



Jämlikhetspolicy

Denna policy gäller Lunds Universitets Politiska och Ekonomiska Förening (LUPEF) styrelse, utskott samt övriga förtroendevalda. Policyn omfattar all verksamhet som anordnas av LUPEF samt representanter från LUPEF.

Policyn grundar sig i Diskrimineringsombudsmannen (DO) sju diskrimineringsgrunder; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning och ålder. I fortsättningen av texten är det dessa sju som åsyftas med diskrimineringsgrunder. Ifall definition av begreppen önskas hänvisas det till bilaga 1: Definitioner av LUPEF:s jämlikhetspolicy.

1.0. Allmänna Principer

All verksamhet som LUPEF bedriver ska genomsyras av en jämlikhetstanke och likabehandling. Alla LUPEF:s medlemmar ska känna sig trygga och behandlas med respekt. LUPEF ska vara en välkomnande förening där inga trakasserier, diskriminering, elitism eller annan kränkande särbehandling ska tillåtas.

LUPEF:s presidium bär det yttersta ansvaret för att jämlikhetspolicyn följs och kontaktpersonen i styrelsen kommer vara vice ordförande som har det verkställande ansvaret. Vid händelse av att den som har det verkställande ansvaret och/eller presidiet också är den som utsätter person för diskriminering träder revisorerna in i deras ställe.

2.0. Aktiviteter

Alla LUPEF:s medlemmar eller andra personer som omfattas av LUPEF:s verksamhet ska finnas i åtanke när verksamheten bedrivs. LUPEF ska sträva efter att alla aktiviteter ska vara tillgängliga för alla och inte utesluta någon. Om någon aktivitet inte anses lämplig ur en jämlikhetssynpunkt ska LUPEF arbeta aktivt för att detta inte ska ha en negativ eller uteslutande påverkan på deltagande.



3.0 Åtgärder

LUPEF:s presidium ansvarar för att:

- LUPEF:s jämlikhetspolicy finns tillgänglig för, och når ut till, alla som omfattas av den
- det ska vara lätt att lämna anmälan om jämlikhetspolicyn inte efterlevs
- i händelse av att LUPEF:s jämlikhetspolicy inte efterlevs ska utredning påbörjas inom två veckor av presidiet. Övriga delar av styrelsen inkluderas i beslutet om presidiet anser att det är nödvändigt.

4.0 Definitioner av LUPEF:s jämlikhetspolicy

Följande definitioner är baserade på Diskrimineringsombudsmannens (DO) hemsida (2016-09-19), samt Diskrimineringslagen 1 kap. 4 §.

5.0 Bilaga 1

Följande definitioner är baserade på Diskrimineringsombudsmannens (DO) hemsida (2014-11-21), samt Diskrimineringslagen 1 kap. 4 §. Uppmärksamma att tillägg och ändringar har gjorts efter vad som ansetts passande.

5.1 Kön

Diskriminering utifrån vilket kön man tillhör. Med kön menas man eller kvinna, samt personer som planerar att eller har ändrat sin könstillhörighet.

5.2 Könsidentitet eller uttryck

Innefattar individer som inte definierar sig som man eller kvinna eller som ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet syftar både till den egna mentalt upplevda könstillhörigheten samt den sociala könstillhörigheten. Omfattar individer som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck.

5.3 Etnisk tillhörighet

Begreppet syftar till individens nationella och etniska ursprung. Etnisk tillhörighet innebär det kulturmönster man anser sig tillhöra. Nationell tillhörighet innebär sitt nationella



ursprung. Alla individer har en eller flera etniska tillhörigheter och därmed kan alla bli utsatta för etnisk diskriminering.

5.4 Sexuell läggning

Man kan utsättas för diskriminering oavsett om man är homosexuell, heterosexuell, bisexuell, asexuell eller annat. Alla sexuella läggningar innefattas.

5.5 Ålder

Enligt lag menas med ålder uppnådd levnadslängd.

5.6 Religion eller annan trosuppfattning

Med religion menas religiösa åskådningar såsom kristendom och hinduism. Med annan trosuppfattning menas övertygelser såsom ateism och buddism.

5.7 Funktionsvariation

Med detta innefattas varaktiga fysiska, psykiska och begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. Det är något som en person har, inte som en person är. Med ett funktionshinder menas ett hinder som kan tänkas uppstå i vardagen för en med funktionsvariation, ex. om det ej finns hiss. Med funktionsvariation menas vad som i DO:s beskrivning kallas funktionsvariation.

5.8 Diskriminering

Direkt diskriminering innebär att en eller flera personer missgynnas mer än någon annan i en jämförbar situation. Den orättvisa behandlingen ska ha ett samband med de sju diskrimineringsgrunderna. Huruvida en händelse kan anses vara direkt diskriminering beror på situationen.

Indirekt diskriminering innebär att det finns en rutin eller regel som uppfattas som neutral men som missgynnar personer med visst kön, etnisk tillhörighet, viss könsidentitet eller uttryck, viss religion eller annan trosuppfattning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Regeln kan i sådant fall vara diskriminerande, trots att den tillämpas för alla, såvida regeln eller rutinen kan motiveras av berättigande mål och medel som kan anses lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.



Trakasserier är agerande som kränker någons värdighet. För att kränkandet ska omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha ett samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning och/eller ålder.

Sexuella trakasserier är agerande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Trakasserier av sexuell natur kan vara ovälkomna komplimanger, skämt, blickar, anspelningar, ovälkommen beröring och liknande.

Instruktioner att diskriminera innebär att någon beordrar eller ger instruktioner till en person som befinner sig i en beroendeställning att diskriminera någon annan. Instruktioner att diskriminera kan innefatta både direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.