



JML-policy

Bakgrund

Kungliga Maskinsektionen, THS arbetar aktivt med Jämlikhet, Mångfald och Lika villkor (JML) i enighet med KTHs värdegrund¹ samt THS riktlinjer². Detta dokument ligger därför som grund för det uppförande som förväntas på sektionen och innefattar samtliga medlemmar (aktiva som ej aktiva). Alla har rätt att bli bemötta med respekt och att känna sig trygga och som en del av sektionens gemenskap. JML-policyn bör ses som ett komplement till THS centrala JML-policy och andra styrdokument. Policyn ersätter inte heller sunt förnuft.

Målen med policyn är att:

- Skapa en gemensam grund för **bra stämning** och **trygg miljö** på sektionen
- **Förebygga** oaccepterat beteende
- Se till att alla ska känna sig **inkluderade** och **lika behandlade** på sektionen
- **Tydliggöra rättigheter och skyldigheter** som sektionsmedlem

Värdegrund

Kungliga Maskinsektionen, THS är en plats där alla behandlas lika. Sektionen välkomnar alla oavsett bakgrund. Vi arbetar aktivt för att upprätthålla en inkluderande, öppen och trygg miljö för alla våra medlemmar. Inom sektionen gläds våra medlemmar över varandras framsteg och utveckling. Vi arbetar tillsammans för verksamhetens visioner och mål samt hjälper varandra framåt i denna process. Vi respekterar varandra och andra i vår omgivning.

Det gemensamma ansvaret

Den här policyn omfattar Maskinsektionens medlemmar, representanter och verksamheten i sin helhet. Detta inkluderar samtliga event som anordnas av någon grupp eller organisation samt de fysiska miljöer som rymms under sektionen. Som medlem i Maskinsektionen förväntas ett gott bemötande mot såväl studie- och sektionskamrater som extern kontakt och representation. I sektionens representativa klädsel bärs ett extra ansvar att uppträda efter sektionens riktlinjer. Denna policy gäller därför även före detta sektionsmedlemmar vid bärande av sektionens representativa klädsel.

Det **gemensamma ansvaret** tillfaller därför **samtliga medlemmar i Maskinsektionen men även andra representanter för Maskinsektionen**. Utöver att ingen kränkande särbehandling får ske skall heller ingen diskriminering förekomma. Det gemensamma ansvaret innefattar även att främja denna policy i sammanhang kopplade till sektionen.

Här ingår att:

¹ <https://www.kth.se/om/equality/jamstalldhet-mangfald-och-lika-villkor-pa-kth-1.840259>

² <https://thskth.se/sv/om-ths/th-s-dokument>



- På Maskinsektionen är alla **lika mycket värda**
- Samtliga Maskinteknologer ska **uppträda med respekt** gentemot varandra samt andra sektioner, deras verksamheter samt sektionsmedlemmar.
- Maskinsektionen har **nolltolerans mot diskriminering och trakasserier**. Detta inkluderar även innehållet i sånger, gyckel, tema på fester etc.
- Maskinsektionens medlemmar verkar för att miljön och kulturen på sektionen ska vara **öppen, inkluderande och trygg**.
- **Ingen hets** får förekomma. Detta inkluderar, men är inte begränsat till, alkoholhets.
- Arrangemang ska **inte medföra onödigt slitage** eller skada på lokalerna.
- Sektionen har **nolltolerans mot fysisk, verbal eller annan typ av våld**.
- Maskinsektionen och dess lokaler ska vara en **trygg plats**
- Maskinsektionen och dess medlemmar ska vara aktivt **normkritiska och självgranskande**.

Särskilt ansvar

Särskilt ansvar tillfaller de förtroendevalda. Dessa har röstats in med ett förtroende att representera Maskinsektionen vilket medför ett särskilt ansvar att upprätthålla ett gott beteende. Detta förtroende innebär utöver det gemensamma ansvaret att:

- **Föregå med ett gott exempel** i alla sektionsrelaterade arrangemang
- Inte utnyttja sin maktposition.
- **Inte tala negativt** om någon **annan verksamhet** på Maskinsektionen eller annan sektion på KTH. Det är särskilt viktigt att ingen hets förekommer.
- Aktivt arbeta för att **förbättra kulturen** på Maskinsektionen genom att bidra till en **gemenskap** där alla ska **trivas** och känna sig **delaktiga på lika villkor**.
- Sträva efter att **främja mångfald**.
- Se till att alla på sektionen behandlas på **lika villkor** och har samma möjlighet att ta del av verksamheten.
- Se till att planera **trygga event**.

Implementering

För policyns användning i praktiken förväntas alla förtroendevalda på Maskinsektionen att i början av sitt verksamhetsår läsa igenom policyn innan gruppen rekryteras och fundera över hur den kan genomsyra rekryteringen och gruppens arbete. Som förtroendevald förväntas du upplysa dina gruppmedlemmar om vad policyn innebär och hur den kan användas av er och i ert arbete. Det är även Öfverphösarens (ÖPH) ansvar att se till att nollan under mottagningen är informerad om det *gemensamma ansvaret*.

Sektionens JML arbete

Sektionens strategiska JML arbete bedrivs av Studiesocialt Ansvarig (StudSA) tillsammans med styrelsen. Det operativa arbetet som innefattar att informera och uppmärksamma sektionen på ämnet drivs av JML-nämnden. Alla förtroendevalda har ett eget ansvar att se till att deras verksamhet bedriver ett kontinuerligt arbete för att upprätthålla ett gott uppförande, en god gemenskap och en trivsam miljö.



Kontaktuppgifter

Studiesocialt ansvarig (StudSA) tillika studerandeskyddsombud

studs@maskinsektionen.se

sso@maskinsektionen.se

JML-nämnden

jmln@maskinsektionen.se

JML-nämndens ordförande

jmlno@maskinsektionen.se



Bilaga 1. Definitioner

Nedan följer förklaringar på begrepp som förekommer i policyn.

Jämställdhet

Samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oberoende kön. Jämställdhet innebär inte endast en jämn könsfördelning utan även vilka attityder, synsätt, normer, principer, värderingar och ideal som framställs.³

Jämlikhet

Alla är lika mycket värda.

Mångfald

Variation av egenskaper och bakgrund hos individer i en grupp.

Lika villkor

Alla individer ska ha samma förutsättningar oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Diskriminering

Diskriminering innebär att någon blir sämre behandlad på grund av någon av diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Diskriminering kan ske genom direkt diskriminering, indirekt diskriminering och genom trakasserier. Individen skyddas mot diskriminering genom diskrimineringslagen⁴. Anmälan utifrån någon av diskrimineringsgrunderna görs till Diskrimineringsombudsmannen, DO.

Trakasserier

Trakasserier är en typ av diskriminering och innefattar all typ av agerande som kränker någons värdighet och som relaterar till någon eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Om trakasserier är av sexuell natur benämns dem sexuella trakasserier.

³ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet/>

⁴

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/



Norm & normkritiskt tänkande

De beteenden som är socialt accepterade och anses vara normala. Att arbeta normkritiskt innebär att identifiera och ifrågasätta normer och kan användas som verktyg för att förändra strukturer.

Stereotyp

En stereotyp är en förenklad föreställning om en person, då personens egenskaper kan kopplas till en grupp. Gruppen kan vara kopplad eller ha en anknytning till bland annat etnicitet, nationalitet, trosuppfattning eller genus.

Våld

Våld kan uttryckas i flera former. Exempel är fysiskt, psykiskt, sexualiserat, ekonomiskt, hot om våld samt latent våld. Våld kan även uttryckas som hat.⁵

Bilaga 2. Historik

Originaldokumentet är framtaget 2020.

Arbetsgruppen bestod av:

- JMLNO Linnea Sundin
- JMLN-medlemmarna Annie Persson, Amanda Skärbo Jonsson, Delal Acar, Henrik Herstedt, Jonas Vendel, Josefine Rehnmark, Lina Sundman
- Styrelseledamot Felicia Lindgren
- Ettans post Lisa Wilk
- Moments Projektledare Josefin Danielsson

Dokumentet reviderades 2024.

Arbetsgruppen bestod av:

- Elin Lerin, Studiesocialt ansvarig 23/24
- Fredrik Johansson, Klubbmästare 2023
- Evelina Jönsson, ÖPH 2023
- Kasper Georén, Directeur 23/24
- Klara Öberg, Directeur 23/24

5