



**EUROPEAN YOUTH PARLIAMENT**

# **Likabehandlingsplan**

## **2020-2022**

**European Youth Parliament Sweden**



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. Introduktion &amp; bakgrund</b>	<b>3</b>
<b>2. Långsiktigt mål A: Trygghet</b>	<b>4</b>
<b>3. Långsiktigt mål B: Inkludering</b>	<b>6</b>
<b>4. Långsiktigt mål C: Internkommunikation</b>	<b>7</b>
<b>5. Långsiktigt mål D: Språk</b>	<b>8</b>
<b>6. Implementering &amp; utvärdering</b>	<b>10</b>



## 1. Introduktion & bakgrund

Likabehandlingsplanen 2020-2022 syftar till att upprätta långsiktiga mål för att organisationen ska utvecklas till en mer öppen, trygg och välkomnande organisation för samtliga medlemmar. Den är uppdelad i fyra (4) långsiktiga mål: trygghet, inkludering, internkommunikation och språk. Dessa beskriver i sin respektive problembild som därmed motsvarar de luckor som identifierats i EUP Sveriges likabehandling. Problembilderna möts av en lista med åtgärder som förbundsstyrelsen ansvarar för att genomföra i syfte att eliminera problemen och säkerställa att de långsiktiga målsättningarna i denna likabehandlingsplan uppfylls.

Inför verksamhetsåret 2019/2020 fanns det ingen likabehandlingsplan i organisationen vilket var ett problem som förbundsstyrelsen 2019/2020 önskade åtgärda. Till följd av den intentionen antogs av förbundsstyrelsen en likabehandlingsplan för verksamhetsåret 2019/2020 som i absolut majoritet baserades på likabehandlingsplanen 2016-2017. Detta var en nödlösning som organisationen förhoppningsvis inte behöver vidta igen. Förväntan är att ett kontinuerligt arbete med likabehandlingsplan sker oavbrutet framöver och att den uppdateras i enlighet med verksamhetens utveckling. Likabehandlingsplanen bör och behöver behandlas på ett sätt likvärdigt det som strategin behandlas på; det vill säga med samma seriositet och vikt.

Denna likabehandlingsplan har framtagits som proposition till årsmötet 2020 av ansvarsgruppen för likabehandlingsplanen på förbundsstyrelsen 2019/2020. Ansvarsgruppen består av Paul Stone (Vice Förbundsordförande), Elsie Gisslegård (Internationell Koordinator) och Rebecca Byström (PR- & Kommunikationskoordinator).



## 2. Långsiktigt mål A: Trygghet

EUP Sveriges medlemmar ska känna sig välkomna och delaktiga i organisationen oavsett identitet och roll i organisationen. En stor del i att åstadkomma detta är att säkerställa tryggheten på de event som arrangeras av EUP Sverige och att arbeta för ett positivt och förstående arbetsklimat för organisationens aktiva. Tryggheten är i första hand central för en människas välmående men den är även viktig för att organisationen ska kunna nå sina strategiska mål. En organisation där medlemmar inte upplever sig som trygga är primärt problematiskt ur ett humanistiskt perspektiv, samt sekundärt en utmaning för EUP Sveriges effektivitet som organisation. Det är med bakgrund till detta som EUP Sverige ska arbeta för att skapa trygghet på sina event och i det arbetsklimat som finns internt.

### **Problembild:**

Organisationen möter idag ett stort trygghets-relaterat problem i form av att medlemmar ofta upplever höga nivåer av stress under sitt engagemang. Förtroendevalda drivs av den interna kulturen till att arbeta väldigt hårt inom sina portföljer och projektledare bär ett väldigt stort ansvar, ofta i ung ålder och med tung arbetsbelastning i sina gymnasiestudier. Det finns flertalet fall på medlemmar som blivit utbrända och som inte kunnat eller velat fortsätta sina engagemang. För organisationen och dess medlemmar att må bra långsiktigt behöver organisationen identifiera rötterna till detta problem och finna sätt att motverka det.

Ytterligare en utmaning som organisationen möter sker på de sessioner som den anordnar. En session innebär en stor samling av människor och detta innebär risker för individer att uppleva sig som otrygga med andra personer som de möter. Det kan exempelvis handla om två personer som inte kommer överens i sitt utskott, det kan handla om att en person inte upplever sig som trygg i att sova på en skola under en regional session och det kan handla om att en chair inte upplever sig som trygg med presidenten. EUP Sverige etablerade inför NSP 2018/2019 "Safe Person Concept" som innebar att förbundsstyrelsen agerade stödpersoner och kontaktpersoner för deltagare på sessioner som upplever otrygghet. Detta upplevdes som en lyckad metod för att motverka otrygghet på sessioner. Inför NSP 2020/2021 råder det stor sannolikhet att systemet alterneras på grund av antagandet av "National Safe Person" konceptet i det internationella nätverket. Det återstår att se hur väl detta implementeras i EUP Sveriges verksamhet men denna likabehandlingsplan önskar flagga för vikten av att det finns personer på plats som enbart arbetar med trygghets-relaterade frågor och som är tillgänglig för samtliga deltagare. Det är också viktigt att det finns metoder för att undersöka individuella deltagares behov och att försöka tillmötesgå dessa.

Vidare finns det indikationer på tendenser på att individer är motvilliga att söka sig till sessioner utomlands på egen hand efter avslutat deltagande i en nationell uttagningsprocess. Under den nationella uttagningsprocessen deltar de flesta delegater som en del av en skoldelegation och åtföljs då till sessionen av klasskamrater samt en lärare. När den nationella uttagningsprocessen avslutas behöver deltagare finna nya vägar för att engagera sig. I vissa fall kan detta leda till att engagemanget försvinner eftersom att det kan upplevas som ett stort steg att på egen hand söka sig till en session i Sverige eller utomlands. Även om detta är ett mycket individ-baserat problem som självklart inte gäller i alla fall, är det viktigt att EUP Sverige som en del av det internationella nätverket arbetar med att profilera



tryggheten på sessioner, i hopp om att minska avskräcka det av individer till att söka.

### Åtgärder:

1. Förbundsstyrelsen bör undersöka interna och externa möjligheter för organisationens förtroendevalda och projektledare att utbildas i stresshantering och planeringsmetoder.
2. Under sessioner och andra event förväntas projektledare/ansvariga möta eventuella behov av anpassningar till mat, lokaler eller andra verktyg på grund av bland annat religion, funktionsskillnad eller allergi.
3. Förbundsstyrelsen ska tillhandahålla och främja användandet av "Accessibility Guide" till regionala styrelser, projektledare och akademiska team.
4. För att bemöta olika akademiska nivåer bland delegater ska "Academic Preparation Kits" vara tilldragande med hjälp av visuella hjälpmedel.
5. Förbundsstyrelsen förväntas understryka värdet av mångfald i interna utbildningar och aktivt jobba med att fostra en miljö med högt i tak och förståelse för medarbetare.
6. EUP Sverige ska använda könsneutralt språk i alla officiella dokument.
7. National Safe Person konceptet ska etableras och implementeras i organisationen under verksamhetsåret 2020/2021.
8. National Safe Persons eller personer som de utsett till ställföreträdare förväntas delta vid samtliga av organisationens event som överskrider 24 timmar, i enlighet med nätverkets internationella regulationer.
9. National Safe Persons och organisationens trygghetsrutiner ska bekantgöras i organisationens externa kommunikation för att medlemmar för medlemmarnas kännedom.
10. Förbundsstyrelsen bör uppmana regionala styrelser att söka kontakt med medlemmar som deltagit i en nationell uttagningsprocess och vara behjälpliga i att stötta medlemmar som vill söka sig till nya sessioner.
11. En årlig enkät ska genomföras av förbundsstyrelsen i samarbete med National Safe Persons för att klargöra medlemmarnas upplevelse av organisationens trygghetsarbete. Enkäten ska vara anonym.



### 3. Långsiktigt mål B: Inkludering

EUP Sverige ska bli en rikstäckande organisation och bör därför aktivt arbeta med geografisk spridning och inkludering. EUP Sveriges nationella uttagningsprocess är ett lämpligt sätt att nå ut till nya skolor och ungdomar för att skapa intresse för engagemang bland potentiella nya medlemmar. Därför bör EUP Sverige fortsätta att aktivt arbeta med att nå ut till gymnasieskolor i fler av Sveriges regioner samt till nya områden i och runt landets större städer där organisationen i nuläget har ett större fäste.

Målet är att alla ungdomar i Sverige ska kunna engagera sig i organisationen om intresse och vilja finns. Ökad mångfald bland organisationens medlemmar skapar en mer representativ bild av unga i samhället och bidrar till att göra EUP Sverige mer dynamiskt.

#### **Problembild:**

Historiskt sett har den nationella uttagningsprocessen varit det främsta sättet för ungdomar att engagera sig inom organisationen. Majoriteten av gymnasieskolorna som årligen anmäler sig till och deltar vid EUP Sveriges nationella uttagningsprocess representerar innerstäderna av Sveriges storstäder och en begränsad skara gymnasieprogram. För att delta i den nationella uttagningsprocessen behöver man även vara en del av en skoldelegation vilket gör det svårt för enskilda individer att ta del av EUP Sveriges verksamhet som till största del baseras på sessionerna. Den nationella uttagningsprocessen äger rum under hösten och vintern vilket gör det svårt för medlemmar att engagera sig under våren och sommaren.

#### **Åtgärder:**

- A. Förbundsstyrelsen ska hålla sina deltagaravgifter så låga som möjligt för både skolor och individuella deltagare för göra sina event lättillgängliga.
- B. EUP Sveriges Stipendienämnd ska fortsätta ge ut stipendier för att medlemmar med alla socioekonomiska bakgrunder ska få möjlighet att åka på sessioner utomlands.
- C. Regionala styrelser ansvarar för att säkerställa deltagande av minst 1 nya skola till varje regional session.
- D. Förbundsstyrelsen ska vartannat år sträva efter att en av de regionala sessionerna arrangeras på en ny ort.
- E. Regionala styrelser arrangerar varje år minst 2 aktiviteter utanför sessionsverksamheten.
- F. Förbundsstyrelsen ansvarar för att wildcard konceptet ska implementeras på alla sessioner kopplade till den nationella uttagningsprocessen.
- G. Förbundsstyrelsen agerar som ett starkt stöd i processen och hjälper aktivt de respektive regionala styrelserna.
- H. Förbundsstyrelsen stödjer de regionala styrelserna att bedriva medlemsrekrytering i områden utanför storstäderna.
- I. Förbundsstyrelsen ska sträva efter att öka möjligheten för fler medlemmar att delta i organisationens utbildningstillfällen.
- J. Där det är ekonomiskt möjligt så ska EUP Sverige erbjuda reseersättning till sina event och sessioner.



## 4. Långsiktigt mål C: Internkommunikation

Alla framtida och nuvarande medlemmar ska kunna ta del av EUP Sveriges information och nyheter på lika villkor. EUP Sverige ska aktivt arbeta med att underlätta informationsspridning, samt tillgängliggöra organisationens informationskanaler. EUP Sverige ska aktivt arbeta för en hållbar internkommunikation mellan organisationens förtroendevalda, projektledare och andra aktiva medlemmar. Målet är att all internkommunikation som tar plats på organisationens digitala plattform för internkommunikation, i dagsläget programmet Slack, ska ske på ett hållbart sätt där medlemmarna vet vad som förväntas av dem kommunikationsmässigt i deras engagemang.

### Problembild:

I dagsläget sker den mesta av informationsdelningen på Facebook och Instagram vilket exkluderar medlemmar som inte aktivt följer EUP Sverige på dessa plattformar. Detta gör att medlemmar och/eller lärare kan gå miste om värdefull information från organisationen. På EUP Sveriges hemsida finns heller inte all information tillgänglig för organisationens medlemmar, då den inte uppdateras regelbundet.

Inför verksamhetsåret 2018/2019 etablerades programmet Slack som en kommunikationskanal för organisationens förtroendevalda, projektledare och andra aktiva medlemmar. Detta var ett positivt steg som tillät medlemmar att ta del av viktig information på en plattform separat från sociala medier. Användningen av sociala medier för internkommunikation har visat sig vara en bidragande faktor till stress för aktiva medlemmar och etableringen av Slack var därmed positiv. Med detta sagt lever dock organisationen fortfarande med en kultur av höga krav på att snabbt hantera ärenden och besvara meddelanden. Det är viktigt att organisationen arbetar aktivt med att definiera förutsättningar och förväntningar på engagemang och att aktiva medlemmar finner stöd i att hantera internkommunikation på ett hållbart sätt.

### Åtgärder:

- A. Förbundsstyrelsen ansvarar för att använda och regelbundet uppdatera hemsidan med nyheter och annan viktig information.
- B. Förbundsstyrelsen ansvarar att varje månad skicka ut nyhetsbrev via e-post till organisationen medlemmar med uppdateringar om verksamheten.
- C. Förbundsstyrelsen ansvarar för att varje verksamhetsår utföra en enkätundersökning bland medlemmarna om hur de upplever tillgängligheten i organisationen.
- D. Förbundsstyrelsen arbetar aktivt med att sprida information via alla aktiva sociala medier för större tillgänglighet.
- E. Förbundsstyrelsen ska varje verksamhetsår implementera en intern policy för internkommunikation.
- F. Förbundsstyrelsen förväntas varje verksamhetsår dela sin interna policy för internkommunikation med de regionala styrelserna.
- G. Regionala styrelserna förväntas varje verksamhetsår implementera en intern policy för internkommunikation.



## 5. Långsiktigt mål D: Språk

Nätverket EYP sträcker sig till Europas alla hörn vilket öppnar dörrarna för en organisation av multikulturell natur. Det är inte minst av denna anledning som det är extra viktigt att organisationen aktivt arbetar med att engagera medlemmar från olika bakgrunder och med olika språkkunskaper. Alla medlemmar ska ha möjligheten att förstå och kunna bidra till de konversationer och samtal som tar plats på ett möte, evenemang eller session under EUP Sveriges regi.

### **Problembild:**

Det största problemet som organisationen möter i dagsläget i förhållande till språk är skiljelinjen som dragits mellan evenemang för enbart förtroendevalda och projektledare och andra evenemang som samlar andra deltagare. Exempelvis är språket på regionala- och nationella sessioner engelska men förbundsstyrelsens styrelsemöten sker på svenska, liksom flertalet av de Project Manager (PM) Summits som äger rum. Detta medför att medlemmar som tidigare deltagit i sessioner och sedan sökt sig till ett förtroendeuppdrag, i tron och hoppet att kommunikation ska ske på engelska, kan möta oanade svårigheter. Vidare bidrar skiljelinjen mellan event i förhållande till språk till att många dokument och styrelseprotokoll är skrivna på svenska och som medför svårigheter för alla medlemmar att ta del av dess innehåll. Detta är ett problem som inte är det enklaste att tackla. Organisationen har tidigare provat att etablera en arbetsgrupp för att översätta organisationens dokument, men detta visade sig vara en mycket tidskrävande och understimulerande uppgift som inte medförde effektiva resultat.

Ytterligare ett problem som organisationen möter i förhållande till språket är den stora användningen av förkortningar. Projektledare förkortas till "PM", regional session till "RS", nationell session till "NS", Board Academic Training till "BAT", National Selection Process till "NSP" och så vidare. Detta medför svårigheter för främst nya medlemmar att följa konversationer och effektivt delta i samtal. Det är möjligtvis en bidragande faktor till att organisationen i vissa fel upplevs som svår att engagera sig i. Problemet intensifieras av att förkortningarna såklart är effektiva för äldre medlemmar och att användningen ofta sker per automatik.

Ett tredje problem som organisationen möter i förhållande till språket är av extern natur. Det handlar om användningen av ordet "session" för de konferenser som tar plats inom ramen för organisationens nationella uttagningsprocess. Ordet "session" är svårt att förstå för personer utanför organisationen och användningen av ordet externt medför oklarhet vid exempelvis fundraising.

### **Åtgärder:**

- A. Det officiella språket på organisationens sessioner är engelska och detta bör nyttjas av samtliga deltagare, inklusive förtroendevalda.
- B. Det officiella språket på mindre evenemang i organisationen är engelska och detta bör nyttjas av samtliga deltagare, inklusive förtroendevalda.
- C. Det officiella språket på utbildningar i organisationen är engelska och detta bör nyttjas av samtliga deltagare, inklusive förtroendevalda.
- D. Det officiella språket på årsmötet är svenska men förbundsstyrelsen ansvarar för att samtliga medlemmar kan ta del av informationen som delas och kan yttra sig på engelska.





- E. Presidialer i organisationen bär ansvaret för att undersöka de språkmässiga förutsättningarna för varje ledamot och fatta ett beslut kring det officiella språket på styrelsens sammanträden, med bakgrund till det ovanstående långsiktiga målet (E).
- F. Förtroendevalda och projektledare bör eftersträva att skriva dokument på engelska i det fall att detta är möjligt ur ett juridiskt perspektiv.
- G. Respektive styrelse ansvarar för att all kommunikation via sociala medier sker på engelska.
- H. Respektive styrelse bör erbjuda översättning av ett dokument, i tal eller skrift, vid förfrågan av en medlem.
- I. Förtroendevalda och projektledare bär ett stort ansvar i att undvika användningen av förkortningar, speciellt i sammanhang där nya medlemmar deltar och/eller se till att definiera förkortningarnas mening vid första användande.
- J. Presidialer/ansvariga för projektledare är ansvariga för att uppmana och påminna ledamöter/projektledare om att undvika användningen av förkortningar och/eller se till att definiera förkortningarnas mening vid första användande.
- K. Projektledare krävs att enbart nyttja ordet "konferens" för att beskriva "session" i kommunikation med parter externa till organisationen.



## 6. Implementering & utvärdering

Likabehandlingsplanen 2020-2022 antas och fastställs via beslut av årsmötet 2020. Förbundsstyrelsen bär uppgiften för att den implementeras, antingen genom direkta aktioner eller via delegering till exempelvis regionala styrelser och projektledare. Det är även förbundsstyrelsen som är ansvarig för att kontinuerligt utvärdera arbetet med likabehandlingsplanen och säkerställa att den efterlevs. Årsmötet 2021 uppmanas att utvärdera förbundsstyrelsens arbete med implementering och utvärdering under verksamhetsåret 2020/2021 och årsmötet 2022 uppmanas vidare att utvärdera om de långsiktiga målen, i sin helhet, uppfyllts under likabehandlingsplanens verkan. Förbundsstyrelsen 2021/2022 har i uppgift att genomföra en revision och eventuell revidering i denna likabehandlingsplan och framta en proposition för en ny likabehandlingsplan till årsmötet 2022.

I det fall att en medlem upplever att likabehandlingsplanen ej efterlevs bör förbundsstyrelsen och/eller verksamhetsrevisorerna kontaktas.