

Jämlikhetspolicy för Juridiska Föreningen i Uppsala

Inledning

Denna policy gäller Juridiska Föreningens (JF:s) styrelse, utskott, övriga organ samt ämbetsmän. Policyn omfattar alla arrangemang som anordnas av JF, personer som representerar JF samt all verksamhet i JF:s lokaler.

För definitioner av begrepp som används i texten hänvisas till bilagan *Definitioner till JF:s jämlikhetspolicy*

Jämlikhetsmål

- All verksamhet på JF skall genomföras av en vilja att uppnå ett såväl jämlikt som jämställt arbetsklimat.
- Alla medlemmar av JF skall behandlas likvärdigt och med respekt. Ingen diskriminering, inga trakasserier eller annan kränkande särbehandling skall förekomma inom föreningen.
- JF skall bedriva ett målmedvetet jämlikhetsarbete för att motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande särbehandling inom föreningen.
- JF skall verka för att alla, oavsett person, känner sig välkomna in i föreningen.

Allmänna principer

- JF skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att främja medlemmarnas lika rättigheter oberoende av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, socioekonomisk bakgrund eller politisk åskådning.
- JF skall bedriva ett aktivt jämlikhetsarbete för att motverka diskriminering, trakasserier och annan särbehandling inom den egna organisationen. Ingen skall känna sig ovälkommen, negativt särbehandlad eller illa bemött p.g.a. bakgrund eller tillhörighet.
- JF skall sträva efter att alla medlemmar skall ha samma reella möjlighet att delta i JF:s aktiviteter.

- Det är alla medlemmars ansvar och rättighet att skapa en trygg miljö inom JF där alla trivs.

Lokaler

- Alla medlemmar i JF är olika. Det är viktigt att tänka på detta vid nybyggnation eller förändring av lokaler. I de fall där lokaler ur jämlikhetssynpunkt är mindre lämpliga, skall JF arbeta aktivt för att detta inte skall påverka medlemmars möjlighet att delta i JF:s arrangemang.

Åtgärder

- JF skall arbeta aktivt för att jämlikhetsmålen uppfylls.
- JF åtar sig att arbeta med brister inom organisationen som påpekas av dess medlemmar. Styrelsen skall ta upp och åtgärda brister i jämlikhetsarbetet.
- JF skall snarast möjligt följa upp och utreda fall av diskriminering, trakasserier och annan kränkande särbehandling inom den egna organisationen.

Jämlikhetsansvarig

En styrelseledamot är särskilt ansvarig för jämlikhetsfrågor. Uppdraget innebär följande åtaganden:

- Vara särskilt ansvarig för att lyfta och diskutera frågor om jämlikhet inom JF.
- Fungera som kontaktperson för medlemmar som anser sig utsatta för diskriminerande eller annan kränkande särbehandling inom JF. Vara särskilt ansvarig för att eventuella fall av diskriminering, trakasserier och annan kränkande särbehandling inom föreningen utreds snarast möjligt.
- Ansvara för att JF når ut med information till medlemmarna om möjligheten att påverka den sociala kulturen och de traditioner de deltar i. Informationen skall innehålla en presentation av JF:s jämlikhetsarbete och kontaktuppgifter till den jämlikhetsansvarige, samt en uppmaning om att kontakta jämlikhetsansvarig om medlemmarna hittar fel eller brister inom föreningen som rör jämlikhetsfrågor.
- På varje utbildningsdag ansvara för att informera ämbetsmännen om jämlikhetsansvarigs funktion och om medlemmarnas rättigheter.
- I början av varje år upprätta en handlingsplan för att uppnå jämlikhetsmålen.

- I slutet av varje år följa upp hur handlingsplan och policy har efterlevts. Resultatet skall presenteras för styrelsen för utvärdering och diskussion om förbättring.

Definitioner till JF:s jämlikhetspolicy

Jämlikhet

Lika rättigheter oberoende av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, socioekonomisk bakgrund eller politisk åskådning

Etnisk tillhörighet

Att någon tillhör en grupp av personer som har samma hudfärg eller nationella eller etniska ursprung

Sexuell läggning

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

Funktionsnedsättning

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Diskriminering

Med diskriminering avses såväl direkt som indirekt diskriminering.

Direkt diskriminering innebär att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, socioekonomisk bakgrund eller politisk åskådning.

Indirekt diskriminering innebär att en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer med visst kön, viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, visst funktionsnedsättning, viss socioekonomisk bakgrund eller politisk åskådning, såvida inte bestämmelserna, kriterierna eller förfaringssätten kan motiveras av berättigade mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Trakasserier

Kränkande uppträdande, om uppträdandet har samband med - etnisk tillhörighet (etniska trakasserier), - religion eller annan trosuppfattning (trakasserier på grund av religion eller

annan trosuppfattning), - sexuell läggning (trakasserier på grund av sexuell läggning), funktionsnedsättning (trakasserier på grund av funktionsnedsättning), eller - könstillhörighet eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön). Vad som är en kränkande handling skall avgöras med utgångspunkt i den utsattes perspektiv.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet. Att trakasserierna är av sexuell natur kan innebära bland annat beröringar, skämt, förslag, blickar, bilder med mera. Sexuella trakasserier är en kränkande handling och gäller således ett ovälkommet uppträdande.

Trakasserier på grund av kön

Ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med kön. Trakasserierna kan bland annat innebära förlöjligande generaliseringar av kvinnliga/manliga egenskaper, ignorering, undanhållande av information och så vidare, som har samband med kön.

Etniska trakasserier

T.ex. trakasserier i form av nedsättande tillmälen på grund av den utsattes eller någon annans etniska tillhörighet. Det skall vara fråga om handlingar som skadar eller vållar obehag. Etniska trakasserier kan omfatta fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande.

Trakasserier på grund av funktionsnedsättning

Gemensamt för dem är att det är handlingar som påverkar och därmed kränker individens rätt till personlig integritet och självbestämmande. Trakasserierna kan innefatta fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande.