

UHs mångfaldsplan

- Mångfaldsplanen är skapad för att passa UH som organisation och arbetsplats
- Mångfaldsplanen vänder sig direkt till personal och aktiva inom UH och är intern
- Mångfaldsplanen ska användas som verktyg i arbetet för att förebygga diskriminering, främja mångfald och synliggöra normer och värderingar inom UH
- Mångfaldsplanen ska integreras i UH:s verksamhetsplanering och det är generalsekreterarens ansvar att se till att den används i UH:s arbete.

Bakgrund

De normer som idag råder i det svenska samhället är ofta uteslutande. Många människor känner sig utanför på grund av olika orsaker; etnisk bakgrund, ålder, religion, sexuell läggning, funktionshinder eller var man bor. Vi är alla med och sätter normer och förväntningar på våra medmänniskor.

Utanförskap av människor i ett samhälle innebär förlust av inflytande, delaktighet och makt för dem, vilket är den främsta orsaken för UH att öka mångfalden.

Ökad mångfald ger även ökat utrymme för nytänkande och kreativitet, vilket resulterar i nyskapande verksamhet och dynamik i organisationen.

För UH betyder mångfald även olika typer av hörselskador, UH vill värna om och arbeta för unga människor med alla typer av hörselskador.

Syfte

- Att UH som organisation och arbetsplats ska präglas av mångfald och jämställdhet genom ökad medvetenhet.
- Att lära sig ta tillvara på olikheterna och inkludera det i UH:s organisationsstruktur och verksamhet.
- Att fler medlemmar ska känna sig välkomna att engagera sig och påverka UH.
- Att öka UH:s verksamheters attraktionskraft, men även arbetsplatsens attraktionskraft och på så sätt bidra till engagerade aktiva, styrelsen och anställda samt att behålla befintliga medarbetare och locka ny kompetens.
- Att öka UH:s legitimitet genom bättre framtoning i mångfalds- och jämställdhetsfrågor

1. Förankring av mångfaldsplan

Mål

Att UH i framtiden blir en organisation och arbetsplats som är öppen för de anställdas och aktivas individuella förutsättningar och bakgrund och där man arbetar mot intolerans, diskriminering och inskränkthet i organisationens alla verksamheter.

Vad ska göras?	Vems ansvar?	När ska det ske?
Mångfaldsplanen presenteras och förankras hos anställda	Generalsekreterare	Januari 2007. ändrat

2. Rekrytering och kompetensutveckling av styrelse & personal

Mål

Personalen bör bestå av unga människor med jämn fördelning på kön och spridda livserfarenheter. En mångfald av kompetenser bland de anställda ska finnas så att UH kan möta medlemmars behov och intressen.

Vad ska göras?	Vems ansvar?	När ska det ske?
Sammansättningen av styrelsen ses över när det gäller kompetens och livserfarenheter.	Valberedningen	I valberedningens årliga arbete.
Utlysningar av tjänster annonseras på olika ställen: gratistidningar, arbetsförmedlingen, medlemsorganisationers medlemstidningar och hemsidor	Generalsekreterare och personalgruppen	I samband med nyrekrytering
Språket i platsannonser ses över	Generalsekreterare och personalgruppen	I samband med nyrekrytering

3. Medlemmar, medverkande och representanter

Med medverkande personer som deltar i UH:s verksamhet menar vi t.ex. deltagare, föreläsare, processledare, externa resurser t ex konsulter, utvärderare, tryck och layout företag och representanter som representerar UH i olika sammanhang. Representanter är de som representerar UH utåt.

Mål

Medlemmar och representanter för UH och medverkande bör vara en mångfald av unga människor på samtliga aktiviteter i UH, främst för att bryta stereotypa och diskriminerande mönster.

Vad ska göras?	Vems ansvar?	När ska det ske?
Vara mer aktiv och medveten vid rekrytering av medlemmar, deltagare, och	Organisationssamordnare	Inför varje aktivitet, ska stå i checklista inför aktiviteter. Januari 2007 ändrat

representanter till aktiviteter. Vara uppmärksam på eventuell mönster i verksamheten som helhet.		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

4. Intressepolitik/omvärldsbevakning

Mål

- Att bevaka alla hörselskadades intressen utifrån ett mångfaldsperspektiv. Med hörselskadade menas alla typer av hörselskadade – med eller utan hörapparat, tinnitus, CI-implantat, teckenspråkiga hörselskadade, hörselskadade som inte kan teckenspråk alls, hörselskadade som gått integrerat, hörselklass, specialskola m fl.

Vad ska göras?	Vems ansvar?	När ska det ske?
Se över det intressepolitiska programmet nästa gång det ska uppdateras för att lägga ett mångfaldsperspektiv på programmet	Generalsekreterare, kommunikatör och arbetsgrupp.	Januari- april 2007, ändrat

5. Verksamhetsinnehåll

Med verksamhet menas styrelsemöten, aktiviteter för medlemmar påverkansarbete etc.

Mål

- Att UH:s mål och vision utgår från ett mångfaldsperspektiv
- Att aktiviteter är tillgängliga för alla både hörselmässigt, praktiskt och innehållsmässigt

Vad ska göras?	Vems ansvar?	När ska det ske?
Regelbundet arbeta med UH:s mål och vision utifrån ett mångfaldsperspektiv	Personal och styrelse	I samband med ny verksamhetsplan och handlingsplan, årsmöte och nya projekt
Regelbundet arbeta och uppdatera sig om behov och intresse hos UH:s målgrupp. T ex genom omvärldsanalys, rundringning, önskemål från deltagare etc	Organisationssamordnare	Kontinuerligt
Införa mångfald på checklista för verksamhet	Organisationssamordnare	Januari 2007, ändrat

6. Kommunikation

Mål

Att UH i sin kommunikation med omvärlden och framförallt medlemmar ska i sitt språk vara lättillgängliga, tydliga och icke-diskriminerande.

Vad ska göras?	Vems ansvar?	När ska det ske?
Rutiner upprättas för att språket i UH ska vara tydligt, enkelt att förstå, tillgänglig och icke diskriminerande i ton, tal och bild	Kommunikatör	Regelbundet

*Mångfaldsplanen ska diskuteras och revideras minst varje år!
Senast uppdaterad 2009-02-08*

Hitta och nyttja informationskanaler som passar samtliga medlemmar	Kommunikatör	Regelbundet
Att kommunicera en tydlig och klar bild av UH och dess verksamhet	Kommunikatör	Regelbundet

7. Trakasserier/kränkningar

Mål

- Att ingen på UH ska känna sig trakasserad eller kränkt
- Att förebygga trakasserier och kränkningar inom UH
- Trakasserier handlar om utanförskap. UH bör även hjälpa den som trakasserar.

Vad ska göras?	Vems ansvar?	När ska det ske?
Medvetandegöra om diskriminering och trakasserier på UH som arbetsplats och i verksamheter	Generalsekreterare och ledare	Vid nyrekryteringar och tillsättning av ny styrelse
Informera om att personal, ledare och utbildare på UH är ansvariga när de diskriminerar eller trakasserar och är direkt skyldiga för sina handlingar	<ul style="list-style-type: none">• Generalsekreterare – personal• Organisationssamordnare – ledare för verksamheter	Vid nyrekryteringar och i planering inför aktiviteter
Informera om hur man kan anmäla kränkningar/trakasserier på kansliet och i verksamheten	<ul style="list-style-type: none">• Generalsekreterare - kansli• Organisationssamordnare - verksamhet	Vid nyrekryteringar och i planering inför aktiviteter