



JURIDISKA  
FÖRENINGEN

# Plan för jämställdhet och lika villkor

*Reviderad av fullmäktige 2022-05-31*

## **Dokumentets syfte**

Juridiska Föreningen i Lunds, fortsättningsvis även förkortat JF, plan för jämställdhet och lika villkor syftar till att beskriva och tydliggöra grundläggande värden, övergripande målsättningar och ansvarsfördelningen för JF:s arbete med jämställdhet och lika villkor.

## **Mål**

- Att sträva mot en jämn fördelning, gällande mångfald, av fullmäktige valda förtroendeposter som skall representera alla föreningens medlemmar. Dock skall kompetens alltid ligga till grund för tjänstemannaavtal.
- Att mångfald skall vara en viktig aspekt i valberedningens arbete med att bereda poster.
- Att föreningens arrangemang i möjligaste mån skall planeras och annonseras så att alla som vill kan delta.
- Att föreningens interna aktiviteter skall anordnas så att ingen deltagare känner sig kränkt eller orättvist behandlad.
- Att föreningen skall uppmärksamma eventuella fall av diskriminering samt följa upp dessa och vidta lämpliga åtgärder.
- Att föreningens medlemmar vet var de skall vända sig om de känner sig kränkta eller orättvist behandlade.
- Att föreningen skall arbeta proaktivt för att motverka diskriminering och kränkande behandlingar.

## **Värden**

All föreningens verksamhet skall bygga på mångfald, inkludering och respekt för alla människors lika värde. Diskriminering eller kränkande särbehandling på grund av kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariationer, ålder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck accepteras inte av JF. Detta oavsett i vilken form diskrimineringen yttrar sig. JF skall i all sin verksamhet följa gällande svensk lag, särskilt skall Diskrimineringslagen (2008:567) beaktas vid efterföljande av detta dokument.

JF skall präglas av en öppenhet där alla känner sig välkomna och respekterade. Föreningens struktur skall vara lättillgänglig och information kring hur den enskilde studenten kan påverka och medverka i beslut skall vara tydlig och konsekvent. Oavsett förutsättningar och livssituation skall alla ges en möjlighet att delta i föreningens verksamhet.

JF godtar inte någon form av trakasserier.

## **Ansvarsfördelning & åtgärder**

### *Styrelsen*

Det åligger styrelsen att tillse att denna plan för jämställdhet och lika villkor når ut till och implementeras av de aktiva i föreningens dagliga verksamhet.

Det åligger styrelsen att följa upp alla eventuella fall av orättvis behandling samt förfaranden som kan strida mot denna plan för jämställdhet och lika villkor i enlighet med vad som föreskrivs nedan.

### *Tjänstemän*

Alla tjänstemän i Föreningens utskott har ansvar att se till att deras aktiviteter överensstämmer med denna plan för jämställdhet och lika villkor.

### *Övriga*

Samtliga som engagerar sig i JF har ett ansvar för att människor behandlas lika och att detta dokument efterföljs.

### *Hantering av enskilda ärenden*

Då det förekommer trakasserier eller sexuella trakasserier vid Juridiska fakulteten eller inom Juridiska Föreningen och detta kommer någon av dessa till kännedom är det viktigt att föreningen respektive fakulteten tar sitt ansvar genom att erbjuda stöd åt den drabbade, utreda vad som hänt samt avgöra om den utpekade personen ska ges någon form av påföljd, och i så fall vilken påföljd som är aktuell.

Om ett fall av trakasserier eller sexuella trakasserier uppstår inom fakultetens verksamhet och detta anmäls uppstår en utredningsskyldighet för prefekten. Med begreppet "inom fakultetens verksamhet" avses även trakasserier som uppstår utanför verksamheten, men som kan komma att fortsätta inom verksamheten exempelvis genom att påverka studieresultaten negativt. Om anmälan görs anonymt finns ingen utredningsskyldighet, utan prefekten är i stället skyldig att utreda hur fakulteten kan arbeta för att förebygga att liknande fall uppstår.

Den student som upplever sig vara trakasserad/diskriminerad eller har blivit utsatt för någon form av trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling kan alltid kontakta JF:s ordförande (via [ordf@jf.se](mailto:ordf@jf.se) eller 0703-555299), vice ordförande (via [vice@jf.se](mailto:vice@jf.se) eller 0703-555296), styrelse (via [styrelsen@jf.se](mailto:styrelsen@jf.se)), tjänstemän, kursombud eller Inspector. Kontaktuppgifter till Inspector går att finna på JF:s hemsida. Anmälan kan också göras via [www.jf.se/klaga](http://www.jf.se/klaga), även anonymt. Möjligheten att ta kontakt gäller oavsett vem som har utsatt studenten eller i vilket sammanhang kränkningen har förekommit. Det gäller även utomstående personer som upplever sig ha blivit utsatt av någon av föreningens medlemmar eller i övrigt inom ramen för föreningens verksamhet. Ärendet ska hanteras skyndsamt och med diskretion och får aldrig drivas längre än vad den anmälade parten vill.

Som huvudregel finns nedan angivna arbetsordning för hur fall av trakasserier och sexuella trakasserier ska hanteras av Juridiska Föreningen. Trakasserier är ett typ av ärende där varje situation kan sägas vara unik, varför hanteringen alltid ska anpassas efter det enskilda fallet. Avsteg från arbetsordningen får således göras om styrelsen anser det påkallat.

Nedan kallas den som upplever sig ha blivit utsatt för "anmälaren" och den som utpekats som skyldig till kränkningen för "den anmälde".

1. Ärendet kommer någon av föreningens representanter till kännedom, exempelvis genom anmälan eller rapport.
2. Styrelsen tar upp ärendet internt. Den som har en nära relation till anmälaren eller den anmälde får inte delta i handläggningen av ärendet. Beslut om detta fattas av styrelsen. Den eller de personer som frågan avser får inte delta i beslutet.
3. Styrelsen bjuder in anmälaren till möte med två styrelserepresentanter. Syftet med mötet är att reda ut vad anmälaren upplever sig ha blivit utsatt för. I samband med mötet bör anmälaren få ge förslag på lämpliga åtgärder. Dessutom ska anmälaren erbjudas kontaktuppgifter till ytterligare typer av stöd enligt nedanstående lista. För det fall anmälaren inte vill delta i mötet ska ärendet handläggas vidare och stödet erbjudas ändå.
4. Styrelsen har en intern överläggning. Om styrelsen anser det nödvändigt ska fakulteten informeras om ärendet, dock inte om anmälaren explicit önskar att så inte ska ske.
5. Styrelsen bjuder in den anmälde till möte med samma representanter som i punkt 3. Syftet med mötet är dels att informera den anmälde om anklagelserna, dels att reda ut hur denne förhåller sig till det påstådda händelseförloppet. Dessutom ska den anmälde erbjudas kontaktuppgifter till ytterligare typer av stöd enligt nedanstående lista. För det fall den anmälde inte vill delta i mötet ska ärendet handläggas vidare och stödet erbjudas ändå.
6. Styrelsen genomför en mindre utredning och överlägger internt.
7. Styrelsen beslutar om eventuella repressalier. Repressalier kan bestå av varning,

avstängning, avsättande eller uteslutning ur föreningen. Beslut om varning och/eller avstängning fattas av styrelsen. Avstängningen ska vara tidsbestämd och kan gälla all JF:s verksamhet, verksamhet där alkoholserving förekommer eller verksamhet som arrangeras av ett eller flera specifika utskott. Beslut om avsättande eller uteslutning fattas av föreningens fullmäktige i enlighet med 5 kap. 21§ respektive 2 kap. 10 § i Juridiska Föreningens stadga.

8. Styrelsen meddelar anmälaren och den anmälda om eventuella repressalier. Har styrelsen fattat beslut om varning eller avstängning ska den anmälda ges möjlighet att ombe styrelsen att hänskjuta beslutet till fullmäktige i enlighet med 9 kap. 23 § i Juridiska föreningens stadga.
9. Eventuella repressalier verkställs.
10. Styrelsen påbörjar ett uppföljningsarbete. Anmälaren ska tillfrågas om eventuella synpunkter på hur ärendet har hanterats och om vilken effekt eventuella repressalier har gett. Styrelsen ska grundligt utreda vad som kan göras för att förebygga att liknande händelser inträffar igen. Det ingår också att lämna över resultatet av uppföljningsarbetet till tillträdande styrelse.
11. I de fall styrelsen beslutat att varna och/eller stänga av den anmälda ska detta dokumenteras internt. I början av kommande verksamhetsår ska tillträdande styrelse ges en sammanställning av de fall som hanterats under verksamhetsåret. Detsamma gäller för de fall då fullmäktige beslutar om avsättande eller uteslutning.

För det fall en anmälan inkommer anonymt ska styrelsen uteslutande arbeta med uppföljning och förebyggande arbete, d.v.s. genom steg 10 i ovan nämnda plan. Om styrelsen finner att anmälnans karaktär föranleder att särskilda skäl föreligger ska de dock tillämpa steg 1–2 och 5–10 i arbetsordningen. Fakulteten bör informeras om ärendet om anmälaren är anonym. Särskilda skäl kan exempelvis vara om anmälan tydligt utpekar en person som skyldig.

Om någon av parterna i ärendet inte är student utan anställd vid eller anlita av Juridiska fakulteten ska föreningens Inspector ombedjas att delta vid mötet med den anmälda. Denne behöver inte erbjudas stöd av JF.

Om någon av parterna i ärendet utgjort representant för en arbetsgivare, ska arbetsgivaren informeras om ärendet och föreningens Proinspector ombedjas att delta vid mötet med den anmälda. Denne behöver inte erbjudas stöd av JF.

Om ett fall av trakasserier eller sexuella trakasserier uppstår som inte lämpligen kan hanteras av föreningens styrelse, exempelvis då anmälan angår en styrelseledamot, kan föreningens Inspector kontaktas istället. Inspektorn ska i dessa fall tillsätta en arbetsgrupp inom föreningens Seniorskollegium för att utreda ärendet och behovet av vidare åtgärder.

#### *Rapporteringskyldighet*

Det åligger alla tjänstemän, styrelseledamöter och fullmäktigeledamöter i JF att rapportera in alla former av misstänkt diskriminering till styrelsen.

Alla medlemmar bör rapportera in alla former av misstänkt diskriminering.

#### *Val till förtroendeposter*

Denna plan för jämställdhet och lika villkor skall särskilt beaktas av valberedningen vid beredning och nominering av val till förtroendeposter samt av fullmäktige vid val av förtroendeposter.

#### **Löpande utvärdering & uppföljning**

Det åligger styrelsen att minst en gång varje termin avge rapport till fullmäktige, vid ett fullmäktigesammanträde, om det löpande arbetet med jämställdhet och lika villkor. På samma sammanträde skall rapporten diskuteras av fullmäktige. Vid behov kan fullmäktige ge riktlinjer för

hur styrelsen skall driva föreningens arbete med jämställdhet och lika villkor.

Det åligger styrelsen att minst en gång per verksamhetsår avge en rapport till tjänstemannakåren om det löpande arbetet med jämställdhet och lika villkor. Tjänstemännen ska också ges möjlighet att diskutera föreningens JLV-arbete.

Styrelsen ska ta del av föregående verksamhetsårs JLV-rapporter för att få kontinuitet i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet och kunna föra det framåt. I början av varje nytt verksamhetsår bör styrelsen utbildas i föreningens plan för jämställdhet och lika villkor.

### **Kontaktuppgifter till olika typer av stöd**

#### *Studievägledningen*

Telefon: 046-222 11 00

E-post: [sc@jur.lu.se](mailto:sc@jur.lu.se)

Hemsida: <https://www.jur.lu.se/#!studievagledning>

#### *Studentprästerna*

Telefon: 046-71 87 35

E-post: [studentprasterna.lund@svenskakyrkan.se](mailto:studentprasterna.lund@svenskakyrkan.se)

Hemsida: <http://lundsdomkyrka.se/studentprasterna/>

#### *Studenthälsan*

Telefon: 046-222 43 77

Hemsida: <https://www.lu.se/studera/livet-som-student/service-och-stod/studenthalsan>

#### *Brottsofferjouren*

Telefon: 116 006

Hemsida: <https://www.brottsofferjouren.se/>

#### *Jourhavande medmänniska*

Telefon: 08-702 16 80

E-post: [info@jourhavande-medmanniska.com](mailto:info@jourhavande-medmanniska.com)

Hemsida: <https://www.jourhavande-medmanniska.se/>

#### *Kvinnofridslinjen*

Telefon: 020-50 50 50

Hemsida: <https://kvinnofridslinjen.se/sv/>

#### *Kvinnojouren i Lund*

Telefon: 046-12 19 60

E-post: [info@kvinnojourenlund.se](mailto:info@kvinnojourenlund.se)

Hemsida: <https://kvinnojourenlund.se/>

#### *Mansjouren*

Telefon: 08-30 30 20

Hemsida: <https://www.mansjouren.se/sv-SE>