

LIKABEHANDLINGSPOLICY

Antagen av förbundsstyrelsen 2021-05-23

Inledning

Alla människors lika värde är något som ska genomsyra hela det svenska samhället, även i Unga Forskare. Det är grunden i en demokratisk organisation som Unga Forskare och organisationen tar starkt avstånd från diskriminerande eller kränkande behandling. Detta innebär i stora drag att alla ska ha lika rättigheter och möjligheter men även skyldigheter. Alla som är en del av Unga Forskare ska ha samma rätt att bli hörd. Detta gäller såväl verksamhetsaktiva, medlemmar, deltagare samt anställda. Som arbetsgivare har organisationen ett arbetsgivaransvar mot de anställda där likabehandling är en av de grundläggande principerna. Mer information om detta i Unga Forskares Personalpolicy.

För att nå Unga Forskares vision om att skapa en värld där ungas intresse för naturvetenskap, teknik och matematik har en självklar plats krävs en insats tillsammans. Unga Forskare ser ett stort värde i att personer med en mångfald av bakgrunder, tankesätt och perspektiv jobbar tillsammans för att nå vårt gemensamma mål. Unga Forskare ska ständigt arbeta tillsammans och verka som ett enat lag som vill en gemensam sak -skapa en värld där ungas intresse för naturvetenskap, teknik och matematik har en självklar plats. För att på bästa sätt komma framåt i verksamheten och arbeta mot Unga Forskares vision fordras en mångfald av olika tankesätt och åsikter.

Syfte

Likabehandlingspolicyn syftar till att belysa hur organisationen kontinuerligt arbetar med jämställdhet och likabehandling för att se till att alla som är delaktiga i Unga Forskare ska känna trivsel samt veta vart de ska vända sig och hur de ska gå tillväga vid exponering av kränkande eller diskriminerande behandling.

Likabehandlingspolicyn uppfyller även ett annat syfte i att alla som är en del av Unga Forskare ständigt ska kunna påminnas om hur organisationen ska arbeta för att främja inkluderande arbete och vad för krav den enskilda individen har mandat att ställa på organisationen, både som ideellt aktiv och anställd. Denna likabehandlingspolicy ska genomsyra hela organisationen och alla aktiva ska arbeta utifrån ett inkluderande perspektiv som ligger i enlighet med denna likabehandlingspolicy.

Policyn ska behandlas av förbundsstyrelsen eller delegerad person och följas upp årligen.

Kränkande behandling

Kränkande behandling har inte någon precis definition och är ofta en tolkningsförmåga för varje individ. Det är viktigt att ha i åtanke att något som en person kan uppfatta som väldigt roligt eller oviktigt, kan upplevas som mycket kränkande av någon annan. Det är därför viktigt

att tänka på hur man uttrycker sig i olika sammanhang och hur man betar sig och bemöter olika personer för att inte oavsiktligt skada någon.

Mål

Ingen medlem i Unga Forskare ska bli bortvald i styrelser, verksamheter och föreningar, trakasserad eller på något annat sätt kränkt på grund av könsidentitet, könsuttryck, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning, politisk sympati, funktionsvariationer, socioekonomisk bakgrund eller andra ovidkommande faktorer som kan ligga till grund för kränkande behandling. I Unga Forskare ska heller ingen bli bortvald i styrelser, verksamheter och föreningar på grund av geografisk hemvist.

Ingen medlem i organisationen skall behöva utsättas för någon form av kränkande behandling, mobbning eller härskartekniker. Unga Forskares gemensamma mål är att:

- Ingen diskriminering eller annan kränkande behandling på grund av de sju diskrimineringsgrunderna ska förekomma i samband med Unga Forskare.
- Ingen ska behöva uppleva en känsla av otrygghet eller obehag i samband med verksamhet eller dylikt av Unga Forskare oavsett omständigheter.
- Samtliga deltagare eller andra med anknytning till organisationen ska uppleva att de blir bemötta med respekt och ödmjukhet av andra deltagare eller övrig med anknytning till organisationen.
- Alla ska uppleva att de har fått sin röst hörd och att organisationen tillåter personen i fråga att framföra sina åsikter inom ramen för vad som inte är diskriminerande eller på annat sätt kränkande.

Förebyggande arbete

Eftersom Unga Forskare tar avstånd från alla tänkbara diskrimineringsgrunder och diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivare ska vidta aktiva åtgärder för att motverka all form av kränkande behandling, gör Unga Forskare en rad olika saker för att minska risken att någon blir utsatt för kränkande behandling.

De aktiva åtgärder Unga Forskare åtar är att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att systematiskt arbeta genom fyra olika punkter:

1. Undersöka vilka eventuella risker som kan innebära diskriminering eller annat hinder för lika rättigheter och möjligheter inom organisationen.
2. Analysera grunder till upptäckta risker och hinder för likabehandling och jämställdhet.
3. Sätta in förebyggande och främjande åtgärder.
4. Utvärdera arbetet kontinuerligt.

Detta är ett arbets sätt som Unga Forskare ska arbeta utifrån för att främja likabehandling internt där förbundsstyrelsen bär huvudansvaret.

Unga Forskare arbetar med att motverka diskriminering och annan kränkande behandling externt, exempelvis vid rekryteringar och kommunikation med icke anslutna parter till förbundet, genom att stå bakom ett inkluderande förhållningssätt och en öppenhet som bjuder in till förändring och främjande av människors olikheter.

Roller och ansvarsfördelning

Förbundsstyrelsen

Är alltid ålagda det yttersta ansvaret för all form av likabehandlingsarbete inom organisationen. Detta gör att förbundsstyrelsen även är i första hand ansvarig för att årligen följa upp arbetet med likabehandlingsarbetet och att revidera likabehandlingspolicyn. Förbundsstyrelsen bör underrättas när någon upplever att de blivit utsatta för diskriminering eller kränkande behandling av organisationen eller enskild intern part om det inträffade av ansvarig bedöms vara av grövre dignitet.

Kansliet

Kansliet är ansvariga att likabehandlingspolicyn följs vid rekryteringar till ideella eller lönegrundande uppdrag. Detta gäller även vid tillsättandet av en ny tjänst på kansliet, vilket beskrivs närmare i Unga Forskares Personalpolicy.

Alla anslutna föreningar och medlemmar

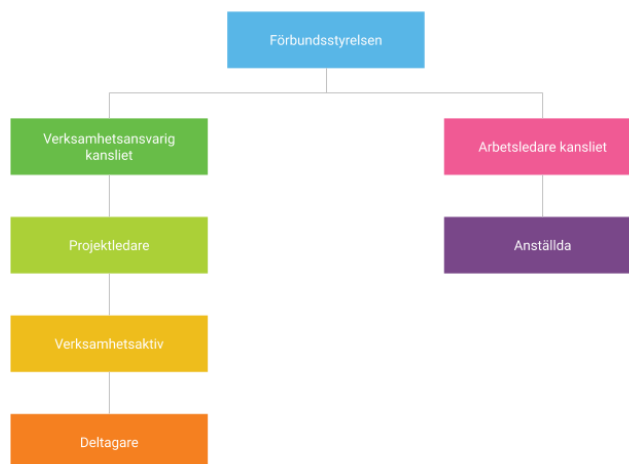
Alla föreningar och därigenom anslutna medlemmar bör bidra till att ett inkluderande arbete främjas och där alla känner en känsla av trygghet och gemenskap för allas trevnad och välbefinnande.

Åtgärder vid diskriminering och annan kränkande behandling

Om det kommer till över gruppen ansvarig individs kännedom att någon i gruppen eller organisationen utsätts för någon form av diskriminering eller annan kränkande behandling ansvarar denne för att omgående ta tag i detta. Ansvarig person kan även delegera problemet uppåt i flödesschemat (se nästa sida) om personen i fråga inte anser sig vara rätt person eller besitter relevant kunskap för att kunna lösa problemet på ett bra sätt. Om situationen snarare rör sig om en intern konflikt beskrivs detta vidare i Unga Forskares konflikthanteringsplan. Vid problem internt på kansliet och i verksamhetsgrupperna ska närmaste arbetsledare på kansliet i första hand vända sig till personalpolicyn och vid behov söka stöd hos förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsen bör dock löpande bli underrättade. Vid uppkommande av diskriminering eller annan kränkande behandling ska problemet hanteras enligt:

1. Samtal med den utsatta (part 1) och den som utsätter vederbörande (part 2) inleds. I detta skedet bör part 1 och part 2 inte vara i samma samtalsforum. Part 2 bör upplysas om vad part 1 upplever och vara väl upplyst efter samtalet om konsekvenserna av ett fortgående betéende som uppsåtligen eller ej skadar part 1.

- Om part 2 inte omarbetar sitt förhållningssätt eller sitt beteende och skador mot part 1 fortgår skall part 2 stängas av från sitt uppdrag/post. Enligt Unga Forskares stadgar kap. 8 §8.2.2 ska om part 2 är en medlem/deltagare, personen uteslutas med omedelbar verkan. Likaså om part 2 är en förening eller annan ansluten organisation.



Flödesschema för hantering av diskriminering eller annan kränkande behandling. Enligt Unga Forskares stadgar kap. 8 §8.2 får uteslutning av medlem endast ske på förbundsstyrelsens begäran och skall enligt kap. 8 §8.2.1 bekräftas av nästkommande riksstämma.

Enligt Unga Forskares stadgar kap. 8 §8.2.3 kan en utesluten medlem endast erhålla nytt medlemskap i förbundet på förbundsstyrelsens begäran. Därför ska möjligheterna för att klara sig utan personen i fråga undersökas. Om så inte är fallet ska en ny rekryteringsprocess påbörjas och en ny person tillsättas på posten som den avstängde personen besuttit.

Tips

Om någon blir utsatt för kränkande behandling är det mycket viktigt att vara stöttande och hjälpsam gentemot vederbörande. Även vid upptäckt av diskriminering eller annan kränkande behandling är det mycket viktigt att ingripa och stå upp för personen i fråga. Det finns olika saker som kan vara lämpliga direkta åtgärder, men även saker som vi hela tiden kan tänka på. Exempel på detta är följande:

- Våga säga ifrån. Du kommer alltid ha organisationen bakom dig ifall du står upp mot diskriminering eller kränkande behandling.
- Bemöt andra som du själv vill bli bemött.
- Ge feedback! Feedback är något som Unga Forskare starkt tar ställning för eftersom det ger god effekt på arbetet och gynnar individens intresse för att fortsätta göra ett fantastiskt jobb. Detta gör man genom att först lyfta något bra som individen har gjort

för att sedan därefter berätta för individen hur denne skulle kunna göra det ännu bättre. Ska man kritisera bör man eftersträva att varva detta med att lyfta saker som vederbörande gör bra för att personen i fråga ska förstå att den gör ett bra jobb.

- d) Ställ upp för varandra och hjälps åt ifall någon behöver hjälp och kom ihåg att hälsa alltid går före engagemang. Ett hållbart engagemang är viktigt oavsett omständigheter. Det ska givetvis inte spela någon roll vem det är som begär hjälp, i Unga Forskare arbetar vi tillsammans som en gemensam grupp för att lyckas för att nå vår gemensamma vision!
- e) Ha respekt för varje individ, dess förutsättningar och personlighet/egenskaper.
- f) Se en mångfald av åsikter och tyckande som en tillgång och inte ett hinder. En mångfald av olika personer är något positivt eftersom det skapar många nya infallsvinklar i arbetet som i slutändan kommer vara lönsamt.

Man kommer väldigt långt med hjälp av sunt förnuft och försök ständigt arbeta utifrån ett perspektiv där alla ska må bra och trivas. Unga Forskare har därför som mål att arbeta utifrån ett inkluderande perspektiv där utgångspunkten är sunt förnuft och att alla ska ha ett så optimalt mående som möjligt. Alla som är en del av Unga Forskare har rätt att känna en tillhörighet och en trygghet gentemot andra engagerade. Gör alla det kommer individen och alla andra i organisationen också må mycket bättre.

För att på bästa sätt hjälpa organisationen och se till att alla personer som på något sätt arbetar inom organisationen känner sig delaktiga, inkluderade och känna att de har gjort ett bra jobb, bör vi arbeta med *konstruktiv kritik*. Att ge konstruktiv kritik är inte alltid lätt, varför det är något som alla aktiva i organisationen, men även alla anslutna medlemmar gemensamt bör arbeta med.