



Jämlikhets-, mångfalds- och likabehandlingsplan

Verksamhetsåret 2018–2019

Sektionen för Energi och miljö



Inledning

Syfte

Jämlikhet-, mångfald-, och likabehandlingsplanen (JML-planen) är en beskrivning av de mål som sektionen vill nå för att bli en mer inkluderande sektion samt åtgärder för att de målen ska nås. Den är ett verktyg som hjälper sektionen i sitt strategiska arbete med avseende på Jämlikhet-, Mångfald- och Likabehandlingsfrågor (JML-frågor).

Utformning

Denna JML-plan är resultatet av en enkät som genomfördes på sektionen verksamhetsåret 17/18, en workshop med representanter från olika delar av sektionen och THS JML-policy som klubbades verksamhetsåret 14/15. Den slutgiltiga JML-planen har tagits fram av Jämlikhetsnämnden, i samråd med dem berörda delarna av sektionen. Jämlikhetsnämnden har som ambition att alla mål ska vara S.M.A.R.T.-mål, det vill säga:

Specifika – peka på en specifik del av verksamheten för förbättring

Mätbara – kvantifiera eller åtminstone föreslå en indikator på framsteg

Tilldelningsbara (engelska Assignable)– ange vem som kommer att uppfylla målet

Relevant – relevant för verksamheten och med ett tydligt syfte

Tidsrelaterade – ange när resultaten kan uppnås

JML-planen är uppdelad i sex delar som har sin grund i THS JML-policy. I varje del så presenteras specifika mål och delmål, med tillhörande åtgärder. Målen numreras med siffror och åtgärderna numreras även med bokstäver. Varje åtgärd har en utsedd ansvarig samt en deadline på det verksamhetsår som åtgärden ska genomföras inom. De sex olika delarna som JML-planen är uppdelad i är:

- THS organisation och verksamhet ska ha en **öppen** och **inkluderande** kultur samt genomsyras av **mångfald**.
- THS ska ha en **trygg** och **tillgänglig** fysisk och psykosocial miljö där alla kan utvecklas personligt, utbildnings- och karriärmässigt.
- Inom THS ska alla behandlas på **lika villkor** och ha **samma möjlighet** att ta del av THS verksamhet och organisation.
- THS ska ha nolltolerans mot **diskriminering** och **trakasserier**.
- THS ska vara aktivt **normkritisk** och **självranskande**.
- THS ska vara en **transparent** organisation som kommunicerar på ett **tillgängligt** sätt.



Jämlikhetsnämnden ser gärna att JML-planen revideras under första SM varje verksamhetsår. Vidare så bör detta göras efter att en uppföljning har genomförts av de åtgärder som genomförts föregående verksamhetsår tillsammans med materialet från en ny nulägesanalys. Detta för att målen och åtgärderna ska vara relevanta för sektionens arbete.

Jämlikhetsnämndens ordförande ansvarar för att följa upp JML-planen och skriva ett uppföljningsdokument vid verksamhetsårets slut.



THS organisation och verksamhet ska ha en öppen och inkluderande kultur samt genomsyras av mångfald

1.1 Arbeta för ökad mångfald bland förtroendevalda i sektionen

- | | | | |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------|
| 1.1.a | Arbeta fram en mall för hur ansökningsprocessen ska se ut för de förtroendevalda i sektionen i syfte att göra processen transparent och tydlig. | Valberedningen | 18/19 |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------|
-

1.2 Antagningsprocessen för samtliga nämnder bör vara jämlik och transparent

- | | | | |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------|----------|-------|
| 1.2.a | Ta fram en mall och redovisa för hur ansökningsprocessen sker till nämnden. | NLG, CLW | 18/19 |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------|----------|-------|
-



THS ska ha en trygg och tillgänglig fysisk och psykosocial miljö där alla kan utvecklas personligt, utbildnings- och karriärmässigt

2.1 NLG ska bidra till en mer jämlik arbetsmarknad för energi och miljöstudenter

2.1.a Utveckla ett samarbete med kvinnliga nätverk på företag i syfte att öka tillgången till kvinnliga ingenjörsförebilder. NLG 18/19

2.1.b Inkludera jämställdhetsstatistik i företagen som besöker BKW:s presentation. NLG 18/19

2.2 Gråttan ska ha en god studiemiljö

2.2.a Information om samtycke, info om skolkuratorer samt info om anmälan av diskrimineringsfall ska finnas uppsatt i Gråttan. SOS 18/19

2.2.b Kontakta Akademiska hus för att installera det ljuddämpande materialet i Gråttan för att minska ljudvolymen. SOS 18/19

2.3 Informationen om karriärmöjligheter ska vara jämlikt tillgänglig för samtliga energi och miljöstudenter

2.3.a Ta fram ett frågeformulär och skicka ut till alumner för att skapa statistik kring vad studenter från vardera energi och miljömaster jobbar med efter examen. WAM 18/19



Inom THS ska alla behandlas på lika villkor och ha samma möjligheter att ta del av THS verksamhet och organisation

3.1

Alla internationella studenter ska ha samma möjlighet att delta i sektionsrelaterade event som en icke internationell student

3.1.a	Uppdatera och implementera mallen som beskriver hur internationella studenter ska tas emot av sektionen.	W-inter	18/19
-------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------	-------

3.2

Alla ska ha en möjlighet att engagera sig i sektionen

3.2.a	Sträva efter en öppen och tillgänglig verksamhet i syfte att öka mångfalden bland aktiva medlemmar i sektionen.	Styrelsen	18/19
-------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	-------

3.3

Alla anslutande studenter ska kunna ta del av sektionens verksamhet

3.3.a	Utreda möjligheten att bjuda in anslutande studenter** till mottagningen som nollan eller mottagare.	Mottagningen	18/19
3.3.b	Göra en plan för kommunikation kring open-studenter med kansliet.	Ledamot med ansvar för studie- och int. frågor	18/19

* med aktiv menas medlemmar som närvarar på sektionsevent, såsom programdagen och sektionsmöten, är med i nämnder och/eller är förtroendevalda inom sektionen

** Studenter som kommer in på programmet senare under utbildningen. Exempelvis: Open-, utbytes- och internationella studenter samt studenter från andra universitet.



THS ska ha nolltolerans mot diskriminering och trakasserier

4.1 Det ska gå att anmäla och driva diskrimineringsfall inom sektionen

- 4.1.a Majoriteten av sektionens medlemmar ska veta hur man anmäler ett diskrimineringsfall till sektionen. Jämlikhetsnämnden 18/19
-

4.2 Det ska finnas en välfungerande rutin kring hantering av trakasserier och diskrimineringsfall

- 4.2.a I samråd med Styrelsen, Mottagningen och CLW ta fram en handlingsplan som behandlar psykiska, fysiska och sexuella trakasserier samt diskriminering och illabehandling. Jämlikhetsnämnden 18/19
- 4.2.b En uppföljningsrutin ska etableras för att garantera att fallen behandlas. Jämlikhetsnämnden 18/19
-



THS ska vara aktivt normkritisk och självgranskande

5.1 Uppmärksamma nuläget på sektionen med avseende på jämlikhetsfrågor

5.1.a	Informera om jämlikhetsnämnsens arbete med jämlikhetsplanen i syfte att ge målen en större effekt.	Jämlikhetsnämnden	18/19
-------	----------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	-------



THS ska vara en transparent organisation som kommunicerar på ett tillgängligt sätt

6.1 Alla ska ha samma möjlighet att påverka och göra sin röst hörd under sektionens möten

6.1.a	Under varje sektionens möte ska en kort genomgång av mötesformalia hållas	Talman	18/19
-------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-------

