



SVENSKA KYRKANS UNGAS TILLGÄNGLIGHETS- OCH INKLUDERINGSPOLICY – LÄTTLÄST VERSION

Alla personer ska känna sig välkomna som de är i Svenska Kyrkans Unga.

Alla personer ska känna sig trygga och respekterade i Svenska Kyrkans Ungas verksamhet.

Alla personer ska bemötas likvärdigt i Svenska Kyrkans Unga.

Alla ska kunna delta, arbeta, ta till sig information och göra sin röst hörd i Svenska Kyrkans Unga.

Alla personer ska kunna kommunicera med Svenska Kyrkans Unga.

Alla ska ha samma möjlighet att bli förtroendevald, få ett ideellt uppdrag, bli anställd eller få befordran.

Svenska Kyrkans Unga ska representeras av personer med olika bakgrund och erfarenheter.

Alla medlemmar ska kunna delta fullt ut på Svenska Kyrkans Ungas arrangemang.

Det ska finnas tydlig information om hur du går till väga om du behöver extra anpassning på Svenska Kyrkans Ungas arrangemang, eller när du engagerar dig i Svenska Kyrkans Unga.

I bilagan *“Riktlinjer för tillgänglighet och inkludering i Svenska Kyrkans Unga”* kan du läsa vad Svenska Kyrkans Unga ska göra för att vara så tillgängliga och inkluderande som möjligt.

SVENSKA KYRKANS UNGAS TILLGÄNGLIGHETS- OCH INKLUDERINGSPOLICY



SYFTE

Policyns syfte är att vara en vägledning och ett verktyg för Svenska Kyrkans Unga som arbetsplats och för verksamheter anordnade av förbundet. Den används i arbetet med att vara en öppen organisation tillgänglig för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Policyn kompletteras av riktlinjer som beskriver hur arbetet sker.

MÅLGRUPP

Policyn riktar sig till Svenska Kyrkans Ungas anställda, förtroendevalda och ideella som genomför verksamhet på uppdrag av förbundet, samt till deltagare i Svenska Kyrkans Ungas verksamhet.

BEGREPP OCH DEFINITIONER

Inkludering: att alla människor, oavsett egenskaper, ska kunna delta fullt ut och ha rätt att vara delaktiga och känna sig accepterade.

Tillgänglighet: att alla personer oavsett sätt att fungera ska kunna delta på lika villkor.

Diskriminering: att någon missgynnas, kränks eller behandlas sämre än någon annan. För att det ska räknas som diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Att instruera någon annan till att diskriminera någon är också diskriminering.

Diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Direkt diskriminering: när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation.

Exempel: en medlem som ska köpa en läsk i cafét på Riksårsmötet måste betala i förskott medan en annan medlem får betala efteråt. Skillnaden i behandling ska ha samband med en diskrimineringsgrund, till exempel medlemmens etniska tillhörighet eller ålder.

Indirekt diskriminering: när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Exempel: en person i rullstol på Riksårsmötet har inte möjlighet att komma upp till talarstolen på grund av att det är trappa upp dit. Den bristande tillgängligheten utgör diskriminering mot person med funktionsnedsättning. Skillnaden i behandlingen ska ha samband med en diskrimineringsgrund.

Kränkningar: innebär att frånta någon eller något dess värde, genom att överträda en etablerad gräns. Kränkningar kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. De kan vara synliga och handfasta eller dolda och subtila. Kränkande behandling kan till exempel vara nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysiska handlingar som slag, sparkar och knuffar, men kan även bestå av utfrysning eller hot. Kränkande behandling kan också förekomma digitalt, till exempel på sociala medier. Återkommande kränkningar kan benämnas mobbning. Det är den som är utsatt för kränkningar som avgör vad som är oönskat och vad som är kränkande.

Trakasserier/Sexuella trakasserier: kränkningar som sker med ett samband till någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Till exempel om någon blir utsatt på grund av dennes kön eller etnicitet. Sexuella trakasserier är en kränkande behandling av sexuell natur (och behöver inte ha koppling till de sju diskrimineringsgrunderna).

Personer med funktionsnedsättningar: personer med fysiska, psykiska eller intellektuella begränsningar i sin funktionsförmåga.

Funktionshinder: hinder som uppkommer då samhällets inte är anpassat för personer med funktionsnedsättningar.

Arrangemang: mötesplatser som är arrangerade av Svenska Kyrkans Unga, eller på uppdrag av Svenska Kyrkans Unga. Till arrangemang räknas bland annat Riksårsmötet, riksläger, Förbundsstyrelsens sammanträden, de nationella arbetsgruppernas träffar, valberedningens sammanträden och andra möten med ideella och förtroendevalda i Svenska Kyrkans Ungas riksförbunds regi.

MÅLSÄTTNINGAR

Svenska Kyrkans Unga strävar efter att:

- Vittna om Guds kärlek till alla människor. Mångfalden i Svenska Kyrkans Unga reflekterar Guds storhet. Vi verkar i hela Guds skapelse och i denna gemenskap känner sig alla hemma.
- Tillgänglighet och inkluderingsaspekter ska alltid beaktas i all Svenska Kyrkans Ungas verksamhet.
- Alla personer ska känna sig välkomna som de är i Svenska Kyrkans Unga.
- Alla personer ska känna sig trygga och respekterade i Svenska Kyrkans Ungas verksamhet.

- Alla personer ska bemötas likvärdigt i Svenska Kyrkans Unga.
- Alla medlemmar, stödmedlemmar och gäster ska kunna delta, arbeta, ta till sig information och göra sin röst hörd i Svenska Kyrkans Unga.
- Alla personer ska kunna kommunicera med Svenska Kyrkans Unga utefter egna förutsättningar.
- Möjligheten till att bli förtroendevald, få ideella uppdrag, bli anställd eller få befordran ska vara lika för alla.
Undantag gäller för förtroendeuppdrag, förutom revisorer och en kontaktperson, där personen måste vara under 30 år gammal. Ledamöter i förbundsstyrelsen måste också vara döpta. Alla ovannämnda ska ställa sig bakom rörelsens idé och syfte.
- Organisationen ska sträva efter att företrädas av en bred mångfald, där Svenska Kyrkans Ungas valberedning har ett särskilt uppdrag att bereda förslag där viktiga kompetenser och perspektiv representeras.
- Alla medlemmar ska kunna delta fullt ut på Svenska Kyrkans Ungas verksamhet utifrån sina förutsättningar.
- Det ska finnas tydlig information om hur tillgänglighetsbehov tillgodoses i samband med arrangemang och för ideella, förtroendevalda och anställda i sina respektive uppdrag.

RIKTLINJER

Tillgänglighet och inkluderingsaspekter ska alltid beaktas i Svenska Kyrkans Ungas verksamhet. Åtgärder som i relevanta fall ska göras beskrivs närmare i handlingsplanen *Riktlinjer för tillgänglighet och inkludering i Svenska Kyrkans Unga*. Detta gäller såväl på arrangemang som i arbetet på kansliet, i förbundsstyrelsen och övriga organ. Den som ansvarar för ett arrangemang, arbetsplats eller grupp ska därför inför och under arbetet/arrangemanget utgå ifrån tillämpbara delar av handlingsplanen.

Svenska Kyrkans Unga ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga, upptäcka, åtgärda och i relevanta fall anmäla händelser för att motarbeta diskriminering och kränkningar samt skapa en miljö där alla känner sig trygga och respekterade. Svenska Kyrkans Unga har en *Handlingsplan mot mobbning, rasism, trakasserier och sexuella övergrepp*.

Svenska Kyrkans Unga ska vara en trygg och attraktiv arbetsplats för alla medarbetare - ideella, förtroendevalda och anställda. Förbundet ska genomsyras av vår kristna värdegrund och budskapet om att alla människors erfarenheter, kunskaper och bidrag är viktiga. *Svenska Kyrkans Ungas Personalhandbok* reglerar arbetet på förbundskansliet. *Förbundsstyrelsens arbetsordning* reglerar arbetet i förbundsstyrelsen.

Svenska Kyrkans Ungas kommunikation ska utgå ifrån målgruppen, där den enskilde medlemmen ska känna delaktighet i en enad organisation. Kommunikationen ska sträva efter att vara så tillgänglig som möjligt, för så många som möjligt. *Svenska Kyrkans Ungas Kommunikationsplan* reglerar förbundets kommunikation.

Svenska Kyrkans Ungas riksförbund genomgick Regnbågsnyckeln 2023. Processen mynnade i ut *Svenska Kyrkans Ungas Mångfaldsvision utifrån Regnbågsnyckeln*, som är vägledande för organisationens inkluderingsarbete.

REKOMMENDATIONER TILL DISTRIKT OCH LOKALAVDELNINGAR

Svenska Kyrkans Unga rekommenderar distrikt och lokalavdelningar att använda sig av de delar av policyn som är relevanta för deras verksamhet. Varje distrikt och lokalavdelning är fri att skriva en policy som passar dem.

HÄNVISNINGAR

Riktlinjer för tillgänglighet och inkludering i Svenska Kyrkans Unga: beskriver specifika åtgärder för att öka tillgänglighet och inkludering.

Handlingsplan mot mobbning, rasism, trakasserier och sexuella övergrepp: beskriver riktlinjer för arbetet mot diskriminering och kränkningar.

Svenska Kyrkans Ungas Personalhandbok: reglerar arbetet på förbundskansliet. (Internt styrdokument)

Förbundsstyrelsens arbetsordning: reglerar förbundsstyrelsens arbete. (Intern styrdokument)

Svenska Kyrkans Ungas Kommunikationsplan: reglerar förbundets kommunikation utifrån mål och behov.

Svenska Kyrkans Ungas Mångfaldsvision utifrån Regnbågsnyckeln: vägleder Svenska Kyrkans Ungas inkluderingsarbete, med särskilt fokus på hbtqia+-personer.

Ställningstagande för teologisk acceptans på förbundsarrangemang: förbundsstyrelsens uttalande kring acceptans för bredd av tro och tradition inom Svenska Kyrkans Unga.

UPPHOV OCH ANSVAR

Det här dokumentet har tagits fram på uppdrag av förbundsstyrelsen i samarbete med förbundskansliet. Förbundsstyrelsen är ytterst ansvarig för förbundets policydokument. Förbundsstyrelsen och eventuell projektledare för arrangemang ansvarar för att policyn följs.