



## Likabehandlingsplan NärU

**Huvudansvarig:** Näringslivsansvarig

**Vision:** Likabehandling och jämställdhet är centralt för att alla ska trivas, både internt inom utskottet och i vår externa verksamhet. Vi strävar efter att skapa en miljö där varje funktionär känner sig inkluderad, hörd och har lika möjligheter att växa som person. Externt arbetar vi för att våra samarbeten och event ska vara tillgängliga och välkomnande för alla, oavsett bakgrund eller förutsättningar, i enlighet med sektionens policy för jämlikhet.

**Mål:**

- Alla funktionärer ska känna sig inkluderade, hörda och ha lika möjligheter att bidra och växa inom utskottet.
- Arbetsbelastningen ska vara jämnt fördelad och hållbar för alla i utskottet.
- Alla funktionärer ska veta hur de kan söka stöd om de upplever diskriminering eller kränkande behandling.
- Utskottets samarbetspartners ska aktivt arbeta mot diskriminering och verka för jämlikhet.
- Kvinnliga och icke-binära ingenjörers synlighet och möjligheter ska främjas.
- Sektionens medlemmar ska ha inflytande över vilka företag utskottet samarbetar med.
- Alla event ska vara tillgängliga och inkluderande för studenter med olika förutsättningar och intressen.

**Åtgärder:**

- Utskottsmöten hålls regelbundet där alla funktionärer ges möjlighet att bidra med synpunkter och idéer. Mötesanteckningar publiceras internt så att frånvarande kan ta del av informationen och känna sig delaktiga i efterhand.
- Vid varje möte diskuteras den upplevda arbetsbelastningen, som sedan följs upp av utskottsmästaren.
- Genomgående under året finns en anonym enkät tillgänglig där respons samlas in och följs upp av utskottsmästaren.
- Vid verksamhetsårets start kommuniceras tydliga kontaktvägar till Trivselsrådet. Upplever någon diskriminering, kränkande behandling eller exkludering uppmuntras man att höra av sig, och alla ärenden hanteras konfidentiellt.
- Inför nya företagssamarbeten kontrolleras att företaget inte aktivt bryter mot sektionens policy för jämlikhet. Vid tecken på diskriminering avslutas eller inleds inte samarbetet.
- Samarbetet med D-chip fortsätter genom öppna kommunikationskanaler för att främja kvinnliga och icke-binära ingenjörers synlighet och möjligheter.



- Sektionens önskemål om företag samlas in via formulär från D-sektionens medlemmar minst en gång per år. Dessa beaktas i arbetet med att bjuda in och kontakta företag.
- Inför varje event kontrolleras att lokalen är tillgänglighetsanpassad och att eventuella behov kan tillgodoses, så att alla kan delta oavsett funktionsnedsättning.
- Vid externa event används engelska när någon deltagare är icke-svensktalande för att säkerställa att alla kan delta på lika villkor.
- Utskottet verkar för en varierad eventform för att inkludera studenter med olika intressen och förutsättningar genom ett medvetet urval av eventtyper såsom lunchföreläsningar, pubar och casekvällar, samt genom dialog med företag om vilken målgrupp de vill nå. Nya format uppmuntras aktivt och samarbete med andra utskott främjas för att bredda utbudet.

Linn Eripe  
Näringslivsansvarig



## Equal Treatment Plan NärU

**Responsible:** Head of Corporate Relations

**Vision:** Equal treatment and gender equality are central to ensuring everyone thrives, both internally within the committee and in our external activities. We strive to create an environment where every volunteer feels included, heard, and has equal opportunities to grow as a person. Externally, we work to ensure that our collaborations and events are accessible and welcoming to everyone, regardless of background or circumstances, in accordance with the guild's equality policy.

**Goals:**

- All volunteers should feel included, heard, and have equal opportunities to contribute and grow within the committee.
- The workload should be evenly distributed and sustainable for everyone in the committee.
- All volunteers should know how to seek support if they experience discrimination or offensive treatment.
- The committee's partners should actively work against discrimination and promote equality.
- The visibility and opportunities of female and non-binary engineers should be promoted.
- The guild's members should have influence over which companies the committee collaborates with.
- All events should be accessible and inclusive for students with different conditions and interests.

**Measures:**

- Committee meetings are held regularly where all volunteers have the opportunity to contribute views and ideas. Meeting minutes are published internally so that those absent can access the information and feel involved afterwards.
- At each meeting, the perceived workload is discussed and followed up by the committee chair.
- Throughout the year, an anonymous survey is available where responses are collected and followed up by the committee chair.
- At the start of the academic year, clear contact routes to the Student Well-being Committee are communicated. If anyone experiences discrimination, offensive treatment, or exclusion, they are encouraged to reach out, and all matters are handled confidentially.
- Before new company collaborations, it is verified that the company does not actively violate the guild's equality policy. At signs of discrimination, the collaboration is terminated or not initiated.



- The collaboration with D-Chip continues through open communication channels to promote the visibility and opportunities of female and non-binary engineers.
- Members' preferences for companies are collected via form from the D-guild's members at least once per year. These are considered when inviting and contacting companies.
- Before each event, it is verified that the venue is accessibility-adapted and that any needs can be accommodated, so that everyone can participate regardless of disability.
- At external events, English is used when any participant is non-Swedish-speaking to ensure that everyone can participate on equal terms.
- The committee works towards a varied range of event formats to include students with different interests and conditions through a deliberate selection of event types such as lunch lectures, pub evenings, and case nights, as well as through dialogue with companies about which target audience they wish to reach. New formats are actively encouraged and collaboration with other committees is promoted to broaden the offering.

Linn Eripe  
Näringslivsansvarig