

## Jämlikhetspolicy för Juridiska Föreningen i Uppsala

2025-09-24

### 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 *Definitioner till JF:s jämlikhetspolicy*, som finns längst ner i dokumentet.

### Jämlikhetsmål

- All verksamhet på JF skall genomsyras 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, funktionshinder, socioekonomisk bakgrund eller politisk åskådning.
- JF skall bedriva ett aktivt jämlikhetsarbete för att motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande 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 oavsett program.
- Det är alla medlemmars ansvar och rättighet att skapa en trygg miljö inom JF där alla trivs.
- JF ska sträva efter inkludera utbytesstudenter och erbjuda dem en möjlighet att delta i sittningar och andra aktiviteter skapade av föreningen.

### 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 medlemmarnas  
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 jämlikhetsansvarigas 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 efterlevs. Resultatet skall presenteras för styrelsen för utvärdering och diskussion om förbättring.

**Nedan finns definitioner av Jf:s jämlikhetspolicy**

## **Definitioner till JF:s jämlikhetspolicy**

### **Jämlikhet**

Medlemmarna ska ges lika rättigheter och möjligheter oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder, socioekonomisk bakgrund eller politisk åskådning

### **Jämlikhet**

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

### **Etnisk tillhörighet**

Att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung. Etnisk tillhörighet är även en grupp med gemensam kultur, historia eller språk.

### **Sexuell läggning**

Sexuell läggning avser en individs varaktiga känslomässiga, romantiska och/eller sexuella attraktion riktad mot personer av ett visst eller flera kön. Begreppet kan även ha samband med den sexuella identitet en individ själv väljer att uttrycka eller identifiera sig med.

### **Funktionshinder**

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom som funnits sen 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. Direkt diskriminering omfattar även situationer där en person har behandlats, eller skulle ha behandlats, annorlunda i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, 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 funktionshinder, 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), - funktionshinder (trakasserier på grund av funktionshinder), 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 samt vad handlingen var menad att åstadkomma samt de konsekvenser som uppstår. Ytterligare kan trakasserier vara en handling som gör att en person känner sig kränkt. Alla situationer är olika och ska tas på allvar och utredas.

### **Sexuella trakasserier**

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet.

Att trakasserierna är av sexuell natur kan innebära bland annat beröringar, skämt, opåkallade påtryckningar, blickar, bilder, kränkningar eller intrång i en persons privata sfär (fler situationer finns). 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 tilltal 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 funktionshinder**

Handlingar som påverkar och kränker individens rätt till personlig integritet och självbestämmande. Trakasserierna kan innefatta fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande.