

# **Jämställdhets-, Mångfalds- och Likabehandlingsplan**

**2013**

**Sektionen för Energi och Miljö**

## **Kontakt**

Om du någon gång känner dig kränkt eller diskriminerad under din tid på KTH så kan du vända dig till **Jämlikhetsnämnden (SNO är huvudansvarig fram till dess att denna nämnd skapats (om den skapas))**, eller vem som helst av styrelsens medlemmar.

**[sno@w-sektionen.se](mailto:sno@w-sektionen.se)**

## Definitioner

För att alla inom sektionen ska ha en gemensam uppfattning om vad jämlikhetsarbetet innebär inleds det här dokumentet med några definitioner på särskilt viktiga begrepp:

### Kränkande behandling

Kränkande behandling sker då någon blir sämre behandlad på grund av något som individen inte kan rå för eller påverka, eller för ett aktivt val som en person har gjort.

### Jämlikhet

Betyder för sektionen att alla studenter har samma värde och skall ha samma möjligheter att delta i aktiviteter och fullfölja sin utbildning, oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet och könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och social status.

### Jämställdhet

Menas här att alla oavsett könstillhörighet ska ha samma rättigheter och möjligheter, det vill säga den del av jämlikhet som handlar om **kön**.

**Kommentar DNT:** Kom på att vi kanske ska skriva "genus"?

### Mångfald

Mångfald betyder för vår sektion att vi tar till vara på allas olika bakgrunder, förutsättningar, perspektiv och erfarenheter.

### Tillgänglighet

En tillgänglig sektion innebär att alla ska kunna delta på sina villkor, ta till sig (och ta del av) information, samt bli aktiva sektionsmedlemmar.

## Metod

I vårt jämlikhetsarbete utgår vi från de sju diskrimineringsgrunderna – etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet och könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder. Alla grunder är lika viktiga och i vårt arbete tar vi även med i beräkningarna hur de olika grunderna kan samverka.

Den här jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsplanen (JML-planen) har arbetats fram med grund i en nulägesanalys av CL och W som genomfördes under perioden januari till mars 2013. Nulägesanalysen grundar sig på insamlande av information från en öppen diskussion med programstudenter under en pub, en workshop kring jämlikhet, samt en enkät som 103 av de programstuderande studenterna besvarade.

Sektionernas båda ordförande, vice ordförande och jämställdhetsansvariga har varit delaktiga i utformningsarbetet.

## Inledning

Vi anser på sektionen att alla individer skall känna sig välkomna och att ingen skall känna att de deltar på någon annans villkor än sina egna. Sektionen och programmet skall vara en plats där varje individ kan vara sig själv. I nulägesanalysen, genomförd våren 2013, har det kommit fram att 6 % av programstudenterna upplever att de någon gång blivit kränka eller diskriminerade då de deltagit i sektionsverksamhet. Det är oacceptabelt och den här planen har tagits fram för att befästa sektionens ståndpunkter i jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsfrågorna, för att dra upp riktlinjer för hur vi ska arbeta, så att ingen ska uppleva sig diskriminerade eller kränkta, samt för att klargöra vad vi gör om det här sker.

## Ståndpunkter

Våra medlemmar, samt övriga programstudenter, har rätt till:

- En miljö där de behandlas utifrån vilka individer de är
- Att inte uppleva sig diskriminerade eller kränkta, oavsett anledning
- Att få den hjälp som gör det möjligt för dem att fullfölja sin utbildning
- Att känna sig trygga på KTH, både under och efter skoltid

Sektionen skall även arbeta för:

- Tillgänglighet, mångfald och jämlikhet
- Ett öppet samtalsklimat mellan individer, nämnder, sektioner, lärare, studenter samt övriga inkopplade i sektionens arbete och medlemmarnas utbildning

Alla diskrimineringsgrunderna är lika viktiga och problem skall tas på samma allvar oavsett vilken diskrimineringsgrund som orsakat dem.

## Handlingsplan

På det här sättet ska sektionen arbeta med jämställdhets-, mångfalds och likabehandlingsfrågor under 2013:

### Allmänt

Vi ska arbeta för att:

- Ta fram en ageringsplan vid fall av diskriminering/kränkning
- Förtydliga vem som kan kontaktas då någon känner sig kränkt

### Gällande sektionslokalen (gråttan)

De flesta tycker att det är en bra stämning i sektionslokalen och att alla är välkomna och behandlas väl där. De som inte går på några sektionsaktiviteter tycker att stämningen i sektionslokalen är sämre jämfört med de som deltar i sektionsverksamhet.

Sektionslokalens yta uppfattas som ett stort problem och många väljer att inte plugga eller vistas så mycket där. En del studenter tycker att samtalsämnen som förs i sektionslokalen är stötande. En del saker behöver åtgärdas för att få en ökad tillgänglighet i sektionslokalen, så att till exempel alla skulle ha möjlighet att ta sig in och ut ur lokalen.

Vi ska arbeta för att:

- Ha en fortsätta dialog med KTH och THS för att få en tillgängligare sektionslokal (storlek, ljudnivå, fysisk tillgänglighet)
- På egen hand göra de enklare åtgärder som kan hjälpa tillgängligheten i lokalen
- Förtydliga vad som gäller i lokalen. Detta kommer ske genom skapandet av ”Sektionslokalshandboken”

### Gällande relationen mellan CI och W

I nulägesanalysen tycker 44 % av de som svarat att CL och W samarbetar lagom mycket, 29 % att det är för lite samarbete och 4 % tycker att det är för mycket samarbete.

Det är mixat mellan de som tycker att det är en väldigt bra relation mellan sektionerna och de som tycker att stämningen är spänd. Något som många lyfte fram är att de yngre (årskurs) studenterna inte har lika bra relation med den andra sektionen, eftersom de hade olika mottagningar.

Vi ska arbeta för att:

- Skapa fler pluggcirkelar/event mellan sektionerna, även utan alkohol
- Ha mer gemensamma aktiviteter mellan sektionerna under mottagningen

### **Gällande att engagera och inkludera studenter**

47 % sa i undersökningen att de tror att deras årskurs påverkar hur mycket de väljer att engagera sig inom sektionen. Förstaårselever uppfattar ofta att deras brist på insyn i hur sektionen funkar gör att de har svårare att engagera sig och söka förtroendeposter. Ett annat problem är att nämnderna fortfarande är ganska instabila, vilket gör att det är svårt att engagera sig på andra sätt än förtroendeuppdrag. Äldre studenter tappar även ofta glöden för sektionens liv, vilket gör att vi behöver se över hur de kan engageras mer och se nytta med att vara aktiv inom sektionen.

Vi ska arbeta med att:

- Se över vilka sorters event/sammanslutningar som saknas i dagsläget inom sektionerna
- Undersöka intresset av och pröva på att anordna mer events som är anpassade för studerande i högre åldrar/med barn och så vidare
- Undersöka möjligheten att öppna upp mer för att ta med sig kompisar som ej tillhör KTH
- Fortsätta öka stabiliteten hos nämnderna

### **Gällande ökad jämlikhet inom sektionerna**

Det behöver bli enklare att ha insyn i och förstå vad som händer inom sektionen, på alla nivåer. Det behöver tittas på hur sektionens möten görs förståeligt och tillgängligt för fler.

Vi ska arbeta med att:

- Översätta en del information om sektionen till engelska
- Uppdatera hemsidan
- Se över hur sektionens möten kan bli mer inkluderande och tillgängliga
- Skapa riktlinjer till valberedning, för att försöka garantera att de i sitt arbete ser till vilken individ som passar, och inget annat

### **Gällande KTH och THS**

13 % av våra studenter upplever att de någon gång blivit kränkta eller diskriminerade i sin roll som student under sin utbildning. Problem som lyfts fram är bland annat att det är fler manliga än kvinnliga föreläsare/gästföreläsare/övningsassistenter/författare i utbildningen och att det upplevs som att de manliga studenterna får mer utrymme under föreläsningar, samt att rättningen av tentor inte alltid sker anonymt.

Vi ska arbeta för att:

- All rättning på KTH ska vara anonym
- Mångfalden bland föreläsare/gästföreläsare/övningsassistenter ska ses över
- Se över vilka som informeras om programmet för att få en ökad mångfald bland programstudenterna
- Involvera vår programledning och vårt kansli i jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsarbetet