

Jämlikhetspolicy

1. Dokumentets syfte	2
2. värdegrund	2
3. Mål	2
4. Diskriminering och trakasserier	3
4.1 Diskriminering	3
4.2 Trakasserier	3
5. Definition av Lupefs verksamhet	4
6. Riktlinjer för tillämpning av policyn	4
7. Anmälan	4
7.1 Generell anmälan	5
7.2 Anmälan vid novischperiod	5
7.3 Anmälan under sittningar - otrygghetsanmälan	6
8. Utredningsskyldighet	6
8.1 Vid anmälan mot medlem & förtroendevald medlem	6
8.2 Vid anmälan mot styrelsemedlem & presidiemedlem	6
8.3 Vid anmälan mot jämlikhetsansvarig	6
8.4 Förfarande om utredningsskyldig blivit utsatt	7
9. Utredningsprocess	7
10. Möjlighet till anonymitet	7
11. Åtgärder för överträdelser mot jämlikhetspolicyn	8
11.1 Möjliga åtgärder	8
11.2 Specifika åtgärder för förtroendevalda medlemmar	9
11.3 Specifika åtgärder för styrelsemedlemmar, presidiemedlemmar & jämlikhetsansvarig	10
12. Förebyggande arbete och uppföljning	10
13. Dokumentering	10
14. Revidering	10

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 (DOs) sju diskrimineringsgrunder. Lupef har en förtroendevald jämlikhetsansvarig och en förtroendevald jämlikhetskoordinator vars uppgift är att främja jämlikhets- och likabehandlingsarbete. Jämlikhetsansvarig ska utöver det 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 inkluderande 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 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 jämlikhetspolicy, samt vidta åtgärder för att motverka diskriminering och kränkande behandling.

4. Diskriminering och trakasserier

4.1 Diskriminering

Diskriminering innebär att en person blivit missgynnad eller kränkt. Diskriminering baseras på en av följande diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning och/eller ålder.

Diskriminering innefattar också *instruktioner att diskriminera* vilket innebär att någon beordrar, uppmanar 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.

4.2 Trakasserier

Trakasserier är agerande som kränker någons värdighet genom en verbal eller icke-verbal handling som är oönskad. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat och vad som är kränkande. Trakasserier baseras på en av följande diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning och/eller ålder.

Sexuella trakasserier är kränkande behandling av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det är den som är utsatt för sexuella trakasserier som avgör vad som är oönskat och vad som är kränkande. Trakasserier av sexuell natur kan vara ovälkomna komplimanger, skämt, blickar, anspelningar, ovälkommen beröring eller liknande.

5. Definition av Lupefs verksamhet

Lupefs verksamhet inkluderar föreningens evenemang, förtroendevaldas arbete inom föreningen, utskottsmöten, projektgruppsmöten samt inofficiella evenemang som delats via Lupefs kanaler samt annan verksamhet bedriven av Lupef. 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.

6. Riktlinjer för tillämpning av policyn

Policyn ska gälla all verksamhet bedriven av Lupef, se föregående avsnitt, 5. Detta innebär att alla medlemmar kan omfattas av policyn. Samtidigt kan förtroendevalda¹ och faddrar anses representera föreningen och kan beläggas med större ansvar att se till att policyn efterföljs.

Ett dokument av denna typ kan vid alla situationer inte vara heltäckande. Om en sådan situation uppkommer som ej tydligt innefattas i policyn är det upp till de med utredningsskyldighet att med de riktlinjer som finns i detta dokument bedöma situationen och konsekvenserna som kan följa.

7. Anmälan

Mottager styrelsemedlem, jämlikhetsansvarig eller annan förtroendevald medlem information som kan bedömas bryta mot jämlikhetspolicyn, rör en medlem i föreningen och har skett i Lupefs verksamhet, kan detta betraktas som en anmälan. Om det kan betraktas som en anmälan har personen som

¹ Med förtroendevalda medlemmar menas valberedningen, revisorer och ämbetsposter. Förtroendevalda medlemmar innefattar även balmarskalkar, revisorer och medlemmar i projektgrupper inom samtliga utskott som aktivt väljs in på styrelsemöten eller föreningsmöten.

mottager informationen en skyldighet att rapportera vidare till jämlikhetsansvarig, presidiet och/eller den som har utredningsskyldighet, se avsnitt 8, som därefter tar ärendet vidare.

7.1 Generell anmälan

En anmälan kan inkomma genom direkt personlig kommunikation till jämlikhetsansvarig, eller till en styrelsemedlem som vidarebefordrar ärendet till person med utredningsskyldighet. Detta kan göras digitalt via det anonyma anmälningsformuläret på Lupefs hemsida eller genom annat kommunikationssätt. Om anmälan inkommer när personen som anmäler befinner sig i ett berusat tillstånd, uppmanas personen som anmäler att kontakta jämlikhetsansvarig i nyktert tillstånd för att bekräfta sin anmälan, alternativt be om att bli kontaktad innan en utredning kan påbörjas.

7.2 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. Om en anmälan rapporteras endast till novischansvarig har denna en skyldighet att meddela jämlikhetsansvarig. För den som rapporterar ska denna skyldighet tydligt framgå, och denne ska vara införstådd i att ärendet kan tas vidare och utredas. De som har en skyldighet att utreda incidenten förtydligas i avsnitt 8.

Anmälan i samband med novischperiod kan ske innan, under och/eller efter perioden, och kan röra samtliga deltagare av perioden. Med samtliga deltagare av perioden menas novischer, faddrar, styrelsen, förtroendevalda eller annan del av Lupefs verksamhet.

7.3 Anmälan under sittningar - otrygghetsanmälan

Situationer som anses bryta mot Lupefs jämlikhetspolicy och som rör sittingsverksamhet kan under sittningens gång anmälas direkt till jämlikhetsansvarig, jämlikhetskoordinator och/eller annan trygghetsansvarig på sittningen. Anmälan kan också göras i efterhand i enlighet med det som står i punkt 7.1.

I början av varje sittning ska det tydliggöras vem som är ansvarig för tryggheten under sittningen. Denna person är endast trygghetsansvarig under sittningens gång samt vid exklusiva eftersläpp. Vid icke-exklusiva eftersläpp bör nationens trygghetsvärdar kontaktas i stället. Vid överträdelse av jämlikhetspolicy under sittningens gång kan möjliga åtgärder komma att tas till (se 11.1). Alla involverade parter ska få möjlighet till uppföljning om det som ärendet rör. Detta uppföljningsmoment förekommer vid ett senare tillfälle som initieras av jämlikhetsansvarig eller likvärdig.

8. Utredningsskyldighet

Nedan står specificerat vad som gäller vid anmälan mot olika föreningsaktiva. Gemensamt för alla är dock att om någon med utredningsskyldighet upplever att denne är jävig i en uppkommen anmälan, kan denne delegera utredningsansvaret till annan med utredningsskyldighet.

8.1 Vid anmälan mot medlem & förtroendevald medlem

Vid överträdelse av jämlikhetspolicy av medlem eller förtroendevald inom föreningens verksamhet har presidiet och jämlikhetsansvarig utredningsskyldighet när detta anmäls.

8.2 Vid anmälan mot styrelsemedlem & presidiemedlem

Vid överträdelse av jämlikhetspolicy av en styrelsemedlem eller presidiemedlem inom föreningens verksamhet har revisor och jämlikhetsansvarig utredningsskyldighet när detta anmäls.

8.3 Vid anmälan mot jämlikhetsansvarig

Vid överträdelse av jämlikhetspolicy av jämlikhetsansvarig inom föreningens verksamhet har revisor utredningsskyldighet när detta anmäls.

8.4 Förfarande om utredningsskyldig blivit utsatt

Vid händelse av att den som är utredningsskyldig blir utsatt för annan medlems brott mot jämlikhetspolicy fräntas denna sin utredningsskyldighet och utesluts från utredningsprocessen.

9. Utredningsprocess

Vid anmälan om överträdelse mot jämlikhetspolicy ska en utredning genomföras. Detta genom att alla berörda parter ska höras i den mån det är möjligt, av som flest två personer med utredningsskyldighet, om inget annat ses som lämpligt. Oavsett åtgärd har alla parter rätt till uppföljning om både åtgärd och fortsatt utredningsprocess, om detta kan ses vara skäligt med hänsyn till frågans natur. Oavsett åtgärd har alla parter rätt till insyn i den mån det är möjligt. Utredningsprocessen avslutas med att all relevant information sammanställs och tas i beaktning för att fatta beslut om åtgärd.

10. Möjlighet till anonymitet

Det finns för alla Lupefs medlemmar möjlighet att göra en anonym anmälan kring en situation. En helt anonym anmälan via anmälningsformuläret på Lupefs hemsida begränsar däremot möjligheten till en vidare utredningsprocess för den med utredningsansvar, och kan därför även begränsa åtgärdsalternativen i ärendet. För att anmälaren ska få berättigad tillgång till hjälp, uppföljning och utredning av situationen kan den som är utredningsansvarig behöva veta vem som skickat in anmälan. Denna information kan ansvarig behöva diskutera ytterligare med annan utredningsansvarig, men detta sker endast med den anonyma anmälarens samtycke.

I fall där utredningsprocessen kräver det kan anmälarens anonymitet behöva brytas gentemot den anmälde, detta sker endast med anmälarens samtycke.

11. Åtgärder för överträdelser mot jämlikhetspolicy

Åtgärder för överträdelser mot jämlikhetspolicy beror på graden av allvar i den uppstådda situationen. Detta baseras på i vilken utsträckning händelsen påverkat både den enskilda personen/personerna som blivit utsatt/utsatta, men också i vilken utsträckning händelsen kan ses ha påverkat Lupefs verksamhet i stort. Bedömning av detta görs av de som har utredningsskyldighet i det enskilda fallet. Genomröstning av beslutet görs av styrelsen efter förslag från de med utredningsskyldighet. Om den anmälda eller anmälaren är en del av de med beslutsfattande rätt, exkluderas de från den delen av processen. Den anmälda eller anmälaren får inte heller efter processen ta del av information som enbart styrelse har tillgång till. Detta säkerställs genom att diskussioner mellan styrelsemedlemmar, valberedning och jämlikhetsansvarig inte protokollförs. Se nedan vad som gäller specifikt för medlemmar respektive förtroendevalda.

11.1 Möjliga åtgärder

Varning

Vid varning kontaktas medlemmen av jämlikhetsansvarig, samt eventuell annan med utredningsskyldighet, och informeras om att denne brutit mot föreningens jämlikhetspolicy och tilldelats en varning. Detta innebär att ytterligare överträdelser kan leda till tidsbestämd avstängning, andra åtgärder eller slutligen uteslutning. Beslutet om att utdela en varning tas av jämlikhetsansvarig. Två varningar leder automatiskt till tidsbestämd avstängning.

Fråntagande av alkoholrättigheter

Vid fråntagande av alkoholrättigheter kontaktas medlemmen av jämlikhetsansvarig samt eventuell annan med utredningsskyldighet, och informeras om att denne brutit mot föreningens jämlikhetspolicy och har fråntagits rättigheten att få tillgång till alkoholpaket på exempelvis sittningar under en specificerad tidsperiod. Det är om situationen som uppstått har ett starkt samband med den anmälda medlemmens alkoholkonsumtion under Lupefs evenemang, som denna åtgärd kan komma att bli aktuell.

Avvisning från sittning

Vid avvisning från sittning får medlemmen information om att denne fått anmälan mot sig om brott mot jämlikhetspolicy. Personen kan då direkt avvisas från sittningen av trygghetsansvarig om det är nödvändigt för att säkerställa övriga medlemmars trygghet under sittningen. Bedömningen av om åtgärden är nödvändig görs av trygghetsansvarig.

Tidsbestämd avstängning

Vid tidsbestämd avstängning kontaktas medlemmen av jämlikhetsansvarig samt eventuell annan person med utredningsskyldighet, och informeras om att denne brutit mot föreningens jämlikhetspolicy och därmed kommer stängas av från delar av verksamheten alternativt hela verksamheten. Beslutet om att en medlem stängs av från delar av föreningens verksamhet eller hela verksamheten tas av styrelsen. Innan beslut tas av styrelsen tidsbestäms avstängningen. Om situationen så kräver erhåller medlemmen omedelbart en tidsbestämd avstängning. Således krävs *inte* två varningar för en direkt tidsbestämd avstängning. Bedömningen görs av den del av verksamheten som har utredningsskyldighet.

11.2 Specifika åtgärder för förtroendevalda medlemmar

För förtroendevalda medlemmar kan alla möjliga åtgärder som anges i 11.1 bli aktuella. Det som skiljer medlemmar från förtroendevalda medlemmar är att det är styrelsen som tar det slutgiltiga beslutet om vilken åtgärd som är aktuell. Detta sker efter förslag av de med utredningsskyldighet.

Fråntagande av möjlighet att gå på tacksittning

Vid övertramp mot jämlikhetspolicy av förtroendevald kan personen fråntas möjligheten att gå på tacksittningen, som är en sittning avsedd för enbart förtroendevalda där de tackas för sitt arbete. Om överträdelsen anses allvarlig nog, och/eller om det finns en risk för upprepat beteende vid tacksittningen, erhåller personen/personerna med utredningsskyldighet möjligheten att frånta den anmäldes rätt att gå på tacksittningen.

Fråntagande av uppdrag

Förtroendevald medlem kallas till ett möte med person/personer med utredningsskyldighet 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.

11.3 Specifika åtgärder för styrelsemedlemmar, presidiemedlemmar & jämlikhetsansvarig

För styrelsemedlemmar, presidiemedlemmar och jämlikhetsansvarig gäller alla möjliga åtgärder specificerade i 11.1 och 11.2. Även i dessa fall är det styrelsen som innehar beslutanderätten. Vid anmälan mot presidiemedlem eller jämlikhetsansvarig tas beslut med hjälp av föreningens oberoende revisorer. Jämlikhetsansvarig blir vidare alltid tidsbegränsat avstängd från sitt uppdrag vid en anmälan och medan utredningen pågår. Vid bedömningen av åtgärd ska särskild vikt läggas vid att dessa personer inte bara är förtroendevalda utan också representerar föreningen, och därför i större utsträckning förväntas efterleva policyn.

12. 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.

13. Dokumentering

För att underlätta förtroendevaldas möjlighet att upprätthålla de åtgärder som enligt jämlikhetspolicyn beslutats, har jämlikhetsansvarig en möjlighet att dokumentera övertramp och anmälningar mot jämlikhetspolicyn. Denna dokumentering är endast tillgänglig för jämlikhetsansvarig som vid behov informerar berörda förtroendevalda om eventuella begränsningar för enskild medlem.

Dokumenteringen raderas efter maximalt två år efter inkommen anmälan.

14. Revidering

Det åligger styrelsen och jämlikhetsansvarig att årligen, eller oftare vid behov, uppdatera och revidera jämlikhetspolicyn.

Denna jämlikhetspolicy har genomgått en omfattande revidering från november 2023 till och med januari 2024 av:

Daniela Vásquez Astudillo - Jämlikhetsansvarig 2023/2024

Paulina Alzola - Ansvarig för sexmästeriet 2023/2024

Ellen Archer - Vice ordförande 2023/2024

Johan Blomberg - Sekreterare 2023/2024

Vanja Hörnfeldt - Novischansvarig 2023/2024

Tage Harby Samuelsson - Ansvarig för samhällspolitiska utskottet 2023/2024