# Likabehandlingsplan för ”Equmenia i Exempelstad”

Innehåll

[Likabehandlingsplan för ”Equmenia i Exempelstad” 1](#_Toc514680338)

[Vår vision 1](#_Toc514680339)

[Vårt långsiktiga arbete för att uppnå visionen 1](#_Toc514680340)

[Förebyggande arbete 1](#_Toc514680341)

[Agerande i specifika situationer 2](#_Toc514680342)

[En ledare uttrycker sig fördomsfullt 2](#_Toc514680343)

[En deltagare uttrycker sig fördomsfullt 2](#_Toc514680344)

[En deltagare upplever sig bli diskriminerad emot av en annan ledare 2](#_Toc514680345)

[En ledare upplever sig bli diskriminerad emot av en annan ledare 3](#_Toc514680346)

[Agerande i akuta situationer 3](#_Toc514680347)

## Vår vision

I Equmenia i Exempelstad ska alla barn och unga både vara och känna sig välkomna. Alla ska få möjlighet att växa i gemenskap med varandra och Jesus. Inga ska alltså bli eller känna sig utesluten på grund av vem man är. Ingen skall alltså diskrimineras eller kränkas på grund av sin hudfärg, kulturella uttryck, sexuella läggning, fysisk eller psykisk funktionsvariation, religion eller annan trosuppfattning, socioekonomiska status, ålder eller könsidentitet eller könsuttryck. Vi definierar diskriminering som negativ särbehandling av en individ eller grupp på grund av någon av de grunderna som anges högre upp i dokumentet och en kränkning som att uttrycka eller visa på nedvärderande åsikter utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Alla som vill ska få plats hos oss. Vi vet också att det kan uppstå situationer där vi bryter mot visionen, där människor känner sig uteslutna och förminskade. Den här planen är ett stöd för oss för att upprätthålla visionen och hjälpa oss om någonting skulle ske.

## Vårt långsiktiga arbete för att uppnå visionen

För att uppnå vår vision arbetar vi långsiktigt på följande sätt:

* Varje år går vi igenom vår likabehandlingsplan och reviderar den vid behov.
* Ledarna inom varje verksamhet har en förståelse för vår vision och ser sin roll i att uppnå den.
* Styrelse och ledare känner väl till innehållet i hållbarhetspolicyn och förhåller sig till den i planering och genomförande av verksamhet.

## Förebyggande arbete

För att upprätthålla vår likabehandlingsplan arbetar vi på följande sätt:

* Inför varje nytt verksamhetsår diskuterar våra ledargrupper igenom hur en ledare bör och ska uppföra sig. Gärna utifrån kapitlen om trygga grupper i ledarboken ”Led med ditt liv”[[1]](#footnote-1), materialet ”Mångfaldsträning”[[2]](#footnote-2) samt dokumentet ”Trygga tillsammans” från Equmeniakyrkan och Equmenia[[3]](#footnote-3).
* Varje ledargrupp upprättar gemensamma förhållningsregler med utgångspunkt i föreningens värdegrund och vision.
* Varje ledargrupp är införstådd med hur de ska agera i specifika och akuta situationer.
* Varje termin planeras utifrån ett tillgänglighetsperspektiv där frågor som ”Finns det någonting i planeringen som hindrar barn och unga från att delta? Funkar planeringen för alla oavsett funktion, ekonomisk status etc.” finns med.
* Inför nyanställningar och rekryteringar av nya ledare tas ett utdrag ur belastningsregistret.

## Agerande i specifika situationer

Nedan följer hur vi i Exempelstad agerar i vissa särskilda situationer. Dessa situationer ska ses som exempel och som en fingervisning på hur vi bör agera. Målet för vårt agerande i varje situation är att upprätta den som har blivit utsatt, att den som har agerat felaktigt inser att den har gjort det samt att försäkra oss om att en liknande situation inte kommer att ske igen.

### En ledare uttrycker sig kränkande eller diskriminerande

1. Vi agerar helst direkt och säger att ledaren har uttryckt sig kränkande precis när det sker och att det inte finns plats för det i vår verksamhet. Det finns en stor poäng i att markera i storgrupp eftersom det påverkar vilka normer som får råda i gruppen.
2. I andra hand tar huvudledaren personen i enrum och säger att ledaren uttrycker sig kränkande och att det inte är acceptabelt i vår verksamhet.
3. Om någon känner sig träffad av ledarens kränkningar pratar vi med den personen i enrum för att förtydliga att den inte ska behöva bli utsatt för det i vår verksamhet.
4. Vid upprepade händelser och efterföljande samtal kan ledaren komma att bli av med sitt ledaruppdrag om den inte är villig att förändra sitt beteende.

### En deltagare uttrycker sig kränkande eller diskriminerande

1. Vi agerar helst direkt och säger att deltagaren har uttryckt sig kränkande precis när det sker och att det inte finns plats för det i vår verksamhet. Det finns en stor poäng i att markera i storgrupp eftersom det påverkar vilka normer som får råda i gruppen.
2. I andra hand tar huvudledaren personen i enrum och säger att deltagaren uttrycker sig kränkande och att det inte är acceptabelt i vår verksamhet.
3. Vid upprepade händelser förklarar vi för personen i enrum att den behöver ändra hur den uttrycker sig för att den ska kunna få delta i verksamheten

### En deltagare upplever sig bli diskriminerad av en annan ledare

1. Vi lyssnar klart på personens berättelse och minns att alla har rätt till sin egen upplevelse av en situation.
2. Vi ber personen berätta om vad hen skulle vilja se hända men minns också att ingen som har blivit utsatt för diskriminering har ett eget ansvar för att lösa situationen.
3. Vid behov kopplar vi in externt stöd som kan stötta deltagaren. Det är viktigt att minnas att det är deltagarens trygghet som ska komma i första rummet, inte att ”skydda” verksamheten eller föreningen.
4. Beroende på vad deltagaren föreslår för uppföljning följer vi den. Målet är att upprätta deltagaren och att se till att något liknande inte händer igen.
5. Allra minst talar vi med ledaren i enrum och försöker hitta konstruktiva lösningar på hur liknande situationer kan undvikas i framtiden.

### En ledare upplever sig bli diskriminerad av en annan ledare

1. Vi lyssnar klart på personens berättelse och minns att alla har rätt till sin egen upplevelse av en situation.
2. Vi talar med de båda ledarna enskilt och ber om förslag på uppföljning. Vi minns också att ingen som har blivit utsatt för diskriminering har ett eget ansvar för att lösa situationen.
3. Vid behov kopplar vi in externt stöd som ska stötta ledaren som har blivit utsatt och ledarteamet i stort. Det är viktigt att vi minns att det är individens trygghet som ska vara i det främsta rummet, inte att ”skydda” verksamheten eller föreningen.

## Agerande i akuta situationer

Det finns situationer som vi inte kan eller ska lösa själva i föreningen. Det är väldigt viktigt att vi har en god kännedom om hur stor föreningens kapacitet är och när andra behöver kopplas in. Att försöka lösa saker ”internt” kan slå över och börja handla om att skydda föreningen, församlingen eller förövare och inte den som har blivit utsatt. Equmenias fokus är alltid barnet eller ungdomen. Vi har inget utrymme att kompromissa med dennes värde till förmån för någonting annat. Det är den som har blivit utsatt som fritt bör få avgöra vem den ska vända sig till. Ordförande och styrelse i föreningen är dock ytterst ansvariga vilket ger att det inte alltid bara är den enskilde individen som ska avgöra vad som bör ske.

Här är förslag på möjliga instanser att vända sig till för att få stöd och hjälp att hantera en akut situation. Det här är inte en rangordning av instanser utan varje situation behöver behandlas på sitt särskilda sätt.

* Församlingens pastor kan ge stöttning och samtalsstöd till ledare och andra iblandade.
* Regionsanställda har större resurser att hantera situationer på ett bra sätt och befinner sig ofta längre ifrån sammanhanget där händelsen har skett vilket kan vara positivt.
* På Equmenias nationella kansli finns det också resurser för att hantera och stötta i akuta situationer. Vänd er då till generalsekreteraren.
* Om ett brott som sexuella övergrepp, hets mot folkgrupp eller hatbrott begås ska det polisanmälas.
* I alla kommuner finns det ett kristeam som sammankallas för att hantera traumatiska situationer. Dessa nås exempelvis via sjukvården eller polisen.

1. ”Led med ditt liv”, Sternegård, s. 280 [↑](#footnote-ref-1)
2. Mångfaldsträning, Equmenia, <http://www.equmenia.se/mangfaldstraning> [↑](#footnote-ref-2)
3. ”Trygga tillsammans”, Equmenia och Equmeniakyrkan, <https://equmeniakyrkan.se/trygga-tillsammans/> [↑](#footnote-ref-3)