

Jämlikhetsplan

Fastställd av styrelsen 24.8.2023.

1. Introduktion till jämlikhetsplanen

Inom Förbundsarenan eftersträvar vi att bemöta alla medlemmar, deltagare, förtroendevalda och anställda jämlikt.

”Jämlikhet innebär att alla människor har lika värde oberoende av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, medborgarskap, språk, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller en annan personrelaterad orsak” (Institutet för hälsa och välfärd 2021). Diskriminering betyder att en person utan godtagbart skäl behandlas sämre än en annan person på grund av hens personliga egenskaper.

I Förbundsarenan råder nolltolerans mot alla former av diskriminering och trakasserier. Alla former av diskriminering och trakasserier ska motarbetas och misstankar om sådana ska utredas.

Att verka i Förbundsarenan ska vara tillgängligt för alla, oavsett vilket utgångsläge en medlem eller person har. Verksamheten ska fungera på en inkluderande grund och vara tillgänglig. Förbundsarenan ska sålunda medvetet granska rådande strukturer och handlings sätt i sin verksamhet.

Planens syfte

Planens syfte är att ge verktyg för aktörer i organisationen att beakta jämlikhet i verksamheten; alltså fungerar den som ett stöd för att ordna verksamhet som är tillgänglig, välkomnande och trivsamt. Jämlikhetsplanen är en påminnelse om vad vi kan bli bättre på och hur vi kan inkludera möjligast många i målgruppen. Jämlikhetsplan är uppbyggd och anpassad enligt organisationens struktur och arbetssätt.

Så här arbetar Förbundsarenan med jämlikhetsplanen

- Styrelsen ansvarar för att jämlikhetsplanen utvärderas, uppföljs och uppdateras. Planen behandlas av styrelsen vartannat år.
- Alla förtroendevalda får en introduktion till planen i början sitt mandat.
- Alla anställda får en introduktion till planen i början av sitt anställningsförhållande.

2. Kommunikation

Förbundsarenans kommunikation strävar efter att vara lättillgänglig och ha en så bred representation som möjligt. Kommunikationen kan anpassas utgående från respons av medlemmar och deltagare på evenemang. Förbundsarenans kommunikation och verksamhet är möjligast transparent, så att det är lätt för medlemmar att följa med.

- Förbundsarenan finns på de medier som målgruppen använder.
- Förbundsarenan kommunicerar på ett enkelt sätt som gör det möjligt för personer med till exempel läs- och skrivsvårigheter att ta del av den informationen.

- Förbundsarenan undviker förkortningar och facktermer.

3. Verksamhet och evenemang

Tröskeln för målgruppen för att delta i Förbundsarenans evenemang ska vara låg. Förbundsarenan värnar om trivsel i verksamheten. Trivseln i verksamheten och evenemangen följs aktivt upp och utvärderas.

Förbundsarenans evenemang är tillgängliga

- Funktionsnedsättningar tas i beaktande i planeringen och genomförandet av evenemang.
- Information om evenemangens fysiska tillgänglighet kommuniceras tydligt ut på förhand.
- Förbundsarenans personal bistår med hjälp och stöd före, under och efter evenemanget.
- Vid anmälan till evenemang har deltagarna möjlighet att meddela eventuella specialbehov, önskemål och/eller hinder.

Trivsel i verksamheten

- Trivseln följs upp och utvärderas under året.
- Förbundsarenan uppmuntrar och stöder en respektfull diskussion.
- Könsmångfald och allas rätt att själv definiera sitt kön samt kulturell och religiös mångfald beaktas i verksamheten.

Medlemmar och förtroendevalda

- Förbundets förtroendevalda får en introduktion till sitt uppdrag.
- Mötestider väljs så att så många som möjligt kan delta.
- Möjligheten att ställa upp i styrelseval och andra arbetsgrupper som tillsätts kommuniceras tydligt åt målgruppen.

4. Personal och rekrytering

Enligt Förbundsarenans personalprinciper (2023): Målet för Förbundsarenans personalpolitik är att alla medarbetare upplever att de blir rättvist och jämlikt behandlade bland annat i fråga om avlöning och andra förmåner.

Förbundsarenan ska vara en trivsamt och fungerande arbetsplats där det är bra och motiverande att jobba. Alla anställda ska tillsammans vilja och kunna utveckla arbetsplatsen och arbetsmetoderna, så att personalen stöder verksamheten på bästa sätt.

Rekrytering

- Arbetsplatsannonser publiceras öppet och tillgängligt i relevanta kanaler
- Förbundsarenans rekryteringsprocess ska vara en positiv upplevelse, där alla sökande behandlas jämlikt
- Anställningsintervjuer ordnas så att alla sökande har möjlighet att delta

Introduktion till arbete

- Alla anställda får en introduktion till sitt arbete och arbetsplatsen
- Tyst kunskap och oskrivna regler synliggörs och dokumenteras på ändamålsenligt sätt

Förmåner och löner

- Lönesättningen är rättvis och jämlik
- Arbetstagarnas förmåner definieras tydligt i personalprinciperna

Förbundsarenan som arbetsplats

- Förbundsarenan är en arbetsplats där man får utvecklas och lära sig, vilket arbetsgivaren stöder arbetstagarna i
- Förbundsarenan tillämpar personalprinciper som gäller alla arbetstagare
- Förbundsarenan har tydliga riktlinjer för distansarbete
- Anställda är medvetna om sina rättigheter och förmåner. Det är tydligt för alla arbetstagare hur dokument och riktlinjer som berör arbetsförhållandet kan uppdateras
- Anställda vet vart de ska vända sig i fall av diskriminering, mobbning eller trakasserier