



(SWEDISH)

Antidiskrimineringspolicy

Wermlands nation (hädanefter Wermlands) tolererar inte någon form av diskriminering (sexuell eller annan) och strävar efter att skapa en öppen och inkluderande atmosfär inom nationen. Wermlands ser ett behov av och en skyldighet att arbeta förebyggande för att förhindra att fall av diskriminering sker på Wermlands aktiviteter och evenemang. Detta dokument bidrar med riktlinjer för hur fall av diskriminering hanteras efter inträffande med syfte att skapa en trygg och inkluderande miljö för samtliga av nationens medlemmar. Syftet med policyn är att bidra med riktlinjer för hur nationen ska hantera fall av diskriminering såväl som att styrelsen ska sträva efter att arbeta förebyggande för att skapa en god atmosfär på nationen.

Diskrimineringslagen (2008:567) inkluderar följande som grunder för diskriminering: kön, könsidentitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan tro, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Diskriminering kan uttryckas som direkt diskriminering, indirekt diskriminering, otillräcklig tillgänglighet, diskriminering, sexuell diskriminering och instruktion att diskriminera.

1.0 Visioner

Nationen strävar efter att skapa en trygg och välkomnande miljö för alla. För att uppnå detta ska nationen aktivt arbeta med inkludering, mångfald och representation.

- Mångfald och jämlikhet ska aktivt strävas efter och ska betraktas som en tillgång för nationen.
- Representanter från nationen ska sträva efter att skapa en trygg miljö för alla och se till att alla känner sig välkomna.
- Bred representation ska betraktas som viktigt och ska beaktas genomgående i nationens verksamhet.
- Nationens representanter och medlemmar ska sträva efter att överväga vikten av mångfald och representation i alla delar av nationens verksamhet.

2.0 Strategi

2.1 Inklusivitet och representation

Wermlands ska vara en öppen och inkluderande organisation. Detta innebär att rekryteringen av aktiva medlemmar bör medverka till att bidra med ökad mångfald bland de aktiva och förtroendevalda. För att förhindra skevheter och skeva tendenser vid representation bör nationen uppmuntra mångfald i gruppkonstellationer.

- Wermlands ska särskilt arbeta för att sprida kunskap om nationen till internationella studenter, nationella studenter såväl som studenter från samtliga fakulteter.
- Wermlands tolererar aldrig offensiva uttryck i våra egna uttalanden eller i kommentarer på våra sociala medier.



- Wermlands bör använda bildmaterial på ett normkritiskt sätt för att förhindra att en homogen och normativ bild av nationen och dess aktiva medlemmar sprids.

2.2 Procedurer och förebyggande steg

Under det första styrelsemötet under varje verksamhetsår ska 3 “Diskriminerings- och sexuella trakasserier kontakter” väljas. En av dessa ska vara en medlem av kuratelet, en ska vara ledamot i styrelsen (men inte medlem i kuratelet) och en ska vara en aktiv medlem som genom sin position får förmannastatus. Dessas kontaktinformation ska finnas tillgänglig på nationens hemsida där medlemmar enkelt kan hitta den. Kontaktpersonerna skall ges en mejladress vardera efter det att de valts in. Genom denna mailadressen ska medlemmar få möjligheten att rapportera incidenter, klagomål och/eller funderingar relaterade till innehållet i denna policy. Kontaktpersonerna är ansvariga för att sprida information om denna policy och för att se till att deras kontaktuppgifter görs tillgänglig för nationens medlemmar. Kontakterna måste radera innehållet i deras mailinkorg vid årets slut.

Kuratoren måste informera styrelsen om innehållet i denna policy i början av varje verksamhetsår. Kontaktpersonerna måste informera förmännen om denna policy efter de har valts in. Information om denna policy och om kontaktpersoner ska i skriftlig form infogas i varje socialt event arrangerat av nationen.

Att motverka tystnadskultur

- Nationen ska aktivt arbeta för att motverka och förhindra alla former av tendenser till tystnadskultur, styrelsen har ett särskilt ansvar i frågan.
- Nationens representanter ska sträva efter att säga ifrån vid situationer av sexuella trakasserier eller diskriminering överlag. Detta gäller såväl om dessa inte är delaktiga i incidenten.
- Nationens representanter ska aktivt uppmuntra alla medlemmar att göra detsamma.

Säkert deltagande

Om en medlem eller gäst skapar obehag för andra under ett evenemang arrangerat av Wermlands har förmännen eller Kuratelsmedlemmen som är ansvarig för evenemanget rätt att be denne medlemmen eller gästen att lämna platsen. Om en medlem eller gäst behöver bli avstängd från att delta i framtida evenemang måste det ske ett centralt beslut av styrelsen. Beslutet ska fattas efter en genomgående undersökning och noga eftertanke.

3.0 Steg att följa om trakasserier eller diskriminering upplevs ha inträffat

3.1 Handlingar vid upplevd eller bevittnad diskriminering inom nationen eller av nationens representanter



1. Kontakta kontaktpersonerna som ansvarar för nationens arbete mot diskriminering och sexuella trakasserier. Deras kontaktinformation kan finnas på nationens <https://www.wermlandsnation.se/>
2. Vid det fall att vederbörande inte är bekväm med att kontakta kontaktpersonerna kan valfri medlem av kuratelet också kontaktas:

Position	E-mail
Kurator	q@wermlandsnation.se
Prokurator Social	pqs@wermlandsnation.se
Prokurator Ekonomi	pqe@wermlandsnation.se
Husförman	husfman@wermlandsnation.se

3.2 Följande anklagelse av sexuella trakasserier eller diskriminering måste följande steg tas

1. Kontaktpersonerna bör fatta beslut i samråd med individen som presenterat anklagelserna. Om ett brott har begåtts ska kontaktpersonerna hänvisa individen till polisen. Kontaktpersonerna ska inte rapportera händelsen själva.
2. Kontaktpersonerna ska alltid utföra sitt arbete med den högsta nivån av diskretion möjlig. Detta gäller särskilt när det kommer till att skydda identiteten av den som kommer med anklagelser och personen som anklagas.
3. Om händelsen betraktas vara någonting som kan tänkas skapa en kris för nationen måste kontaktpersonerna informera styrelsen om situationen.
4. Kontaktpersonerna ska erbjuda att hålla ett möte med personen som lyfter anklagelserna.
5. På mötet ska kontaktpersonerna möta personen som har lyft anklagelserna, eventuellt med en stödperson som denne själv väljer. Kompositionen av människor som deltar kan justeras i enlighet med vad personen som lyfter anklagelserna själv känner sig trygg med. Det kan till exempel innebära att man inkluderar andra medlemmar i kuratelet eller förmanen som ansvarade för evenemanget.
6. Om individen som lyfter anklagelserna inte vill träffas ska kontaktpersonerna fullfölja stegen i denna policy baserat på informationen som har delats av individen som lyft anklagelserna.
7. Efter dessa möten och/eller kommunikation ska kontakterna försöka etablera vad det är som har hänt och baserat på detta också avgöra vilka av nedanstående sanktioner som är lämpliga.

3.3 Kommunikation med den anklagade

Om anklagelsen verkar mild och inte kräver ett förbud mot deltagande eller att den anklagade blir avsatt ska de följande stegen tillämpas:

1. Var tydlig med att personen som anklagas förstår att deras beteende har uppfattats som kränkande eller diskriminerande och att denne ber om ursäkt.

2. Efter denna sanktion behöver andra sanktioner inte initieras på nästa styrelsemöte.



3.4 Potentiella sanktioner följande en incident

I de fall situationen verkar akut ska kontaktpersonerna ha auktoriteten att genomföra följande handlingar å styrelsens vägnar tills nästa styrelsemöte. Samtliga beslut som fattas kan överklagas genom ett styrelsebeslut, där kontakterna är närvarande för att presentera en utvärdering av situationen och ett förslag på tidsramen för hur länge eventuella sanktioner ska upprätthållas.

1. Avsättning från en ansvarsposition.
2. Förbud mot att delta som en “worker”, en medlem i en viss kommitté, en undergrupp i en kommitté eller från allt kommittéarbete.
3. Förbud mot att delta i vissa eller alla Wermlands evenemang.

Exkludering från nationens aktiviteter ska anses vara den kraftigaste handlingen. Om exkludering inte är ansedd passande kan styrelsen besluta om följande sanktioner:

- Att ge en varning till den anklagade personen och att peka ut att liknande beteende som upprepas igen kommer att få grövre sanktioner, med möjligheten till exkludering.
- En tillfällig avstängning under den tidsperiod som styrelsen anser lämplig för ändamålet.

Om exkludering anses vara den rätta konsekvensen ska kontaktpersonerna initiera en diskussion under ett styrelsemöte om att exkludera den anklagade personen i fråga från aktiviteter.

3.5 Regler för hantering av anklagelser av diskriminering eller sexuella trakasserier

1. Information om de inblandade individernas identiteter, såväl som specifika detaljer om situationen, bör ej delas med individer utanför de relevanta parterna. Undantag kan göras om det inte går att undvika eller om individerna inblandade i situationen uttryckligen har samtyckt.
2. Om styrelsen beslutar att en diskussion ska föras och/eller att rösta om sanktioner mot en medlem i nationen får detaljer rörande ärendet delas med styrelsen, dock enbart i den utsträckning att styrelsen har möjligheten att ha en lämplig diskussion.
3. Om styrelseprotokollet publiceras ska namnen på de inblandade tas bort från protokollet.
4. Om en eller flera av kontaktpersonerna är direkt påverkade eller har nära relationer till de påverkade ska de reservera sig själva från att delta i undersökningen och beslutet. Om så är fallet kan styrelsen besluta att tillfälligt tillsätta andra styrelseledamöter för att hantera ärendet.
5. Om sanktioner beslutas om ska kontaktpersonerna presentera bakgrunden till sina handlingar och skälet för dessa och presentera det på nästa styrelsemöte.



(ENGLISH)

Anti Harassment Policy

Wermlands nation (henceforth Wermlands) does not tolerate acts of sexual harassment or discrimination of any kind and strives to create an open and inclusive environment within the nation. Wermlands recognizes the need and its responsibility to work proactively to hinder incidents from occurring at Wermlands' activities and events as well as provide guidelines for how to address an incident after it has occurred, in order to create a safe and inclusive environment for all of its members. The purpose of this policy is to provide guidelines for Wermlands to use in situations relating to sexual harassment and discrimination, as well as reassurance of equal treatment by helping the board and members to work preemptively.

The Swedish Discrimination Act (2008:567) includes the following grounds of discrimination: sex, gender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation and age. Discrimination can be expressed as direct discrimination, indirect discrimination, inadequate accessibility, harassment, sexual harassment and instruction to discriminate.

1.0 Visions

The nation strives to create a safe environment for everyone, and to make sure that everyone feels welcome. In order to achieve this the association shall work actively with inclusion, diversity and representation.

- Diversity and equality should be actively strived for and considered an asset for the nation.
- Representatives of the nation shall strive to create a safe environment for everyone, and make sure everyone feels welcome.
- Broad representation shall be considered important and kept in mind throughout the operations.
- The nation's representatives and members should strive to consider the importance of diversity and representation for all parts of our operations.

2.0 Strategy

2.1 Inclusivity and representation

Wermlands should be an open and inclusive organisation, this requires that the recruitment of active members is contributing to diversity amongst the elected and involved. To prevent tendencies of skewed representation, the association encourages diversity within group constellations.

- Wermlands should work especially to spread knowledge about the nation to international students, national students as well as students from all faculties.
- Wermlands should never tolerate offensive expressions in our own writings or in comments in our channels.



- Wermlands should use picture material in a norm critical way, preventing a homogenous and normative idea of the nation and our active members from be

2.2 Procedures and pre-emptive steps

During the first board meeting at the beginning of each operational year, 3 “Discrimination and Sexual harassment Contacts” (DSCs) should be chosen. One should be a member of the kuratel, one should be a board member (but not a member of the kuratel) and one should be an active member that gets the status as a foreman. Their contact information should be available on the nation’s website where members can find it easily. The contact persons should be given an email address each, once they are elected. Through this email, members can report incidents, complaints and/or concerns related to the content of this policy. The contact persons are responsible for providing information about this policy and for providing their contact information to members of the nation. The contacts shall delete the content of their email inboxes that regard harassment issues at the end of the board year.

The Kurator must inform the board of the content of this policy at the beginning of each board year. The DSCs must inform the foremen about this policy after they have been elected. Information about this policy and contact persons should be stated, in written form, in connection to every Wermlands social event.

Counteracting a culture of silence.

- The nation shall actively work to counteract and prevent all tendencies of culture of silence, the board has particular responsibility for this.
- Representatives shall strive to speak up in a situation of sexual harassment or discrimination, even if they are not the subject of the incident.
- Representatives shall actively encourage all members to do the same.

Safe participation

If a member/or guest is causing other members to feel unsafe at an event hosted by the nation the foreman or member of the kuratel that is responsible for the event can ask the member/or guest to leave. If a member/or guest needs to be banned from attending future events, a central decision shall be made by the board. The decision should be taken after a thorough investigation and serious consideration.

3.0 Steps to follow in case of experienced harassment

3.1 What to do if you experienced or witnessed discrimination or sexual harassment within the nation, or by representatives of the nation

1. Reach out to the Discrimination & Sexual harassment Contacts. Their contact information can be found on the nation’s website: <https://www.wermlandsnation.se/>



2. If not comfortable with contacting the contacts you can reach out to any of the members of the kuratel:

Position	E-mail
Kurator	q@wermlandsnation.se
Prokurator Social	pqs@wermlandsnation.se
Prokurator Ekonomi	pqe@wermlandsnation.se
Husförman	husfman@wermlandsnation.se

3.2 Following allegations of sexual harassment or discrimination, at least the following steps must be taken

1. The contacts should take decisions in agreement with the individual raising allegations. If it seems that a crime has been committed, the contacts should encourage the individual to report the incident to the police, but the contacts are not supposed to report the incident themselves.
2. The contacts should always carry out their work with the highest degree of discretion possible, especially concerning the identities of the person bringing allegations and the person subject to allegations.
3. If the incident is deemed by the contacts as something that could cause a crisis for the nation, the board is to be informed about the situation.
4. The contact persons should offer a meeting with the person bringing the allegation.
5. At this meeting, the contact persons meet the person who has come forward, potentially together with a support person of their choice. The composition of people attending can be adjusted to what the person bringing the allegation feels comfortable with, for example including other members of the kuratel and/or the foreman that was responsible for the event in question.
6. If the individual bringing the allegation does not want to meet, the contacts are to proceed in accordance with this policy based on the information provided by the person who brings the allegation.
7. Following these meetings and/or communication, the contacts should try to establish what has happened and based on this decide which of the sanctions outlined below should be taken.

3.3 Communication with the person being accused

If the allegation of discrimination or sexual harassment brought by the contacts to the board is deemed mild and does not require removal or prohibition of participation, the following measures shall be applied:

3. Make sure the person accused understands what in their behavior was considered offensive and apologizes.
4. Following this sanction, a discussion of further sanctions does not have to be initiated at the

next board meeting.



3.4 Potential sanctions following a sexual harassment or discrimination incident

The contacts have the authority to take the following measures on behalf of the board until the next board meeting if the situation is deemed acute. All these decisions taken can be overruled by the board at the next meeting, where the contacts are to present an evaluation of the situation and a suggestion on for how long possible sanctions should be upheld.

1. Removal from a position of responsibility.
2. Removal from participation as a worker, a particular committee, a subgroup of a committee, or removal from all committee work.
3. Prohibition from participating in certain or all of Wermlands events.

Exclusion from the nation's activities should be considered the most severe sanction. If exclusion is not considered appropriate, the board can decide on the following sanctions:

- Give a warning to the accused person(s) and point out that if this would be repeated or similar incidents would occur again more severe sanctions will be taken, with the possibility of exclusion.
- A temporary suspension of the amount of time the board sees fit.

If exclusion is considered the appropriate measure, the contacts must initiate a discussion at a board meeting about excluding the accused person from activities.

3.5 Rules of conduct regarding allegations of discrimination or sexual harassment

1. The identity of the individual(s) involved in the alleged discrimination, along with any specific details concerning the situation, should not be shared with individuals outside of the relevant parties, unless this is unavoidable or unless the individual(s) involved in the alleged discrimination has explicitly given their consent.
2. If the board decides to have a discussion and/or a vote concerning potential sanctions towards a member of the association, the details of the discrimination may be shared with the board, but only to the extent necessary to have an adequate discussion.
3. When publishing the board meeting protocol, the names of the persons involved are to be redacted from the document.
4. If one or more of the contacts and/or the board are directly affected, or have close ties to the directly affected person(s), they should reserve themselves from partaking in the investigation/decision. If this is the case the board can choose to appoint other board members temporarily to handle the investigation.
5. If sanctions are taken, the contact persons must outline their actions, and the reasons for those actions, at the next board meeting.