



## Jämställdhetspolicy för Ålands Sång- och Musikförbund r f (ÅSMF) (fastställd vid förbundsdagen 15.04 2011)

*Med jämställdhetspolicy avses förbundets och medlemsföreningarnas förhållningssätt till jämställdhet.*

### **Bakgrund**

Ålands- Sång och Musikförbund r f (ÅSMF) har som mål att väcka och utveckla intresset för sång och musik och fyller sin uppgift

- genom undervisning och handledning i sång och musik
- genom anordnande av kurser i sång och musik
- genom arrangerande av konserter och musikfester

(ÅSMF:s stadgar §§ 1-2)

ÅSMF:s verksamhet omfattar barn-, ungdoms- och vuxenverksamhet inom musik där styrelse, ledare, aktiva och föräldrar och har en stor och viktig kulturell uppgift att fylla i samhället.

Denna jämställdhetspolicy kompletterar förbundets övriga dokument som antagna stadgar, verksamhetsprogram, budget och drogpolicy.

### **Syfte**

Syftet med vår jämställdhetspolicy är att verka för en jämställd musikmiljö där flickor och pojkar, kvinnor och män skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter och kunna dela på inflytande och ansvar. Vi vill vara en god förebild för musikverksamheten på Åland. Policyn omfattar alla sångare, musiker/musikanter, ledare, dirigenter samt dem som har andra uppdrag inom förbundet.

### **Mål**

ÅSMF skall vara ett förbund som attraherar både flickor och pojkar, kvinnor och män att delta i vår gemensamma verksamhet under samma förutsättningar.

Resurstilldelningen skall vara könsneutral.

### **Metod**

Kontinuerlig utbildning är en viktig metod för att motivera och stärka förbundets jämställdhetsarbete. Alla ledare och aktiva har en viktig roll i att se över och föreslå förbättringar. Genom att stötta och inspirera varandra tar alla sitt ansvar i jämställdhetsarbetet.

## **Kunskap och kompetens**

### *Kunskap*

Alla som deltar i ÅSMF:s verksamhet skall ha grundläggande kunskap om jämställdhet och förbundets jämställdhetspolicy.

### *Kompetenshöjning*

Såväl kvinnliga som manliga medlemmar inom förbundet skall få samma möjligheter till kompetenshöjning inom jämställdhet.

Viljan att utbilda sig skall bemötas positivt.

## **Sexuella trakasserier**

Med sexuella trakasserier avses ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker medlemmarnas integritet.

Inom ÅSMF accepterar vi inte att någon utsätts för sexuella trakasserier på grund av kön. Vid förekomst av ovanstående kan den drabbade vända sig antingen till ordföranden eller till en annan styrelsemedlem.

Styrelsen skall i sådant fall omgående utreda omständigheterna och vidta åtgärder så snart en anmälan inkommit.

## **Rekrytering**

Vid rekryteringar av styrelseledamöter och övriga förtroendevalda skall jämställdhetsperspektivet beaktas i rekryteringsprocessen.

Nya ledare skall informeras om vilka rutiner som gäller inom ÅSMF.

## **Översyn av jämställdhetspolicy**

Jämställdhetspolicyen skall ses över regelbundet och ändringar kan göras på förslag i samband med ett förbundsmöte.

## **Ansvarig**

Ytterst ansvarig för att jämställdhetspolicyen följs är förbundets styrelse.

Jämställdhetsarbetet skall hållas levande och förankrat i verksamheten så att det inte står och faller med några få personer.