



1. Dokumentets syfte

Denna policy gäller Lunds universitets Politiska och Ekonomiska Förening, fortsättningsvis även förkortat LUPEF, styrelse, utskott samt övriga förtroendevalda. Policyn syftar till att belysa och tydliggöra de grundläggande värden, målsättningar och ansvarsfördelning för LUPEF:s jämlikhets- och likabehandlingsarbete. Policyn grundar sig i Diskrimineringsombudsmannen (DO) sju diskrimineringsgrunder. Ifall definition av diskrimineringsgrunderna önskas hänvisas det till punkt 4: Diskrimineringsgrunder.

2. Värdegrund

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 och inkluderande förening där inga trakasserier, diskriminering, elitism eller annan kränkande särbehandling ska tillåtas.

3. Mål

- Föreningens aktiviteter bör genomsyras av ett jämlikhetstänk och LUPEF:s värdegrund.
- Föreningens förtroendevalda ska implementera LUPEF:s värdegrund i sitt arbete.
- Föreningen ska arbeta för att motverka diskriminering och kränkande behandling.
- Föreningen ska arbeta för att främja ett välkomnande, inkluderande och öppet klimat för alla LUPEF:s medlemmar.
- Föreningens interna aktiviteter bör organiseras så att inga deltagare känner sig kränkta eller orättvist behandlade.
- Föreningens aktiviteter bör annonseras på ett sätt som gör att alla känner sig välkomna att delta.
- Föreningens medlemmar ska veta vart de ska vända sig om de känner sig kränkta eller orättvist behandlade.
- Föreningen ska uppmärksamma eventuella brott mot värdegrunden och vidta åtgärder för att motverka diskriminering och kränkande behandlingar.

4. Diskrimineringsgrunder

Följande definitioner är baserade på Diskrimineringsombudsmannens (DO) hemsida, samt Diskrimineringslagen (2008:567) 1 kap. 4 §.¹ Uppmärksamma att tillägg och ändringar har gjorts efter vad som ansetts passande.

4.1. Kön

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

¹ <https://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/>, hämtad 2020-12-29



4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. Sexuell läggning

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

4.5. Ålder

Enligt lag menas med ålder uppnådd levnadslängd.

4.6. Religion eller annan trosuppfattning

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

4.7. Funktionsnedsättning

Med detta innefattas varaktiga fysiska, psykiska och intellektuella begränsningar av en människas funktionsförmåga. Det är något som en person har, inte som en person är. Med funktionsnedsättning menas vad som i DO:s beskrivning kallas funktionsnedsättning.

5. Diskriminering och trakasserier

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.

6. Definition av LUPEF:s verksamhet

LUPEF:s verksamhet inkluderar föreningens alla evenemang, förtroendevaldas arbete inom föreningen, utskottsmöten samt inofficiella evenemang som delats via LUPEF:s kanaler. Med LUPEF:s kanaler inkluderas LUPEF:s hemsida, LUPEF:s Facebook, LUPEF:s Instagram, utskottens facebookgrupper, utskottens messengerchattar, förtroendevaldas mailkorrespondens via mailadresser i LUPEF:s namn, samt projektgrupper gällande föreningens verksamhet.

7. Riktlinjer för tillämpning av policyn

Policyn ska gälla all verksamhet i LUPEF:s namn, se föregående punkt, 6. Policyn gäller även vid evenemang utanför föreningens verksamhet om en händelsen kan komma att påverka verksamheten. Exempel på sådana evenemang är tackfester inom novischgrupper och interna utskottsaktiviteter.

Ett dokument av denna typ kan vid alla situationer inte vara heltäckande, om en sådan situation som ej tydligt innefattas i policyn uppstår är det upp till föreningens styrelse att med den grund som finns i detta dokument bedöma situationen och konsekvenserna som kan följa.

8. Anmälan

En anmälan ska innehålla orden ”jag vill anmäla”, om det är otydligt huruvida det är en anmälan eller ej ska ansvarig styrelsemedlem fråga personen om klagomålet är en anmälan, eller om denne önskar att göra en anmälan. Oavsett om information önskas att betraktas som en anmälan eller ej finns fortfarande utredningsskyldighet, se nästa punkt. En anmälan kan inkomma till styrelsemedlem eller anonymt via föreningens tipslåda som finns på LUPEF:s hemsida.

9. Utredningsskyldighet



Vid överträdelse mot jämlikhetspolicy inom föreningens verksamhet och detta anmäls har presidiet utredningsskyldighet. Överträdelser mot policys som uppstår utanför verksamheten, men som kan komma att fortsätta inom verksamheten, exempelvis genom att påverka medlemmars trygghet negativt är även inkluderat i utredningsskyldigheten. Om anmälan görs anonymt finns fortfarande utredningsskyldighet i den mån som är möjlig. Vid bristande underlag för utredning åligger det att utreda hur föreningen kan arbeta för att förebygga att liknande fall uppstår.

10. Åtgärder för överträdelser mot jämlikhetspolicy

10.1. Åtgärder för medlemmar

Varning

- o Medlem kallas till ett möte med presidiet, och vid behov inkluderas annan styrelsemedlem, där den informeras om att denne brutit mot föreningens jämlikhetspolicy och har tilldelats en varning, samt att ett upprepande kan leda till avstängning eller uteslutning.
- o En medlem kan erhålla två varningar innan det automatiskt leder till en tidsbestämd avstängning.

Tidsbestämd avstängning

- o Medlem stängs av från delar av verksamheten som sociala evenemang, utskottsarbete eller hela verksamheten. Beslutet om en medlem stängs av från delar av föreningens verksamhet och/eller hela föreningens verksamhet beslutas av styrelsen. Avstängning ska på förhand tidsbestämmas av styrelsen.

10.2. Åtgärder för förtroendevalda medlemmar

Förtroendevalda medlemmar innefattar valberedningen och ämbetsposter. Andra medlemmar i föreningen som går under åtgärder för förtroendevalda medlemmar är barmarskalkar och projektgrupper inom samtliga utskott.

Varning

- o Förtroendevald medlem kallas till möte med presidiet, och vid behov annan styrelsemedlem, där den informeras om att den brutit mot föreningens jämlikhetspolicy och har tilldelats en varning, samt att ett upprepande kan leda till att denne måste lämna sitt uppdrag, avstängning eller uteslutning ur föreningen.

Fråntagande av uppdrag

- o Förtroendevald medlem stängs av från sitt uppdrag. Beslut om förtroendevald medlem stängs av från sitt uppdrag fattas av styrelsen. Avstängning från uppdrag kan gälla även om förtroendevald medlem inte tilldelats en varning innan, beroende på hur omfattande överträdelserna av jämlikhetspolicy är.

Tidsbestämd avstängning



- o Förtroendevald stängs av från delar av verksamheten, som utskottsarbete och/eller sociala evenemang eller hela verksamheten. Avstängning innefattar även att denne avsätts från sitt uppdrag. Beslutet om en förtroendevald medlem stängs av från föreningens evenemang och/eller hela föreningens evenemang beslutas av styrelsen. Tidsbestämmelse för avstängning ska på förhand beslutas av styrelsen.

10.3. Åtgärder för styrelsemedlemmar

Varning

- o Styrelsemedlem kallas till möte med presidiet, och vid behov övriga styrelsemedlemmar, där denne informeras om att den brutit mot föreningens jämlikhetspolicy och att upprepande kommer leda till att denne måste lämna sitt uppdrag, avstängning eller uteslutning ur föreningen. Vid händelse av att en styrelsemedlem utsätter en medlem för diskriminering träder revisorer in och ger förslag på åtgärd. Styrelsen har det verkställande ansvaret för vald åtgärd.

Fråntagande av uppdrag

- o Styrelsemedlem stängs av från sitt uppdrag. Vid händelse av att en styrelsemedlem utsätter en medlem för diskriminering träder revisorer in och ger förslag på åtgärd. Styrelsen har det verkställande ansvaret för vald åtgärd. Avstängning från uppdrag kan gälla även om styrelsemedlem inte tilldelats en varning innan, beroende på hur omfattande överträdelsen av jämlikhetspolicyen är.

Tidsbestämd avstängning

- o Styrelsemedlem stängs av från delar av verksamheten, som utskottsarbete och/eller sociala evenemang eller hela verksamheten. Vid händelse av att en styrelsemedlem utsätter en medlem för diskriminering träder revisorer in och ger förslag på åtgärd. Styrelsen har det verkställande ansvaret för beslut om vald åtgärd. Tidsbestämmelsen för avstängning ska på förhand beslutas av styrelse. Tidsbestämd avstängning innebär även att styrelsemedlemmen avsätts från sitt uppdrag.
- o Vid händelse av att en medlem av presidiet utsätter en medlem för diskriminering träder revisorer in och ger förslag på åtgärd. Styrelsen har det verkställande ansvaret för beslut om vald åtgärd.

10.4 Åtgärder för presidiet

Varning

- o Medlem av presidiet kallas till möte med revisorerna och vid behov övriga delar av styrelsen, där den informeras om att den brutit mot föreningens jämlikhetspolicy och ett upprepande kommer leda till att denne måste lämna sitt uppdrag, avstängning eller uteslutning. Vid händelse av att en medlem av presidiet utsätter en annan medlem för diskriminering träder revisorer in i deras ställe, startar en utredning och ger förslag på åtgärd. Styrelsen har det verkställande ansvaret för beslut om vald åtgärd.

Fråntagande av uppdrag



- o Medlem av presidiet fråntas sitt uppdrag. Vid händelse av att en medlem av presidiet utsätter en annan medlem för diskriminering träder revisorer in i deras ställe, startar en utredning och ger förslag på åtgärd. Styrelsen har det verkställande ansvaret för beslut om vald åtgärd. Beslut om medlem av presidiet stängs av från sitt uppdrag fattas av styrelsen efter förslag från revisorer. Avstängning från uppdrag kan gälla även om medlem av presidiet inte tilldelats en varning innan, beroende på hur omfattande överträdelsen av jämlikhetspolicyn är.

Tidsbestämd avstängning

- o Medlem av presidiet stängs av från delar av verksamheten, som utskottsarbete och/eller sociala evenemang eller hela verksamheten. Vid händelse av att en medlem av presidiet utsätter en annan medlem för diskriminering träder revisorer in i deras ställe, startar en utredning och ger förslag på tidsbestämd avstängning från föreningens evenemang och/eller hela föreningens verksamhet. Styrelsen har det verkställande ansvaret för beslut om vald åtgärd. Tidsbestämmelser för avstängning ska på förhand beslutas av styrelse. Tidsbestämd avstängning innebär även att medlem av presidiet avsätts från sitt uppdrag.

11. Förebyggande arbete och uppföljning

Det förebyggande arbetet innebär att föreningens alla förtroendevalda ska ta del av jämlikhetspolicyn vid tillträde av post. Föreningen ska eftersträva att hålla utbildande föreläsningar för medlemmar och interna utbildningar för förtroendevalda samt göra regelbundna utskick av en jämlikhetsenkät.

12. Det åligger styrelsen att årligen revidera jämlikhetspolicyn.

Författad av:

Linnea Gunne 2020-2021

Mimmi Shen 2020-2021

Emilia Zettergren 2020-2021

Hannah Wikforss-Green 2020-2021