

Svenska Österbottens Ungdomsförbund (SÖU) r.f.

Jämlikhetsplan

Svenska Österbottens Ungdomsförbund (SÖU) r.f. antar en jämlikhetsplan som ska stå som grund för verksamheten som ordnas inom organisationen, samt för de beslut som fattas. Inom SÖU:s verksamhet ska alla ha lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Planen är uppdelad enligt olika diskrimineringsgrunder. Till varje grupp hör ett antal identifierade riskområden. I planen presenteras förslag på åtgärder som motverkar riskområdena.

I en jämlik organisation

- har alla samma möjligheter att delta i organisationens verksamhet.
- uppskattas allas insatser och alla får höras.
- accepteras inte trakasserier och diskriminering.
- är alla medlemmar jämlika oberoende av kön, ålder, ursprung, nationalitet, hudfärg, språk, religion och övertygelse, politisk åsikt, familjeförhållanden, funktionsvariation, hälsotillstånd, sexuell läggning eller andra faktorer.

1. Kön och sexuell läggning

Inom SÖU ska ingen bli diskriminerad på grund av sitt kön eller sin sexuella läggning. Oavsett könstillhörighet och sexuell läggning ska alla individer ha samma möjligheter.

Riskområde: Roller, valberedning, gamla vanor och lönesättning.

Åtgärder:

- Inom styrelsen och på kansliet fördelas roller och uppdrag enligt intresse och kompetens, inte enligt kön.

- Värdesätt variation inom styrelsen och arbeta fram en ram att utgå från vid valberedningsarbetet.
- Tänk efter vid exempelvis val av bilder och artiklar till ÖP, val av föreläsare till kurser och workshoppar.
- Säkerställ att alla, oavsett kön, har lika lön eller ersättning för lika arbete.

2. Ålder

Inom SÖU ska ingen bli diskriminerad på grund av sin ålder. Alla individer ska respekteras, höras och uppmärksammas oavsett ålder. Dock är SÖU ett ungdomsförbund där vår huvudmålgrupp är unga, men vi är medvetna om att föreningarna består av alla åldrar, och många kurser och evenemang riktar sig till alla föreningsmänniskor.

Riskområde: Valberedning, roller, ny i styrelse, marknadsföring och kommunikation, förutfattade meningar och mötesrutiner.

Åtgärder:

- Följ rutin vid valberedningsarbete.
- Fördela roller och ansvar efter intresse, inte ålder.
- Erbjud introduktion på alla nivåer. Ge plats åt nya och ta vara på erfarenheter.
- Använd olika typer av kommunikationskanaler, både digitala och analoga.
- Utgå från individens mognad och förmåga, inte ålder.

3. Etnisk tillhörighet och religion

Inom SÖU ska ingen bli diskriminerad på grund av sin etniska tillhörighet, ursprung, religion eller annan trosuppfattning.

Riskområden: Språkbruk, fördomar, tidpunkt för evenemang och specialdiet.

Åtgärder:

- Utgå inte från förutfattade meningar och fördomar
- Acceptera inte främlingsfientliga skämt.
- Tänk på när evenemang ordnas och marknadsföringen kring det. Kan alla delta?
Marknadsför vi det åt alla?
- Erbjud specialdiet så långt det går.

4. Funktionsvariation

Inom SÖU ska ingen bli diskriminerad på grund av funktionsvariation eller sjukdom. Alla individer, oavsett funktionsvariation eller specialbehov, ska ges möjlighet att delta på samma villkor.

Riskområde: Fysisk miljö ute och inomhus, evenemang, kommunikation, information och marknadsföring.

Åtgärder:

- Kommer alla in till kansliet/lokalen?
- Tänk på publiken vid kurser och andra evenemang, behövs extra pauser?
- Ge tydlig information om tillgänglighet vid marknadsföring.
- Kommunicera med text, ljud och bild i marknadsföring och övrigt infomaterial.

6. Kränkningar och sexuella trakasserier

Ingen inom SÖU ska utsättas för sexuella trakasserier eller kränkningar.

Riskområden: Fester och alkohol, språkbruk.

Åtgärder:

- Ta alltid alla situationer där sexuella trakasserier uppstått på allvar.
- Respektera individens integritet och det personliga utrymmet
- Acceptera inte nedsättande skämt.

Delaktighet och kompetens

Det är viktigt att jämlikhetsplanen är förankrad i hela verksamheten och att uppföljning görs regelbundet. Personalen tillsammans tar ställning till jämlikhetsplanen och alla ska vara införstådda med dess innehåll. Styrelsen fastställer jämlikhetsplanen på ett styrelsemöte.

Uppföljning görs årligen. Jämlikhetsplanen används som grund vid konsekvensbedömning av beslut som personalen och styrelsen fattar. Om man upplever sig diskriminerad eller kränkt inom organisationen ska man i första hand vända sig till SÖU:s verksamhetsledare.