

DISKRIMINERINGSPOLICY NORRSCEN

Antagen: 2023-06-20

Reviderad:

Vår utgångspunkt för diskrimineringspolicyn är att alla människor har lika värde och att varje människa ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning, könsidentitet eller -uttryck samt fysiska, psykiska och intellektuella funktionsvariationer. Det innebär att alla medlemmar ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom Norrscen.

Vi strävar efter att skapa en trygg arena för demokratiska samtal. Vi tror på omsorg om varandra, att försöka tolka varandra välvilligt och nyfiskt. Vi tror på allas frihet till eget uttryck, egen definition av identitet och rätt till sin egen berättelse, så länge det inte sker på bekostnad av andra.

Vår förening ska vara en plats där vi har nolltolerans mot diskriminering och kränkande behandling.

STYRELSENS ANSVAR

Styrelsen ansvarar för att arbeta främjande, förebyggande och förhindrande/åtgärdande på följande sätt:

- Främjande arbete:
 - Inom NORRSCEN arbetar vi främjande för en tillåtande, öppen och respektfull atmosfär, såväl internt som under eller i samband med publika evenemang.
 - Vi bemöter varandra och andra med respekt, vänlighet och öppenhet.
 - Vi uppmuntrar ett klimat där vi kan påminna varandra, lära av varandra och utvecklas tillsammans när det gäller begränsande normer. Det ska vara tillåtet att misslyckas men också påbudet att utvecklas.
 - Vi arbetar aktivt med att ge utrymme till personer och röster med olika perspektiv, och att verka främjande för decentralisering och normkritik.
 - I intern och extern kommunikation strävar vi efter att förhålla oss normkreativt.

- Förebyggande arbete:
 - Vi utbildar oss fortlöpande under eget ansvar om frågor som rör de olika diskrimineringsgrunderna.
 - Vi går årligen igenom och uppdaterar denna diskrimineringspolicy.
 - Vi pratar om potentiella scenarion inför arrangemang så vi känner oss trygga och förberedda om något skulle inträffa.
 - Vi arbetar förebyggande inför alla våra evenemang enligt checklista för tillgänglighet (se bilaga 1.1).
 - Vi kommunicerar vår värdegrund till alla våra samarbetspartners, medarrangörer och medverkande.
 - Diskrimineringspolicyn skickas ut till alla medlemmar tillsammans med övriga årsmöteshandlingar inför varje årsmöte.
- Förhindrande/åtgärdande arbete:
 - I de fall vi blir varse om kränkningar, diskriminering och/eller trakasserier, såväl internt som under eller i samband med publika arrangemang, bär var och en av oss ett ansvar att ingripa på tillbörligt sätt.
 - Beroende på händelsens art, vår egen kompetens och den utsattes önskemål kan vi använda oss av exempelvis följande metoder:
 - Samtal, enskilt eller medlande
 - Uttalat avståndstagande (om någon exempelvis yttrar något problematiskt från scenen under ett arrangemang)
 - Diskvalificering, avbryta framträdande och/eller portning från lokal
 - Uteslutning från förening och/eller styrelse
 - Anmälan/hjälp med anmälan till myndighet

I de fall vi har svårt att göra en bedömning om lämpligt ingripande, eller t.ex. upplever att vi saknar egen kompetens, är vi ansvariga för att ta kontakt med i första hand övriga styrelsemedlemmar och/eller ansvariga på plats under ett arrangemang och i andra hand extern kompetens/myndighet för rådgivning och hjälp att hantera situationen.

VID FÖREKOMST AV DISKRIMINERING ELLER KRÄNKANDE BEHANDLING

Om du eller någon annan upplever diskriminering eller kränkande behandling ska du genast kontakta styrelsen för Norrscen. Det är styrelsens ansvar att diskrimineringspolicyn följs. Styrelsen har rätt att utesluta medlemmar som inte följer vår policy.

För information om vad som räknas in under begreppen diskriminering och kränkande behandling, se bilaga 2.1.

Bilaga 1.1

Följande checklista för tillgänglighet och trygghet behöver gås igenom inför varje publikt arrangemang.

Finns det:

- Ramp/hiss och möjlighet till möblering så lokalen är tillgänglig för någon som kör rullstol?
- Handikappanpassad toalett?
- Ljudförstärkning/hörselslinga?

Vet vi:

- Vem som är huvudansvarig från NORRSCENs sida?
- Vem som är ansvarig från medarrangör/lokalägares sida?
- Var utrymningsvägarna finns?
- Var släckningsutrustning vid brand finns?
- Om det finns några särskilda riskfaktorer i samband med (före/under/efter) arrangemanget (exempelvis alkoholservering, politiskt "känsligt" innehåll osv.), och har vi pratat igenom dessa?

Kan vi:

- Uttala namn korrekt på deltagande poeter?
- Använda rätt pronomen, alternativt undvika användande av pronomen?

Har vi:

- Kommunicerat ut lokalens tillgänglighet i annonsering och liknande?
- Kommunicerat ut vår värdegrund till alla samarbetspartners, medarrangörer och medverkande?

Bilaga 2.1

Vad är diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier ?

Förklaringar hämtat från RFSL

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder.

Instruktion att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan.

Kränkande särbehandling avser handlingar som upplevs som kränkande av den eller de som utsätts för dem. Handlingarna upplevs ofta som obegripliga och orättvisa. Handlingarna kan medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Det är värre om det upprepas och pågår under en längre tid. Varningssignaler för kränkande särbehandling är till exempel samarbetssvårigheter, personkonflikter, sökande efter syndabockar, arbetsklimat som präglas av tryckt stämning, en jargong eller skämt som alla inte är bekväma med, hög sjukfrånvaro, hög personalomsättning, minskande effektivitet och produktivitet.

Mobbning kan utvecklas till följd av trakasserier. I studier av mobbning är det vanligt att mobbning definieras som återkommande negativa handlingar över en tidsperiod (oftast minst ett halvår) riktade mot enskilda eller en grupp. I definitionen ingår också att det råder en obalans i makt mellan den som mobbar och den som blir mobbad och att handlingarna leder till att den som mobbas ställs utanför den sociala gemenskapen.

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan handla om beröringar, tafsande, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade och som uppfattas nedvärderande. Sexuella trakasserier skiljer sig från flirt genom att de anses eller uppfattas som ovälkomna. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Det är den utsatte som avgör vad hen anser vara förolämpande, hotande, kränkande eller illa behandling. Möten och relationer bör präglas av ömsesidighet och samtycke. Det är därför viktigt att varje person tar ansvar för att ens beteende är välkommet genom att ställa frågor och vara lyhörd. Det är också viktigt att vi tar ansvar för varandra i sociala sammanhang, eftersom det kan vara svårt att säga till när en blir utsatt för sexuella trakasserier. Ett välkomnande och öppet klimat underlättar för den enskilde att kunna uttrycka om ett beteende är ovälkommet.

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan samma funktionsnedsättning.