



Upprättad den 28 april 2017

## Mångfaldhetspolicy KompetensCenter Idéburna Malmö

### *Jämställdhet och tillgänglighet*

KC Malmö är ett ESF projekt med fokus på kompetens och idéburna organisationer samt dess anställda och förtroendevalda. KC Malmö är en arbetsplats där alla anställda och deltagare oavsett kön har samma möjligheter och förutsättningar att delta i aktiviteter och verksamheter som arrangeras av KC Malmö.

Vårt förhållningssätt präglas av respekt för olika åsikter och därmed fri från diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, könsöverskridande identitet eller uttryck, religionstillhörighet, sexuell läggning eller ålder.

KC Malmö kommer att ta fram en mall med handlingsplan för vad som gäller vid sexuella trakasserier, kränkande särbehandling som ideella föreningar kan använda.

I vår verksamhet har vi ett medvetet och aktivt förhållningssätt till genusfrågor och där bemötandet inte avgörs på grund av om du är kvinna eller man.

Utan jämställdhetsperspektiv genomsyrar beslutsfattandet på alla nivåer och omfattar alla delar av KC Malmö verksamhet. Det innebär att jämställdhetsperspektivet ingår i verksamhetens ordinarie struktur och på så sätt finns det med i dagliga arbetet för att motverka att det ses som ett sidospår och en separat fråga. Våra anlitade föreläsare får information om detta.

Ansvar för jämställdhetsarbetet på KC Malmö är i första hand projektledare och projektledningen. I andra hand bär samtlig personal ett ansvar för att vara medvetna och aktiva i vårt förhållningssätt till genusfrågor. KC Malmö ska inom samtliga arbetsgrupper från ledningsgrupp till arbetslag sträva efter en jämn könsfördelning samt mångfald.

### **Styrgrupp**

KC Malmö har en styrgrupp där det finns representanter för samtliga samverkare samt ledningsgruppen. Styrgruppens uppgift är att följa verksamhetens planering, genomförande och uppföljning och på så sätt vara en kvalitetsgaranti.

### **Jämn könsfördelning**

I projektet strävas det att i möjligaste mån få en så jämn könsfördelning bland deltagare som möjligt.

### **Verksamhetsinnehåll**

Varje anställd ska se till att möten och aktiviteter till innehåll och uppläggning präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Utöver detta finns jämställdhet med som grundläggande innehåll tillsammans med tillgängligt, icke diskriminerande och hållbart.



## Tillgänglighet

är för oss en förutsättning för full delaktighet i samhället för kvinnor, män, flickor och pojkar med funktionsvariationer. Bygget av ett tillgängligare samhälle är för oss en del i processen för hållbar utveckling. Därför har vi under planering och analysfasen kommit fram till att utformning av tillgänglighets planen ska anpassas utifrån ifrån följande perspektiv:

- **Fysisk tillgänglighet** både inom- och utomhusmiljöer är anpassade för deltagare med funktionsvariationer. Vi vill att alla våra deltagare ska kunna ta sig fram i byggnader, ta sig till och från och delta i våra aktiviteter. Vi har även tagit hänsyn till att våra aktivers byggnationer är fri från allergiframkallande ämnen. Därutöver ser vi alltid till att det finns alternativ kost för personer som har särskilda behov när det gäller mat.
- **Kommunikativ tillgänglighet.** Vi ser även att ibland kan det behövas hjälpmedel för att kommunikationen ska fungera människor emellan. Därför kommer vi vid de tillfällen där behovet finns att bestå med att det finnas tolkar, god akustik och belysning när så behövs. Våra sidor på socialmedia kommer att vara utformade så att de är tillgängliga även för personer med funktionsvariationer.
- **Informativ tillgänglighet** För oss är det viktigt att alla deltagare måste kunna ta del av information av olika slag. Därför är allt vi trycker och digital information vara så tydligt utformad, översättning kan i vissa sammanhang av information kompletteras.