

Sektionskultur Industriell Ekonomi KTH

Bakgrund

Sektionskultur är något som alla sektionens medlemmar skapar tillsammans. Alla på sektionen kommer från olika bakgrunder och har olika förväntningar på studentlivet och dess gemensamma kultur. Att uppnå en inkluderande och jämställd kultur innebär ett ständigt utbyte av kunskap. Det förutsätter att individer är mottagliga för att ifrågasätta sina förutfattade meningar. Formuleringen av detta dokument har gjorts med hänsyn till den gemensamma JML-visionen för I-Sverige och syftar till att underlätta arbetet kring att uppfylla denna vision på KTH.

Syfte

Syftet med detta dokument är att ge sektionsmedlemmar stöd i deras strävan att skapa en så god studiemiljö för sig själva och sina sektionenkamrater som möjligt. Dokumentet syftar även till att ge en gemensam bild av och beskriva den hälsosamma kultur som vi gemensamt kan sträva efter på sektionen för Industriell Ekonomi på KTH, samt ge förutsättningarna för att förverkliga den.

Struktur:

Detta dokumentet är uppstrukturerat för att vara så lättillgängligt som möjligt. Den är indelad i 5 underrubriker: *inkludering*, *prestation*, *alkoholkultur*, *personliga gränser* och *lokal & fordon*. Varje underrubrik innehåller verktyg för hur man kan uppnå en mer hälsosam kultur inom det området och stöds stundtals av exempel.

Detta vill vi uppnå:

Vi vill ha en **inkluderande** kultur där alla blir hörda och får vara delaktiga, samt känna sig välkomna. Destruktiv press kopplat till **prestation** ska undvikas. Sektionens **alkoholkultur** ska inte vara dominerande i alla typer av sektionsengagemang och nykterhet ska inte nedvärderas. Alla sektionsmedlemmar ska respektera varandras **personliga gränser** och ingen ska diskrimineras. Därutöver ska **sektionens lokal och fordon** användas med omsorg och med ett inkluderande syfte.

Hur vi uppnår detta:

Inkludering

Inkludering i sektionen sker strukturellt i huvudsak inom två områden: genom medlemskap i nämnder/projekt eller motsvarande, samt deltagande i evenemang. Dessa två punkter behandlas nedan.

- **Nämnd-/projektengagemang**

- **Nämndverksamheten:** Inom nämndverksamheten ska alla få komma till tals och alla idéer ska bemötas med respekt. Se till att vara transparent med information som ska ut till alla.
 - T.ex.: var tydlig med mötestider och kalla till dem på ett forum som alla berörda kommer åt.
- **Rekrytering**, i vårt reglemente specificeras denna process enligt följande: “*vid rekrytering till sin nämnd se till att urvalsprocessen baseras på redovisningsbara*

grunder som verkar för sektionens maximala inkluderande och mångfald, bland annat genom att erbjuda möjligheten att genomföra rekryteringsprocessen på engelska.”

(version senast redigerad 2019-04-29). Utöver det som regleras i reglementet kan man tänka på följande för att skapa lika förutsättningar för rekrytering:

- **Marknadsföring** för nämnderna ska rikta sig till alla sektionsmedlemmar och verka för inkludering. Tänk på att språk är könskodat och sträva efter att använda neutralt språk till din bästa förmåga.
 - T.ex.: “vi är ett skönt gäng grabbar som rekryterar till...” (ett verkligt exempel) är inte inkluderande, även om det må vara beskrivande av dem som sitter just då.
- **Ansökningsprocess**
 - *Innan intervju* - alla ska få en tid och få chansen att ändra den om den krockar. Annonseringen för platsen ska kunna nås av alla och inte bara finnas på stängda forum. Var så tydlig som möjligt i rollbeskrivningen och skicka gärna med någon fråga som personen som söker rollen kan fundera på i förväg. Se till att alla kallas till intervju med lika god framförhållning.
 - *Under intervju* - skapa förutsättningar för att kandidaten ska vara så bekväm som möjlig, om kandidaten är bekväm får intervjuaren lära sig ännu mer om kandidaten, undvik att ställa frågor för att sätta dit någon. Kom ihåg att vi alla har undermedvetna uppfattningar om personer och har en tendens att rekrytera personer som är lika oss själva (om detta intresserar er kolla gärna upp unconscious bias), försök undvika detta genom att vara medveten om fenomenet. Tänk även på att intervjun också är ett tillfälle för dig att berätta mer detaljerat om rollen och om nämndens vision, vilket undviker att det blir missuppfattningar senare i arbetet. Se till att ge lika lång tid för intervju till alla kandidater till samma post.
 - *Efter intervju* - alla ska, oavsett utfall, få ett besked. Preferenser kan variera i hur man vill ta emot positivt/negativt besked, ett sätt att kringgå detta är genom att i ansökan ställa frågan om de vill ha besked per sms eller telefonsamtal.
- **Evenemang**
 - Nämnder kan sträva mot att ha olika typer av event, inte bara ha pubar och sittningar då detta inte passar alla.
 - Se till att information gällande eventet når ut till alla som berörs. Information om nämndevenemang ska nå ut till alla i nämnden och sektionsöppna evenemang ska nå ut till alla i sektionen.
 - Alla ska ha lika chans att delta, detta innebär bland annat att en OSA släpps samtidigt till alla inbjudna (detta innefattar inte dem som jobbar under evenemanget, som givetvis måste närvara).

Prestation

Prestationspress är något som driver vissa och får andra att må dåligt. Ibland är det hjälpsamt att jämföra sina prestationer för att utvecklas, ibland bidrar denna jämförelse med mer negativt än positivt. Följande är tips i att undvika en destruktiv prestationspress.

- Fråga innan en diskussion om prestationer om personen i fråga vill prata om det.
- Förväxla inte en individs värde med dess akademisk prestation, prestation i arbetslivet eller i sektionen.
- Examinationsmoment är en spännande och ofta känslösam process för många av oss, detta medför också att man gärna vill ventilera sina känslor med sina kursare. Se då till att den diskussionen förs med finkänslighet. Exempelvis genom att fokusera på känsla snarare än prestation:
 - T.ex.: “hur kände du att det gick?” detta ger möjlighet för personen att diskutera sina bedrifter efter sina egna förväntningar och ambitioner
 - T.ex. inte: “vad fick du för betyg?”
- Gällande sektionsengagemang som prestation, kom ihåg att det kan både vara självvalt men också ofrivilligt att inte vara sektionsengagerad, ha det i beaktande om detta skulle dyka upp i samtal.

Alkoholkultur

Mycket av vårt studentliv kretsar kring alkohol. För att alla ska må så bra som möjligt ska alkoholkonsumtion alltid förekomma helt självmant. Du kan bidra till att uppnå detta genom att:

- Om du märker att någon är tveksam till att dricka alkohol eller om den verkar ge vika på ett tidigare beslut att inte dricka, stötta denna i sitt beslut istället för att göra det svårare för denna att leverera på en tidigare målsättning.
- Undvik språk som framställer nykterhet som något negativt
 - T.ex. inte: “typiskt att jag måste vara nykter idag.”
- En person måste inte ha en anledning till att vilja vara nykter. Istället för att utgå från att alkohol är normen och fråga varför någon väljer alkoholfritt, respektera allas val och lägg ingen vikt i det.
- Respektera serveringspersonalens mandat att säga till om alkoholkonsumtion och uppförande, detta gäller både gentemot dig själv och dina vänner. Serveringspersonal vill dig oftast väl och ser till att du inte kommer till skada.
 - T.ex.: Bemöt personal som barstoppar dig med ett tack för att de tar hand om dig.
 - T.ex.: Om din kompis är för berusad, se till att upprätthålla barstoppningen för den personens skull istället för att förse den med mer dryck.

Personliga gränser

Vi på sektionen träffas ofta på sociala evenemang, sådana evenemang är viktiga för att knyta nya relationer, slappna av med goda vänner och tänka på annat än studierna. Alldeles för ofta förstörs någons känsla för trygghet, känsla av gemenskap och tillhörighet till sektionen genom att en annan har misslyckats i att respektera dennes personliga gränser.

- Tänk på att alla har olika förutsättningar och även personliga gränser. Vad som känns okej för dig stämmer inte nödvändigtvis för andra. Kontakt och relationer upprättas med omsorg och genom ömsesidig respekt.
- Kommunicera hellre för mycket än för lite för att säkerställa att romantiska avancemang känns bra.
- Tänk på att alla har olika bakgrunder, upplevelser och identiteter, därför kan vissa ämnen vara mer laddade än andra. Exempel på ämnen som kan vara mer laddade än andra är:
 - sjukdom (tänk på att någon nära dig kan ha en närstående med just den sjukdomen som debatteras/talas/skämtas om),
 - utsatthet för brott (tänk på att någon i din närhet kan ha blivit /känner någon som har blivit / känna en större utsatthet för det brottet som debatteras/talas/skämtas om)
 - kön / könsidentitet och/ eller sexuell läggning
 - religion eller tro
 - etnisk bakgrund, kultur, utseende

Sektionslokal och fordon

Sektionslokalen och sektionsbilen är till för att gagna vår sektion och dess medlemmar för att bland annat skapa evenemang som bidrar till vår gemenskap. Nedan är några riktlinjer för hur man kan nyttja dem på bästa sätt.

- Sektionslokalen ska användas i ett inkluderande syfte
- Alla nämnder ska ha lika rätt att nyttja sektionslokal och bil
- Förutsättningar för att använda sektionsbil och sektionslokal är att de bokas i god tid och skall användas i sektionsfrämjande syfte, såsom i samband med event, både interna och sektionsöppna.
- Lämna lokal och fordon i gott skick till nästa användare, oavsett om du äter lunch, pluggar eller håller ett event.

Vi vill tacka dig som tog dig tiden att läsa det här dokumentet om sektionskultur och för att du anstränger dig för att skapa en bättre sektion för alla dess medlemmar. Vi ser fram emot att utveckla denna sektion med dig.

/Styrelsen 18/19 och 19/20, Geni 18/19 samt Skyddsombud 18/19