



Plan för likabehandling

på Västmanlands-Dala nation



Värdegrund

Västmanlands-Dala nation har av tradition en bred verksamhet. Nationen är en mötesplats där människors olikheter resulterar i en livlig verksamhet som har lockat studenter ända sedan 1639. Under varje termin passerar ett stort antal personer genom nationshuset som tillfälligt anställda eller gäster eller i andra roller för att ta del av nationens aktivitetsutbud. Denna blandning av individer ger ett rikt nationsliv och för nationens verksamhet framåt.

Nationen ska vila på en stabil värdegrund som skapar en öppen, tolerant och trivsamt miljö. En sådan miljö tror vi kan leda till en ökad arbetsglädje, idérikeredom, och en besökarmångfald som gynnar Västmanlands-Dala nation. Genom att vidga möjligheter till deltagande når Västmanlands-Dala nation nya grupper och kan stärka sin position som en av Uppsalas främsta och roligaste studentnationer.

Västmanlands-Dala nation är ett öppet socialt rum som vi tillsammans måste vårda. När någon med fog känner sig kränkt är det viktigt att nationens ledning reagerar. En jämlik nation utan diskriminering är en förutsättning för en trivsamt nationsmiljö. Denna plan för likabehandling är tänkt bland annat att vara ett steg mot en ökad kunskap om vad jämlikhet är, och vilken betydelse den har för verksamheten och individerna på nationen. Genom öppen kommunikation och en beredskap när konflikterna uppstår kan vi skapa en nation som inte stänger ute någon utan alltid välkomnar alla som vill engagera sig och alla som vill besöka nationen.



Innehållsförteckning

Plan för likabehandling.....	1
Värdegrund	2
Västmanlands-Dala nations Jämlikhetspolicy	4
Västmanlands-Dala beredskapsplan i händelse av diskriminering.....	10
Västmanlands-Dala nations åtgärdsprogram för 2019.....	11

Bilageförteckning

Bilaga 1.....	13
---------------	----



Västmanlands-Dala nations Jämlikhetspolicy

Jämlikhetspolicyns omfattning

Denna policy gäller Västmanlands-Dala nations samtliga organ och befattningshavare. Den omfattar också alla arrangemang som anordnas av nationen samt personer som representerar nationen.

Ansvariga

Varje organ samt befattningshavare har ansvar för att motverka diskriminering inom sitt verksamhetsområde. Diskriminering är att betrakta som förseelse och omfattas därför av nationens stadgar 3:10-12.

Övergripande syfte

Västmanlands-Dala nation ska vara en plats, öppen för alla medlemmar, där alla ska kunna känna sig välkomna. Nationens verksamhet ska vara jämlik och fri från diskriminering av såväl medlemmar som besökare. Nationen ska vara ett forum som möjliggör att personer från olika sociala och kulturella bakgrunder kan mötas.

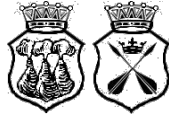
Mål

Västmanlands-Dala nation verkar för:

*att alla individer ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter på nationen.
Detta gäller dock inte de utökade rättigheter och skyldigheter som åläggs
befattningshavare, så länge dessa är skäliga.*

en arbetsmiljö utan någon form av diskriminering.

*att principen lika lön för likvärdigt arbete ska vara vägledande vid lönesättningen på
nationen.*



att personer med funktionsnedsättning alltid ska ha möjlighet att ta sig in på nationen under nationens öppettider.

att placering vid nationens sittningar och baler ska ge gäster möjlighet att bli placerade bredvid en person oavsett dennes könsidentitet

att klädselregler ska vara så formulerade att det inte diskriminerar personer beroende på deras könsidentitet.

att motverka alla former av diskriminering vad gäller rekryterings- och tillsättningsprocessen av befattningshavare.

att väsentlig information som går ut till nationens medlemmar ska finnas tillgänglig på både svenska och engelska.



Begrepp och definitioner

Plan för likabehandling - Dokument som syftar till att främja jämlikhet på nationen.

Jämlikhetspolicy – Styrdokument, baserad på Sveriges diskrimineringslag, för nationen i frågor gällande jämlikhet och diskriminering.

Beredskapsplan i händelse av diskriminering - Handlingsplan som Västmanlands-Dala nation ska följa vid händelse av diskriminering.

Åtgärdsprogram – Årligt handlingsprogram i syfte att öka jämlikheten på nationen vari de förbättringar som förväntas genomföras i verksamheten under året konkretiseras.

Jämlikhet – Tillstånd som kan anses råda när alla individer har lika värde och samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Jämställdhet – Tillstånd som kan anses råda när alla medlemmar respektive gäster har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter eller först när medlemmar respektive gäster har samma ställning och inflytande.

Diskrimineringslagen - Lag 2008:567, varpå denna plan för likabehandling bygger.



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 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 funktionsnedsättning, 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 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



-
- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,

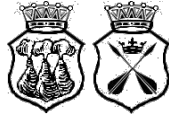
 - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt

 - andra omständigheter av betydelse,

4. *trakasserier*: ett uppträdande som kränker någons Världighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

5. *sexuella trakasserier*: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons världighet,

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.



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,
5. *sexuell läggning*: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. Utöver definitionen i diskrimineringslagen ställer sig V-Dala bakom RFSL:s definition av sexuella läggningar, och
6. *ålder*: uppnådd levnadslängd.

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



Västmanlands-Dala beredskapsplan i händelse av diskriminering

Definition av diskriminering

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

Ansvar

Diskriminering är att betrakta som förseelse och omfattas därför av nationens stadgar 3:10-12.

I händelse av diskriminering

Om en person känner sig diskriminerad eller får vetskap om att någon annan har blivit utsatt för diskriminering inom nationens verksamhet kan personen vända sig till sin närmaste utskottschef, föreningsordförande eller heltidare alternativt till nationens Förste kurator eller Styrelses Arbetsmiljö- och trivselutskott, se flödesschemat i bilaga 1.

Sådan befattningshavare åligger i händelse av diskriminering

- 1) att finnas tillhands för 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,
- 3) att om möjlighet och samtycke finns, samla och höra alla parter i konflikten för att genom medling nå en lösning,
- 4) att följa upp fallet för att se om problemet fått en för alla parter tillfredsställande lösning.
- 5) att om styrelsen eller Förste kurator behöver vidta åtgärder, tillse att dessa får ta del av all nödvändig information.



Västmanlands-Dala nations åtgärdsprogram för 2019/2020

När en åtgärd är avklarad stryks den över i åtgärdsplanen och vid nästkommande revision tas punkten bort. Åtgärdsprogrammet revideras varje nytt läsår.

Åtgärd 1: Ordna en handikappanpassad och könsneutral toalett för alla på samtliga våningsplan. Informera på sittningar om hur man kan ta sig till dessa toaletter.

Syfte: Öka tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning och främja allas lika värde oavsett könstillhörighet.

Ansvarig: Styrelsen

Åtgärd 2: Öka samarbetet med de andra nationerna så att V-Dalans regler och rutiner är likvärdiga eller överträffande andra nationers regler och rutiner när det kommer till klubb- och sittningsmiljöer, t.ex. rutiner kring sexuella trakasserier

Syfte: Upprätthålla regler och rutiner kring trakasserier i klubb- och sittningsmiljöer.

Ansvarig: Jämlikhetsombudet

Åtgärd 3: Göra det tydligt för de som arbetar på nationen att veta vem de ska vända sig till när diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande behandling uppstår under ett arbetspass. Utforma en krisplan som kan finnas på olika ställen i nationen för personalen.

Syfte: Tydliggöra för personalen hur situationer som omfattar diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande behandling ska hanteras.

Ansvarig: Styrelsen



Åtgärd 4: Förbättra rutinen för hissen. Ge tydlig skriftlig information vid hissen med telefonnummer om hur man får kontakt med någon på nationen som kan ge tillgång att använda den.

Syfte: Öka tillgängligheten på nationen för personer med funktionsnedsättning.

Ansvarig: Andre kurator

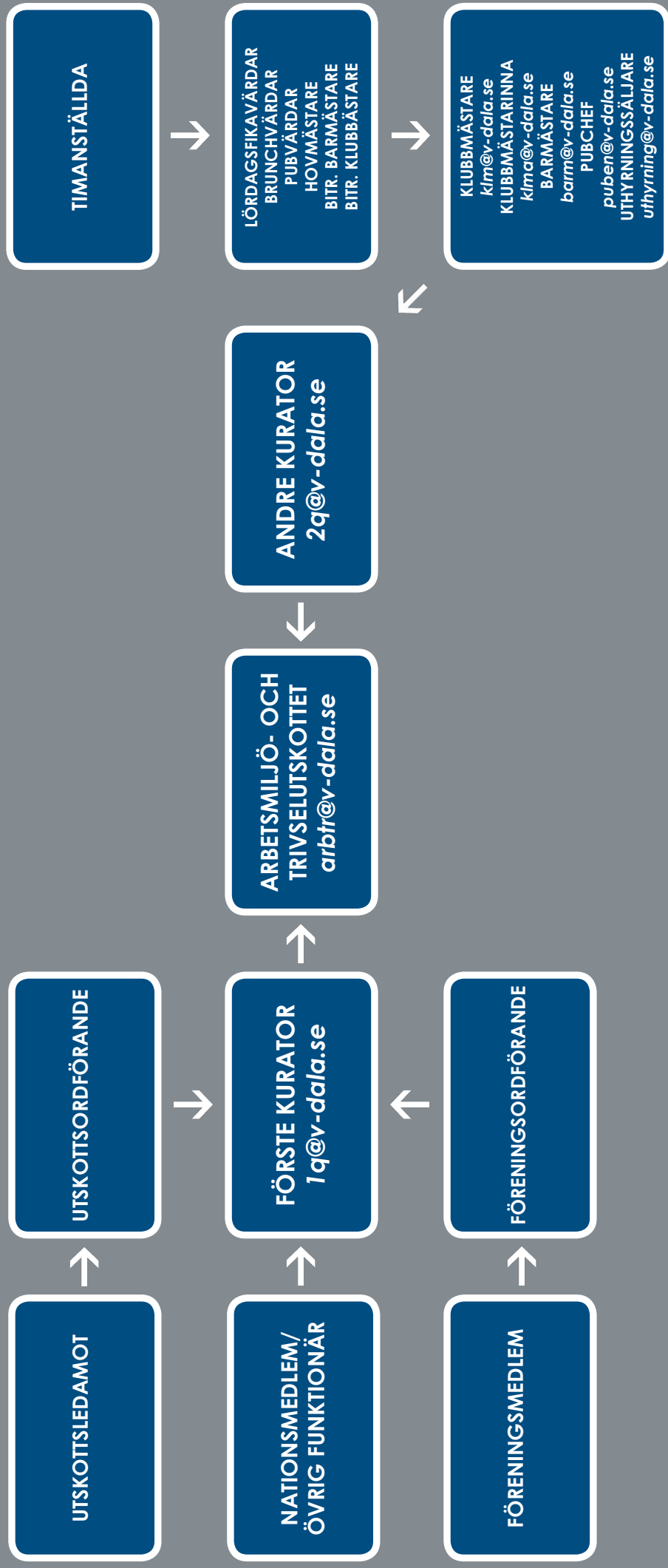
Åtgärd 5: Förbättra processen samt rutinen kring hur anmälningar lämnas in och hanteras av nationen, samt redogöra för processens gång och vilka konsekvenser som kommer från en anmälning.

Syfte: Säkerställa att nationens medlemmar och gäster känner trygghet i nationens arbete gentemot likabehandling på nationen.

Ansvarig: Styrelsen

VEM SKA JAG PRATA MED?

VID OBEHAG ELLER OTRYGGHET



Västmanlands-Dala nation är mån om att alla ska trivas på nationen. Om du upplever obehag eller otrygghet vid din vistelse här kan du alltid kontakta närmast ansvarig (till exempel kvällschef, föreningsordförande eller kurator). Ifall du inte får kontakt med denna person, eller personen själv är en del av problemet, så kontaktar du istället dennes överordnade. Börja med att hitta den ruta som bäst beskriver dig, följ sedan pilarna för att veta vem du ska kontakta. Ytterst kan du alltid vända dig till arbetsmiljö- och trivselutskottet.

V-DALA NATIONS STYRELSES ARBETSMILJÖ- OCH TRIVSELUTSKOTT

