



Likabehandlingsplan styrelsen 2026

Huvudansvarig: Ordförande

Vision: Styrelsen har ett enormt ansvar när det kommer till alla medlemmarnas trivsel och likabehandling på sektionen, delvis som utskottsledare och delvis som representanter för sektionens alla medlemmar. En av våra största uppgifter är därför att kontinuerligt utvärdera och förbättra kulturen på sektionen för att säkerställa att alla medlemmar känner sig trygga, inkluderade och respekterade inom verksamheten. Detta innebär att vi agerar snabbt, effektivt och ansvarsfullt när vi får kännedom om orättvis behandling, både vid systematiska problem och vid enstaka händelser. Detta förutsätter också att vi som styrelsemedlemmar ska vara tillmötesgående, lyhörda och öppna för dialog med medlemmar som vill framföra synpunkter eller uppmärksamma problem. Även som utskottsledare har styrelsemedlemmarna ett stort ansvar att vara bra förebilder inom utskottet och agera konsekvent enligt sektionens värderingar, både under olika event men också i exempelvis iDét. Det är viktigt att alla styrelsemedlemmar känner sig trygga inom gruppen, så att vi kan stötta varandra och säkerställa att ingen känner sig överbelastad när arbetet periodvis kan vara krävande. Styrelsen ska sträva efter ett nära samarbete och samtidigt ha en stämning där alla åsikter respekteras samt ges utrymme i diskussioner och beslut.

Mål:

- Att genomföra regelbunden utvärdering av sektionskulturen och arbeta nära med Trivselrådet för att främja likabehandling. Detta kan exempelvis göras genom enkäter eller tyck-till-event, men även genom en kontinuerlig och lyhörd dialog med sektionens medlemmar samt en aktiv närvaro i verksamheten.
- Att inför större arrangemang arbeta förebyggande och uppmärksamma frågor som rör trivsel, inkludering och trygghet. Detta kan göras genom presentationer där sektionens förhållningssätt till likabehandling, diskriminering, droger och alkohol tydliggörs för funktionärer och deltagare, exempelvis inför nollningen.
- Att fortsätta arbetet med likabehandlingsplanerna under hela året genom uppföljning och diskussion kring hur de kan implementeras i verksamheten.
- Att i verksamhetsrapporten samt verksamhetsberättelsen reflektera kring arbetet med likabehandling på både utskotts- och sektionsnivå.
- Att ha ett öppet och trevligt bemötande gentemot sektionens medlemmar samt under året arrangera tillfällen där medlemmar kan ställa frågor och diskutera med styrelsen, exempelvis genom en sektionspub.
- Att verka för att alla styrelseledamöter ska trivas i gruppen, få uttrycka sina åsikter samt inte bli överarbetade av sin post. Detta kan exempelvis göras genom regelbundna check-ins, individuella utvecklingssamtal eller olika teambuilding-övningar som stärker gemenskapen inom styrelsen.

**Responsible:** President

Vision: The board holds a significant responsibility when it comes to the well-being and equal treatment of all members within the guild, both in their roles as committee heads, and as representatives of all guild members. One of our main tasks is therefore to continuously evaluate and improve the culture of the guild to ensure that all members feel safe, included, and respected within the organization. This means that we act quickly, effectively, and responsibly when we become aware of unfair treatment, both in cases of systematic issues and isolated incidents. It also means that we, as board members, should be approachable, attentive, and open to dialogue with members who wish to raise concerns or highlight issues. As committee heads, board members also have a great responsibility to act as good role models within their committees and to act consistently in accordance with the guild's values, both during events and in contexts such as iDét. It is important that all board members feel safe within the group, so that we can support one another and ensure that no one feels overburdened during periods when the workload may be demanding. The board should strive for close collaboration while maintaining an environment where all opinions are respected and given space in discussions and decision-making.

Goals:

- To conduct regular evaluations of the guild's culture and work closely with the Student Well-being Committee to promote equal treatment. This can be done through surveys or feedback events, as well as through continuous and attentive dialogue with guild members and an active presence within the organization.
- To work proactively ahead of larger events and address issues related to well-being, inclusion, and safety. This can be done through presentations where the guild's approach to equality, discrimination, drugs, and alcohol is clearly communicated to organizers and participants, for example prior to the introduction period.
- To continue working with the equality plans throughout the year through follow-up and discussions on how they can be implemented in the organization.
- To reflect on the work related to equality at both committee and guild level in the operational report and the annual report.
- To maintain an open and welcoming approach towards guild members and to arrange opportunities throughout the year where members can ask questions and engage in dialogue with the board, for example through a guild pub.
- To ensure that all board members feel comfortable within the group, are able to express their opinions, and do not feel overworked in their roles. This can be achieved through regular check-ins, individual development conversations, and various team-building activities that strengthen cohesion within the board.



Styrelsen, dag som ovan

Ella Svensson
Ordförande