

Jämställdhetspolicy och -plan för Ålands projektkör r.f.

Antagen av styrelsen den 09.07.2025

1. Bakgrund

Ålands projektkör r.f. är en scenisk kör som har som mål att driva utvecklingen av körsången på Åland genom musikaliskt och sceniskt nyskapande. Vår verksamhet bygger på de tre kärnvärdena: **glädje, gemenskap och kvalitet**. En förutsättning för att vi ska kunna uppnå våra konstnärliga mål och leva upp till våra värderingar är en miljö där alla känner sig trygga, välkomna och respekterade.

2. Syfte

Syftet med detta dokument är att värna om våra medlemmar samt säkerställa och aktivt främja en trygg, jämställd och inkluderande miljö för alla som deltar i Ålands projektkörs verksamhet. Dokumentet fungerar både som en övergripande policy och omfattar en konkret, årlig handlingsplan för vårt jämställdhetsarbete. Vi vill garantera att alla medlemmar har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Polycyn omfattar alla medlemmar, den konstnärliga ledningen, styrelsen samt alla som deltar i eller arbetar med våra produktioner (t.ex. gästartister, musiker, tekniker och medhjälpare) i samband med all verksamhet som arrangeras av Ålands projektkör, inklusive repetitioner, konserter, resor, läger och sociala sammankomster.

3. Mål

Ålands projektkör ska vara en förening där:

- Verksamheten är fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.
- Alla medlemmar känner sig sedda, hörda, respekterade och kan utvecklas.
- Resurser, ansvar och inflytande fördelas rättvist och jämställt.
- Ett jämställdhetsperspektiv beaktas i allt från styrelsearbete till konstnärliga val.

4. Trakasserier och kränkande särbehandling

Ålands projektkör har **nolltolerans** mot alla former av trakasserier och kränkande särbehandling.

Handlingsplan vid misstanke om trakasserier:

1. Den som känner sig utsatt eller som uppmärksammar att någon annan blir utsatt, uppmanas att kontakta föreningens ordförande eller annan valfri medlem i styrelsen.
2. Styrelsen är skyldig att agera omedelbart. En konfidentiell och skyndsam utredning inleds.
3. Alla inblandade parter ges möjlighet att bli hörda.
4. Baserat på utredningen vidtar styrelsen lämpliga åtgärder, från ett klargörande samtal till, i grova fall och i enlighet med stadgarna, uteslutning ur föreningen.
5. Stöd och hjälp ska erbjudas den som blivit utsatt.

5. Ansvar

- **Styrelsen** har det yttersta ansvaret för att detta dokument är känt, efterlevs och att planen genomförs och följs upp.
- **Den konstnärliga ledaren/dirigenten** har ett särskilt ansvar att i sitt ledarskap och i det konstnärliga arbetet agera i enlighet med dokumentets syfte och mål.
- **Varje medlem** har ett personligt ansvar att känna till innehållet, behandla andra med respekt och agera om man upplever eller bevittnar oegentligheter. Jämställdhetsarbetet är hela körens gemensamma ansvar.

6. Uppföljning och Revidering

Denna policy och plan ska utvärderas och revideras av styrelsen inför varje nytt verksamhetsår för att säkerställa att den är ett levande och relevant verktyg för föreningens utveckling.

7. Jämställdhetsplan för verksamhetsåret [Ange år, t.ex. 2025–2026]

Detta är vår konkreta plan för att aktivt arbeta med jämställdhetsmålen. Planen följs upp och revideras årligen.

Område	Nuläge/Kartläggs (Fylls i av styrelsen)	Mål för verksamhets-året	Åtgärd och ansvarig
Styrelse & förtroende-uppdrag	Idag har styrelsen 4 kvinnor och 3 män. Varje stämma utser en stämfiskal, med uppdrag att vara i kontakt med dirigenten och styrelsen. •	Eftersträva en så jämn köns-fördelning som möjligt (max 60/40) i styrelsen. Uppmuntra medlemmar att bidra med typer av uppdrag. Se punkt 2 (Syfte) i policyn	Valberedningen får i uppdrag att aktivt söka kandidater enligt målsättningen även inför nästa årsmöte. Ansvarig: Valberedningen.
Konstnärlig ledare, repertoar och solister	I vår senaste produktion hade vi både manliga och kvinnliga solister och olika åldersgrupper representerade. Vi hade både kvinnliga och manliga kompositörer och textförfattare	Medveten strävan efter en balans i representationen på scen. Aktivt söka efter repertoar och upphovs-makare oavsett kön.	Den konstnärliga ledaren, dirigenten och styrelsen diskuterar aktivt repertoarval och fördelning av solistroller ur ett jämställdhets-perspektiv inför varje produktion. Ansvarig: Konstnärlig ledare dirigent & styrelse
Trygghet & Bemötande	Alla bör känna till policyn. Det bör utses trygghets-personer. Stämfiskalernas uppdrag att föra fram feedback till styrelsen och dirigenten.	Alla medlemmar ska veta vad policyn innebär och vem de kan vända sig till. Skapa ett klimat där det är tryggt att lyfta frågor om bemötande.	1. Policyn går igenom gemensamt vid varje säsongsstart. 2. Styrelsen utser av medlemmarna två frivilliga trygghetspersoner (av olika kön) vars kontaktuppgifter delas med alla medlemmar. Ansvarig: Styrelsen.
Kommunikation & bildspråk	Bilderna på vår hemsida och sociala medier skrivs ut i text och görs tydliga, för att bli tillgängliga för alla.	Vår externa kommunikation ska spegla körens olika synvinklar, mångfald och inkluderande gemenskap, inte bara den färdiga produkten på scen.	Se över bildmaterial på hemsida och sociala medier en gång per år för att säkerställa en representativ och välkomnande bild av kören och dess verksamhet.

Område	Nuläge/Kartläggs (Fylls i av styrelsen)	Mål för verksamhets-året	Åtgärd och ansvarig
		Medlemmarna frågas om det är okej att synas på bild och publiceras.	Ansvarig: Kommunikationsansvarig/ vem? Styrelsen Övriga medlemmar