

Verksamhet SMC	Dokument Policy	Utfärdare Jesper Christensen	Publicerad 2020-10-24	Reviderad 2022-02-02
Dokumentnamn Likabehandlingspolicy/ Jämställdhetsplan för SMC	Upprättad 2015-01-19	Godkänd av Styrelsen	Version 6.0	Status Extern

LIKABEHANDLINGSPOLICY/JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR SVERIGES MOTORCYKLISTER, SMC 2022

Aktuell information

Riksorganisationen Sveriges MotorCyklister, SMC, är en ideell organisation för landsvägsåkande motorcyklister i Sverige. I december 2021 bestod organisationen av 64 003 medlemmar, varav knappt 14 procent var kvinnor.

Vid SMC:s kansli i Borlänge fanns under 2021 totalt 15 anställda på 14,2 heltidstjänster med följande fördelning: Operativ verksamhet 4,2 personer, administration 6,5 och MC-Folket 3,5.

I januari 2022, fanns 13 personer med tillsvidareanställning. Personalen är uppdelad i tre enheter:

- Operativ verksamhet 1 kvinnor, 2 män
- Administration 3 kvinnor, 3 män
- MC-Folket 3 män, 1 kvinna

Av samtliga anställda har tre personalansvar, två män och en kvinna. Av samtliga befattningar med eget verksamhetsansvar är 2 kvinnor och 2 män.

Syfte

Likabehandlingspolicyn/jämställdhetsplanen har till syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader mellan män och kvinnor inom SMC.

SMC är en organisation där svensk lag ligger till grund och är en trygg arbetsgivare för såväl anställda, medlemmar och ideella krafter.

Mål

Likabehandlingspolicyn/jämställdhetsplanen är ett levande dokument som ska tjäna som stöd för alla och ge en ökad kunskap och förståelse för jämställdhet. Jämställdhetsarbetet bedrivs på alla nivåer i organisationen.

SMC ska arbeta för jämställdhet inom transportsektorn. Det ska inte vara svårare för vissa att övningsköra, genomföra körprov, köra motorcykel eller anskaffa personlig skyddsutrustning för motorcykelkörning.

SMC är en organisation som är öppen för alla motorcyklister oavsett kön, ålder, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder (såväl psykiskt som fysiskt), sexuell läggning och etnisk tillhörighet och ingen särbehandling ska göras. Det är önskvärt att SMC:s och distriktens styrelser har ledamöter som representerar mångfalden inom SMC.

Sexuella trakasserier eller annan kränkande särbehandling ska inte förekomma inom organisationen.

Det är varje anställd och de ideella krafternas ansvar, att utifrån lagar, avtal och policys, bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete i sitt engagemang inom SMC:s organisation.



SMC:s anställda

SMC ska vara en attraktiv arbetsgivare för både kvinnor och män. Målet är att skapa en arbetsplats som präglas av ömsesidig respekt och hänsyn. Balansen mellan kvinnor och män på olika befattningar ska bidra till en effektiv organisation och en mer kreativ miljö.

Riktlinjer

- Kompetens för arbetsuppgiften ska alltid ligga till grund vid rekryteringar
- Ta hänsyn till jämställdhetsaspekten i urvalssituationer, vid anställningsvillkor, lönesättning samt kompetensutveckling
- Arbetsplats, arbetsmetoder och arbetsförhållanden ska planeras och utformas så att de lämpar sig för såväl kvinnor som män
- Traditioner, värderingar och beteenden som försvårar för kvinnor eller män att komma in i eller utvecklas inom organisationen ska påverkas
- Arbetet ska planeras och organiseras för att underlätta för både kvinnor och män att förena föräldraskap och förvärvsarbete

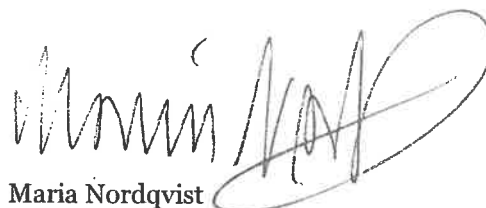
Åtgärder

Likabehandlingspolicyn/jämställdhetsplanen ska revideras varje år, under sista kvartalet. Senast den 31 december ska jämställdhetsplanen vara underskriven. Generalsekreteraren är ansvarig för arbetet med att revidera jämställdhetsplanen i samverkan med en representant för personalen.

Generalsekreteraren ska se till att alla anställda samt SMC:s och distriktens styrelser är informerade om jämställdhetsplanen och policyn mot kränkande särbehandling.

Borlänge 2022-02-02

Jesper Christensen
Generalsekreterare



Maria Nordqvist
Representant för personalen

