

Likabehandlingspolicy för

RUPH

Om RUPH

RUPH är en nationell organisation som brinner för att främja ungas psykiska hälsa och välbefinnande. Vår vision är att skapa en trygg och stödjande plats för unga människor över hela Sverige. Vi tror starkt på att alla unga personers röster är lika viktiga och att alla unga förtjänar en plats där de känner sig uppskattade och inkluderade.

Vår vision av likabehandling

I RUPH:s värld är likabehandling inte bara en policy utan en levande del av vår kultur. Vi ser till varje individs unika egenskaper och styrkor, och värdesätter mångfalden som en central del i vår gemenskap. Det spelar ingen roll vilken bakgrund, kön, sexuell läggning eller funktionsvariation du har – hos oss är du viktig precis som du är!

Vi följer svenska lagar kring diskriminering och strävar efter att gå ett steg längre genom att aktivt främja en inkluderande atmosfär.

Varför finns denna likabehandlingspolicy i RUPH?

Detta dokument är avsett att användas av alla inom organisationen som en vägledning i det dagliga arbetet och som en grund för beslutsfattande och utveckling inom området likabehandling. Vi uppmanar alla i RUPH att läsa igenom policyn noggrant och att aktivt bidra till dess efterlevnad och utveckling.

Mål med policyn

RUPH:s mål är att skapa en trygg miljö där ungdomar känner att de kan vara sig själva.

Vi fokuserar på att:

☐ **Främja en kultur där skillnader ses som en tillgång:**

Vi arbetar aktivt för att bygga en kultur där varje ungs unika erfarenheter, bakgrund och perspektiv ses som en berikande faktor för vår gemenskap. Genom att uppmuntra mångfald och inkludering skapar vi en dynamisk miljö där olika idéer och synsätt kan samverka och leda till kreativa lösningar och nya tankesätt.

☐ **Ha förståelse för varje ungs unika behov och situation:**

I RUPH är vi fullt medvetna om att varje ung person kommer med sin egen unika uppsättning av erfarenheter, behov och utmaningar, detta perspektiv är centralt i vårt arbete.

☐ **Representation och påverkansarbete:**

Vi strävar efter att representera och lyfta fram mångfald och likabehandlingsfrågor i olika forum, inklusive politiska sammanhang, för att påverka och bidra till en positiv förändring.

Vi tar ställning mot diskriminering och trakasserier i alla former

RUPH har en nolltoleranspolicy mot diskriminering och trakasserier. Vi engagerar oss i att utbilda våra medlemmar om vikten av att respektera varandra och de konsekvenser som diskriminerande beteenden kan ha.

Vi uppmuntrar alla inom vår organisation att rapportera alla incidenter av diskriminering eller trakasserier. RUPH tar varje rapport på största allvar och vidtar lämpliga åtgärder för att hantera situationen och stödja de inblandade. Genom att agera beslutsamt och konsekvent i dessa frågor, skapar vi en säker och respektfull miljö för alla ungdomar.

Genom att fokusera på dessa områden, strävar RUPH efter att inte bara vara en plats där ungdomar känner sig trygga, utan också en plats där de kan göra skillnad.

Syn på diskrimineringsgrunderna

Vi i RUPH tar ställning mot alla former av diskriminering och ser det som vår uppgift att utbilda och upplysa om vikten av jämlikhet och respekt. För att aktivt anpassa oss till diskrimineringsgrunderna vidtar vi följande åtgärder och metoder inom förbundet:

Utbildning och utveckling

- Genomföra utbildningar om mångfald och inkludering.
- Delta i utbildningar om mångfald, använda inkluderande material.
- Distribuera informationsmaterial om mångkulturalism.
- Läs och tillämpa material om mångkulturalism i verksamheten.

Tillgänglighet

- Förbättra tillgängligheten i all kommunikation och arrangemang.
- Anpassa aktiviteter så att de är tillgängliga för alla medlemmar.
- Se till att alla lokaler är tillgängliga.
- Kontrollera att mötesplatser är tillgängliga och inkluderande.

Inkludering

- Använda könsneutrala formuleringar och inkludera flera könsalternativ.
- Uppmuntra användning av korrekta pronomen och namn, oavsett kön.
- Främja en könsneutral och inkluderande miljö.
- Organisera aktiviteter där kön inte påverkar deltagandet.
- Uppmuntra självdefinition och respekt för alla individers identitet.
- Fråga om och respektera varandras pronomen och identiteter.
- Implementera normkritiska perspektiv i alla verksamhetsområden.
- Skapa en miljö där alla kan uttrycka sin identitet fritt.
- Välja neutrala platser för aktiviteter och möten.
- Ordna aktiviteter på platser där alla känner sig välkomna.
- Respektera och uppmuntra öppenhet kring olika trosuppfattningar.
- Använda ett inkluderande och normkritiskt språk.
- Skapa en välkomnande atmosfär för alla sexuella läggningar.
- Respektera och uppmuntra öppenhet kring olika sexuella läggningar.

Engagemang och aktiviteter

- Delta på andras aktiviteter som främjar likabehandling och allas lika värde.
- Vara delaktiga i andras organisationers initiativ för ökad mångfald och jämlikhet.
- Vara medvetna om, och respektera medlemmarnas olika religiösa behov.
- Använda könsneutrala termer i diskussioner om relationer.

Anpassningar

- Använda klart och tydligt språk som är anpassat för alla åldrar.
- Kommunika på ett sätt som är förståeligt och inkluderande för alla åldrar.
- Anordna möten och aktiviteter som är tillgängliga för alla åldersgrupper.
- Se till att alla aktiviteter är anpassade för olika åldersgrupper.

Ansvar inom organisationen

Varje del av RUPH spelar en viktig roll i att upprätthålla och främja våra principer om likabehandling. Varje medlem hos oss förväntas bidra till en positiv och inkluderande atmosfär. Våra lokalföreningar är nyckelspelare i att säkerställa att vårt tankesätt och syn på likabehandling börjar på gräsrotsnivå och existerar uppåt. På förbundsstyrelsenivå är vi ansvariga för att policyn inte bara efterlevs utan också utvecklas över tid och anpassas efter organisationens utveckling och medlemmarnas intressen.

Exempel på hur RUPH omsätter likabehandlingspolicyn till verkliga handlingar

Dessa exempel visar på vilka konkreta sätt vi omsätter principerna i vår likabehandlingspolicy till praktisk handling inom förbundet.

- **Workshops och utbildningssessioner**
Vi anordnar regelbundna workshops eller utbildningssessioner för medlemmar och styrelseledamöter som lyfter vikten av mångfald och inkludering. Det kan inkludera teman som kulturell kompetens, jämställdhetsfrågor, och hur man bemöter och förebygger diskriminering.
- **Kommunikation och språkbruk**
Vi använder ett inkluderande språk i all intern och extern kommunikation.
- **Evenemangsplanering**
Vi ser till att evenemang och aktiviteter är tillgängliga för personer med olika behov. Detta kan inkludera tillgängliga lokaler för personer med rörelsehinder, samt att erbjuda alternativ för deltagare med sensoriska känsligheter.
- **Feedback och dialog**
Vi skapar forum för öppen dialog och för feedback från medlemmarna. Detta kan vara månadsvisa möten, anonyma enkäter eller feedbacklådor där medlemmar kan uttrycka sina åsikter och erfarenheter anonymt.

- **Representation i styrelsen**

Vi arbetar för att säkerställa mångfald i styrelsen i förbundet. Detta kan innebära att aktivt söker personer från olika bakgrunder till ledarpositioner.

- **Informationsmaterial**

Vi tar fram och använder informationsmaterial som tydligt kommunicerar förbundets åtagande gällande mångfald och inkludering. Detta kan inkludera broschyrer, affischer, och digitalt innehåll.

- **Mentorskap**

Vi upprättar mentorskapsprogram där mer erfarna medlemmar kan erbjuda stöd och vägledning till yngre eller nya medlemmar, för att främja en känsla av gemenskap och tillhörighet.

Översyn och uppföljning av policyn

Vår policy ses över regelbundet för att se till att den fortsätter att spegla vårt engagemang och vara relevant för våra medlemmars behov och erfarenheter. Vi följer upp policyn via regelbundna enkäter, feedback eller utvärderingsmöten för att säkerställa att åtgärderna är effektiva och att anpassas vid behov.

Kontakta oss

Har du synpunkter på denna policy så är du välkommen att kontakta oss via e-post, info@ruph.se. Vi vill också att du tar kontakt med oss om du ser något i vår organisation som inte följer vår likabehandlingspolicy.