

Handlingsplan mot diskriminering

Amatörteaterns Riksförbund, ATR, vill ha ett föreningsliv fritt från trakasserier, mobbing, och diskriminering. I den verksamhet som ATR bedriver – festivaler, kurser, kongress och andra möten, ska alla känna sig trygga och säkra. Alla människor har rätt till en trygg fritid. Teater kan vara ett självutlämnande arbete och alla deltagare ska känna att man möter varandra med respekt och att ingen kränkning eller oönskad särbehandling sker.

DEFINITION: DISKRIMINERING?

Ordet diskriminering betyder "behandla olika" eller "göra åtskillnad". Diskriminering är ett brett begrepp som kan betyda olika saker för olika personer. Diskrimineringslagen reglerar vad som är olaglig särbehandling. Men alla upplevelser av diskriminering fångas inte upp av lagen.

Strukturell diskriminering sker utifrån olika maktstrukturer och kan bestå av informella normer eller av formella regler och lagar i samhället. Genom diskrimineringen blir en grupp – exempelvis kvinnor, gamla, rasifierade, funktionshindrade eller HBTQ-personer – underordnad en annan grupp.

DISKRIMINERINGSLAGEN

Diskrimineringslagen skyddar individer mot diskriminering. I den definieras vad som anses vara diskriminering i juridisk mening och regleras bl.a. olika former av diskriminering, skyddade diskrimineringsgrunder och var diskrimineringsskyddet gäller.

Enligt lagen beskrivs diskriminering som att en individ missgynnas eller kränks och att det har ett samband med någon av sju diskrimineringsgrunder samt att det har skett inom ett samhällsområde som omfattas av diskrimineringslagen.

Lagens sju diskrimineringsgrunder är kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Lagens olika diskrimineringsformer är direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Diskrimineringsförbudet gäller inte överallt. Händelser i privatlivet är t.ex. inte skyddade av lagen. Förbudet mot diskriminering gäller bl.a. inom arbetslivet, utbildning, varor, tjänster och bostäder, hälso- och sjukvården och socialtjänsten.

ANSVARIG

Situationer där deltagare känner sig orättvist behandlade, trakasserade, mobbade eller kränkta ska alltid hanteras av två personer, varav en måste vara en särskilt utsedd likabehandlingsansvarig, förbundets ordförande eller annan av förbundets förtroendevalda eller anställda. Dessa personer ska ha mandat att svara för och uttala sig för förbundet ATR. Det ska alltid utses en huvudansvarig för varje ärende.

TYSTNADSPLIKT

Personerna som hanterar situationen har tystnadsplikt kring sådant som rör enskilda personer.

RUTIN

Förebyggande

Likabehandlingsansvarig, ordinarie ordförande och annan person:

- Ska ha läst på om gällande lagstiftning, bl.a. diskrimineringslagen och olika brott
- Bör ha kännedom om diskrimineringslagstiftning och diskrimineringsgrunderna på ett övergripande plan

Förbundets förtroendevalda, anställda, kommittéledamöter, pedagoger, ledare och övriga funktionärer ska informeras om vad som gäller när någon känner sig utsatt för diskriminering, kränkande behandling m.m. Det är viktigt att de informeras om att de har tystnadsplikt. Deltagare i ATRs olika verksamheter ska informeras om denna handlingsplans existens. Handlingsplanen ska finnas officiellt på ATRs hemsida.

Under Händelsen

Följande sker under förutsättning att händelsen uppdagas under löpande arrangemang/ aktivitet:

- Den utsatte/de utsatta informeras om att ärendet behandlas under tystnadsplikt
- Namn och kontaktuppgifter för den som utsatts samlas in.
- Den närvarande förtroendevalda, anställda eller pedagogen som vid tillfället representerar ATR meddelar den/de utsatta att anmälan kommer att göras till ATRs kansli: e-post och telefonnummer.
- Den utsatte/de utsatta ansvarar för att händelsen anmäls tillsammans med närvarande representanter för ATR.

Händelsen Utredds

- Vem utsattes för det negativa beteendet? (Personen själv? Någon annan? En grupp?)
- Vem känner sig personen utsatt av?
- Var och när skedde det?
- Vad hände och vad upplever personen som kränkande? (Få så mycket information om händelsen som möjligt!)
- Finns det en koppling till en eller flera av lagens diskrimineringsgrunder? (Funktionsnedsättning, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion, sexuell läggning, ålder?)
- Finns det något material, vittne eller liknande som kan bevisa diskrimineringen ytterligare? (Screenshots, foton, inspelningar, vittnen, annat?)
- Har den som anmäler varit i kontakt med den/de som utförde kränkningen? Om ja, vad blev resultatet där?
- Vilka åtgärder har redan genomförts?
- Vad önskar personen av ATR? (Att ATR stöttar i samtal? Hjälper till med polisanmälan? Är med på möte? Annat?)

Bedöma Situationer/ Åtgärder

- Kan vi hantera situationen eller behöver vi extern hjälp?
- Se till att ingen av de inblandade går innan händelsen är utredd.
- Stödsamtal (med varje part om önskas, därefter samtal med båda parter).
- Den absolut viktigaste funktionen med ett stödsamtal är att den utsatta blir sedd och hörd; får empati. Det är viktigt att lyssna och spegla personens känslor, att inte döma personen, och att inte falla för frestelsen att direkt komma med lösningsförslag. Därefter är det eventuellt läge att kolla av vad personen behöver konkret för att må bättre igen, och undersöka om ATR kan erbjuda det eller om det behövs externt stöd.
- Hjälper till att göra en polisanmälan

UPPFÖLJNING

Den huvudansvarige följer upp situationen en tid efter, om fallet så kräver, och pratar med den utsatte personen och kollar hur den känner inför vad som hänt.

RÄTTSVÄSENDE

Om det finns en koppling till minst en av lagens diskrimineringsgrunder och händelsen skett på ett arrangemang öppet för allmänheten, gentemot en deltagare/funktionär etc., omfattas situationen av diskrimineringslagen och en polisanmälan är möjlig. Samma sak gäller om det rör sig om fortgående trakasserier.