



LIKABEHANDLINGSPLAN

kansli@sduf.se

+467 352 879 71

Rissneleden 138, 7tr

174 57 Sundbyberg



LIKABEHANDLINGSPLAN

Bakgrund

Sveriges Dövas Ungdomsförbund (SDUF) är en partipolitiskt och religiöst obunden ungdomsorganisation som fokuserar på döva och hörselskadade barn och ungdomar i åldern 6–30 år i hela Sverige. Förbundet grundades 1966 och har idag över 50 års erfarenhet av att bedriva verksamhet för denna målgrupp.

Värdegrund

Våra grundvärderingar bygger på barnrättsperspektivet och principen om alla människors lika och okränkbara värde. Organisationen strävar efter ett samhälle där alla, oavsett funktionalitet, ålder, sexuell läggning, könsidentitet, etnicitet, kön, religion eller annan trosövertygelse, ges lika möjligheter. Genom ett överlappande perspektiv uppmärksammar och synliggör SDUF olika maktordningar för att nå demokratisk delaktighet för döva och hörselskadade barn och ungdomar.

Vision

SDUF har en vision om ett samhälle där döva och hörselskadade barn och ungdomar inte hindras i sitt deltagande. Visionen delas upp i sju viktiga områden: tillgång till svenskt teckenspråk, tillgänglighet, utbildning, kultur och fritid, socialt stöd, möjlighet till lokal påverkan samt internationellt arbete för alla döva och hörselskadade människors tillgänglighet till teckenspråk och organisationer.

Strävan

Vi strävar efter att säkerställa full delaktighet, tillgänglighet och lika möjligheter för döva och hörselskadade barn och ungdomar i samhället, och förbundet arbetar aktivt med olika aspekter av deras välbefinnande och utveckling.

INKLUDERANDE ORGANISATIONSKULTUR

“Som medarbetare i en organisation är vi inte bara mottagare av organisationskulturen utan också aktiva bärare av den och förmedlar den vidare. Vi kan alltså fråga oss i vilken grad vi genom våra beteenden, jargong, skämt, klädval, val av konversationsämnen, och andra knappt märkbara uttryck för gillande och ogillande, bidrar till att skapa en mer inkluderande eller exkluderande gruppidentitet.”



Tredjegradig identitet

Arbetsbefattning, yrkesroll, anställningsform

Andrageradig identitet

Klass, inkomst, plats, utbildning, språk, civilstånd, klädstil, politisk orientering, värderingar och fritidsintresen

Förstageradig identitet

Kön, könsuttryck, hudfärg, etnicitet, religion, sexuell läggning, ålder, funktionsvariation

Identiteter kan delas in i tre nivåer:

Primära identiteter, som kön, etnicitet och sexuell läggning, är grundläggande och ofta oföränderliga, vilket gör att de skyddas av lagstiftning.

Sekundära identiteter, som civilstånd, utbildningsnivå eller bostadsort, är mer flexibla och kan förändras över tid.

På den tredjegradiga nivån handlar identiteten om individens roll inom en organisation, som arbetsuppgifter, yrkesroll eller anställningsform.



ORD OCH BEGREPP

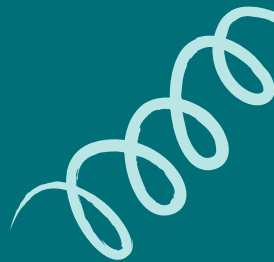
Normmedvetenhet avser en medvetenhet om att olika normer i samhället styr människors agerande, ofta omedvetet, samt att öka kunskapen om normer och deras inverkan på individer och verksamhet.



Normkritik avser att man kritiskt granskar normer och identifierar vilka begränsande normer som bidrar till orättvist bemötande och vilka normer som är nödvändiga och bekräftande.

Med **jämställdhet** avses lika rättigheter och möjligheter för alla kön och jämlik fördelning av makt och resurser. Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck och att främja jämställdhet mellan könen.

Inom SDUF innebär jämställdhet bland annat att vi lägger uppmärksamhet på att könet inte försätter barn eller vuxna i en ojämlik ställning inom våra verksamheter.



Delaktighet är en känsla av tillhörighet och att man har förutsättningar för att delta, bli hörd, uttrycka sin åsikt, påverka inom gruppen och känna sig trygg. Delaktighet är frivilligt och betyder inte samma sak som deltagande eller inkludering. Barn och ungdomar kan delta i verksamheten, men om hen inte har möjlighet att påverka är hen inte delaktig.

Delaktighet innebär bland annat att personen upplever att hen är en del av den egna gemenskapen och samspelet med övriga deltagare. Delaktighet kan skapas med små medel: alla behöver inte delta i samtalet, men alla inkluderas på ett sätt som passar dem.



Minoritetsstress

Att höra till en minoritet kan innebära stress som är ett resultat av upplevelser av diskriminering såsom audism, rasism eller rädsla för att på nytt bli utsatt för detta. Upprepad upplevelse av minoritetstress kan ha en negativ inverkan på den psykiska och fysiska hälsan och välbefinnandet och bidra till att personen tvingas anpassa sitt eget beteende i sociala situationer.

Minoritetsstress är ett relevant begrepp för att förstå de utmaningar som döva människor kan möta i olika sociala sammanhang. Här är några exempel på hur minoritetsstress kan kopplas till döva:

- Diskriminering och exkludering: Döva individer kan uppleva diskriminering och exkludering i olika miljöer, såsom arbetsplatser, skolor och offentliga platser. Exempelvis kan de bli utestängda från sociala interaktioner på grund av brist på tillgänglig kommunikation, såsom avsaknad av teckenspråkstolkar eller undertexter.
- Kommunikationsbarriärer i skolan: I SDUF kan döva barn uppleva minoritetsstress om deras behov av teckenspråk inte bemöts. Om personalen inte är utbildad i eller använder teckenspråk, kan det leda till att döva barn känner sig isolerade och får svårigheter att uttrycka sig eller förstå omgivningen, vilket skapar stress och frustration.
- Påtvungad anpassning: Döva människor kan också uppleva stress när de känner sig tvungna att anpassa sig till en hörande värld som inte tar hänsyn till deras behov. Detta kan inkludera att försöka läsa på läppar, använda tekniska hjälpmedel som inte alltid fungerar optimalt, eller att försöka navigera i en miljö där majoriteten inte förstår eller använder teckenspråk.

Minoritetsstress för döva handlar alltså om de utmaningar och den stress som uppstår på grund av att de befinner sig i en miljö där deras behov och identitet inte alltid erkänns eller tillgodoses.



Hur minoritetstress kan visa sig:

1. Att vara vaksam och förvänta sig att bli avvissad: Detta kan visas genom att en medlem till exempel håller sig för sig själv, undviker att ta plats i rummet, undviker att svara på frågor, eller snabbt tar tillbaka något hen sagt eller gjort för att slippa eventuell kritik.
1. Att försöka att passa in och dölja sin annorlunda identitet: Medlemmen kan försöka överdrivet agera som vad som anses typiskt svenskt, undvika att prata om sin etniska bakgrund, språk eller kultur.
1. Internalisering av osanningar och förtryck, att nedvärdera sig själv: Detta kan ske genom att medlemmen pratar illa om sig själv, antingen på ett sorgset sätt eller genom att skämta om sina svagheter för att framstå som den "sämsta" eller "värsta".

Ableism avser att fysisk, psykisk, kognitiv och social funktionsförmåga är norm i vårt samhälle.

Denna funktionsförmåga uppfattas som någonting så självklart, att nedsatt funktionsförmåga betraktas som icke normalt. Detta leder till diskriminering av personer med nedsatt funktionsförmåga. Ableism tar sig uttryck i förhållningssätt och attityder till personer med nedsatt funktionsförmåga.

Ett exempel kan vara att ifrågasätta kompetensen eller förmågan att klara av olika uppgifter hos en person med funktionsnedsättning.



Trakasserier är diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Enligt lagen ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks. Exempelvis kan trakasserier vara kopplad till diskriminering på grund av sexuell läggning, ursprung eller nedsatt funktionsförmåga, som skapar en stämning som gör att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv.

Inom SDUF kan trakasserier till exempel ta sig uttryck som nedsättande kommentarer, uttryck eller gester som kränker en persons människovärde. Trakasserierna kan vara riktade mot en individ eller en grupp. Till exempel öknamn med koppling till nedsatt funktionsförmåga, hudfärg eller sexuell läggning är trakasserier.

Mikroaggression

En avsiktlig eller oavsiktlig kommentar eller handling som bidrar till och upprätthåller till exempel rasistiska, homofoba eller andra kränkande stereotyper. Frågor eller kommentarer som upplevs som milda och ofarliga av personen som uttalar dem kan var kränkande för mottagaren, som ofta får höra dem.

Mikroaggressioner kan ta sig olika uttryck när det gäller döva personer. Här är några exempel:

- Ignorera behovet av tolk: När en döv person deltar i ett möte eller en social aktivitet och ingen tolk ordnas, signalerar det att deras deltagande inte är lika viktigt som de hörandes.
- Överdrivet beröm för talförmåga: Om en döv person talar och en hörande person överdriver sitt beröm för hur bra de pratar, kan det upplevas som nedlåtande. Detta antyder att det är ovanligt eller förvånande att en döv person kan tala väl.
- Anta att dövhet är ett hinder för förståelse: Att ständigt fråga en döv person "Förstår du verkligen?" eller anta att de inte kan förstå komplexa ämnen kan vara en mikroaggression. Det ifrågasätter personens intelligens eller förmåga att kommunicera på grund av deras dövhet.





Rasism

Rasism är ett system av föreställningar och beteenden som bygger på uppfattningen att människor kan delas in i olika raser, och att vissa raser är överlägsna andra. Rasism har sitt ursprung i vithetsnormen, som utgår från raslära och uppfattningar om vita européer och andra västerlänningar som överlägsna och mer värda. Detta leder till diskriminering, marginalisering och orättvis behandling av människor baserat på deras hudfärg, etnicitet, kultur eller ursprung. Rasism kan yttra sig på olika sätt, från öppet hat och våld till olika former av exkludering och mikroaggressioner.

På ett strukturellt plan ter sig rasism i samhällsinstitutioner som organisationer, rättssystemet, utbildningssystemet och arbetsmarknaden, där lagar, normer kan systematiskt missgynna vissa grupper. Rasism är därför inte bara individuella handlingar utan en del av en bredare samhällsstruktur som upprätthåller ojämlikheter och begränsar möjligheterna för de som tillhör de utsatta grupperna.



Vithetsnorm

Vår hudfärg påverkar hur andra bemöter oss, och därmed kommer denna kodning också att påverka erfarenheter av samspel med andra människor, möjligheter och begränsningar i livet i stort. Vithetsnorm är en oskriven regel som innebär att människor som kodas som "vita" ofta får privilegier/fördelar och bättre förutsättningar i livet än människor med andra hudfärger. Det innebär inte att varje enskild individ som är "vit" har mer makt än en person som är "icke-vit", då det finns många andra faktorer och diskriminerings-grunder som också påverkar och samverkar.

Vithetsnormen har sina rötter i Europas koloniala historia och rastänkande och är en maktfaktor. Föreställningar om svenskhet är vidare nära förknippade med vithetsnorm. I samhällsdebatten idag är svenskhet ofta återkommande för att särskilja människor i ett "vi" och "dom". När vi talar om människor i termer av svenskhet refererar vi mer generellt till människors utseende och deras förmodade ursprung utifrån "vita" och icke-vita" än till nationell tillhörighet.



Antirasism är aktiv och medveten verksamhet för att motverka alla former av rasism. Målet är att motverka ras och etnisk diskriminering, diskriminerande tillvägagångssätt och negativa fördomar. Genom antirasistiskt tänkande och verksamhet strävar man efter att få syn på privilegier och analysera hur de påverkar ens eget agerande. Man identifierar och ingriper mot rasism och avvecklar handlingar, tillvägagångssätt och verksamhetsmodeller i samhället som bidrar till rasism.

Inom SDUF kan antirasism ta sig uttryck genom att personalen deltar i utbildning i antirasism och lär sig om hur man arbeta för att skapa ett antirasistisk verksamhet, så att de kan identifiera och förebygga rasism både när det gäller det egna sättet att tänka och agera som inom verksamheten som helhet. Antirasism är en kontinuerlig inlärningsprocess som förutsätter kunskap, färdigheter och känsla.

Könsneutral

En term som innebär att det varken är kopplat till kvinnor eller män. Ett könsneutralt förhållningssätt döljer könets betydelse för olika faktorer, och lämpar sig därför inte för användning inom SDUF.

Begreppet kan dock med fördel användas när det gäller till exempel språk eller sättet att tala. Att granska sättet att tala är en viktig del av könssensitivitet inom SDUF. Ord och uttryck skapar den vardagliga verksamheten och verkligheten.

Ikkebinär

En ikkebinär person kan vara både man och kvinna, befinna sig mellan könen och bortom uppdelningen man-kvinna.



Transperson

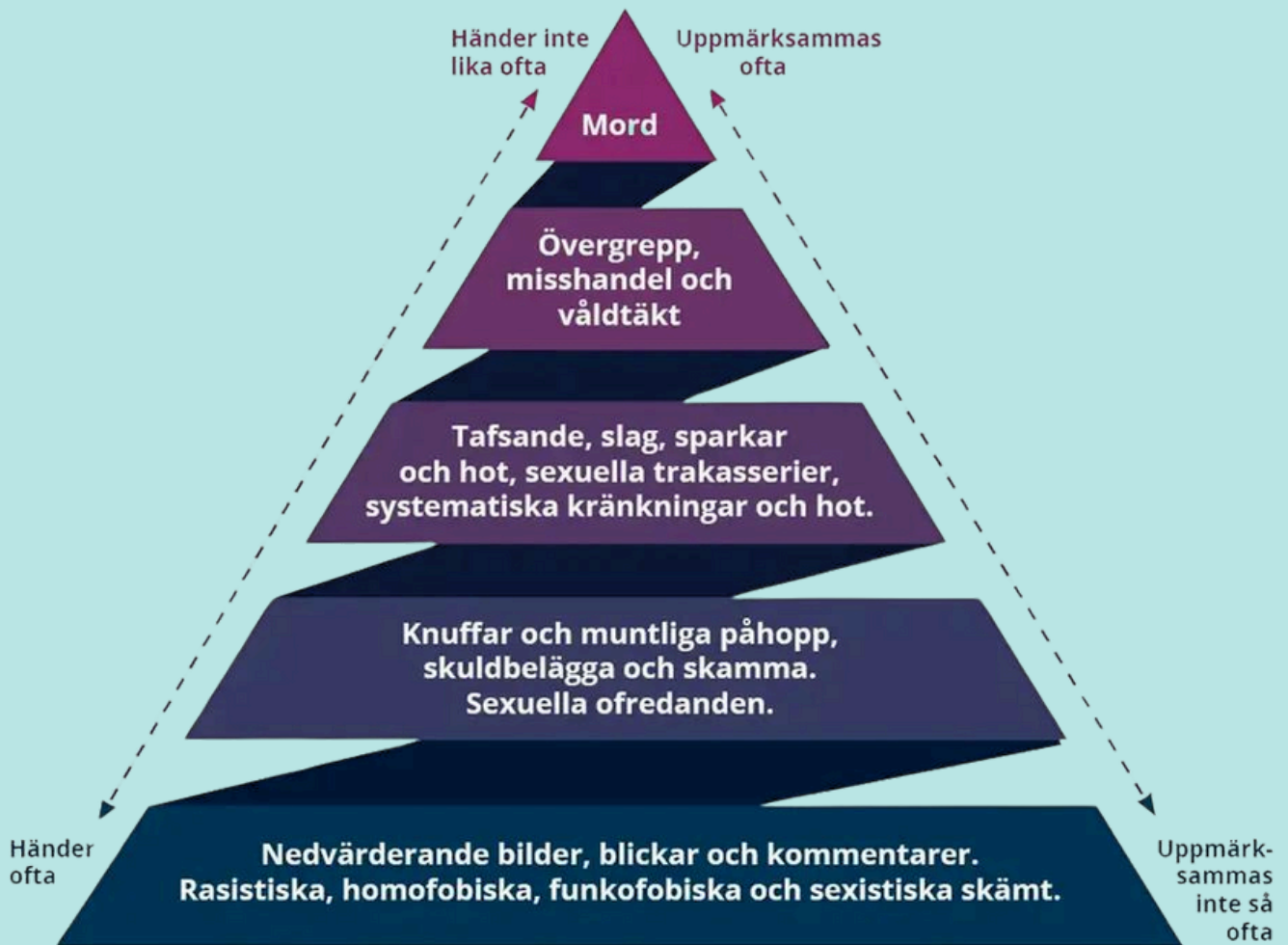
Trans är ett paraplybegrepp som samlar en mängd identiteter, grupper och personer som på olika sätt identifierar sig med begreppet transperson. Gemensamt för transpersoner är att ens könsidentitet och/eller könsuttryck inte stämmer överens med det juridiska kön man blev tilldelad när man föddes, som bestämdes utifrån hur ens kropp tolkades då.

Inom begreppet transperson ryms till exempel:

- Den som vill förändra sin kropp och/eller ändra juridiskt kön
- Den som inte är enbart kvinna eller enbart man
- Den som använder kläder eller andra attribut som anses som typiska för ett annat kön än det man blivit tilldelad vid födseln
- Den som inte vill definiera sig i fråga om kön.

Det kan till exempel vara transmän, transkvinnor, transvestiter, crossdressers, queera, gender fluid och ikke-binära. Transperson kan alltså den person kalla sig som bryter mot samhällets normer för kön, könsidentitet och/eller könsuttryck. Trans har ingenting med ens sexualitet att göra, utan det handlar om könsidentitet och/eller könsuttryck. Trans är alltså inte en sexuell läggning utan handlar om vilket kön som känns rätt för en själv att bli sedd som.

Våldspyramid



Våldspyramiden

Ingen föds till att bli en våldsam person. Hur vi ser på våld och tänker om våld beror på vilket samhälle vi lever i och vilket samhälle vi tillsammans skapar. Ett sätt att förstå hur våld fungerar är att tänka på våld och kränkningar som en pyramid.

Längst ner finns det som är vanligast och ofta ses som mindre allvarligt, som att säga elaka saker eller skämta på någons bekostnad. Det kan verka som att det inte är så farligt, men när sakerna som finns längst ner i pyramiden blir vanligare och vanligare blir det också mer och mer troligt att de sakerna som finns i nästa nivå inte verkar så farliga längre.

När taskiga skämt och elaka kommentarer blivit vardag är steget kortare till knuffar eller att ta hårt i någon. Och när det blivit vanligt är det inte lika långt kvar till att slå eller sparka någon. Det är därför det är så viktigt att hjälpas åt att säga ifrån när någon till exempel säger något rasistiskt eller sexistiskt.

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) är en svensk lag som syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för alla individer, oavsett deras bakgrund eller egenskaper.

Lagen omfattar flera diskrimineringsgrunder och ställer krav på arbetsgivare, utbildningsanordnare och andra verksamheter att aktivt arbeta för att förebygga och åtgärda diskriminering.



Kön: Skyddar mot diskriminering baserad på att någon är kvinna, man eller icke-binär.



Könsidentitet eller könsuttryck: Inkluderar skydd mot diskriminering baserad på en persons könsidentitet (det kön en person känner sig som) eller könsuttryck (hur en person uttrycker sitt kön, till exempel genom kläder, beteende, eller utseende).



Etnisk tillhörighet: Inkluderar skydd mot diskriminering på grund av nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.



Religion eller annan trosuppfattning: Skyddar mot diskriminering på grund av religiös tillhörighet eller annan trosuppfattning.



Funktionsnedsättning: Inkluderar skydd mot diskriminering baserat på fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsnedsättningar.



Sexuell läggning: Skyddar mot diskriminering baserad på sexuell läggning, oavsett om den är homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.



Ålder: Skyddar mot diskriminering baserad på ålder.

DISKRIMINERINGSFORMER

Diskrimineringslagen omfattar flera olika former av diskriminering:

Direkt diskriminering:

När någon behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation, baserat på en av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering:

När en regel eller ett förfarande som verkar neutralt i praktiken missgynnar en viss grupp.

Trakasserier:

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med en diskrimineringsgrund.

Sexuella trakasserier:

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Instruktioner att diskriminera:

När någon ger order eller instruktioner till någon annan att diskriminera.

På nästa sida följer ett par exempel på diskriminering mot barn och ungdomar som kan förekomma inom organisationen

ETNISK TILLHÖRIGHET

1

Beskrivning: Under ett sommarläger arrangerat av SDUF uppstår en situation där några deltagare med utländsk bakgrund blir mål för nedsättande kommentarer och skämt om deras etnicitet och kultur. Lägerledarna ingriper inte tillräckligt snabbt eller effektivt för att stoppa detta beteende.

2

Resultat: De utsatta barnen och ungdomarna känner sig utanför, otrygga och oönskade. Detta kan leda till minskad vilja att delta i framtida aktiviteter och en negativ upplevelse av SDUF:s verksamhet.

3

Analys: Denna situation är ett exempel på direkt diskriminering och trakasserier baserade på etnisk tillhörighet. Diskrimineringslagen förbjuder uttryckligen sådan behandling och kräver att organisationer vidtar aktiva åtgärder för att förebygga och åtgärda trakasserier.

KÖNSIDENTITET KÖNSUTTRYCK

1

Beskrivning: En person som identifierar sig som icke-binär nekas att delta i en ungdomsaktivitet eftersom deras könsidentitet inte passar in i traditionella könsnormer som råder i gruppen.

2

Resultat: Den icke-binära personen kan känna sig exkluderad och diskriminerad, vilket kan påverka deras självkänsla och välbefinnande negativt. Det kan också leda till att personen känner sig isolerad och mindre benägen att delta i andra aktiviteter.

3

Analys: Uteslutning på grund av könsidentitet eller könsuttryck kan vara ett tecken på att organisationen inte är tillräckligt inkluderande eller medveten om frågor kring könsidentitet. Det kan också reflektera bristande kunskap och förståelse bland medlemmar och personal.

INTELLEKTUELL (IF) & FYSISK FUNKTIONSNEDSÄTTNING

1

Beskrivning: Ungdomar med funktionsnedsättningar, oavsett om de är intellektuella eller fysiska, kan möta betydande utmaningar vid deltagande i läger och fritidsaktiviteter.

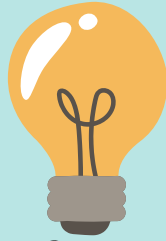
Exempelvis kan en ungdom med IF få begränsad tillgång till anpassade material eller personligt stöd, vilket påverkar deras möjlighet att delta fullt ut. På samma sätt kan en ungdom med fysisk funktionsnedsättning, som använder rullstol, möta hinder vid aktiviteter som inte är anpassade för deras behov, som en hinderbana som saknar tillgängliga alternativ.

2

Resultat: I båda fallen kan dessa ungdomar känna sig exkluderade och marginaliserade eftersom deras specifika behov inte tillgodoses. Detta kan leda till en minskad självkänsla, frustration, och en känsla av isolering från gruppen. Deras engagemang, motivation och möjligheter att njuta och dra nytta av aktiviteterna påverkas negativt.

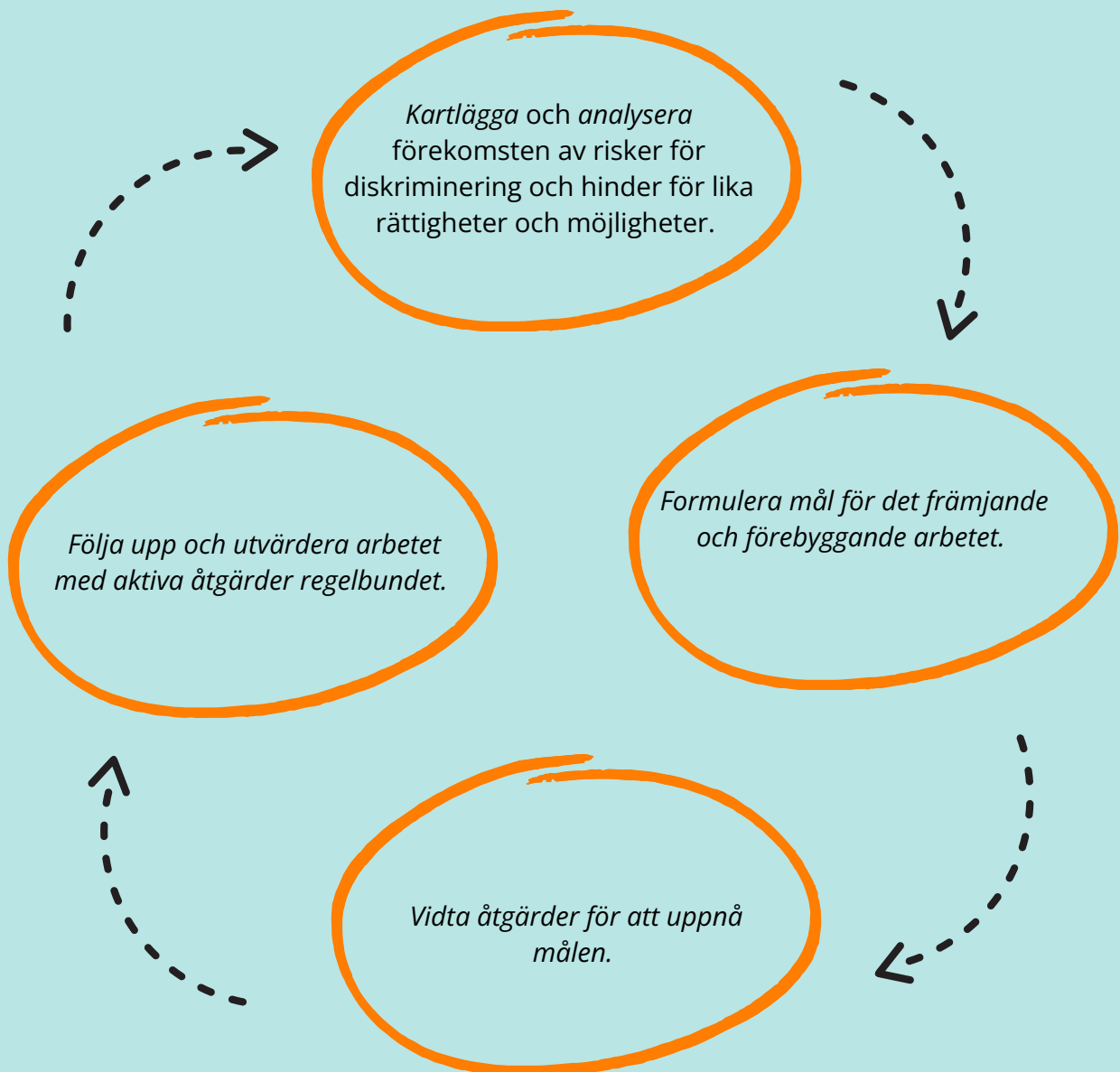
3

Analys: Bristen på anpassade resurser och tillgängliga aktiviteter visar på en möjlig brist i organisationens förmåga att tillgodose behoven hos ungdomar med funktionsnedsättningar. Detta kan bero på otillräcklig medvetenhet, brist på resurser, eller bristande planering och utbildning. För att förbättra inkluderingen och stödja alla ungdomars deltagande, krävs det att organisationer inför och följer riktlinjer för tillgänglighet samt säkerställer att anpassade resurser och stöd finns tillgängliga.

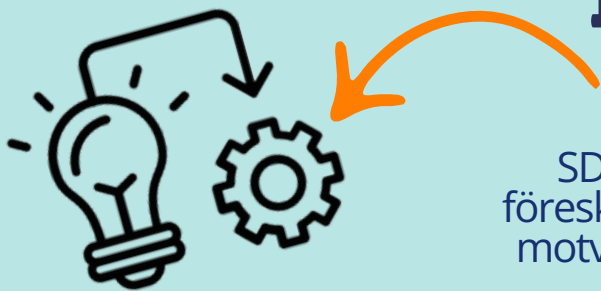


AKTIVA ÅTGÄRDER

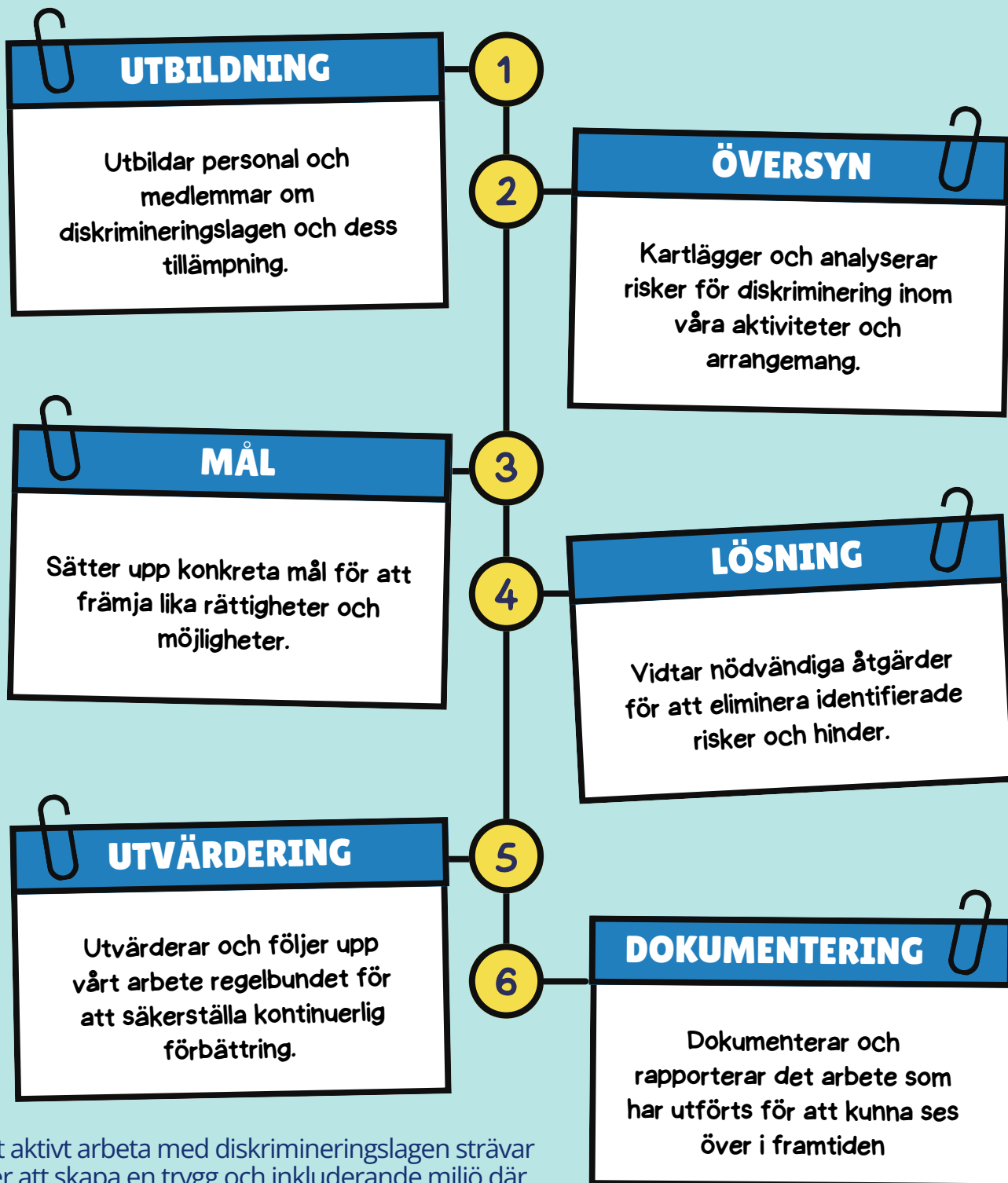
Diskrimineringslagen kräver att arbetsgivare och utbildningsanordnare vidtar aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter samt för att förebygga och motverka diskriminering. Aktiva åtgärder innebär att:



IMPLEMENTERING INOM SDUF



SDUF åtar sig att följa diskrimineringslagens föreskrifter och arbeta aktivt för att förebygga och motverka alla former av diskriminering inom vår verksamhet. Detta innebär att vi:



Genom att aktivt arbeta med diskrimineringslagen strävar SDUF efter att skapa en trygg och inkluderande miljö där alla medlemmar har lika möjligheter att delta och utvecklas.

SDUF:S ÅTAGANDEN



1. Främjande av likabehandling

SDUF förbinder sig att arbeta aktivt för att främja likabehandling och förhindra diskriminering inom alla våra verksamheter. Detta innebär att:

Utbildning

Regelbundet utbilda vår personal och våra medlemmar om diskrimineringslagen och vad som utgör kränkande behandling.

Trygghet

Skapa en trygg och inkluderande miljö där alla medlemmar kan känna sig respekterade och värderade.

Uppmärksamma

Uppmärksamma och synliggöra olika maktordningar och strukturer som kan leda till diskriminering eller ojämlik behandling.

2. Åtgärder mot kränkande behandling

SDUF har nolltolerans mot kränkande behandling. Följande åtgärder vidtas för att förebygga och åtgärda kränkande behandling:

Rutiner

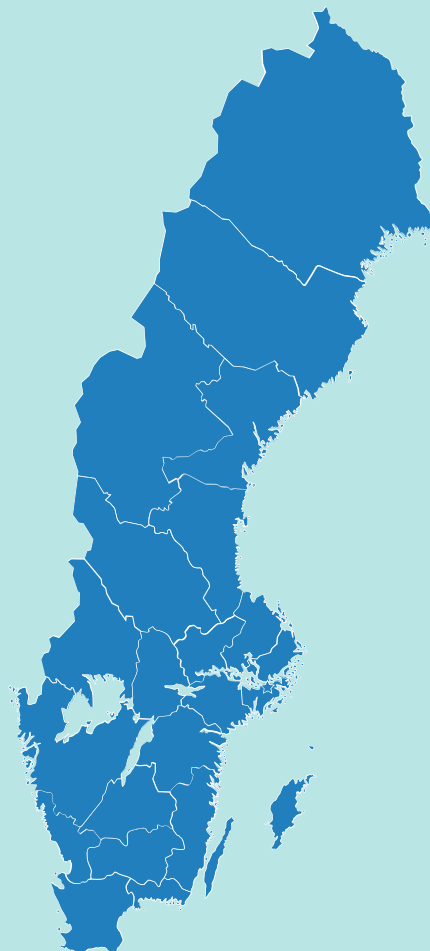
Etablera tydliga rutiner för hur incidenter av kränkande behandling ska rapporteras och hanteras.

Medvetandegöra

Säkerställa att alla medlemmar och personal är medvetna om dessa rutiner och känner till hur de ska agera om de utsätts för eller bevittnar kränkande behandling.

Diskussioner/Bemötande

Erbjuda stöd och hjälp till de som utsätts för kränkande behandling, samt säkerställa att de känner sig trygga i att rapportera sådana händelser.



SDUF:S ÅTAGANDEN



3. Långsiktig plan för lika behandling

SDUF arbetar långsiktigt för att främja lika behandling och säkerställa att våra verksamheter är inkluderande och tillgängliga för alla medlemmar. Detta inkluderar:

Regelbundenhet

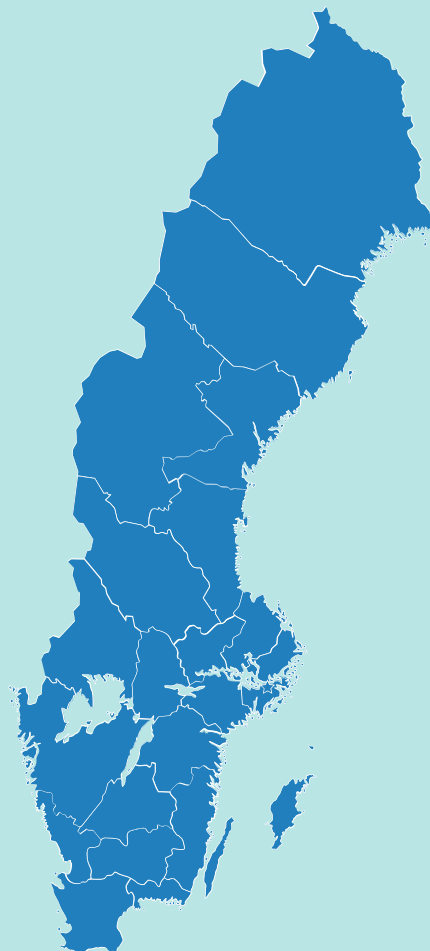
Regelbundna utvärderingar och uppföljningar av våra insatser för lika behandling.

Samarbete

Samarbete med andra organisationer och myndigheter för att utbyta kunskap och erfarenheter kring arbete med lika behandling.

Utveckling

Fortsatt utveckling och implementering av strategier för att förbättra tillgängligheten och delaktigheten för döva och hörselskadade barn och ungdomar i hela Sverige.





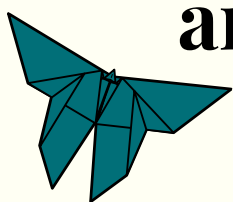
MATERIAL OCH ÖVNINGSMATERIAL

Syfte och struktur

Materialet och övningarna som följer är utformade för att skapa diskussioner kring olika former av diskriminering och trakasserier. Filmerna och övningsmaterialet är verktyg för att väcka reflektion kring bemötande, och kan sedan användas som utgångspunkt för öppna samtal. Materialet är varierat och kan anpassas efter gruppens behov.

Det är viktigt att betona att syftet med dessa diskussioner inte är att hitta rätt eller fel svar, utan att skapa ett tryggt utrymme för att dela åsikter och utmana tankemönster som kan vara skadliga. Genom dessa samtal hoppas vi kunna bidra till en tryggare och mer inkluderande verksamhet för alla barn och ungdomar inom SDUF.

Förslag på struktur för användning av materialet:



Inledning:

Börja med att sätta tonen för diskussionerna. Förklara syftet och vikten av att lyssna på varandra och visa respekt för olika perspektiv.

Visning av filmer:

Välj filmer som illustrerar olika typer av diskriminering och trakasserier som ni vill adressera. Efter varje film, ge gruppen några minuter att reflektera individuellt innan diskussionen börjar.

Diskussionsfrågor:

Förbered öppna frågor för att stimulera samtal, exempelvis:

- Vad kände du när du såg filmen?
- Hur tror du att personerna i filmen upplevde situationen?
- Har du varit med om något liknande, eller sett någon annan vara det?
- Hur kan vi som grupp agera om vi ser liknande situationer?

Struktur för övningarna:

Interaktiva övningar som rollspel eller fallstudier kan vara effektiva för att sätta deltagarna i situationer där de får tänka på hur de skulle agera i verkligheten.

Dela upp gruppen i mindre grupper och ge varje grupp eller kör i helgrupp beroende gruppens storlek och därefter välj det övning som respektive ska fokusera på.

Låt dem diskutera hur de skulle hantera olika situationer och presentera sina lösningar för resten av gruppen.

Reflektion och uppföljning:

Avsluta med en gemensam reflektion där gruppen får dela vad de har lärt sig och hur de kan tillämpa dessa insikter i sitt dagliga liv och i SDUF:s verksamhet.

Ge deltagarna möjlighet att följa upp diskussionerna i framtida möten, och uppmuntra dem att fortsätta reflektera och prata om dessa frågor.



MATERIAL

Korta filmer för diskussioner och övningar

Tryck på texterna för att öppna filmen

Makt

En film om makt

Diskriminering

Kim

Trakasserier

Sexuella trakasserier på jobbet

Sexuella trakasserier i skolan

Trakasserier i högskolan

Hbtq-trakasserier

Fördomar/Stereotyper

Sjukhuset

Arbetsintervju

Barnet

Apoteket

Övningar

Nätmobbing

Gruppträck 1

Gruppträck 2



Likabehandlingsplanen (LBP) är en central del i vårt arbete för att främja inkludering och skapa lika villkor för alla medlemmar inom SDUF. LBP handlar inte bara om att följa lagkrav, utan om att aktivt forma en organisation som reflekterar våra gemensamma värderingar om rättvisa och delaktighet. Precis som i annan organisationsutveckling syftar LBP till att ta oss från ett nuläge till ett mer inkluderande, rättvist och hållbart framtida tillstånd.

Genom att konsekvent arbeta med frågor om diskriminering och inkludering säkerställer vi att alla medlemmar har möjlighet att delta och utvecklas på lika villkor, oavsett bakgrund. Detta är ett långsiktigt och medvetet åtagande som kräver mod, engagemang och uthållighet.

LBP fungerar som ett strategiskt verktyg för SDUF och våra ungdomsorganisationer som vill arbeta aktivt för inkludering och rättvisa. Även om förändringsarbetet ibland kan vara utmanande, har planen tagits fram med insikten att det är avgörande för att skapa en organisation som inte bara främjar medlemmarnas delaktighet, utan också stärker deras möjligheter att nå sin fulla potential.

Genom detta arbete säkerställer vi att ingen medlem i SDUF exkluderas eller begränsas på grund av sin bakgrund. Vi bygger en organisation där alla, oavsett förutsättningar, har samma chans att bidra och utvecklas – och där vi tillsammans formar en inkluderande framtid.