



KARLEBY UNGDOMSFÖRENING R.F.

Plan för jämställdhet och likabehandling

- 1. Inledning**
- 2. Lagstiftningsgrund**
- 3. Lägesanalys**
- 4. Utvecklingsområden**
- 5. Övriga kontinuerliga åtgärder**
- 6. Trygghetsprinciper**
- 7. Åtgärder vid brister**

1. Inledning

Karleby Ungdomsförening rf (senare KUF) ska vara en trygg, inkluderande och jämställd förening där alla medlemmar har samma möjligheter att delta, påverka och utvecklas – oavsett könsidentitet, sexuell läggning eller etnicitet. Föreningens syfte är att genom bildande och meningsfull verksamhet, skapa samhörighet och värna om det svenska språket, samt vårda gamla traditioner och skapa nya.

Denna plan för jämställdhet och likabehandling styr föreningens verksamhet så att alla anställda och föreningsmedlemmar har lika möjligheter att delta, bli bemötta med respekt och verka tryggt i föreningen.

2. Lagstiftningsgrund

Planen baserar sig på följande lagar och riktlinjer:

Jämställdhetslagen (609/1986)

Likabehandlingslagen (1325/2014)

Arbetarskyddslagen (738/2002)

Föreningslagen (503/1989)

3. Lägesanalys

Rekryteringspraxis

Lönesättning och arvoden baserar sig på utbildning, arbetets krav, branschpraxis och gällande kollektivavtal. Vi följer kollektivavtalet för Akavas Specialorganisationer. KUF tillämpar såväl intern som extern rekrytering. En rekryteringsannons riktar till alla oavsett könsidentitet, sexuell läggning eller etnicitet.

Lönesättningen är transparent, jämlik och icke-diskriminerande.

Alla anställda får ett skriftligt avtal där arbetsuppgifter, ersättning och avtalets längd fastställs. Löner och arvoden fastställs av styrelsen i enlighet med rekommendationer från fackförbund, kulturorganisationer eller föreningsstödjande organisationer. KUF följer principen att lika arbete ger lika lön, oavsett kön, ålder, språk eller etnicitet.

Praktikanter och frivilliga

Samma principer för jämlikhet och likabehandling gäller naturligtvis även praktikanter och frivilliga. Vi värderar inte personer utifrån anställningsform, utan

varje medarbetare bemöts som jämlik och likvärdig. Vi strävar till att fördela uppgifter och roller på ett rättvist sätt i teatersammanhang.

4. Utvecklingsområden

Målsättning	Målgrupp	Genomförande	Ansvar	Tidsplan
Säkerställa jämlikt bemötande av personal & föreningsaktiva	Personal, föreningsaktiva	Genomgång av planer och policyn samt introduktion	Styrelsen	Löpande
Värna om det svenska språket	Publik, föreningens medlemmar	Vi erbjuder verksamhet på svenska åt alla oavsett språkbakgrund	Alla aktiva inom föreningen	Löpande
Förbättra fastighetens tillgänglighet	Publik, föreningens medlemmar och anställda	Hörselslinga i teatersalongen. Förbättra information om tillgänglighet.	Fastighets-sektionen och styrelsen	Senast 2030
Senior-verksamhet	Seniorer, pensionärer	Vi har startat en sektion som ska ordna verksamhet åt seniorer	Senior-sektionen och verksamhetsledaren	Löpande
Medlemsvårds-sektionen	KUF medlemmar	Vi har startat en sektion som arbetar för medlemmars trygghet och likabehandling genom att skapa och tillämpa diverse policyn	Medlemsvårds-sektionen, verksamhetsledaren och styrelsen	Löpande

5. Övriga kontinuerliga åtgärder

Rekrytering sker med öppna och icke-diskriminerande urvalsgrunder. KUF strävar efter flexibilitet och ett mänskligt bemötande vid eventuella konfliktsituationer. Tillgänglighetsinformation kommuniceras tydligt. I våra utrymmen har vi beaktat personer med funktionsnedsättning och gör kontinuerliga förbättringar. Personal och föreningsaktiva erbjuds fortbildning. Vi erbjuder rabatterade priser för barn och

studerande samt personer med Kaikukort. Brott mot trygghetsprinciperna åtgärdas omedelbart.

6. Trygghetsprinciper

Alla är lika mycket värda. Diskriminering, trakasserier och hatretorik accepteras inte. Vi respekterar varandras fysiska och psykiska utrymme. Vi rör inte andra utan samtycke. Vi förlöjligar eller nedvärderar ingen genom tal, beteende eller handling. Vi gör inga antaganden om någon persons egenskaper såsom nationalitet, etnicitet, religion, värderingar, socioekonomisk bakgrund, hälsa, funktionsförmåga, kön eller sexualitet. Var och en har rätt till sin identitet. Vi använder respektfullt språk och ser till att alla får komma till tals. Vi lyssnar och ger utrymme. Vi är öppna för feedback, nya perspektiv och kritiska synpunkter. Vi ingriper omedelbart vid diskriminering, inklusive rasism.

7. Åtgärder vid brister

Om en person upplever diskriminering, trakasserier eller osakligt bemötande kan detta anmälas till:

Trakasseriombud Cecilia Sumell eller Åsa Björk
Per e-post: cecilia.sumell99@gmail.com
Per telefon: +358 44 278 1606

Barnskyddsansvarig Jenna Hägglund
Per e-post: jenna.hagglund@gmail.com
Per telefon: +358 50 3462 602.

Vid nödsituation: kontakta myndigheter.