

Likabehandlingsplan för Nylands svenska ungdomsförbund (NSU) r.f.

Likabehandlingsplan för Nylands svenska ungdomsförbund (NSU) r.f.

Giltighet: Fastställd av NSU:s styrelse 6 maj 2025.

Syfte: Denna likabehandlingsplan är ett styrdokument som säkerställer att all verksamhet inom Nylands svenska ungdomsförbund (NSU) r.f. präglas av lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter för alla, oavsett kön, könsidentitet, sexuell läggning, ålder, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation eller socioekonomisk bakgrund. Planen syftar till att förebygga diskriminering, främja inkludering och skapa trygga miljöer för unga, ledare, anställda och samarbetspartners, i enlighet med finsk lag om likabehandling (1325/2014) och NSU:s värderingar.

1. Tillämpningsområde

Planen gäller för:

- All verksamhet inom NSU, inklusive klubbar, kurser, evenemang, läger och resor.
- Beslutsfattande på alla nivåer, såsom styrelsearbete, valberedning och personalbeslut.
- Rekrytering och hantering av ledare, anställda, volontärer och medlemmar.
- Kommunikation, både intern (t.ex. kansli, möten) och extern (t.ex. webbplats, sociala medier, marknadsföring).
- Fysiska och digitala miljöer där NSU är verksamt.

Planen omfattar alla som deltar i eller berörs av NSU:s arbete, med särskilt fokus på unga (under 29 år) som primär målgrupp.

2. Vision för likabehandling

I en likabehandlad organisation:

- Har alla lika möjligheter att delta i verksamhet och beslutsfattande, oavsett identitet eller grupptillhörighet.

Likabehandlingsplan för Nylands svenska ungdomsförbund (NSU) r.f.

- Uppskattas och erkänns allas insatser, och alla ges utrymme att höras.
- Accepteras inte diskriminering, trakasserier, kränkningar eller exkludering i någon form.
- Är alla medlemmar, ledare och anställda jämlika och behandlas med respekt.
- Arbetar vi aktivt för att bryta normer och strukturer som begränsar mångfald och inkludering.

3. Organisation och ansvar

3.1 Styrelsen:

- Fastställer och godkänner likabehandlingsplanen vid ett styrelsemöte.
- Har det övergripande ansvaret för att planen implementeras och efterlevs.
- Hanterar allvarliga incidenter som rör diskriminering eller trakasserier.

3.2 Verksamhetsledaren:

- Ansvarar för att integrera planen i den dagliga verksamheten och koordinera uppföljning.

3.3 Ansvarsperson för likabehandling:

- En utsedd person med kännedom om likabehandling och konflikthantering fungerar som ansvarsperson.
- Hanterar rapporter om incidenter, leder utredningar och ger stöd till berörda parter.
- Utvecklar utbildningsmaterial och analyserar feedback för att förbättra planen.

3.4 Klubbledare och volontärer:

- Ansvarar för att skapa trygga och inkluderande miljöer i klubbar och evenemang.
- Rapporterar observationer eller incidenter till ansvarspersonen eller verksamhetsledaren.

3.5 Kontaktpersoner för trakasserier:

- Två kontaktpersoner (en kvinna, en man) finns tillgängliga för konfidentiella samtal om trakasserier eller diskriminering.
- De fungerar som en första stödinstans och hänvisar ärenden till ansvarspersonen vid behov.

4. Diskrimineringsgrunder och åtgärder

Planen identifierar riskområden för diskriminering inom NSU:s verksamhet och anger åtgärder för att förebygga och motverka dessa. Varje diskrimineringsgrund behandlas separat, men åtgärderna är integrerade för att skapa en helhetsbaserad strategi.

4.1 Kön, könsidentitet och sexuell läggning

Mål: Ingen inom NSU ska diskrimineras eller behandlas olika på grund av kön, könsidentitet eller sexuell läggning. Alla ska ha lika möjligheter att delta, leda och påverka.

Riskområden:

- Ojämn fördelning av roller och uppdrag baserat på kön eller könsnormer.
- Omedvetna fördomar i valberedning eller rekrytering.
- Diskriminerande språkbruk eller skämt kopplade till kön eller sexuell läggning.

Åtgärder:

- Fördela roller i styrelse, kansli och klubbar efter kompetens och intresse, inte kön eller könsidentitet.
- Införa riktlinjer för valberedningen som säkerställer balans av kön i styrelsen.
- Utbilda ledare och anställda i att använda könsneutralt språk och undvika stereotyper, t.ex. i möten och kommunikation.

4.2 Ålder

Mål: Ingen inom NSU ska diskrimineras eller marginaliseras på grund av ålder. Alla, oavsett ålder, ska respekteras, få utrymme att bidra och ha lika möjligheter att påverka.

Riskområden:

- Förutfattade meningar om yngre eller äldre medlemmars förmåga.
- Obalans i roller eller ansvar baserat på ålder.
- Otillräcklig introduktion för nya medlemmar, särskilt unga.
- Kommunikation som inte når alla åldersgrupper.
- Mötesrutiner som exkluderar yngre röster.

Åtgärder:

- Införa en strukturerad introduktion för nya medlemmar och ledare, med mentorskap för unga som tar på sig ansvar.
- Fördela roller i styrelse och i verksamheter efter engagemang och förmåga, inte ålder.

Likabehandlingsplan för Nylands svenska ungdomsförbund (NSU) r.f.

- Utveckla riktlinjer för valberedningen som främjar åldersmångfald, t.ex. representation från både yngre och äldre ungdomar.
- Använda varierade kommunikationskanaler (t.ex. sociala medier för unga, nyhetsbrev för äldre) och säkerställa att material är tillgängligt för alla åldrar.
- Anpassa mötesrutiner för att ge utrymme åt alla, t.ex. genom rundor där alla får tala eller anonyma förslag via digitala verktyg.
- Erbjuder aktiviteter som engagerar olika åldersgrupper, t.ex. mentorprogram där äldre ungdomar stöder yngre.

4.3 Etnisk tillhörighet och religion

Mål: Ingen inom NSU ska diskrimineras på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Verksamheten ska vara välkomnande och respektfull för alla bakgrunder.

Riskområden:

- Fördomar eller stereotyper i språkbruk eller skämt.
- Evenemang som kolliderar med religiösa högtider eller kulturella traditioner.
- Otillräcklig anpassning för specialdieter eller kulturella behov.
- Marknadsföring som inte når eller inkluderar minoritetsgrupper.

Åtgärder:

- Utbilda ledare och anställda i kulturell medvetenhet och nolltolerans mot främlingsfientlighet, inklusive hantering av olämpligt språkbruk.
- Planera evenemang med hänsyn till religiösa och kulturella kalendrar, t.ex. undvika större högtider som ramadan eller jul.
- Samla in information om kostbehov vid anmälan.
- Skapa aktiviteter som lyfter kulturell mångfald, t.ex. temakvällar om olika traditioner.
- Samarbeta med organisationer som representerar minoriteter för att rekrytera deltagare och ledare från olika bakgrunder.

4.4 Funktionsvariation

Mål: Ingen inom NSU ska diskrimineras eller exkluderas på grund av funktionsvariation. Alla ska ha möjlighet att delta på lika villkor, med anpassningar efter individuella behov.

Riskområden:

- Otillgängliga lokaler eller transportmedel.
- Evenemang som inte tar hänsyn till olika behov (t.ex. tempo, pauser).

Likabehandlingsplan för Nylands svenska ungdomsförbund (NSU) r.f.

- Brist på tydlig eller tillgänglig information i kommunikation.
- Otillräcklig kunskap om funktionsvariationer bland ledare.

Åtgärder:

- Inventera alla lokaler årligen för att säkerställa fysisk tillgänglighet (t.ex. ramper, hissar, anpassade toaletter), i linje med resereglementet.
- Anpassa evenemang och klubbar efter behov, t.ex. erbjuda lugna zoner, extra pauser eller stödpersoner för unga med neuropsykiatriska diagnoser.
- Publicera tydlig information om tillgänglighet (t.ex. lokalbeskrivningar, transportalternativ) i all marknadsföring och på webbplatsen, som uppfyller WCAG 2.1-riktlinjerna.
- Använda flera format i kommunikation (text, bild, ljud) och erbjuda material i lättläst format vid behov.
- Utbilda ledare i att inkludera unga med funktionsvariationer, t.ex. genom kurser om universell utformning och tillgänglighet.
- Avsätta resurser i budgeten för anpassningar, t.ex. teckenspråkstolkning eller transportstöd, enligt ekonomistadgan.

4.5 Kränkningar och trakasserier

Mål: Ingen inom NSU ska utsättas för kränkningar, trakasserier eller sexuella trakasserier. Alla miljöer ska vara trygga och respektfulla.

Riskområden:

- Olämpligt beteende vid sociala evenemang, särskilt där alkohol förekommer.
- Diskriminerande eller nedlåtande språkbruk, inklusive skämt.
- Brist på tydliga rutiner för att rapportera och hantera incidenter.
- Otrygghet för unga att rapportera p.g.a. maktstrukturer.

Åtgärder:

- Tillämpa principer för tryggare rum i all verksamhet, med nolltolerans mot trakasserier och kränkningar, och kommunicera dessa vid varje evenemangsstart.
- Utbilda ledare och anställda i att förebygga och hantera trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, med fokus på att respektera personliga gränser.

Likabehandlingsplan för Nylands svenska ungdomsförbund (NSU) r.f.

- Införa en tydlig rapporteringsprocess där unga, ledare och anställda kan rapportera incidenter anonymt till ansvarspersonen eller kontaktpersonerna för trakasserier.
- Behandla alla rapporter om trakasserier med högsta allvar och utred dem skyndsamt (inom 48 timmar), med stöd till berörda parter.
- Skapa en kultur där nedlåtande skämt eller språkbruk utmanas direkt, t.ex. genom ledarnas förebildsroll.

5. Förebyggande arbete

För att säkerställa likabehandling och förebygga diskriminering:

- Utbildning: Alla ledare och anställda genomgår utbildning i likabehandling, inkludering och tryggare rum. Unga erbjuds workshops om mångfald och respekt.
- Kommunikation: All kommunikation (t.ex. webbplats, sociala medier) är flerspråkig, könsneutral och tillgänglig, med tydlig information om NSU:s arbete för likabehandling.
- Rekrytering: Valberedning och rekrytering följer riktlinjer för mångfald, med mål om balans i kön, ålder och bakgrund bland ledare och styrelse.
- Verksamhet: Aktiviteter utformas för att vara lågtröskel, med flera friplatser och anpassningar för att nå alla unga, enligt ekonomistadgan.
- Samarbeten: NSU samarbetar med organisationer som representerar minoriteter eller arbetar för jämställdhet, t.ex. genom gemensamma evenemang eller projekt.

6. Hantering av incidenter

6.1 Rapportering:

- Incidenter rapporteras till ansvarspersonen för likabehandling eller kontaktpersonerna för trakasserier via anonymt digitalt formulär, direkt samtal eller skriftlig anmälan.
- Unga uppmuntras att rapportera via ledare eller vårdnadshavare om de känner sig osäkra.

6.2 Utredning:

- Ansvarspersonen leder utredningen, som genomförs konfidentiellt.
- Alla parter hörs, och unga under 18 år involveras i samråd med vårdnadshavare om lämpligt.
- Externt stöd (t.ex. jurist eller medlare) kan anlitas vid komplexa fall.

Likabehandlingsplan för Nylands svenska ungdomsförbund (NSU) r.f.

6.3 Åtgärder:

- Beroende på incidentens allvarlighetsgrad:
 - Samtal eller medling för att lösa konflikter.
 - Utbildning eller varning för den ansvariga parten.
 - Tillfällig eller permanent avstängning från verksamhet vid grova överträdelser.
- Vid misstanke om brott (t.ex. olagliga trakasserier) rapporteras ärendet till myndigheter.
- Åtgärder dokumenteras och kommuniceras respektfullt till berörda parter.

6.4 Uppföljning:

- Situationen följs upp inom en månad för att säkerställa att problemet är löst och att ingen känner sig otrygg.
- Lärdomar används för att förbättra förebyggande arbete, t.ex. genom uppdaterad utbildning.

7. Uppföljning och utvärdering

7.1 Regelbunden uppföljning:

- Likabehandlingsarbetet utvärderas kvartalsvis vid styrelsemöten, baserat på rapporter från ansvarspersonen.
- Feedback samlas in via enkäter till unga och ledare (minst två gånger per år) om upplevd trygghet, inkludering och respekt.

7.2 Mätare:

- Kvantitativa: Könsfördelning bland deltagare och ledare (mål: minst 40 % av vardera kön), antal friplatser, antal rapporterade incidenter (mål: noll).
- Kvalitativa: Deltagares och ledares upplevelser av trygghet och likabehandling, samlade via enkäter och fokusgrupper (mål: 90 % positiva svar).
- Representation av olika bakgrunder bland ledare och i valberedningens förslag.

7.3 Årlig utvärdering:

- En omfattande granskning görs årligen i samband med verksamhetsplaneringen, inklusive analys av incidenter, feedback och framsteg.
- Resultaten presenteras för styrelsen och medlemmar vid årsmötet, med förslag på förbättringar.

7.4 Revidering:

Likabehandlingsplan för Nylands svenska ungdomsförbund (NSU) r.f.

- Planen uppdateras årligen eller vid behov, t.ex. vid lagändringar eller nya riskområden.
- Mindre justeringar godkänns av verksamhetsledaren, större ändringar av styrelsen.

8. Integration och delaktighet

- Förankring: Planen introduceras för all personal, ledare och styrelse vid terminsstart och används som grund för beslutsfattande.
- Unga: Unga involveras i att diskutera och forma planen via ungdomsråd eller fokusgrupper, för att säkerställa att deras perspektiv beaktas.
- Konsekvensbedömning: Beslut om verksamhet, rekrytering eller evenemang granskas med planen som utgångspunkt för att säkerställa likabehandling.
- Kommunikation: Planen är tillgänglig på NSU:s webbplats och kommuniceras till medlemmar, vårdnadshavare och samarbetspartners. En sammanfattning presenteras för unga på ett åldersanpassat sätt.

9. Koppling till andra styrdokument

Likabehandlingsplanen är integrerad med:

- Ekonomistadgan: Säkerställer resurser för friplatser, utbildning och tillgänglighetsanpassningar.
- Resereglementet: Garanterar att resor är inkluderande och säkra för alla.
- Riskhanteringsplanen: Hanterar risker för diskriminering eller otrygghet.
- Flerårig ekonomiplan: Avsätter medel för likabehandlingsarbete och utveckling.
- Principer för tryggare rum: Fungerar som praktisk vägledning i verksamheten.

10. Kontakt och ansvar

- Frågor om planen hanteras av ansvarspersonen för likabehandling Marie Therese Olenius-Noopila eller verksamhetsledaren Christoffer Isaksson).
- Kontaktpersoner för trakasserier nås via Marie-Therese: mt@nsu.fi, 0503301222 eller Christoffer: putte@nsu.fi, 0500616933.
- Styrelsen har det yttersta ansvaret för att planen implementeras och efterlevs.