖLJNING

Huvudansvaret för uppföljning och revidering av jämställdhetsarbetet ligger på distriktsstyrelsen.

Jämställdhetspolicyn antagen av årsmötet ... den ...