



Södermanlands-Nerikes nation

Antagen av Nationsnämnden 2018-02-28

# Likabehandlingsplan

## Södermanlands-Nerikes nation



Södermanlands-Nerikes nation

## Likabehandlingsplan för Södermanlands-Nerikes nation

### 1.1 Inledning

Södermanlands-Nerikes nation är en mötesplats för våra medlemmar och övriga studenter vid Uppsala universitet. Nationen främjar jämlikhet och likabehandling och accepterar inte diskriminering och trakasserier. Alla ska känna sig trygga och välkomna på nationen.

Denna policy gäller för Södermanlands-Nerikes nation i Uppsala och är fastställd av nationsnämnden. Policyn berör såväl medlemmar som personal och förtroendevalda på nationen samt dess besökare. Den omfattar samtliga arrangemang som anordnas av nationen, personer som representerar nationen samt all verksamhet i nationens lokaler.

Medlemmar, personal, förtroendevalda och besökare som inte respekterar denna policy kan nekas fortsatt deltagande i nationens verksamheter. Policyn utgår från Diskrimineringslagen (2008:567).

### 1.2 Syfte och allmänna principer

Denna policy har som ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter. Nationen ska vara en plats där alla känner sig välkomna och kan delta i verksamheten på lika villkor. Därmed ska nationen verka för att vara en öppen och välkomnade mötesplats. Miljön på nationen ska präglas av öppenhet och tolerans samt vara fri från diskriminering. Nationen ska arbeta aktivt med att förändra de attityder som skapar eller upprätthåller ojämlikhet för såväl medlemmar och besökare som personal och förtroendevalda. Nationens jämlikhetsarbete riktar sig mot hela verksamheten, från det externa mötet med medlemmar och besökare till internt där nationen fungerar som arbetsplats.

### 1.3 Definitioner

#### 1.3.1 Likabehandling

Likabehandling innebär inte att alla människor ska behandlas likadant. Likabehandling innebär att nationen genom att ta hänsyn till människors olikheter bereder förutsättningar till likvärdiga rättigheter, möjligheter och skyldigheter i nationens verksamheter.

#### 1.3.2 Diskriminering

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud (Diskrimineringsombudsmannen, 2015). Dessa är;

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig utifrån den binära könsordningen, genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,



Södermanlands-Nerikes nation

4. religion eller annan trosuppfattning,
5. funktionsvariation: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
6. sexuell läggning: sexuell orientering i fråga om partnerns kön, och
7. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958).

Förutom dessa kan det i nationens verksamhet vara viktigt att tänka på;

- position/erfarenhet inom nationen: tidigare och nuvarande nationsengagemang,
- språklig exkludering,
- utseende och
- utbildning: vad personen studerar eller har studerat

Diskrimineringslagen avses med diskriminering;

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder,
2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsvariation, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsvariation missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsvariation som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till
  - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
  - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
  - andra omständigheter av betydelse,



## Södermanlands-Nerikes nation

4. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder,
5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Lag (2014:958).

### 1.3.3 Trakasserier

Med trakasserier menas all form av beteende som kan upplevas som hot, kränkning, förolämpning eller illa behandling. Trakasserier kan ske på, men behöver inte begränsas till, samma grunder som diskriminering. Med sexuella trasserier menas ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Det är aldrig en persons fel om denna utsätts för eller upplever trakasserier. Det är alltid personen som anser sig vara utsatt som avgör vad som är kränkande. Detta innebär dock inte alltid att förekomsten av en kränkning utgör diskriminering eller trakasserier.

### 1.3.4 Tillgänglighet

Nationshuset är ett gammalt hus med begränsad tillgänglighet för personer med olika typer av funktionsvariationer. I nuläget är endast delar av nedervåning tillgänglig för alla då det i resten av huset endast har trappor mellan våningsplanen. Det finns heller ingen hörselslinga, ingen anpassad belysning installerad samt så har nationshuset inga tillgängliga toaletter. Nationen bör därför långsiktigt sträva efter att öka tillgängligheten till fastigheten.

- Nationen ska, genom förvaltningsdirektionen kontinuerligt utreda möjligheter till förbättrad tillgänglighet för personer med funktionsvariation och detta ska tas med i beräkningen vid alla större ingrepp i fastigheten.

## 1.4. Ansvar

Alla delar av nationen och dess förtroendevalda har ansvar att motverka diskriminering inom sitt verksamhetsområde. Det övergripande ansvaret för att jämställdhetspolicyn följs ligger nationsnämnden/förste kurator. Förste kurator är ytterst ansvarig för genomförande och information till verksamma inom nationen.

Förste kurator ansvarar för:

- att följa upp inrapporterade händelser samt påbörja utredning av fall av diskriminering, trakasserier eller annan kränkande särbehandling inom tre arbetsdagar,



Södermanlands-Nerikes nation

- att nationens heltidsanställda och förtroendevalda informeras om denna handlingsplan i början av varje termin,
- att handlingsplanen finns tillgänglig på nationens hemsida samt på kuratorsexpeditionen.

Arbetsledare för jämställdhetsgruppen ansvarar för:

- att efter avslutad period inlämna en utvärdering över periodens arbete till nationsnämnden.
- att årligen se över likabehandlingsplanen med hjälp av kuratel och uppdatera densamma utefter behov och befintlig lagstiftning.

Förtroendevalda ansvarar för:

- att läsa och ta till sig likabehandlingsplanen och
- att integrera likabehandlingsarbetet i sin verksamhet gentemot medarbetare och besökare.

Varje enskild medarbetare ansvarar för:

- att följa nationens likabehandlingsplan genom att aktivt motverka diskriminering och trakasserier i verksamheten.

## **1.5 Förebyggande arbete**

Nationens mål är att alla ska känna sig trygga och välkomna på nationen. Ingen ska uppleva diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier inom nationens verksamhet. Nationen arbetar därför i enlighet med diskrimineringslagen med främjande åtgärder och med informationsspridning.

Nationen ska arbeta aktivt med likabehandling genom att undersöka, kartlägga, åtgärda och följa upp arbetsmiljön. Detta sker genom löpande arbete inom kuratelet, nationsnämnden och i jämställdhetsgruppen.



Södermanlands-Nerikes nation

## 2. Handlingsplan vid händelse av diskriminering

### 2.1 Inledning

Denna handlingsplan har till syfte att vara ett hjälpmedel för personal och andra personer i händelse av diskriminering som sker i anslutning till nationen och dess verksamhet. Tanken är att den med tydliga rutiner ska se till att nationen kan agera snabbt och på rätt sätt i sådana händelser. Många av nationens verksamheter innefattar alkohol så därav är delar av planen speciellt fokuserad på hur situationer kring sexuella trakasserier i klubb-, pub- och uthyrningsmiljö ska hanteras.

### 2.2 Handlingsplan i samband med anmälan

När sexuella trakasserier rapporteras under pågående evenemang ska följande åtgärder ske:

Ta berörd person åt sidan till en lugnare och tryggare miljö, be om personens namn och förklara att hen kommer att få prata med den som är ansvarig för kvällen (t ex restaurangvärd, släppchef). Kontakta närmast ansvarig och lämna över ärendet till för verksamheten ansvarig person. Den som är ansvarig för aktiviteten ska sen fortsätta med följande steg:

1. Försök få en så klar redogörelse av händelseförloppet som möjligt (när, var, hur?)
2. Ta namn och/eller signalement på alla inblandade i händelseförloppet.
3. Förklara att eventuella påföljder görs i samråd med vakterna.
4. Fråga personen om den vill ta ärendet vidare, utöver påföljder av vakter och aktivitetsansvarig. Fråga berörd om återkoppling önskas och ta i så fall kontaktuppgifter.
5. Informera personen om handlingsplanen och att personen i fråga kan rapportera incidenten samt höra av sig till [1q@snerikes.se](mailto:1q@snerikes.se) för ytterligare redogörelse av händelsen och kontakt.
6. Fråga om det är något mer personen behöver (t ex ett glas vatten, hjälp med att hitta sina vänner igen eller hjälp med att ringa en taxi)
7. Vid behov, kontakta vakten och rådgör om lämplig påföljd vilket exempelvis kan vara att personen som trakasserat blir varnad eller utslängd. Beslut om mer långtgående påföljder som avstängning eller portning från nationen kan endast fattas av kuratel
8. Skriv en incidentrapport enligt bilaga B om vad som hänt.

Att tänka på när du pratar med någon som blivit utsatt (detta ska all personal som arbetar i aktiviteter där den här typen av situationer kan förekomma känna till):

- Tala lugnt och lyssna på den som blivit utsatt.
- Få den utsatta att känna att inget är för stort eller för litet för att tas upp.
- Avgörande är personens upplevelse, inte den trakasserandes motiv.



Södermanlands-Nerikes nation

- Beslut om direkta påföljder som en varning eller utslängning görs i samråd mellan vakt och aktivitetsansvarig. Beslut om eventuella ytterligare påföljder fattas av kuratelet
- Få personen att känna sig trygg genom att visa att du tar ärendet på största allvar och är fullt fokuserad på den berörde.
- Uppmärksamma den som blivit utsatt om att återkoppling inte nödvändigtvis behöver vara drastisk eller leda till större åtgärder.

Det viktigaste är att signalera att du finns där för personen, att det finns en kanal att vända sig till och att vi är måna om personens välmående. Säkerställ att personen känner sig trygg innan personen lämnas ensam igen. Tänk på att beakta individens personliga integritet. Rapportera incidenten till kuratel så för de vid behov informationen vidare.

### **2.3 Utredning vid anmälan eller förekomst av trakasserier eller diskriminering**

Utredning ska bedrivas på följande vis:

1. Förste kurator ska mottaga alla anmälningar om incidenter. Därefter ska förste kurator besluta om det är möjligt att utreda frågan vidare.
2. Förste kurator eller förtroendevald i samråd med förste kurator ska sitta ned med alla berörda, så som den som blivit utsatt, eventuella vittnen samt den person som anklagas för att ha diskriminerat eller trakasserat. Frågan ska behandlas och utredas snabbt, seriöst och diskret. Om utredning visar att något otillbörligt har inträffat och den anklagade kommer med förklaring och lovar att ändra sitt beteende samt att förste kurator, arbetsledaren för jämställdhetsgruppen samt målsägaren är nöjda med svaret avskrivs ärendet.
3. Om förste kurator eller arbetsledaren för jämställdhetsgruppen anser att beteendet är av särskilt allvarlig art så ska ärendet överlämnas till nationsnämnden som beslutar om lämpliga åtgärder.
4. Under utredningens gång har den anklagade ifråga rätt att få yttra sig inför nationsnämnden.
5. Nationsnämnden kan därefter besluta om utdelandet av varning eller temporär avstängning från nationens verksamhet i enlighet med nationens stadga 1.2.9.
6. Förste kurator ska tillsammans med arbetsledare för jämställdhetsgruppen följa upp händelsen och ta fram förebyggande åtgärder för att liknande fall ska undvikas i framtiden.
7. Förste kurator, arbetsledare för jämställdhetsgruppen och nationsnämnden ska ta den som blivit utsatt på allvar och ge erforderligt stöd till den personen. Vid behov kan nationen ta hjälp av Kuratorskonventets diskrimineringsombud.
8. Den som påtalat missförhållandena får under inga omständigheter utsättas för repressalier eller diskriminerande åtgärder på grund av sin anmälan.

Om någon känner sig trakasserad eller diskriminerad av någon i kuratelet, av arbetsledare för jämställdhetsgruppen eller i aktuellt fall saknar förtroende för dessa kan vederbörande istället kontakta nationsnämndens ämbetsombud eller nationskaplan, som i så fall inleder en utredning.



Södermanlands-Nerikes nation

Det finns även möjlighet att vända sig till Kuratorskonventets diskrimineringsombud, eller annat studiestöd.

Om förste kurator själv anser sig jävig, kan ärendet delegeras till annan kurator eller nationskaplan. I utredningsarbetet kan såväl kuratel, jämlikhetsombud, inspektorer, nationskaplan som styrelse ta hjälp av Kuratorskonventets- och Uppsala studentkårs diskrimineringsombud.

## 2.4 Tips och råd

### Råd till den som upplever sig utsatt

Det är aldrig ditt fel att du utsatts för diskriminering eller trakasserier. Om du upplever eller har upplevt diskriminering eller trakasserier, ber vi dig ta kontakt med nationen. För att kunna förbättra likabehandlingsarbetet görs en utredning av varje inrapporterad incident för att kunna förebygga vidare diskriminering eller trakassering.

### Råd till den som blir kontaktad

Om du som kontaktas upplever att du saknar möjlighet att hjälpa till – försök ta hjälp av någon mer erfaren, det behöver nödvändigtvis vara någon inom nationen. Förslag på lämpliga kontaktuppgifter finns nedan.

## 2.5 Kontaktuppgifter

Nationens expedition: 018-154060

Förste kurator: [1q@snerikes.se](mailto:1q@snerikes.se)

Andre kurator: [2q@snerikes.se](mailto:2q@snerikes.se)

Tredje kurator: [3q@snerikes.se](mailto:3q@snerikes.se)

Arbetsledare för jämställdhetsgruppen: [jamstallldhet@snerikes.se](mailto:jamstallldhet@snerikes.se)

Nationskaplan Sigrid Sundmark: [sigrid.sundmark@svenskakyrkan.se](mailto:sigrid.sundmark@svenskakyrkan.se), 018-4303690

Det går även att kontakta Kuratorskonventets diskrimineringsombud:

För stöd kan Studenthälsan kontaktas 018-471 69 10