



# NORRLANDS NATION UPPSALA

## Norrlands nations jämställdhetsplan

Antagen av Landskapet den 20 november 2008

### Introduktion

Norrlands nation i Uppsala är en viktig mötesplats för studenter. Nationens verksamhet ska vara jämställd och fri från diskriminering och trakasserier, gentemot såväl medlemmar, anställda som besökare.

Samtliga medlemmar, anställda och besökare av Norrlands nation ska alla känna sig välkomna och bemötas på samma villkor oavsett kön. Nationen bedriver jämställdhetsarbete både i sin utåtriktade verksamhet (i mötet med gäster och med medlemmar) samt i den inåtriktade verksamheten (nationen som arbetsplats). Ytterst ansvariga för att Norrlands nation ska vara en jämställd arbetsplats med lika villkor och möjligheter för kvinnor och män är nationens styrelse och förste kurator. Denna jämställdhetsplan beskriver detta arbete. Jämställdhet innebär att alla människor oberoende av kön ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Att ha en jämställdhetsplan är ett lagstadgat arbetsgivaransvar. Norrlands nation, en organisation med ett stort medlemsantal så väl som fast anställda, arvoderade och förtroendevalda, uttrycker härmed sin ambition på området. Jämställdhetsplanen är fastställd av landskapet och beredd av jämställdhetsgruppen i samråd med nationens styrelsen och nationens medlemmar.

Norrlands nations jämställdhetsarbete utövas i enlighet med jämställdhetslagen (JämL) där det framgår att en jämställdhetsplan ska finnas på central nivå i en organisation. Planen innehåller övergripande mål, specifika mål och mätbara åtgärder, samt ansvariga för varje åtgärds genomförande. Syftet med jämställdhetsarbetet definieras i JämL 1 §:

Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.

Planen ska gälla under verksamhetsåret 2009-2010 och utvärderas årligen.

### Övergripande mål

Norrlands nation verkar för kvinnors och mäns lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. På Norrlands nation tolereras inte sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön (och/eller sexuell läggning). Norrlands nation strävar efter en jämn

könsfördelning mellan män och kvinnor samt likvärdiga anställnings- och utbildningsmöjligheter oavsett kön. Män och kvinnor ska ha lika lön för likvärdiga arbetsuppgifter. Arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ska vara ordnade så att de lämpar sig för både kvinnor och män.

Utgångspunkter för nationens fortlöpande jämställdhetsarbete är:

*Att* alla anställda, arvoderade och engagerade ska ha lika arbetsförhållanden oavsett kön med avseende på lönesättning, arbetsmiljö, förmåner, inflytande och möjligheter att kombinera engagemang på nationen med studier/familj.

*Att* ingen medlem, anställd eller besökare ska utsättas för trakasserier, diskriminering eller annan kränkande behandling på grund av kön.

*Att* det på alla poster och nivåer inom organisationen ska strävas efter en jämn könsfördelning.

*Att* det ska eftersträvas en jämn könsfördelning i alla nämnder, utskott, styrelsen, samt vid val av funktionärer och ämbetsmän.

*Att* lika anställnings-/rekryterings- och utbildningsmöjligheter ska finnas för kvinnor och män.

*Att* samtliga medlemmar, anställda och besökare av Norrlands nation ska känna sig välkomna och bemötas på samma villkor oavsett kön.

## **Ansvar och samverkan**

Det övergripande ansvaret för att jämställdhetsplanen följs och att ett målinriktat jämställdhetsarbete bedrivs ligger hos nationsstyrelsen när det gäller civilanställda och kuratel. Förste kurator är ytterst ansvarig för genomförande och information till klubbverk, medlemmar, funktionärer och ämbetsmän.

Enligt JämL 2 § ”Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås”. På Norrlands nation tar sig aktiva åtgärder för jämställdhet i uttryck av en jämställdhetsplan. Styrelsen ska tillse att erforderliga resurser finns tillgängliga för att fortlöpande utveckla jämställdhetsarbetet.

Samtliga som berörs av planen ska få möjlighet att lämna synpunkter på planen innan den antas. Jämställdhetsplanen ska anslås på nationens anslagstavlor innan den läggs fram inför styrelsen vid den årliga revisionen. Jämställdhetsplanen bör även kommuniceras per e-post till exempelvis föreningsordföranden och förtroendevalda för att dessa ska kunna sprida planen och förankra den i verksamheten innan planen antas.

## **Vem gäller planen för?**

Norrlands nations jämställdhetsplan gäller såväl medlemmar, anställda som besökare på nationen. De arvoderade och övriga engagerade omfattas inte i strikt mening av jämställdhetslagen, men ska i sitt engagemang på nationen behandlas som om så vore.

## **Anställning och rekrytering**

Enligt JämL 8 § och 9 § ska arbetsgivaren aktivt verka för en jämn könsfördelning vid anställning och rekrytering.

### *Mål:*

Att ha en jämn könsfördelning i nationens hela organisation –bland de anställda, i samtliga nämnder och utskott. Med en jämn könsfördelning menar vi 40/60 procent.

Att vid rekrytering till poster och anställningar på nationen aktivt arbeta för en rekryteringsprocess där könstillhörighet inte har betydelse.

Det ska finnas lika mötesutrymme för styrelse- och nationsmedlemmar oavsett kön.

### *Åtgärder:*

Anordna minst ett seminarium om jämställd mötesteknik och bjuda in styrelsemedlemmar, nämnder och utskott. *Ansvarig är förste kurator.*

Se över annonserings- och rekryteringsrutiner i syfte att titta på om dessa inbjuder alla kvalificerade sökanden. *Ansvarig är förste kurator.*

Vid rekrytering av civilanställda samt klubbverk och kuratel ska intervjugruppen om möjligt bestå av representanter för båda könen. *Ansvarig är kuratel och av nationsstyrelsen utsedd arbetsgrupp.*

## **Arbetsförhållanden och arbetsmiljö**

JämL 4 § tar upp arbetsförhållanden. Arbetsförhållanden och arbetsmiljö handlar om såväl den fysiska som den psykiska arbetsmiljön.

### *Mål:*

Att skapa en arbetsmiljö som möjliggör arbete för alla oavsett kön. Nationen ska vara en plats där psykiskt såväl som fysiskt välmående ska eftersträvas för samtliga medlemmar, anställda som besökare.

Att nationens arbetsmiljö ska uppmuntra till deltagande och vidare engagemang.

### *Åtgärder:*

Inventera arbetsförhållanden där könsfördelningen historiskt sett har varit ojämn, till exempel genom upprättandet av könsfördelningsstatistik över några av nationens ämbeten. *Ansvarig är förste kurator.*

## **Utbildning och kompetensutveckling**

Enligt JämL 7 § ska arbetsgivaren främja jämställdhet genom kompetensutveckling och utbildning.

### *Mål:*

Kvinnor och män på Norrlands nation ska ges samma utvecklings- och utbildningsmöjligheter.

Befintliga färdigheter ska i mån av utrymme kunna utvecklas.

### *Åtgärder:*

Minst en gång per år ska utbildning i någon nationsverksamhet erbjudas till intresserade medlemmar. *Ansvarig är andre kurator.*

Klubbverket samt kuratelet ska uppmuntras att fortbilda sig inom sina respektive områden genom exempelvis kurser och mässbesök. *Ansvariga är andre kurator respektive nationsstyrelsen.*

På nationskonferensen ska frågor om jämställda relationer behandlas till exempel genom diskussionsövningar. *Ansvariga är kuratelet.*

## **Föräldraskap**

I JämL 5 § framgår det att arbetsgivaren ska underlätta för samtliga att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

### *Mål:*

Kvinnor och män ska kunna kombinera familjeliv och arbetsliv respektive nationsengagemang.

Det ska finnas en förståelse för att den sociala situationen för medlemmar, anställda och besökare med barn ser annorlunda ut.

### *Åtgärder:*

Föräldraledig personal ska kontinuerligt informeras om vad som händer på nationen. *Ansvarig är förste kurator.*

Mötestidpunkter bör anpassas så att hänsyn tas till mötesmedlemmar med barn. *Ansvarig är mötesordförande.*

Inventera nationens dagsverksamhet ur barnvänlighetssynpunkt. *Ansvarig är klubbchefen.*

## **Sexuella trakasserier**

Trakasserier och sexuella trakasserier definieras härmed i enlighet med JämL 16 a §:

Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagandes värdighet och som har ett samband med kön.

Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagandes värdighet.

### *Mål:*

Norrlands nation ska vara en plats fri från sexuella trakasserier. Nationen ska aktivt motverka alla sådana företeelser.

Samtliga berörda av jämställdhetsplanen ska känna till såväl definitionen av sexuella trakasserier som handlingsplanen mot sexuella trakasserier.

### *Åtgärder:*

Revidera och utvärdera nationens handlingsplan för motverkande av diskriminering och trakasserier på grund av kön, etnisk tillhörighet och sexuelläggning.

Undersöka tidigare klubbverkars (2004-2008) kännedom om den nuvarande handlingsplanen.

Sprida information om nationens handlingsplan mot diskriminering och dess innehåll.

*Ansvarig för åtgärderna är förste kurator.*

## Information och utvärdering

För ett aktivt och verkningsfullt jämställdhetsarbete är information och utvärdering viktiga redskap.

### *Mål:*

Samtliga berörda av planen ska känna till dess existens och tillgänglighet.

Samtliga berörda av planen ska känna till ansvarsfrågan gällande det övergripande jämställdhetsarbetet på nationen.

Jämställdhetsplanen ska utvärderas årligen och utifrån detta ska revidering inför kommande år ske.

### *Åtgärder:*

Information om planen och dess innehåll ska spridas på landskap, nationens hemsida och i Norrlands Varjehanda. *Ansvarig är förste kurator.*

Vid den årliga utvärderingen av jämställdhetsplanen ska medlemmar och anställda informeras om resultatet. *Ansvarig är andre kurator.*

Nationsstyrelsen ska tillsätta en jämlikhetsgrupp som ska bistå förste kurator i genomförandet av planen och dess utveckling. *Ansvarig är förste kurator.*