

Jämlikhetspolicy för Uplands nation

Antagen av landskapet: 2017-03-28,

Ändrad: 2024-12-03

Innehåll

1. Jämlikhetspolicy	3
1.1 Syfte	3
1.2 Bakgrund	3
1.3 Definitioner	4
1.4 Ansvar	4
2. Nulägesbeskrivning	6
2.1 Lika möjligheter till förtroendeposter	6
2.2 Internationella studenter	6
2.3 Släppverksamhet	7
2.4 Heteronorm och könstillhörighet	7
2.5 Tillgänglighet	7
3. Handlingsplan	8
3.1 Lika möjligheter till förtroendeposter	8
3.2 Internationella studenter	8
3.3 Släppverksamhet	8
3.4 Heteronorm och könstillhörighet	8
3.5 Tillgänglighet	8
4. Rutin vid händelse av diskriminering eller trakasseri	10
4.1 Syfte	10
4.2 Handlingsplan i direkt samband med händelse	10
4.3 Utredning vid anmälan eller förekomst av trakasserier eller diskriminering	11
5. Bilagor	13
5.1 Konkreta åtgärder	13

1. Jämlikhetspolicy

1.1 Syfte

Värdegrund

Uplands nation är den öppna och välkomnande nationen. Vi är en viktig del av Uppsalas studentliv och ska vara en plats där gäster och medlemmar ska trivas och känna sig trygga. Nationen är en mötesplats för personer med olika social och kulturell bakgrund och alla ska känna sig välkomna, respekterade, uppskattade samt ges möjlighet att delta i verksamheten på lika villkor.

Målsättning

Uplands nation och dess aktiviteter ska vara fri från diskriminering, trakasserier eller andra kränkningar. Nationen ska aktivt arbeta för ökad trygghet, inkludering och tillgänglighet för medlemmar, aktiva eller besökare på kort och på lång sikt. Jämlikhetsarbetet ska genomsyra all verksamhet både internt och externt.

Användning

Jämlikhetspolicyn fastslår nationens värdegrund och utgör också en viktig del i nationens långsiktiga jämlikhetsarbete. Vidare är policyn och dess handlingsplan ett stöd för trygghetsgruppen och dess arbete.

Medlemmar, gäster eller förtroendevalda som inte respekterar bestämmelserna i denna policy kan nekas deltagande i nationens verksamheter.

1.2 Bakgrund

Omfattning

Bestämmelserna i den här policyn omfattar nationens aktiva, dess medlemmar och övriga besökare på Uplands nation, de aktiviteter som Uplands nation står värd för utanför nationen exempelvis *Mitterminskollegium*, samt i andra fall där personer deltar i aktiviteter utanför nationens verksamhet i egenskap av gäst eller ämbetsinnehavare som Uplands nation.

Policyn kan i vissa fall ersättas av eller komplettera andra nationers eller Kuratorskonventets policies.

Ställning

Den här jämlikhetspolicyn ersätter likabehandlingsplan för Uplands nation antagen av landskapet 2023-03-28. Policyn ska användas tillsammans med och komplettera nationens övriga styrdokument samt Kuratorskonventets jämlikhetspolicy som beskriver nationens jämlikhetsarbete.

Jämlikhetspolicyn gäller fram till dess att nästa jämlikhetspolicy antas.

1.3 Definitioner

Med *jämlikhet* menas att alla människor ska bli behandlade likvärdigt, ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Detta gäller oavsett egenskaper som kön, könsöverskridande uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller senioritet (avseende både levnadsålder och tid som medlem i nationen).

Med *diskriminering* menas att någon missgynnas eller behandlas sämre än någon annan på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.

Med *trakasserier* menas sådant uppträdande som kränker någons värdighet och som har utgångspunkt i någon av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan vara verbala påhopp, utfrysningar eller annan typ av uppträdande. *Sexuella trakasserier* är uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Med *diskrimineringsgrunder* menas kön, könsöverskridande uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller senioritet (avseende både levnadsålder och tid som medlem i nationen).

1.4 Ansvar

Personligt 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.

2. Nulägesbeskrivning

Som en del av uppdateringen av Jämlikhetspolicyn genomfördes en nulägesbeskrivning. Nulägesbeskrivningen bygger dels på en sammanställning av nationens förtroendevalda under de senaste fem åren, samt svaren från en enkätundersökning som genomfördes under våren 2024. Enkätundersökningen behandlade jämställdhetsfrågor på nationen, den psykosociala miljön samt informationstillgänglighet. Utifrån det belyses följande punkter särskilt.

2.1 Lika möjligheter till förtroendeposter

Nationen har ett hundratal ämbetsposter på nationen. I bilaga 1 redovisas könsfördelningen samt andelen studenter med utländsk gymnasieexamen bland de förtroendevalda under de senaste fem åren (höstterminen 2019 till vårterminen 2024). Sammanställningen visar en relativt jämnt könsfördelning bland förtroendeposterna över lag (sett till hela nationen identifierade 47 % sig som män, 53 % som kvinnor och 1 % som icke-binära). En position anses vara jämnt fördelad om fördelningen befinner sig i spannet mellan 40-60%. Av de 51 olika förtroendeposterna fanns en jämlik könsfördelning i drygt två tredjedelar av fallen.

Bland de mer ojämnt fördelade ämbetena återfinns exempelvis andre kurator, fikavärd, fanbärare, jämställdhetsansvarig, protokollssekreterare, sportchef, valberedningens ordförande samt webbredaktör. För andra enskilda poster kan en ännu extremare snedfördelning förklaras av att samme person innehaft ämbetet under hela perioden.

Gällande personer med utländsk gymnasieexamen är det svårare att fastställa ett jämförelsevärde i och med att det inte får fastställas hur stor andel av det totala medlemsantalet som utländska studenter utgör. Övergripande tycks inte internationella studenter hindras från att inneha särskilda ämbeten. Sett till siffrorna tycks internationella studenter vara överrepresenterade inom klubbverksamheten. Ett fåtal ämbeten, däribland biträdande bibliotekarie, IT-ansvarig, protokollssekreterare, trädgårdsmästare och valberedningens ordförande är exempel på ämbeten där ingen person med utländsk gymnasieexamen innehaft förtroendeposter.

2.2 Internationella studenter

Nationen har en översättningspolicy som fastslår att nationens verksamhet ska vara öppen för alla medlemmar oavsett första språk. I den dagliga kommunikationen inom nationen används svenska och engelska som gemensamt språk. Möten som landskap och styrelsemöten, likaså finns skriftlig information på hemsida och i sociala medier på svenska och engelska. Protokoll och officiella dokument finns i lägre utsträckning på andra språk än svenska.

Av svaren i enkätundersökningen finns det inget som tyder på att internationella studenter känner sig mindre välkomna på nationen, anser att det är svårt att bli aktiv på nationen eller att de blivit exkluderade från någon aktivitet på nationen jämfört med svensktalande studenter. Likaså ansåg de internationella studenter som svarade på utsträckningen att information fanns tillgänglig på ett språk de förstod.

Det finns dock viktiga skillnader. Internationella studenter svarade i mycket högre utsträckning att de kände sig tvingade till att dricka alkohol i samband med nationens aktiviteter och de ansåg också i större utsträckning att nationshuset är otillgängligt.

2.3 Släppverksamhet

Det finns en handlingsplan vid händelse av sexuella trakasserier som behandlar fall som uppmärksammas direkt i en verksamhet och fall som rapporteras in i efterhand. Det finns en mall för incidentrapportering för att underlätta rapporteringen.

2.4 Heteronorm och könstillhörighet

Att gå på bal eller gask på nationen kan man göra ensam eller i olika parkonstellationer. Nationen har genomfört inte så kallade *herr-* eller *damsittningar*, och bordsplaceringen utgår inte heller från en äldre ordning med *bordsherre/bordsdam*. Sedan över tio år tillbaka används den så kallade krattan som skälordning. Klädkoden i samband med nationens sittningar är inte könskodad.

2.5 Tillgänglighet

Uplands nation har ett av de äldsta nationshusen i Uppsala och dessvärre är det inte möjligt för en person som sitter i rullstol att ta sig in i nationshuset, eller mellan olika våningsplan då det saknas ramp och hiss. Vidare saknas det en rullstolsanpassad toalett. Att nationshuset är otillgängligt påtalas av medlemmar som av olika anledning inte kan nyttja lokalen. Nationen har under 2023 genomfört en förstudie för att bland annat se över hur nationshuset skulle kunna tillgängliggöras. Mer omfattande ombyggnationer exempelvis genom en utbyggnad förhindras i dagsläget av gällande detaljplan samt på grund av skyddsrummet i puben. Förslag om att bygga en utvändig hiss från trädgårdssidan bedöms dock kunna prövas mot nuvarande detaljplan.

Uppsala kommun har också gjort en tillsyn för att undersöka huruvida nationen åtgärdat så kallade *enkelt avhjälpna hinder* vilka åtgärdades i oktober 2024.

3. Handlingsplan

Avser nationens långsiktiga arbete under perioden 2024-2029.

3.1 Lika möjligheter till förtroendeposter

Nationen ska fortsätta arbetet mot en jämn fördelning av förtroendeposter. Fokus bör vara på de poster där fördelningen är ojämn men det handlar också om att säkerställa att exempelvis svenska och internationella studenter klustras inom vissa positioner (exempelvis inom klubbverk och kulturverk).

Vid vakanser bör valberedningen om möjligt försöka uppmuntra underrepresenterade grupper att söka.

3.2 Internationella studenter

Nationen ska fortsätta arbetet med att hålla information tillgänglig på både svenska och engelska i så stor utsträckning som möjligt. Särskilt prioriterade områden är informationen som finns i nationshuset (exempelvis instruktioner, skyltar, osv.) då huset beskrivits som mindre tillgängligt i termer av fysisk tillgänglighet.

Vidare ska nationen fortsatt arbeta för att personer kan delta i nationens verksamheter utan att de känner sig tvingade att dricka alkohol.

3.3 Släppverksamhet

För att gäster enkelt ska kunna ta hjälp bör personal ha kläder som tydliggör att de arbetar. De som arbetar på släppet ska vara informerade om hur man kan göra en anmälan, samt veta vad vakternas uppgifter är.

Information om trygghet på nationen ska förbättras.

3.4 Heteronorm och könstillhörighet

I information och marknadsföringen av evenemang ska det tydligt framgå att det är möjligt att gå på dessa ensam eller i olika parkonstellationer samt att klädkoden inte är könskodad. Vid andra arrangemang bör man sträva efter att undvika könsstereotypa inslag i den utsträckning det är möjligt.

3.5 Tillgänglighet

Uplands nation ska arbeta för att tillgängliggöra nationshuset i högre utsträckning än vad det är idag.

4. Rutin vid händelse av diskriminering eller trakasseri

4.1 Syfte

Handlingsplanen ska användas som en konkret grund för hantering av alla incidenter som bryter mot det som står i jämlikhetspolicyn. Syftet är att de aktiva på nationen ska kunna snabbt och effektivt hantera sådana fall.

4.2 Handlingsplan i direkt samband med händelse

Den här handlingsplanen ska användas när trakasserier rapporteras direkt efter de sker. Sedan 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 aktiviteten (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. Boka in ett uppföljningsmöte inom en vecka med den utsatta personen för att informera om hur ärendet hanteras.
5. Informera personen om handlingsplanen och att personen i fråga kan rapportera incidenten samt höra av sig till 1q@uplandsnation.se och jamo@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 avvisad. Beslut om mer långtgående följder 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 förstå 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 från aktiviteten 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.
- 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 trygghetsgruppen så för de vid behov informationen vidare.

4.3 Utredning vid anmälan eller förekomst av trakasserier eller diskriminering

Denna utredningsplan ska användas när en incidentrapport anmäls till trygghetsgruppen efter en händelse. Sedan ska utredning skall bedrivas på följande vis:

1. Förste kurator skall hantera alla anmälningar om incidenter och rapportera till trygghetsgruppen.
2. En av trygghetsgruppen skall ordna ett möte med den person som har utsatts för diskriminering eller trakasseri och sedan ett separat möte med den som anklagas. Frågan ska behandlas och utredas snabbt, seriöst och diskret.
3. Trygghetsgruppen ska därefter diskutera ifall handlingen bröt mot likabehandlingsplanen. Förste kurator ska besluta att gå vidare med utredningen eller ifall ärendet kan avskrivas.
4. Förste kurator kan därefter besluta om utdelandet av varning eller temporär avstängning från nationens verksamhet i enlighet med nationens stadga 1:9.
5. I det fall det föreligger misstanke om brott skall förste kurator föreslå att den utsatte gör en polisanmälan samt se till att den utsatte får erforderlig hjälp med detta från bland annat nationsjuristen.
6. Trygghetsgruppen skall tillsammans följa upp händelsen genom att skriva en sammanfattande rapport om hur händelsen hanterades. Dessa rapporter bör samlas och lyftas fram årligen som underlag för att ta fram förebyggande åtgärder för att liknande fall skall undvikas i framtiden.
7. Trygghetsgruppen ska ta den utsatte på allvar och ge erforderligt stöd till den personen. Vid behov kan nationen ta hjälp av Kuratorskonventets diskrimineringsombud. Om någon känner sig trakasserad eller diskriminerad av någon i trygghetsgruppen finns även möjlighet att vända sig till Kuratorskonventets diskrimineringsombud, Uppsala studentkårs diskrimineringsombud eller annat studiestöd.
8. Den som påtalat missförhållandena får under inga omständigheter utsättas för repressalier eller diskriminerande åtgärder på grund av sin anmälan.

Efter att ärendet hanterats ska inkomna anmälningar (som kan innehålla personliga och känsliga uppgifter) lagras hos inspektor. Motiveringen är att denna typ av dokument inte ska finnas lättillgängliga för personer utanför trygghetsgruppen. Dokumenten ska gallras när de inte längre kan vara till användning för nationen, till exempel för uppföljning av ärenden eller utveckling av jämlikhetsarbetet.

4.4 Jäv

Den ämbetsman, nämndledamot eller annan befattningshavare som handlägger eller beslutar i ett ärende är jävig om saken angår denne själv, eller om det i övrigt finns någon särskild omständighet som kan anses att rubba förtroendet till dennes opartiskhet i ärendet.

Från jäv bortses när frågan om opartiskhet uppenbarligen saknar betydelse. Den som är jävig får inte handlägga eller besluta i ärendet. Den får dock vidta åtgärder som inte någon annan kan vidta utan oläglig försening. Detta skall snarast meddelas förste kurator, vilken meddelar styrelsen vid nästföljande möte. Styrelsen äger rätt att vid behov vidta åtgärder i frågan.

Den som känner till en omständighet som kan antas utgöra jäv mot hen skall självständigt ge sig till kända.

5. Bilagor

5.1 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 information och dokument 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 på generell nivå. Detta ska uppdateras varje termin och göras tillgänglig 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.