

Mångfald- och likabehandlingspolicy på Västgöta Nation

Denna policy är utarbetad och antagen av Seniorskollegiet 2019-06-04 (rev. 2025-03-25)

Vision: Västgöta Nation verkar i ett studiesocialt syfte och bedriver verksamhet med och för studenter. Nationen vill med denna policy upplysa och tydliggöra dess vision och ställningstagande till mångfald och likabehandling. Som del av nationsverksamheten i Studentlund har Västgöta Nation ansvar att verka för att alla studenter känner sig välkomna att engagera sig i nationens verksamhet. Policyn ska revideras av nationens Quratel och seniorskollegium en gång per termin. Detta med bakgrunden att arbetet med mångfald och likabehandling är en ständig process.

Syfte: Syftet med denna policy är att ta ansvar gentemot nationens aktiva, medlemmar och gäster. Västgöta Nation vill bidra till en positiv studiesocial miljö och kunna erbjuda studenter ett brett utbud av aktiviteter. Målet med policyn är att aktiva, medlemmar, av nationen anställda och gäster ska känna sig trygga på nationen och att miljön ska vara trivsamt att vistas i.

Definitioner: I denna policy kommer förtroendevalda, jobbare, samt av nationen anställda att benämnas "aktiva". Övriga som berörs av policyn är: medlemmar, gäster samt i vissa fall boenden på Västgötagården. Likabehandling innebär att alla människor ska ges lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter att ta del av nationens verksamhet.

Bakgrund

Västgöta Nation vill verka för en trygg och trevlig miljö som präglas av respekt. Målet är att skapa en positiv och utvecklande verksamhet att engagera sig i. Västgöta Nation erkänner alla människors lika värde och förväntar sig att alla aktiva, medlemmar och gäster medverkar till att upprätthålla detta och visar respekt och omtanke gentemot varandra. Västgöta Nation har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

Begreppsdefinitioner (med utgångspunkt i Diskrimineringslagen 2008:567):

Diskrimineringsgrunder: kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, socioekonomisk bakgrund eller ålder.

Diskriminering avser

- Direkt diskriminering: negativ särbehandling eller missgynnande av person som har en direkt koppling till någon eller några av diskrimineringsgrunderna.
- Indirekt diskriminering: tillämpning av formellt neutral regel som i praktiken missgynnar personer ur någon eller några av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier avser

- Ett uppträdande som kränker en persons värdighet, om uppträdandet har samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier avser

- Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det innefattar både tydliga sexuella handlingar och antydningar samt mer subtila sådana.

Mångfald i Västgöta Nations verksamhet

Mångfald i Västgöta Nations verksamhet ger positiva effekter för organisationen. Västgöta Nation ser ett stort värde i att arbeta för en mångfald av kompetens, bakgrund och personligheter bland medlemmar, aktiva och besökande gäster. För att ha möjlighet att bedriva en inkluderande organisationsverksamhet krävs vissa förutsättningar hos aktiva på Västgöta Nation:

- medvetenhet kring fördomar och att aktivt arbete kan reducera dessa
- medvetenhet om att mångfald är en tillgång för nationen
- kunskap om diskriminerande strukturer som kan uppstå i organisationen
- att det är belönande att ifrågasätta och förändra värderingar och handlingsmönster som utestänger olikheter

Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena i Västgöta Nations verksamhet ska genomsyras och vägledas av nationens mångfalds- och likabehandlingspolicy.

- Relationer mellan medlemmar och aktiva på nationen ska kännetecknas av förståelse, förtroende och öppenhet.
- Arbetsbeskrivningen för nationens aktiva ska vara tydlig.
- Sociala behov som god arbetsmiljö, samhörighet och utveckling ska tillgodoses.

Rekrytering

Rekrytering till Västgöta Nations verksamhet ska genomsyras och vägledas av nationens mångfalds- och likabehandlingspolicy.

- Alla studenter inom Studentlund är välkomna att engagera sig i Västgöta Nation.
- Vid rekrytering av aktiva strävas efter att tillgodose mångfald.

Trakasserier, sexuella trakasserier och disciplinära åtgärder

Trakasserier som har samband med nämnda diskrimineringsgrunder är inte accepterat på Västgöta Nation. Det är aldrig en enskild individs fel om denne utsätts för eller upplever trakasserier. Den som upplever sig utsatt avgör vad som är kränkande, men en bedömning krävs för att fastställa om det är trakasserier.

- Den som utsätts för trakasserier eller sexuella trakasserier i nationens verksamhet uppmanas att rapportera detta till närmsta förman, någon i Quratelet eller en senior.
- Den som känner till eller misstänker att någon annan blir utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier uppmanas att rapportera det omgående.
- Västgöta Nations företrädare har rätt att avlägsna en person från nationens verksamhet eller utesluta medlem om denne inte agerar i enlighet med nationens värdegrund och policy.
- Västgöta Nations Quratel och seniorskollegium har det överordnade ansvaret att utföra disciplinära åtgärder mot den som utsätter någon för trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Åtgärder kommer att ske i form av tillsägelser och varningar beroende på allvarlighetsgrad. Vid upprepade tillfällen eller grövre fall kan nationen utesluta medlem eller förbjuda en gäst att besöka nationens verksamhet.
- Om någon önskar polisanmäla en händelse kan detta göras individuellt eller i samråd med Quratel och seniors.
- Relevanta kontaktuppgifter ska finnas lättillgängliga på nationen och på nationens hemsida.

Främjande åtgärder

Nationen ska arbeta aktivt med mångfald- och likabehandlingspolicyn genom att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp. Detta sker genom löpande samarbete mellan Seniors och Quratel. Samtliga ovan nämnda diskrimineringsgrunder inkluderas i detta förebyggande och främjande arbete.

Undersöka och analysera arbetsmiljön

- Genom att seniors två gånger om året genomför undersökning som tar upp mångfald- och likabehandlingsarbetet och analyserar resultatet.
- Om en incident som går emot mångfald- och likabehandlingspolicyn skulle ske, ska seniors och Quratel undersöka och analysera orsaker till det inträffade.
- På utskottsutvärderingsmöten diskuteras mångfald och likabehandling i syfte att förstärka vikten av mångfald- och likabehandlingspolicy på nationen och förebygga risker för avvikelser från denna policy.

Åtgärda och följa upp:

Quratelet implementerar och följer upp, med stöd av seniors, åtgärder som visat sig vara nödvändiga efter undersökning och analys.

Ansvar:

Alla inom Nationens verksamhet har ett ansvar för det löpande mångfald- och likabehandlingsarbetet i enlighet med denna policy.

Seniorskollegiet är ansvarigt för;

- att utforma och revidera mångfald- och likabehandlingspolicyn,
- att mångfald- och likabehandlingspolicyn finns tillgänglig för alla som tar del av nationens verksamhet
- att dokumentera nationens mångfald- och likabehandlingsarbete och
- att i samarbete med Quratelet undersöka, analysera, åtgärda och följa upp mångfald- och likabehandlingsfrågor i nationens verksamhet.

Quratelet är ansvarigt för;

- att alla förmän är informerade om nationens mångfald- och likabehandlingspolicy
- att i samarbete med seniors undersöka, analysera, åtgärda och följa upp mångfald- och likabehandlingsfrågor i nationens verksamhet
- att gäster, medlemmar och aktiva ska känna sig trygga på nationen.

Förmännen är ansvariga för;

- att läsa och ta till sig mångfald- och likabehandlingspolicyn
- att integrera mångfald- och likabehandlingspolicyn i sin verksamhet gentemot medarbetare och gäster.