



## LIKABEHANDLINGSPLAN FÖR UPLANDS NATION

### 1. Jämlikhetspolicy

#### 1.1 Inledning

Denna policy gäller för Uplands nation i Uppsala och är utarbetad av styrelse tillsammans med jämlikhetsansvarig samt fastställd av landskapet. Den berör såväl medlemmar som personal och förtroendevalda ämbetsinnehavare på nationen samt även dess besökare. Policyn omfattar alla arrangemang som anordnas av nationen, personer som representerar nationen samt all verksamhet i nationens lokaler. Policyn slår fast att nationens verksamhet ska präglas av jämlikhet.

Medlemmar, personal, förtroendevalda och besökare som inte respekterar denna policy kan nekas fortsatt deltagande i nationens verksamheter.

#### 1.2 Övergripande syfte

Uplands nation är en viktig mötesplats för studenter vid Uppsala Universitet samt övriga universitet och högskolor i Uppsala. Nationen ska vara en plats där alla ska känna sig välkomna, uppskattade och ges möjlighet att delta i verksamheten på lika villkor. Nationen skall därmed verka för att vara en öppen och välkomnande mötesplats som möjliggör att personer från olika social och kulturell bakgrund möts.

Miljön vid nationen ska vara fri från diskriminering samt präglas av ett aktivt förhållningssätt mot de attityder som skapar eller upprätthåller ojämlikhet för såväl medlemmar, anställda, funktionärer samt besökare. Detta är något som ska genomsyra all vår verksamhet och som alla aktiva på nationen ska arbeta för att uppnå, framförallt de som är ansvariga för olika aktiviteter.

Nationen bedriver sitt jämställdhetsarbete både i sin utåtriktade verksamhet i mötet med medlemmar och besökare, samt internt där nationen fungerar som arbetsplats.

#### 1.3 Allmänna principer

- Uplands nation ska ha som mål att uppnå ett såväl jämlikt som jämställt arbetsklimat. Nationen strävar efter en jämn könsfördelning mellan män och kvinnor samt likvärdiga anställnings- och deltagandemöjligheter oavsett bakgrund. Individer ska ha lika lön för likvärdiga arbetsuppgifter. Arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ska vara ordnade så att de lämpar sig för både kvinnor och män samt personer med icke-binär könstillhörighet.
- Uplands nation ska sträva efter att ingen medlem, personal, förtroendevald eller besökares rättigheter, skyldigheter, möjligheter eller allmänna trivsel på nationen inskränks på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, kön, könsidentitet- eller uttryck, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Nationen ska också sträva efter att alla medlemmar bemöter varandra med respekt och hjälps åt att skapa en trivsam och öppen atmosfär.



- Alla nationens medlemmar ska ha möjlighet att ta del av viktig information och bestämmelser angående nationen och dess verksamhet. Väsentlig information som går ut till nationens medlemmar skall finnas tillgänglig på både svenska och engelska.
- Nationen ska arbeta kontinuerligt med att främja likabehandling både lång- och kortsiktigt.
- Uplands nation ska ha som mål att ha en jämn könsfördelning på alla poster och nivåer inom organisationen samt att ge möjlighet för studenter som inte talar svenska att i hög grad engagera sig på samma villkor i arbetet på nationen. Nationen ska ha lika anställnings- och rekryteringsmöjligheter för kvinnor och män vid tillsättning av befattningshavare.
- Nationens verksamhet skall vara fri från sexuella trakasserier, diskriminering eller annan typ av kränkande behandling på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.
- Traditioner, sittings- och festverksamhet ska inte nödvändigtvis präglas av en klassisk uppdelning av bordsherre och bordsdam. Besökare har rätt att i möjligaste mån bli placerade med personer hen önskar. Klädselregler skall vara så formulerade att de inte diskriminerar personer med könsöverskridande identitet eller uttryck.

Ett verktyg för att uppnå dessa mål är Uplands Nations likabehandlingsplan som har diskrimineringslagen (2008:567) samt denna policy som utgångspunkt.

## 1.4 Tillgänglighet

Uplands nation är i dagsläget inte alls tillgängligt för personer med olika typer av funktionsnedsättningar. Det går endast att ta sig in i huset samt mellan våningsplan med trappor, det finns ingen hörselslinga eller anpassad belysning installerad, för att nämna några brister. Inte heller finns det tillgängliga toaletter. Nationen bör långsiktigt sträva efter att öka tillgängligheten till fastigheten.

- Nationen ska, genom fastighetsnämnden kontinuerligt se över möjligheter till förbättrad tillgänglighet för personer med funktionsnedsättningar och detta ska tas med i beräkningen vid alla större ingrepp i fastigheten. Detta är en stor fråga som behöver arbetas med på många års sikt.
- Lätt avhjälpna hinder, till exempel halkskydd eller liknande ska åtgärdas löpande under ledning av andre kurator med hjälp av hantverkare när nödvändigt.

## 1.5 Ansvar

Varje organ samt ämbetsinnehavare har ansvar för att motverka diskriminering inom sitt verksamhetsområde. Det övergripande ansvaret för att jämställdhetsplanen följs ligger hos styrelsen. Förste kurator är ytterst ansvarig för genomförande och information till klubbverk, medlemmar, funktionärer och ämbetsverk.

Förste kurator ansvarar för:

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



- Att informera inspektor och nationskaplan och jämlikhetsansvarig om alla inrapporterade händelser;
- Att det väljs minst en jämlikhetsansvarig per verksamhetsår;
- Att minst ett informationstillfälle kring jämlikhetsfrågor genomförs per termin.
- Att på begäran fungera som kontaktperson vid frågor angående tillgänglighet, jämlikhet med mera som berör nationens verksamhet; samt
- Att innehållet i denna policy alltid finns tillgängligt för nationens medlemmar.

Jämlikhetsansvarig ansvarar för övervakning av jämlikhetsarbetet, samt till att bistå förste kurator och övrigt kuratel, nationskaplan och inspektor i det ovanstående arbetet. Jämlikhetsansvarigs mandat regleras i befattningsbeskrivningen.

Jämlikhetsansvarig ansvarar för:

- Att skaffa sig och sprida kunskaper i frågor rörande jämlikhet;
- Att arbeta aktivt för att nationens jämlikhetsplan förankras hos medlemmarna, tillämpas och revideras;
- Att informera medlemmarna om jämlikhetsarbetet;
- Att löpande informera inspektor, nationskaplan och kuratel om jämlikhetsarbetets fortskridande;
- Att vara inspektor, nationskaplan och kuratel behjälplig i anmälda fall av diskriminering eller trakasserier;
- Att i samråd med förste kurator terminsvis utvärdera jämlikhetsarbetet;
- Att årligen se över likabehandlingsplanen med hjälp av kuratel och uppdatera densamma vid behov utefter behov och befintlig lagstiftning, samt komma med konkreta åtgärder på förbättringar; samt
- Att inte föra vidare information utan den berördes medgivande.

Tills sin hjälp har förste kurator och jämställdhetsombud Kuratorskonventet samt Uppsala studentkårs diskrimineringsombud i form av konsultation, resurs, stöd och som föreläsare kring jämlikhets- och diskrimineringsfrågor.

## 1.6 Definitioner

Följande definitioner är baserade på Diskrimineringslagen (2008:567) Kapitel 1:4–5

Uppdaterad t.om. SFS 2016:828



Diskrimineringslagen avser 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
2. *Indirekt diskriminering*: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt 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 funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet 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 funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning 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,
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, funktionsnedsättning, 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 lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar orden eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Diskrimineringslagen avser med:

1. *Kön*: att någon är kvinna eller man,
2. *Könsöverskridande identitet eller uttryck*: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller 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,
4. *Funktionsnedsättning*: 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,



UPLANDS  
NATION

POLICY

5. *Sexuell läggning*: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. *Ålder*: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.



## 2. Handlingsplan vid händelse av diskriminering

### 2.1 Inledning

Syftet med denna handlingsplan är att vara ett hjälpmedel för personal och andra personer vid händelse av att falla av diskriminering 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. Eftersom flera verksamheter nationen bedriver innefattar alkohol är en del av planen speciellt fokuserad på hur situationer kring sexuella trakasserier i klubb-, pub- och uthyrningsmiljö skall hanteras. Det är av största vikt att alla gäster och utsatta får samma mottagande var de än vänder sig.

Eftersom Uplands nation är en ideell studentförening som är till för medlemmarna och beroende av frivilligt engagemang är det viktigt för oss att alla funktionärer, medlemmar och gäster trivs och att de vill fortsätta att engagera sig i och besöka nationen.

Diskriminering, inte minst i form av sexuella trakasserier förekommer tyvärr i den typ av verksamheter som nationen bedriver. Uplands nations inställning är att det är en olaglig handling som är helt oacceptabel.

### 2.2 Definition av diskriminering

Med diskriminering avses direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera.

### 2.3 Allmänna principer

När någon känner sig trakasserad eller diskriminerad eller upptäcker att någon annan har blivit trakasserad eller diskriminerad inom nationens verksamhet eller av representanter för nationen kan personen i första hand vända sig till förste kurator:

Förste kurator åligger i händelse av diskriminering

1. Att finnas till hands och bistå den diskriminerade, främst genom att informera om till vilka man kan vända sig för att gå vidare med ärendet.
2. Att inte föra vidare information utan den berördes medgivande.

### 2.4 Handlingsplan i samband med anmälan

När sexuella trakasserier rapporteras 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 klubbmästare). Kontakta närmast ansvarig och lämna över ärendet till denne. 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@uplandsnation.se](mailto:1q@uplandsnation.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 utsatta.
- Få den utsatta att känna att inget är för stort eller för litet för att tas upp.
- Avgörande är personens upplevelse, inte den trakasserades motiv.
- 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 berörda.
- Uppmärksamma den utsatta 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.

Åtgärdsplanen är baserad på Stockholms nations trygghetsgrupps handlingsplan för sexuella trakasserier.

## 2.5 Utredning vid anmälan eller förekomst av trakasserier eller diskriminering

Utredning skall bedrivas på följande vis:

1. Förste kurator skall mottaga alla anmälningar om incidenter, händelsen skall därefter placeras i ett register för att kunna användas som underlag i nationens likabehandlingsarbete. Därefter skall förste kurator besluta om det är möjligt att utreda frågan vidare.
2. Förste kurator eller förtroendevald i samråd med förste kurator skall sitta ned med den person som anklagas för att ha diskriminerat eller trakasserat. Frågan ska behandlas och utredas snabbt, seriöst och diskret. Om personen kommer med en rimlig förklaring och lovar att ändra sitt beteende samt att förste kurator, jämställdhetsombud samt målsägaren är nöjda med svaret avskrivs ärendet.



3. Om förste kurator eller jämlikhetsansvarig anser att beteendet är av särskilt allvarlig art så ska ärendet överlämnas till styrelsen. I det fall det föreligger misstanke om brott skall förste kurator föreslå polisanmälan samt se till att den utsatte får erforderlig hjälp med detta.
4. Under utredningens tid har personen ifråga rätt att få yttra sig inför styrelsen.
5. Styrelsen kan därefter besluta om utdelandet av varning eller temporär avstängning från nationens verksamhet i enlighet med nationens stadga 1:9.
6. Förste kurator skall tillsammans med jämlikhetsansvarig följa upp händelsen och ta fram förebyggande åtgärder för att liknande fall skall undvikas i framtiden.
7. Förste kurator, jämlikhetsansvarig och styrelse ska ta den utsatte 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 jämlikhetsansvarig eller i aktuellt fall saknar förtroende för dessa kan vederbörande istället kontakta inspektor eller nationskaplan, som i så fall inleder en utredning. Det finns även möjlighet att vända sig till Kuratorskonventets diskrimineringsombud, eller annat studiestöd. Om förste kurator själv anser sig jävig, kan ärendet delegeras till nationens inspektor eller nationskaplan.

I utredningsarbetet kan såväl kuratel, jämlikhetsombud, inspektorer, nationskaplan som styrelse ta hjälp av Kuratorskonventets- och Uppsala studentkårs diskrimineringsombud.

## 2.6 Ansvar

Förste kurator ansvarar för:

- Att nationens heltidsanställda, ämbetsverk samt klubbverk informeras om denna handlingsplan i början av varje termin.
- Att en kopia av handlingsplanen finns tillgänglig på nationens anslagstavla och hemsida.





## Bilaga A: Konkreta åtgärder

- Nationen, genom jämlikhetsansvarig ska se till att de som arbetar såväl heltidare som klubb- och ämbetsverkare diskuterar och reflekterar kring diskrimineringsfrågor för att ges verktyg att se och motverka diskriminering och exkludering i konkreta vardagssituationer. Exempelvis kan stöd för genomförandet fås av Kårens jämlikhetsombud. Intresserade medlemmar kan också föreslå aktuella artiklar eller annat material att använda som underlag för diskussion.
- Nationen, genom kuratelet ska ha tydliga och lättillgängliga beskrivningar av nationens olika ämbeten och hur du söker dem samt hur du går tillväga för att jobba på nationen
- Nationen, genom kuratelet ska ha information om diskriminering, trakasserier och likabehandling, samt hur du går till väga om du är drabbad, den ska finnas lättillgänglig på svenska och engelska.
- Nationen, genom kuratel och jämlikhetsansvarig ska föra statistik över könsfördelning och andelen internationella studenter bland nationens förtroendevalda. Detta ska uppdateras varje termin och göras tillgängligt för nationens medlemmar. Statistik möjliggör att se förändringar över tid och uppmärksamma om det skapas normer för var vissa grupper är aktiva.
- Utbilda all ansvarig personal och vakter i vad sexuella trakasserier och kränkningar innebär samt göra dem medvetna om handlingsplanen.
- Informera gäster om hur klimatet på nationen ska se ut, genom exempelvis affischer och tydlig kommunikation av vår värdegrund.
- Uplands nation har nolltolerans mot sexuella trakasserier. Detta ska tydligt framgå för alla gäster.



UPLANDS  
NATION

POLICY

## Bilaga B: Incidentrapport vid trakasserier på Uplands nation



UPLANDS  
NATION

### Incidentrapport vid trakasserier på Uplands nation

Ansvarig för rapporteringen

---

Plats/ Tid/ Datum/ Aktivitet

---

Kontaktuppgifter på berörda (vid medgivande)

(målsägare)

---

(vittne)

---



UPLANDS  
NATION

POLICY

Vad hände? (Vänligen kryssa i)

- Fysiska närmanden (tafsningar och närmande av sexuell karaktär)
- Verbala kränkningar (kommentarer av sexuell karaktär)
- Verbala kränkningar
- Våld mot ämbetsverkare
- Våld mot gäst
- Annat ofredande

Händelseförlopp (om plats en finnes använd nästa sida)



UPLANDS  
NATION

POLICY

Vidtagna Åtgärder/Påföljder:

---

Fattad av:

---

Uppföljning/Tagit del av detta:

Kurator \_\_\_\_\_

Datum: .....