

## Likabehandlingsrapport för våren

### Styrelsen

Styrelsen har under året arbetat med likabehandling från flera olika håll. Styrelsen har infört kvartalsmöten med Trivselsrådet i syfte att upprätta mer konsekvent kontakt och uppföljning med utskottet och dess arbete. Styrelsen har även arbetat med att formulera likabehandlingsplaner för varje utskott och per denna etablerade likabehandlingsplan planerna även diskuterats på ett diskussionsmöte. Styrelsen har deltagit på Teknologkårens styrelseutbildning och har även hållit i privat funktionärsutbildning ämnad att utbilda sektionens funktionärer. Tidigt på året infördes även ett städschema att Styrelsens arbetslokal, RåsenbaD. Detta gjordes för att bidra med en lugn arbetsmiljö för styrelsens ledamöter att utföra deras arbete på. Styrelsen har arbetat aktivt för alla styrelseledamöters trivsel inom styrelsen genom ett uppstartningsmöte, där ordförande respektive vice ordförande trycker på vikten av pauser och välmående, incheckningar på varje diskussionsmöte och ett privat individuellt samtal för varje enskild ledamot. På de individuella samtalen har bland annat frågor som Hur mår du just nu?, Har du några farhågor inför året? och Hur kan gruppen hjälpa dig med ditt välmående? tagits upp.

### Aktivitetsutskottet

Aktivitetsutskottet har arbetat på följande sätt för att uppfylla likabehandlingsplanens mål:

- **Alla ska känna sig välkomna på utskottet och dess event oavsett kön, etnicitet, språk, sexuell läggning eller funktionsvariationer. Utskottet ska ha aktiviteter som inte är bindande och lätta att komma och gå från.**

Vi har hållit flera olika sorters aktiviteter, på olika nivåer för att locka och ge möjlighet för så många som möjligt att delta. Bredden på aktiviteter kan dock ökas ännu mer. Vi har haft event som man kan delta i kortare stunder och inte behöver närvara hela eventets utsatta tid. För att alla ska känna sig välkomna oavsett språk så har vi försökt sprida mycket av vår information även på engelska, se sista punkten. Vi har inte aktivt jobbat för att alla ska känna sig välkomna oberoende av de andra listade sakerna, förutom att det varit nolltolerans på diskrimination av något slag.

- **Utskottets möten ska vara öppna för alla sektionens medlemmar och alla förslag och idéer ska bemötas lika. Utskottet ska även vara tillgängligt utanför möten via diverse sociala kanaler.**

För att ge möjlighet för alla att vara med på våra möten och på så sätt ge möjlighet för folk att göra sig hörd så har alla möten annonserats på Dseks discord, i kanalen AktU-allmänt, samma dag som mötet och ett antal har varit upplagda som evengemang på hemsidan, dock inte alla. Utskottet har funnits tillgängligt för kontakt via facebook, instagram, discord och mejl.

- **All utskottets information ska vara lätt tillgänglig oavsett ens sektionsengagemang och preferens av sociala medier. Information ska finnas tillgänglig på engelska.**

Alla event har publicerats på hemsidan, flertalet har även publicerats på Facebook men inte samtliga. Instagram och Discord har använts till enstaka event. På hemsidan finns informationen för det mesta på både engelska och svenska men det har ibland missats att

översättas till engelska, likaså på facebook. På Instagram har det mest lagts upp endast på svenska, men enstaka gånger även på engelska.

## Cafémästeriet

Cafémästeriet har arbetat på följande sätt för att uppfylla likabehandlingsplanens mål:

- **Utvidga matsortiment för att täcka alla stora allergener, samt ha mat som enkelt kan anpassas till andra allergener eller preferenser.**

Vi strävar mot att alltid erbjuda minst ett vegetariskt/veganskt alternativ i den dagliga verksamheten i caféet, helst en varm macka och en ciabatta. Utöver detta håller vi oss till laktosfria alternativ så gott det går, dock har det glutenfria utbudet fortfarande mycket att önska. Även bakisarna och stekarna strävar mot att göra maten/bakverken så inkluderande som möjligt.

- **Ha klara riktlinjer och information när det gäller matpreferenser. Alla som jobbar har möjlighet att ta reda på vad som finns i maten för att enklare kunna svara på eventuella frågor från kunder.**

Vi har börjat skriva ut alla allergener och preferenser på recepten som dagisar och funktisar utgår ifrån för att göra det tydligt att se vad som ingår i mackorna. Detta gör det lätt att svara på frågor om innehållet och kunna substituera eller ta bort ingredienser som innehåller allergener.

- **Det ska finnas tydliga riktlinjer för hur funktionärer hanterar livsmedel som kan vara känsliga när det kommer till allergener och/eller preferenser.**

Detta sköts bra i caféet under ledning av kunniga Dagsansvariga som delar upp livsmedelshanteringen i tydliga stationer för att undvika kontaminering.

- **Det ska vara tydligt för kunder vilka allergener som finns i mat, och att man inte ska känna sig osäker på att man kan äta den mat man köper.**

Ingredienser i mackorna skrivs ut på skärmarna och är lättillgängliga för Dagsansvariga att visa upp vid förfrågan.

- **Alla funktionärer ska känna sig inkluderade, och känna att de har en plats i caféet även utanför caféverksamhet. Genom att bjuda in till interna aktiviteter så får funktionärerna möjlighet att lära känna varandra och bli en del av ett sammanhang. Det ska vara tydligt att dessa evenemang ska vara kul att gå på även om man inte känner de andra i utskottet så väl. För att dessa ska vara inkluderande ska aktiviteterna till stor del vara alkoholfria.**

Vi har tyvärr inte haft några regelbundna interna evenemang, det är en av punkterna som vi planerar att fokusera på till nästa läsår. De evenemang vi har haft - kick-offen och den stora Caféfesten - har det varit stor uppslutning på och har varit uppskattade, vilket har varit väldigt roligt.

- **Kommunikation mot det breda utskottet ska i regel ske på engelska, detta för att underlätta att internationella studenter ska kunna engagera sig i utskottet.**

Detta har vi nått upp till bra under året och det allra mesta av den information vi har gått ut med i våra kanaler har varit på engelska.

- **Caféets allmänna evenemang ska huvudsakligen vara alkoholfria.**

De evenemang vi haft - bruncher, frukostar och stekarluncher - har varit helt alkoholfria.

- **Caféets funktionärer ska kunna känna sig säkra och trygga i bemötandet av kunder och andra funktionärer. Om någon funktionär inte känner sig bekväm i möte med en kund eller en annan funktionär ska tydliga riktlinjer finnas för att hantera situationen.**

Detta är en punkt som behöver utvecklas. Vi har hanterat detta på ett bra sätt då situationer har uppstått men det fattas fortfarande tydliga, allmänna och kända riktlinjer för hur enskilda funkisar går tillväga när saker händer.

## Informationsutskottet

Under varje InfU-kväll har vi börjat med en incheckning för att se till så att ingen känner sig över- eller underbelastad med sitt arbete. Samtliga sektionsmedlemmar är välkomna på InfU-kvällarna, och vi har även sett en del icke-funktionärer dyka upp för att jobba med InfU. Vi har även valt in några av dessa som funktionärer då de fortsatt dyka upp och arbetat.

Informationsutskottet har under året börjat att översätta samtliga styrdokument och därmed göra information om hur sektionen fungerar mer lättillgänglig för internationella studenter. Utöver det har vi börjat dels förenkla och förtydliga den information som finns men kanske inte är så lättförstådd även detta mycket om hur sektionen funkar och hur man kan engagera sig men även utvecklat bristande eller otillräcklig information som t.ex utskotts- och postbeskrivningar. En del av denna information kommer dock att bli synlig först när den nya versionen av hemsidan släpps.

Den nuvarande hemsidan som släpptes förra året och som fortsatt utvecklats, och även sektionens Discord-server, har använts av utskott för att sprida information om sin verksamhet och sina event.

## Källarmästeriet

Källarmästeriet har arbetat på följande sätt för att uppfylla likabehandlingsplanens mål:

- **Skapa möjligheter för alla medlemmar i sektionen, oberoende av språk, att delta, engagera sig och arbeta med Källarmästeriet i utsträckning av eget intresse.**

Vi har haft öppna fixarkvällar och Snickerboer där medlemmar har kunnat varit delaktiga, oavsett språk eller tidigare erfarenheter.

- **Öppna upp en enkel kommunikationskanal mellan sektionsmedlemmar och Källarmästeriet.**

Källarmästeriet har varit aktiv på discord, i Källar-allmänt där medlemmar har kunnat skriva frågor eller liknande till Källarmästeriet.

- **Se till att information om sektionens material ska finnas lättillgänglig.**

Information om sektionens material finns lättillgängligt via vår hemsida.

- **Att göra Källarmästeriet så inkluderande som möjligt.**

I början av varje fixarkväll har vi haft ett uppstartsmöte, där jag har berättat vad statusen är och lite info om vad vi ska göra. Alla har inkluderats i mötet, och de som är nya har fått något att göra så att de kan känna sig en del av gemenskapen.

## Nollningsutskottet

Under våren så har utskottet spenderat absolut mest tid med att faktiskt planera de event som vi ska ha under själva nollningen. Detta innebär att vi inte har så många konkreta saker vi faktiskt har gjort för att uppnå dessa mål utöver att planera våra event utifrån själva planen. Däremot har vi hunnit göra några konkreta saker också.

En av de punkter vi har konkret kunnat jobba med är Arbeta för en trygg, inkluderande och välkomnande miljö och detta har vi jobbat med genom att øverphøs har haft incheckningsmöten med staben samt øverpeppare för att säkerställa att alla trivs inom utskottet och att vi uppnår den arbetsmiljö vi strävar efter.

Två andra punkter vi har arbetat med är punkten om varierade evenemang samt att visa upp en sund syn på studier. Detta har vi tänkt på mycket under vår planering och kanske mer specifikt planeringen kring schemat. I schemat har vi försökt sprida ut liknande evenemang så det finns en bred variation i de typer av evenemang som kommer hållas under nollningen. Dessutom har vi planerat in dagar där nollor ska kunna ha möjlighet att vila och fokusera på sina studier. I vår planering har vi också planerat mycket med andra utskott för att få de mer synliga under nollningen samt har vi även planerat in så sektionsspuben faller in i nollningens sista vecka som ännu ett sätt visa hur man kan delta i engagemanget.

I vår plan har vi även med att vi ska visa en sund alkoholkultur under nollningen vilket vi inte hunnit göra än. Däremot så hade vi en phadder kick-off nu under våren där vi till viss del misslyckades med detta (fast utanför nollningen) men detta löstes kort in på evenemanget genom att korrigera en av stationerna.

## Näringslivsutskottet

Näringslivsutskottet har arbetat på följande sätt för att uppfylla likabehandlingsplanens mål:

- **Fortsatt samarbete med D-chip genom regelbundna möten och öppna kommunikationskanaler för att främja kvinnliga ingenjörer.**

Vi har haft ett bra samarbete med D-chip då det oftast är till D-seks näringsliv företag vänder sig till och skriver att de främst letar efter kvinnliga ingenjörer och då hänvisa till D-chips näringsliv samt meddela D-chip att företaget är ute efter ett samarbete med dem.

- **Lyssna på medlemmarna och försöka kontakta företagen som sektionen önskar att se.**

När vi har fått in förslag från medlemmar har vi kollat upp det och de företag vi har ansett vara rimliga har vi tagit det vidare och kontaktat i hopp om ett samarbete. Vi har inte aktivt frågat medlemmarna på sektionen men de som självmant har kommit till oss med förslag har vi tagit till oss.

- **Ha regelbundna träffar med utskottet så att alla medlemmar känner sig inkluderade och hörda.**

Vi har hållit möten varje vecka förutom under inspelningsveckor och tentaperioder där alla medlemmar deltar och delar sina tankar och idéer kring framtida och nuvarande samarbeten.

- **Att se till att alla funktionärer känner att deras arbetsbörda är rimlig och att ingen känner sig personligen träffad med för mycket eller för lite att göra.**

Vi har hela tiden haft en öppen diskussion kring vilka som kan ta mer arbete eller inte beroende på deras studiesituation eller andra faktorer som påverkar hur mycket tid funktionärerna känner sig bekväma med att lägga ner.

- **Skapa en välkomnande miljö där alla som vill känner att de kan bidra med tankar och idéer.**

Vi har jobbat med att skapa en miljö där alla funktionärer kan dela sina tankar och åsikter om allt möjligt. Vi har försökt skapa en situation där alla känner sig mer som vänner en funktionärer vilket gör det lättare att dela tankar.

- **Se till att företag vi samarbetar med följer vår sektions policy för jämlikhet vid samarbeten.**

Alla företagen har följt vår policy.

- **Verka för att hålla olika typer av evenemang som lockar olika grupper av människor.**

Våren är oftast en termin med färre evenemang och mer administrativt arbete inför nollningen kring samarbeten och sponsorer. Därför har det endast varit lunchföreläsningar under våren. På hösten och nollningen har vi redan inplanerade olika typer av event som borde locka olika grupper.

## Sexmästeriet

Sexmästeriet har arbetat på följande sätt för att uppfylla likabehandlingsplanens mål:

- **Trygg och inkluderande arbetsmiljö: Vi vill skapa en arbetsmiljö där alla jobbare känner sig välkomna, respekterade och trygga. Det är viktigt för oss att alla jobbare känner sig som en del av gruppen och att de trivs med att bidra till Sexmästeriets evenemang.**

Under den gångna terminen har vi tagit in jobbare vid ett fåtal tillfällen, samt samarbetat med andra sexmästerier eller jobbare från kåren. Vi har arbetat aktivt för att alla ska våga prata med varandra och ha det roligt under våra evenemang. Vi har även försökt skapa en trygg miljö i att våga fråga oss i sexet om man känner att någonting är oklart.

- **Inkluderande evenemang: Vi strävar efter att våra evenemang ska vara roliga och välkomnande för alla. Detta görs bland annat genom anpassning för icke-svensktalande i den mån det går, hålla kostnader nere av ekonomiska skäl eller dylikt. Det är viktigt för oss att ingen känner sig exkluderad från att delta i våra evenemang.**

Inför denna terminens evenemang har vi i sexmästeriet blivit bättre på att ha evenemang och evenemangsbeskrivningar på svenska likväl som på engelska, och även fått våra

sångförmän att försöka anpassa innehållet på engelska i den mån det går. Även kostnader har arbetats flitigt med, samt den alkoholkultur som finnes på sektionen.

- **Sund alkoholkultur: Vi vill främja en sund alkoholkultur genom att erbjuda attraktiva och välsmakande alkoholfria alternativ. Samtidigt är det viktigt för oss att aktivt motverka alkoholhets och överkonsumtion på våra evenemang.**

Under samtliga evenemang har vi erbjudit ett utbud av alkoholfria alternativ av hög kvalitet, och minskat den potentiella överkonsumtionen på sektionen markant.

- **Minska tröskeln för deltagande: Vi vill arbeta aktivt för att minska tröskeln för icke-aktiva medlemmar att delta och jobba på våra evenemang. Det är viktigt för oss att skapa en inkluderande atmosfär där alla känner sig välkomna att delta och bidra.**

Vi har aktivt försökt marknadsföra våra evenemang på facebook, hemsidan/appen och med posters runt om i E-huset. Förhoppningsvis har detta lett till en större spridning, även bland de medlemmar som inte är aktiva inom sektionen. Vi har även sökt jobbade ett antal gånger via facebook och hemsidan. Vi har även nått ut till andra sektioner för deltagande på våra vissa av våra evenemang vilket tyder på att man inte nödvändigtvis behöver vara funktionär hos oss.

## Skattmästeriet

Skattmästeriet har arbetat på följande sätt för att uppfylla likabehandlingsplanens mål:

- **Vara öppna och hjälpsamma mot alla sektionens medlemmar och funktionärer kring det ekonomiska arbetet.**

Vi har fortsatt vårt arbete och fortsatt varit öppna kring the ekonomiska arbetet och allt där omkring. Vi har även hjälpt funktionärer med utlägg och hur dem används

- **Se till att både nuvarande och efterkommande medlemmar i Skattmästeriet är införstådda i dem verktyg och kunskapsbanker som finns tillgängliga för dem.**

Jag har fortsatt lärt mig om skattmästarens uppgifter. Vi har börjat snacka om hur vi ska bygga upp ett testamente för skattmästeriet för lättare uppstart i framtiden men inte börjat på något konkret arbete.

## Studierådet / The Study Council

Vi i SRD har jobbat på följande sätt med våra likabehandlingsmål under året:

- **Se över tillgängligheten för pedagogiskt stöd:**

Vi i studierådet har diskuterat tidigt på året kring tillgängligheten för pedagogiskt stöd. Där vill jag speciellt utmärka Carmen som själv tog på sig att undersöka hur processen fungerar uppåt inom LTH. Detta har bidragit till att kåren nu håller på att starta en grupp för att utvärdera processen.

- **Att alla behandlas lika i enlighet med sektionens policy för jämlikhet:**

Att alla behandlas lika är något som vi konstant har med oss i studierådet. På SRD-mötena jobbar vi med att se till att alla har möjligheten att tala och få sin röst hörd kring de studierelaterade frågorna de har.

- **Minska tröskeln för att tala om likabehandling med speciellt avseende gällande studiesituation:**

Vi har inte jobbat specifikt under våren med att uppnå detta målet

- **Främja sektionsmedlemmarnas möjligheter att finna studiekamrater:**

Vi har hållit en pluggkväll med Trivselrådet där temat var Find a studybuddy. Vi har ännu inte utvärderat om vi lyckades med målet för kvällen

- **Stärka sambandet mellan masterprogrammen och studierådet:**

Vi har påbörjat ett bättre samarbete med den internationella VR/AR mastern. Vi har just nu en årskursrepresentant från VR/AR och SRD börjar få en bättre bild på hur denna mastern fungerar. Vi kommer att fortsätta arbeta med att stärka bandet mellan SRD och den internationella mastern.

We in SRD have worked in the following ways with our goals for equal treatment:

- **Review the availability of educational support:**

The student council discussed the availability of educational support earlier in the year. Here I would like to make a special acknowledgement to Carmen who took upon herself to review how the process works upwards within LTH. By doing this a group is starting within the union to review the availability for educational support.

- **That everyone is treated equally in accordance with the sections policy for equality:**

Treating everybody equally is something that we work with constantly. During the SRD-meetings we always work with keeping them very open so that everyone feels like they have the possibility to voice their opinion and report/ask questions about their studies.

- **Reduce the threshold for talking about equal opportunities with particular regard to the study situation:**

We have not worked specifically with this goal during the winter/spring.

- **Promote the guild members opportunities to find fellow students to study with:**

SRD has together with the Student Well-Being committee held one study evening with the theme Find a studybuddy. We have not yet evaluated the success of the evening.

- **Strengthen the connection between the masters programs and the student council:**

We have started working on a better connection with the international VR/AR-master. Right now we've got one Class-representative for the VR/AR which has helped SRD get clearer insight in how the master works. We will continue to work with strengthening the connection between SRD and the international master.





För styrelsen, dag som ovan

Emma Haggren  
Ordförande