

1. Dokumentets syfte

Denna policy gäller Lunds universitets politiska och ekonomiska förenings (Lupef) förtroendevalda och medlemmar. Policyn syftar till att belysa och tydliggöra grundläggande värden, målsättningar och ansvarsfördelning för Lupefs jämlikhets- och likabehandlingsarbete. Policyn grundar sig på Diskrimineringsombudsmannens (DO) sju diskrimineringsgrunder, som definieras närmare i avsnitt 4. Lupef har en förtroendevald jämlikhetsansvarig vars uppgift är att främja jämlikhets- och likabehandlingsarbetet samt fylla en granskande funktion i föreningen.

2. Värdegrund

All verksamhet som Lupef bedriver ska genomsyras av ett jämlikhets- och likabehandlingsarbete. Alla Lupefs medlemmar ska känna sig trygga och behandlas med respekt. Lupef ska vara en välkommande och inkluderade förening där inga trakasserier, diskriminering, elitism eller annan kränkande särbehandling ska tillåtas. Jämlikhetsarbetet ska främjas och eftersträvas i alla aspekter av verksamheten.

3. Mål

- Föreningens aktiviteter ska genomsyras av ett jämlikhets- och likabehandlingsarbete samt Lupefs värdegrund.
- Föreningens förtroendevalda ska beakta Lupefs värdegrund och jämlikhetspolicy i sitt arbete.
- Föreningen ska arbeta för att motverka diskriminering och kränkande behandling.
- Föreningen ska arbeta för att främja ett välkommande, inkluderande och öppet klimat för alla Lupefs medlemmar.
- Föreningens interna aktiviteter ska organiseras så att inga deltagare känner sig kränkta, orättvist behandlade eller exkluderade.
- Föreningens aktiviteter ska annonseras på ett sätt som gör att alla känner sig välkomna för att delta.
- Föreningens medlemmar ska veta vart de kan vända sig om de känner sig kränkta eller orättvist behandlade.
- Föreningen ska uppmärksamma eventuella överträdelser mot värdegrunden och jämlikhetspolicyn, samt vidta åtgärder för att motverka diskriminering och kränkande behandling.

4. Diskrimineringsgrunder

Följande definitioner av diskrimineringsgrunder utgår ifrån Diskrimineringsombudsmannens (DO) hemsida,¹ samt 1 kap. 5 § diskrimineringslagen (2008:567). 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.

4.2. Könsidentitet eller uttryck

Begreppet syftar till både den mentalt upplevda könstillhörigheten samt den sociala könstillhörigheten. Omfattar individer som inte inkluderas i samhällets normativa uppfattning om könsidentitet och könsuttryck, samt individer som inte definierar sig som man eller kvinna eller som ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

4.3. Etnisk tillhörighet

Begreppet syftar till individens nationella och/eller 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

Begreppet syftar till att man utsätts för diskriminering baserat på sin sexuella läggning. Alla sexuella läggningar innefattas.

4.5. Ålder

Enligt lag menas med ålder uppnådd levnadslängd.

4.6. Religion eller annan trosuppfattning

Begreppet syftar till att man utsätts för diskriminering baserat på sin trosuppfattning eller avsaknad av sådan.

4.7. Funktionsvariation

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 funktionsvariation menas vad som i DO:s beskrivning kallas funktionsnedsättning.

¹ Diskrimineringsombudsmannen (2022). "[Diskrimineringsgrunder](#)". Senast uppdaterad 23 augusti 2022. Hämtad 9 december 2022.

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 en 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 inte 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 eller 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 Lupefs verksamhet

Lupefs verksamhet inkluderar föreningens evenemang, förtroendevaldas arbete inom föreningen, utskottsmöten, projektgruppsmöten samt inofficiella evenemang som delats via Lupefs kanaler. Med Lupefs kanaler inkluderas Lupefs hemsida, Facebook, Instagram, utskottens Facebook-grupper och Messenger-chattar, samt förtroendevaldas korrespondens via Lupef-mailadresser, Messenger och Slack, eller liknande.

7. Riktlinjer för tillämpning av policyn

Policyn ska gälla all verksamhet i Lupefs namn, se föregående avsnitt, 6. Policyn gäller även vid evenemang utanför föreningens verksamhet om en händelse kan komma till att påverka verksamheten. Exempel på sådana evenemang är tackfester inom novischgrupper och interna utskottsaktiviteter. Förtroendevalda anses representera föreningen. Därför kan situationer som uppstår utanför föreningens verksamhet, men rör förtroendevalda, komma att omfattas av denna policy.

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

Lupef har en förtroendevald jämlikhetsansvarig vars uppgift är att främja jämlikhets- och likabehandlingsarbetet samt fylla en granskande funktion i föreningen.

8. Anmälan

Mottager styrelsemedlem, jämlikhetsansvarig eller annan förtroendevald medlem information som kan bedömas bryta mot jämlikhetspolicyn och rör en medlem i föreningen, kan detta betraktas som en anmälan. Personen som mottager informationen betraktas att ha en skyldighet att rapportera detta till jämlikhetsansvarig, presidiet och/eller den som har utredningsskyldighet, se avsnitt 9. En anmälan kan inkomma till styrelsemedlem, anonymt via anmälningsformuläret på Lupefs hemsida eller annan form av kommunikation.

8.1. Anmälan vid novischperiod

Situationer som anses bryta mot Lupefs jämlikhetspolicy och som rör novischperioden ska rapporteras till novischansvarig och/eller jämlikhetsansvarig. Det åligger även faddrar att rapportera incidenter till novischansvarig och/eller jämlikhetsansvarig. De som har en skyldighet att utreda incidenten förtydligas i avsnitt 9. Om en anmälan rapporteras endast till novischansvarig har denna en skyldighet att meddela jämlikhetsansvarig. För den som rapporterar ska denna skyldighet tydligt framgå, och vara införstådd i att ärendet kan tas vidare och utredas.

Anmälan vid novischperiod kan vara innan, under och efter perioden, och rör samtliga deltagare av perioden. Med samtliga deltagare av perioden menas novischer, faddrar, styrelsen, förtroendevalda eller annan del av Lupefs verksamhet.

9. Utredningsskyldighet

Vid överträdelse av jämlikhetspolicy inom föreningens verksamhet och detta anmäls har presidiet och jämlikhetsansvarig utredningsskyldighet. Vid överträdelse av jämlikhetspolicy inom föreningsverksamhet som görs av en styrelsemedlem eller presidiemedlem har revisor och jämlikhetsansvarig utredningsskyldighet. Överträdelser mot jämlikhetspolicyn som uppstår utanför verksamheten, men som kan komma att fortsätta inom verksamheten, exempelvis genom att påverka medlemmarnas trygghet negativt är även inkluderat i utredningsskyldighet.

10. Åtgärder för överträdelser mot jämlikhetspolicyn

Åtgärder för överträdelser mot jämlikhetspolicyn beror på graden av allvar i den uppstådda situationen.

10.1 Åtgärder för medlemmar

Varning

- Medlem kallas till ett möte med presidiet och jämlikhetsansvarig, och vid behov inkluderas annan styrelsemedlem, där den informeras om att denne brutit mot föreningens jämlikhetspolicy och har tilldelats en varning, samt att ett upprepanande kan leda till tidsbestämd avstängning eller uteslutning.
- En medlem erhåller en varning förutsatt att det är en lämplig åtgärd, utifrån situationen som har uppstått. Den bedömningen görs av den del av verksamheten som har utredningsskyldighet, det vill säga presidiet och jämlikhetsansvarig.
- En medlem som erhåller två varningar får automatiskt en tidsbestämd avstängning.

Tidsbestämd avstängning

- Medlem kallas till ett möte med presidiet och jämlikhetsansvarig, och vid behov inkluderas annan styrelsemedlem, där den informeras om att denne brutit mot föreningens jämlikhetspolicy och kommer stängas av från delar av verksamheten som sociala evenemang, utskottsarbete eller hela verksamheten. Beslutet om att en medlem stängs av från delar av föreningens verksamhet eller hela verksamheten beslutas av styrelsen. Avstängning ska på förhand tidsbestämmas av styrelsen.
- En medlem erhåller en direkt tidsbestämd avstängning då situationen har bedömts vara allvarlig nog för en sådan åtgärd. Det krävs alltså *inte* två varningar för en direkt tidsbestämd avstängning. Bedömningen görs av den del av verksamheten som har utredningsskyldighet, det vill säga presidiet och jämlikhetsansvarig.

10.2. Åtgärder för förtroendevalda medlemmar

Förtroendevalda medlemmar innefattar valberedningen, revisorer och ämbetsposter. Andra medlemmar i föreningen som går under åtgärder för förtroendevalda medlemmar är

balmarskalkar, revisorer och projektgrupper inom samtliga utskott som aktivt väljs in på styrelsemöten eller föreningsmöten.

Varning

- Förtroendevald medlem kallas till ett möte med presidiet och jämlikhetsansvarig, 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 att denne måste lämna sitt uppdrag, tidsbestämd avstängning eller uteslutning.
- En förtroendevald medlem erhåller en varning förutsatt att det är en lämplig åtgärd, utifrån situationen som har uppstått. Den bedömningen görs av den del av verksamheten som har utredningsskyldighet, det vill säga presidiet och jämlikhetsansvarig.
- En förtroendevald medlem som erhåller två varningar får automatiskt en tidsbestämd avstängning.

Fråntagande av uppdrag

- Förtroendevald medlem kallas till ett möte med presidiet och jämlikhetsansvarig, och vid behov inkluderas annan styrelsemedlem, där den informeras om att denne brutit mot föreningens jämlikhetspolicy och kommer stängas 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 överträdelsen av jämlikhetspolicy är.

Tidsbestämd avstängning

- Förtroendevald medlem kallas till ett möte med presidiet och jämlikhetsansvarig, och vid behov inkluderas annan styrelsemedlem, där den informeras om att denne brutit mot föreningens jämlikhetspolicy och kommer stängas av från delar av verksamheten som sociala evenemang, utskottsarbete eller hela verksamheten. Beslutet om att en förtroendevald medlem stängs av från delar av föreningens verksamhet eller hela verksamheten beslutas av styrelsen. Avstängning ska på förhand tidsbestämmas av styrelsen.
- En förtroendevald medlem erhåller en direkt avstängning då situationen har bedömts vara allvarlig nog för en sådan åtgärd. Det krävs alltså *inte* två varningar för en direkt avstängning. Bedömningen görs av den del av verksamheten som har utredningsskyldighet, det vill säga presidiet och jämlikhetsansvarig.

10.3. Åtgärder för styrelsemedlemmar

Varning

- Styrelsemedlem kallas till ett möte med presidiet, jämlikhetsansvarig och revisor, 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 att denne måste lämna sitt uppdrag, tidsbestämd avstängning eller uteslutning ur föreningen. Vid händelse av att en styrelsemedlem bryter mot jämlikhetspolicyn träder revisorer och jämlikhetsansvarig in och ger förslag på åtgärd. Styrelsen har det verkställande ansvaret för beslut om vald åtgärd.
- En styrelsemedlem erhåller en varning förutsatt att det är en lämplig åtgärd, utifrån situationen som har uppstått. Den bedömningen görs av den del av verksamheten som har utredningsskyldighet, det vill säga presidiet, jämlikhetsansvarig och revisor.
- En styrelsemedlem som erhåller två varningar får automatiskt en tidsbestämd avstängning.

Fråntagande av uppdrag

- Styrelsemedlem kallas till ett möte med presidiet, jämlikhetsansvarig och revisor, och vid behov inkluderas annan styrelsemedlem, där den informeras om att denne brutit mot föreningens jämlikhetspolicy och kommer stängas av från sitt uppdrag. Vid händelse av att en styrelsemedlem bryter mot jämlikhetspolicyn träder revisorer och jämlikhetsansvarig in och ger förslag på åtgärd. Styrelsen har det verkställande ansvaret för beslut om vald åtgärd. Avstängning från uppdrag kan gälla även om förtroendevald medlem inte tilldelats en varning innan, beroende på hur omfattande överträdelsen av jämlikhetspolicyn är.

Tidsbestämd avstängning

- Styrelsemedlem kallas till ett möte med presidiet, jämlikhetsansvarig och revisor, och vid behov inkluderas annan styrelsemedlem, där den informeras om att denne brutit mot föreningens jämlikhetspolicy och kommer stängas av från delar av verksamheten, som utskottsarbete och/eller sociala evenemang eller hela verksamheten. Vid händelse av att en styrelsemedlem bryter mot jämlikhetspolicyn träder revisorer och jämlikhetsansvarig in och ger förslag på åtgärd. Styrelsen har det verkställande ansvaret för beslut om vald åtgärd. Tidsbestämmelsen för avstängning ska på förhand beslutas av styrelsen. Tidsbestämd avstängning innebär även att styrelsemedlemmen avsätts från sitt uppdrag.

10.4. Åtgärder för presidiet

Varning

- Presidiemedlem kallas till ett möte med revisorer och jämlikhetsansvarig, 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 att denne måste lämna sitt uppdrag, tidsbestämd avstängning eller uteslutning ur föreningen.

Vid händelse av att en medlem i presidiet bryter mot jämlikhetspolicyn träder revisorer in i deras ställe tillsammans med jämlikhetsansvarig, startar utredning och ger förslag på åtgärd. Styrelsen har det verkställande ansvaret för beslut om vald åtgärd.

Fråntagande av uppdrag

- Presidiemedlem kallas till ett möte med revisorer och jämlikhetsansvarig, och vid behov inkluderas annan styrelsemedlem, där den informeras om att denne brutit mot föreningens jämlikhetspolicy och kommer fråntas sitt uppdrag. Vid händelse av att en medlem i presidiet bryter mot jämlikhetspolicyn träder revisorer tillsammans med jämlikhetsansvarig 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 och jämlikhetsansvarig. 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

- Presidiemedlem kallas till ett möte med revisorer och jämlikhetsansvarig, och vid behov inkluderas annan styrelsemedlem, där den informeras om att denne brutit mot föreningens jämlikhetspolicy och kommer stängas av från delar av verksamheten, som utskottsarbete och/eller sociala evenemang eller hela verksamheten. Vid händelse av att en medlem i presidiet bryter mot jämlikhetspolicyn träder revisorer tillsammans med jämlikhetsansvarig in i deras ställe, startar en utredning och ger förslag på tidsbestämd avstängning från föreningens evenemang eller hela föreningens verksamhet. Styrelsen har det verkställande ansvaret för beslut om vald åtgärd. Tidsbestämmelser för avstängning ska på förhand beslutas av styrelsen. Tidsbestämd avstängning innebär även att medlem av presidiet avsätts från sitt uppdrag.

10.5. Åtgärder för jämlikhetsansvarig

Jämlikhetsansvarig kallas till möte med presidiet, och vid behov övriga styrelsemedlemmar, där denne informeras om att den brutit mot föreningens jämlikhetspolicy. Vid händelse av att jämlikhetsansvarig bryter mot jämlikhetspolicyn träder presidiet in, startar en utredning och ger förslag på åtgärder. Styrelsen har det verkställande ansvaret för beslut om vald åtgärd. Åtgärden blir per automatik fråntagande av uppdrag men kan även förlängas till tidsbestämd avstängning. Detta bestäms utifrån avsnitt 10.1. "Tidsbestämd avstängning".

10.6 Åtgärder om utredningsskyldig blir utsatt för brott mot jämlikhetspolicy

Vid händelse av att utredningsskyldig blir utsatt för annan medlems brott mot jämlikhetspolicy frångår denna sin utredningsskyldighet, och utesluts från utredningsprocessen.

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, i syfte att utvärdera och granska Lupefs jämlikhetsarbete.

12. Revidering

Det åligger styrelsen och jämlikhetsansvarig att årligen uppdatera och revidera jämlikhetspolicyn.

Denna jämlikhetspolicy har genomgått en omfattande revidering i mars 2023 av Thea Erlandsson, Cora Fromm, Elin Hallin, Adrian Holm och Tova Mejåre Berntsson.