



**EUROPEAN YOUTH PARLIAMENT SWEDEN**

# **Likabehandlingsplan**



## **INNEHÅLLSFÖRTECKNING**

**Introduktion och bakgrund**

**Ekonomisk trygghet**

**Välbefinnande**

**Inkludering**

**Jämställdhet**

**Intern kommunikation**

**Extern kommunikation**

**Handlingsplan för diskriminering**

**Implementering & utvärdering**



## 1. Introduktion och bakgrund

Europeiska Ungdomsparlamentet Sverige skall vara en trygg och välkomnande plats för förtroendevalda och medlemmar. Vår organisation ska vara fri från diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Vi respekterar och stöttar varandra liksom verkar för att alla medlemmar ska känna sig betydelsefulla och behövda.

Likabehandlingsplanen har sju (7) avsnitt: ekonomisk trygghet, välbefinnande, inkludering, jämställdhet, intern kommunikation, extern kommunikation och handlingsplan för diskriminering. Avsnitten syftar till viktiga delar av likabehandling, samt beskrivs insatser som förbundsstyrelsen ansvarar för att genomföra för att organisationen ska vara jämlik och trygg.

Denna likabehandlingsplan är baserad på tidigare likabehandlingsplaner 2020-2022<sup>1</sup> samt 2016-2017. I framtagandet av denna likabehandlingsplan ansåg förbundsstyrelsen 2021/2022 att likabehandlingsplanen inte bör framtas på årsbasis utan borde vara en konstant punkt i organisationen, likt andra dokument som stadgar och policier som är årsmötesbeslutade. Dessa dokument ses över årligen och bör fortfarande uppdateras i enlighet med organisationens utveckling.

Denna likabehandlingsplan har framtagits som en proposition till Årsmötet 2022 av Maja Ahlberg, Förbundsordförande för Förbundsstyrelsen 2021/2022.

---

<sup>1</sup> Likabehandlingsplanen 2020/2022 togs fram som proposition till årsmötet 2020 av ansvarsgruppen för likabehandlingsplanen på förbundsstyrelsen 2019/2020. Ansvarsgruppen bestod av Paul Stone (Vice Förbundsordförande), Elsie Gisslegård (Internationell Koordinator) och Rebecca Byström (PR- & Kommunikationskoordinator).



## 2. Ekonomisk trygghet

EUP Sverige välkomnar alla medlemmar oavsett socioekonomisk bakgrund och ska värna om våra medlemmars ekonomiska förhållande. Genom att vara en icke-vinstdrivande organisation bör våra deltagaravgifter vara så låga som möjligt samt bör organisationens mål vara att stötta våra medlemmar ekonomiskt när de deltar på sessioner utomlands.

Insatser:

- A. *Förbundsstyrelsen ska hålla sina deltagaravgifter så låga som möjligt för både skolor, individuella deltagare och internationella deltagare för att göra evenen 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. *Förbundsstyrelsen bör överväga möjligheten att öka EUP Sveriges Stipendienämnds finansiella medel för att fler medlemmar ska ha möjligheten att åka på sessioner utomlands.*
- D. *Där det är ekonomiskt möjligt bör EUP Sverige erbjuda reseersättning till sina event och sessioner samt boende.*
- E. *Förbundsstyrelsen bör undersöka möjligheten att sänka deltagaravgifterna för internationella delegater som deltar på EUP Sveriges sessioner.*



### 3. Välbefinnande

Välbefinnande inom EUP Sverige är centralt för ett positivt och förstående arbetsklimat bland organisationens aktiva. Trygghet är centralt 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.

Insatser:

- A. *Förbundsstyrelsen bör undersöka interna och externa möjligheter för organisationens förtroendevalda liksom projektledare att utbildas i stresshantering och planeringsmetoder.*
- B. *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.*
- C. *National Safe Persons och organisationens trygghetsrutiner ska bekantgöras i organisationens externa kommunikation för alla medlemmars kännedom.*
- D. *National Safe Person-konceptet bör utvärderas varje år av National Safe Person och personer som de utsett till ställföreträdare under året.*
- E. *En del av enkäten som skickas ut efter varje session av förbundsstyrelsen i samarbete med National Safe Persons ska klargöra medlemmarnas upplevelse av organisationens trygghetsarbete under sessionen. Enkäten ska vara anonym.*
- F. *Presidialer i organisationen bär ansvaret för att engagemanget av varje ledamot ska vara hållbart och ges möjlighet att minska sin arbetsbörda temporärt eller permanent samt ta pauser.*
- G. *Under inga omständigheter får en volontär under en session inleda en relation av romantisk karaktär med en delegat eller en annan volontär som är direkt underställd den.*



## 4. Inkludering

EUP Sveriges medlemmar ska känna sig välkomna och delaktiga i organisationen oavsett identitet och roll i organisationen. Oavsett religion, socioekonomisk bakgrund, funktionsvariation etc, ska alla medlemmar kunna delta i våra aktiviteter och verksamheter. Inkludering handlar om att omsluta människor i gemenskapen. Organisationen behöver anpassa helheten för att välkomna fler.

Insatser:

- A. *Under sessioner och andra event förväntas projektledare/ansvariga möta eventuella behov av anpassningar kring mat, lokaler eller andra verktyg mot bakgrund av bland annat religion, funktionsskillnad eller allergi.*
- B. *För att bemöta olika akademiska nivåer bland delegater ska "Academic Preparation Kits" vara tilldragande med hjälp av visuella hjälpmedel.*
- C. *Förbundsstyrelsen förväntas understryka värdet av mångfald i interna utbildningar och aktivt jobba med att fostra en miljö med högt i tak liksom förståelse för medarbetare.*
- D. *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.*
- E. *Kansliet ansvarar för att kontakta nya skolor inför de regionala sessionerna för att försöka nå ut till fler ungdomar och ge dem möjlighet att delta i våra aktiviteter.*
- F. *Förbundsstyrelsen och kansliet bör verka för att skolrekryteringen som bedrivs varje år ska inkludera en större skara av gymnasieprogram och skolor med andra profiler.*
- G. *Förbundsstyrelsen ska vartannat år sträva efter att en av de regionala sessionerna arrangeras på en ny ort.*
- H. *Regionala styrelser arrangerar minst 2 aktiviteter varje år utanför sessionsverksamheten.*
- I. *Förbundsstyrelsen ansvarar för att Wildcard konceptet ska implementeras på alla sessioner kopplade till den nationella uttagningsprocessen.*
- J. *Förbundsstyrelsen stödjer de regionala styrelserna att bedriva aktiviteter i områden utanför storstäderna.*
- K. *Förbundsstyrelsen ska sträva efter att öka möjligheten för fler medlemmar att delta i organisationens utbildningstillfällen.*



## 5. Jämställdhet

Jämställdhet innebär att alla har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Jämställdhet handlar inte bara om jämn könsfördelning utan också om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar livsvillkoren för identiteter inom samhällets olika områden. EUP Sverige tillämpar ingen form av könskvotering. Vi arbetar med jämställdhet genom att behandla alla lika oavsett deras identitet.

Insatser:

- A. *Förbundsstyrelsen ska tillhandahålla och främja användandet av "Accessibility Guide" till regionala styrelser, projektledare och akademiska team.*
- B. *Förbundsstyrelsen bör skapa en förkortad version av "Accessibility Guide" på svenska.*
- C. *EUP Sverige ska använda könsneutralt språk i alla officiella dokument.*



## 6. Intern Kommunikation

EUP Sverige ska aktivt arbeta för en hållbar internkommunikation mellan organisationens förtroendevalda, projektledare och andra aktiva medlemmar. Målet är att all intern kommunikation som tar plats på organisationens digitala plattform för intern kommunikation, [i dagsläget programmet Slack], ska ske på ett hållbart sätt där medlemmarna vet vad som förväntas av dem kommunikationsmässigt i deras engagemang.

Genom att ha en effektiv intern kommunikation där aktiva medlemmar kan kommunicera på ett positivt och enkelt sätt medför det att verksamheten går smidigare. Att använda interna kommunikationskanaler som Slack, e-post och Google Drive, istället för sociala medier minskar stressen som kan upplevas samt förenklar hanteringen av information och dokument. Det är dessutom viktigt att organisationen arbetar aktivt med att definiera förutsättningar liksom förväntningar på engagemang och att aktiva medlemmar finner stöd i att hantera intern kommunikation på ett hållbart sätt.

Insatser:

- A. *Förbundsstyrelsen ska varje verksamhetsår implementera "Policy för kommunikation".*
- B. *Regionala styrelserna förväntas varje verksamhetsår implementera en intern riktlinje för internkommunikation.*
- C. *Ansvariga och arrangörer av utbildningar i organisationen bär ansvaret för att undersöka de språkmässiga förutsättningarna för varje deltagare och fatta ett beslut kring det officiella språket på dessa evenemang.*
- 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 därefter fatta ett beslut kring det officiella språket på styrelsens sammanträden, med bakgrund till det ovanstående långsiktiga målet (E).*
- F. *Förtroendevalda och projektledare i organisationen bör eftersträva att skriva centrala dokument på engelska i det fall att detta är möjligt ur ett juridiskt perspektiv.*
- G. *Förtroendevalda och projektledare bär ett stort ansvar i att undvika användningen av förkortningar i sammanhang där nya medlemmar deltar och/eller se till att definiera förkortningarnas mening vid första användande.*
- H. *Presidialer/ansvariga för projektledare är ansvariga att uppmana och påminna ledamöter/projektledare om att undvika användningen av förkortningar i sammanhang där*





*nya medlemmar deltar och/eller se till att definiera förkortningarnas mening vid första användande.*

- I. Förbundsstyrelsen ansvarar för att säkerställa att god kommunikation sker inom de regionala styrelserna.*



## 7. Extern Kommunikation

Extern kommunikation syftar till all kommunikation som sker utanför organisationen, vilket kan vara allmänheten eller externa parter. 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.

Den främsta externa kommunikationen som EUP Sverige bedriver är genom sociala medier så som Facebook och Instagram och därutöver nyhetsbrev liksom hemsidan. Det är viktigt att alla medlemmar har tillgång till samma information och att det är tydligt var informationen kan hittas.

Insatser:

- A. *Förbundsstyrelsen ansvarar för att använda och regelbundet uppdatera hemsidan med nyheter liksom annan viktig information.*
- B. *Förbundsstyrelsen ansvarar att varje kvartal skicka ut nyhetsbrev via e-post till organisationens medlemmar med uppdateringar om verksamheten.*
- C. *Förbundsstyrelsen arbetar aktivt med att sprida information via alla aktiva sociala medier för större tillgänglighet.*
- D. *Förbundsstyrelsen förväntas varje verksamhetsår dela samtliga policys med medlemmarna.*
- E. *Det officiella språket på organisationens sessioner är engelska och detta bör nyttjas av samtliga deltagare, inklusive förtroendevalda.*
- F. *Ansvariga och arrangörer av mindre evenemang i organisationen bär ansvaret för att undersöka de språkmässiga förutsättningarna för varje deltagare och fatta beslut kring det officiella språket på dessa evenemang.*
- G. *Förbundsstyrelsen ansvarar för att all kommunikation via sociala medier sker på svenska, engelska samt syntolkas.*
- H. *Respektive styrelse bör erbjuda översättning av dokument, i tal eller skrift, vid förfrågan av en medlem.*
- I. *Förtroendevalda kravställs att inte bruka förkortningar och 'EUP-specifikt språk' i kommunikation med externa parter till organisationen.*



## 8. Handlingsplan för diskriminering

Denna del av likabehandlingsplanen är baserad på Diskrimineringslagen (2008:567) och de sju diskrimineringsgrunder som beskrivs i lagen. Definitionen av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. De sju (7) diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. De olika formerna är direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera.

Diskriminering har ingen plats i Europeiska Ungdomsparlamentet Sverige. En indikation på diskriminering bör rapporteras till National Safe Person och eventuella rättsliga åtgärder. National Safe Person avgör i enlighet med [Policy on safeguarding safety and dignity in EYP](#) och [Welfare Policy](#) vilka åtgärder som ska verkställas. Rapportering till National Safe Person görs i enlighet med [Working Procedure for the Complaint System](#).



## 9. Implementering & utvärdering

Likabehandlingsplanen antas och fastställs via beslut av årsmötet 2022. 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.

Inför årsmötet varje år uppmanas förbundsstyrelsen att utvärdera deras arbete med implementeringen och utvärderingen under verksamhetsåret. Årsmötet därefter uppmanas vidare att utvärdera om de långsiktiga målen, i sin helhet, uppfyllts under likabehandlingsplanens verkan. Förbundsstyrelsen har varje år i uppgift att genomföra en revision och eventuell revidering i denna likabehandlingsplan och framta en proposition vid behov för en ny likabehandlingsplan till årsmötet. I det fall att en medlem upplever att likabehandlingsplanen ej efterlevs bör förbundsstyrelsen och/eller National Safe Person kontaktas.