Jämlikhetspolicy

1§ Dokumentets syfte **1**
2§ Värdegrund **1**
3§ Mål **1**
4§ Diskriminering och trakasserier **2**
4.1§ Diskriminering 2
4.2§ Trakasserier 2
5§ Definition av Lupefs verksamhet **3**
6§ Riktlinjer för tillämpning av policyn **3**
7§ Anmälan **3**
7.1§ Generell anmälan 3
7.2§ Anmälan vid novischperiod 4
7.3§ Anmälan under sittningar - otrygghetsanmälan 4
8§ Utredningsskyldighet **5**
8.1§ Vid anmälan mot medlem & ämbetsposter 5
8.2§ Vid anmälan mot styrelsemedlem & presidiemedlem 5
8.3§ Vid anmälan mot jämlikhetsansvarig & valberedning 5
8.4§ Vid anmälan mot revisor 5
8.5§ Förfarande om utredningsskyldig blivit utsatt 6
9§ Utredningsprocess **6**
9.1§ Tidsram för utredningar 6
10§ Möjlighet till anonymitet **6**
11§ Åtgärder för överträdelser mot jämlikhetspolicyn **7**
11.1§ Möjliga åtgärder 7
11.2§ Specifika åtgärder för ämbetsposter och balmarskalker 8
11.3§ Specifika åtgärder för styrelsemedlemmar, presidiemedlemmar, valberedning & jämlikhetsansvariga 9
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 (DO:s) sju diskrimineringsgrunder vilka är följande: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning och/eller ålder. Lupef har två förtroendevalda jämlikhetsansvariga vars uppgift är att främja jämlikhets-och likabehandlingsarbete. Jämlikhetsansvariga 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 välkomnande 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 välkomnande, 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 jämlikhetspolicyn, 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 grundas i DO:s sju diskrimineringsgrunder, vilka beskrivs i 1§. 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 grundas i Diskrimineringsombudsmannens DO:s sju diskrimineringsgrunder, vilka beskrivs i 1§. 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, TikTok, YouTube, LinkedIn, utskottens Facebook-grupper och Messenger-chattar, samt förtroendevaldas korrespondens via Lupef-mailadresser, Messenger och Discord, 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 förtroendevalda, faddrar och fixerister anses representera föreningen och kan beläggas med större ansvar att se till att policyn efterföljs.

[1] Med förtroendevalda medlemmar menas styrelsen, presidiet, jämlikhetsansvariga, valberedningen, revisorer, ämbetsposter samt balmarsalker.

7§ Anmälan

Mottager styrelsemedlem, jämlikhetsansvariga eller annan förtroendevald medlem information som bedöms bryta mot jämlikhetspolicyn och dessutom fyller kriterierna att det (1) rör en medlem i föreningen och/eller (2) har skett i Lupefs verksamhet, kan detta betraktas som en anmälan. Detta gäller emellertid enbart om anmälaren samtycker till att ärendet tas vidare och är väl informerad om dess innebörd i enlighet med denna policy. Om det kan betraktas som en anmälan har personen som mottagit informationen en skyldighet att rapportera vidare till jämlikhetsansvariga, presidiet och/eller den som har utredningsskyldighet, vilket vidareutvecklas i 8§, som därefter tar ärendet vidare.

7.1§ Generell anmälan

En anmälan kan inkomma genom direkt personlig kommunikation med jämlikhetsansvariga, eller till en styrelsemedlem som vidarebefordrar ärendet till en 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 jämlikhetsansvariga 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 jämlikhetsansvariga. Det åligger även faddrar att rapportera incidenter till novischansvarig och/eller jämlikhetsansvariga. Om en anmälan rapporteras endast till novischansvarig har denna en skyldighet att meddela jämlikhetsansvariga. 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 ärenden förtydligas i 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, fixeri, styrelsen, förtroendevalda eller annan del av Lupefs verksamhet.

Om en individ som fortfarande omfattas av novischpolicyn begår en överträdelse som strider mot både novischpolicyn och jämlikhetspolicyn, men där överträdelsen i huvudsak är av den karaktär som behandlas i jämlikhetspolicyn, ska novischansvarig och jämlikhetsansvariga samverka i hanteringen av ärendet.

Vid händelse att jämlikhetsansvariga kontaktas om en överträdelse av enbart novischpolicyn, har jämlikhetsansvariga rätt att vidarebefordra informationen till novischansvarig.

7.3§ Anmälan under sittningar - otrygghetsanmälan

Situationer som anses bryta mot Lupefs jämlikhetspolicy och som rör sittningsverksamhet kan under sittningens gång anmälas direkt till jämlikhetsansvariga och/eller annan trygghetsansvarig på sittningen. Anmälan kan också göras i efterhand i enlighet med 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 istället. Vid överträdelse av jämlikhetspolicyn under sittningens gång kan möjliga åtgärder vidtas (se 11.1§). Alla involverade parter ska ha möjlighet till uppföljning om det som ärendet rör. Detta uppföljningsmoment förekommer vid ett senare tillfälle som initieras av jämlikhetsansvariga eller likvärdig.

8§ Utredningsskyldighet

8.1§ Vid anmälan mot medlem & ämbetsposter

Vid överträdelse av jämlikhetspolicy av en medlem eller av en medlem innehavande en ämbetspost som uppfyller kriterierna angivna i 7§, har presidiet och jämlikhetsansvariga utredningsskyldighet efter inkommen anmälan.

8.2§ Vid anmälan mot styrelsemedlem & presidiemedlem

Vid överträdelse av jämlikhetspolicy av en styrelsemedlem eller presidiemedlem som uppfyller kriterierna angivna i 7§, har revisor och jämlikhetsansvariga utredningsskyldighet efter inkommen anmälan.

8.3§ Vid anmälan mot jämlikhetsansvarig & valberedning

Vid överträdelse av jämlikhetspolicy av en jämlikhetsansvarig eller valberedningsledamot som uppfyller kriterierna angivna i 7§, har revisor utredningsskyldighet efter inkommen anmälan.

8.4§ Vid anmälan mot revisor

Vid överträdelse av jämlikhetspolicy av en revisor som uppfyller kriterierna angivna i 7§, har jämlikhetsansvariga tillsammans med den återstående revisorn utredningsskyldighet efter inkommen anmälan.

Vid händelse av att det bara finns en sittande revisor och att revisorn utreds för överträdelse mot jämlikhetspolicyn utökas mandatet som presidiet har. Med det utökade mandaten kan de, i samråd med jämlikhetsansvariga, utreda jämlikhetsärendet.

8.5§ Förfarande om utredningsskyldig blivit utsatt

Om den utredningsskyldige själv utsätts för en överträdelse mot jämlikhetspolicyn, som uppfyller kriterierna i 7§, av en annan medlem, och detta anmäls, befrias denne från sitt utredningsansvar och exkluderas från den fortsatta 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 mest tre personer med utredningsskyldighet, om inget annat ses lämpligt. Oavsett åtgärd har alla parter rätt till uppföljning om både åtgärd och fortsatt utredningsprocess, om detta kan anses vara skäligt med hänsyn till frågans natur. Alla parter har även 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.

9.1§ Tidsram för utredningar

Utredningsprocessen tillåts fortgå under en tidsram av två på varandra följande ordinarie styrelsemöten. Den ordinarie tiden mellan två styrelsemöten är två veckor, därmed tillåts en utredning fortgå som längst ungefär en månad. För eventuell förlängning krävs en intern röstning av styrelsemedlemmar, och vid bifall förlängs perioden maximalt två veckor, det vill säga tills nästa styrelsemöte.

Vid utredning av styrelsemedlem, presidiemedlem, valberedningsledamot eller jämlikhetsansvarig ges jämlikhets-organet möjligheten att stänga av individen under en bestämd period. Perioden av denna avstängning är motsvarig till hur länge utredningen varar och lyder samma tidsbegränsningar som utredningsprocessen.

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 möjligheterna att utfärda åtgärder. 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 jämlikhetspolicyn

Åtgärder för överträdelser mot jämlikhetspolicyn beror på graden av allvar i den uppstådda situationen. Detta baseras på (1) graden av överträdelsen, (2) i vilken utsträckning den påverkat både den enskilda personen/personerna som blivit utsatt/utsatta, men också (3) i vilken utsträckning händelsen kan anses ha påverkat Lupefs verksamhet i stort. Utredningsskyldiga ansvarar för denna bedömning. Beslutet röstas igenom av styrelsen efter förslag från de med utredningsskyldighet. Om den anmälde eller anmälaren har beslutsfattande rätt, exkluderas de från den delen av processen. Den anmälde eller anmälaren får inte heller ta del av information som enbart styrelse har tillgång till gällande ärendet. Detta säkerställs genom att diskussioner mellan styrelsemedlemmar, valberedning och jämlikhetsansvariga inte protokollförs.

Se nedan vad som gäller specifikt för medlemmar respektive förtroendevalda.

11.1§ Möjliga åtgärder

Varning

Vid varning kontaktas medlemmen av jämlikhetsansvariga, 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. Vid tilldelad varning fråntas rättigheten att inneha en post som förtroendevald, fadder eller fixerist under en period av ett år, varningen finns emellertid dokumenterad i en period av två år i enlighet med punkt 13§.

Beslutet om att utdela en varning tas av jämlikhetsansvariga. Två varningar leder automatiskt till tidsbestämd avstängning.

Fråntagande av alkoholrättigheter

Vid fråntagande av alkoholrättigheter kontaktas medlemmen av jämlikhetsansvariga 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 jämlikhetspolicyn. 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 jämlikhetsansvariga 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 ämbetsposter och balmarskalker

För medlemmar innehavande ämbetsposter, samt balmarskalker, kan alla möjliga åtgärder som anges i 11.1§ bli aktuella. Det som skiljer medlemmar från medlemmar innehavande

ämbetsposter 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 medlem innehavande av ämbetspost 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 jämlikhetspolicyn är.

11.3§ Specifika åtgärder för styrelsemedlemmar, presidiemedlemmar, valberedning & jämlikhetsansvariga

För styrelsemedlemmar, presidiemedlemmar, valberedningsledamöter och jämlikhetsansvariga 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. Styrelsemedlemmar, presidiemedlemmar, valberedningsledamöter samt jämlikhetsansvariga blir vidare alltid tidsbegränsat avstängda från sitt uppdrag vid en anmälan och medan utredningen pågår i enlighet med 9.1§. 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 jämlikhetsansvariga en möjlighet att dokumentera övertramp och anmälningar mot jämlikhetspolicyn. Denna dokumentering är endast tillgänglig för jämlikhetsansvariga som vid behov informerar berörda förtroendevalda om eventuella begränsningar för enskild medlem. Dokumenteringen raderas maximalt två år efter inkommen anmälan.

14§ Revidering

Det åligger styrelsen och jämlikhetsansvariga att, med möjligheten att ta hjälp av seniorskollegiet, årligen, eller oftare vid behov, uppdatera och revidera jämlikhetspolicyn.

Denna jämlikhetspolicy har genomgått en omfattande revidering under oktober månad 2025 av:
Mathilde Strand - Jämlikhetsansvarig 2024/2025
Saga Rosenblad - Jämlikhetsansvarig 2025/2026
Alexandra Norrman - Ledamot för seniorskollegiet 2025
Malin Ryrberg - Ledamot för seniorskollegiet 2025
Jacob O'Neill - Ledamot för seniorskollegiet 2025/2026
Vanja Hörnfeldt - Ledamot för seniorskollegiet 2025/2026

Föregående revidering genomfördes 2023/2024 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