



SOCIAL SCIENCES
STUDENT UNION

Policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald

Antagen av fullmäktige 2021-05-15

Introduktion

Huvudsyftet med Samhällsvetarkåren vid Lunds universitet, nedan kallad kåren, är att övervaka utbildning och förespråka studentintressen i utbildningsfrågor vid fakulteten för samhällsvetenskap vid Lunds universitet. För att representera studenternas intressen på ett rättvist och korrekt sätt är det av yttersta vikt att studentkåren är en organisation som kännetecknas av jämlikhet, likabehandling och mångfald.

Policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald syftar till att vägleda studentkårens jämställdhetsarbete, ståndpunkter och förfaranden. Denna policy ger läsaren tips och information som är användbar under möten och sociala evenemang. Policyn bör beaktas i alla delar av organisationen. En lista med termer som är relevanta för kårens arbete med jämställdhet, likabehandling och mångfald går att finna i bilaga A.

Diskrimineringslag (2008: 567) innehåller följande diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Kåren erkänner även socioekonomisk bakgrund som en grund för diskriminering. Diskriminering kan uttryckas som direkt diskriminering, indirekt diskriminering, otillräcklig tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Denna Policy ska tas upp för att ses över i fullmäktige minst vartannat år för att fungera optimalt. Nya medlemmar ska informeras av Heltidare i deras respektive område när de börjar samt uppmuntras att läsa informationen när de blir aktiva medlemmar.

Strategi

Inkludering och representation

Kåren ska vara en öppen och inkluderande organisation som rättvist kan representera studenterna vid fakulteten. Detta kräver att rekrytering av aktiva medlemmar ska bidra till mångfald bland de valda och engagerade. För att förhindra skev representation uppmuntrar kåren mångfald inom gruppkonstellationer.

Kåren bör stödja studenter och studentorganisationer som bidrar med sin tid och energi till att förbättra jämställdheten vid universitetet. Kåren använder sociala medier för att marknadsföra kåren. På sociala medier finns samma fördomar när det gäller diskriminering och måste motverkas.

Därför ska Samhällsvetarkåren:

- särskilt uppmuntra studenter från underrepresenterade grupper att kandidater till förtroendeposter, kommittéer och projektgrupper,
- arbeta särskilt för att sprida kunskap om studentkåren till internationella studenter, studenter på fristående kurser och studenter i program som saknar en programförening,
- se till att det valberedningen väljer människor efter deras kompetenser och uppmuntrar mångfald inom olika gruppkonstellationer.
- genom projektfinansiering bidra till projekt som syftar till att stärka jämställdhet, likabehandling och mångfald,
- utelämna studentorganisationer eller grupper av studenter som arbetar för jämställdhet, likabehandling och mångfald och / eller som organiserar minoritetsgrupper och som saknar tillräcklig finansiering från prislistan för att hyra Samvetet,
- inte tolerera stötande uttryck * i våra egna skrifter eller i kommentarer i våra kanaler,
- använda bildmaterial på ett normkritiskt sätt och förhindra att en homogen och normativ idé om kåren och våra aktiva medlemmar sprids,
- använd alltid både engelska och svenska i marknadsföringen.

(* Stötande uppförande kan inkludera, men är inte begränsat till, stötande skämt, fördröjningar, epiteter eller nedsättande uttryck, fysiska övergrepp eller hot, skrämning, förlöjligande eller hån, förolämpningar eller nedläggningar, stötande föremål eller bilder.)

Arbetsmiljö och tillgänglighet

En fungerande arbetsmiljö vid Kåren är av yttersta vikt eftersom aktiva medlemmar investerar sin fritid utanför ordinarie studier. Kåren ska vara en välkomnande, öppen och säker plats. Heltidare och styrelseledamöter påverkas särskilt av kvaliteten på arbetsmiljön. Kåren ska alltid ta hänsyn till fysisk tillgänglighet vid planering av evenemang och möten.

Därför ska Samhällsvetarkåren:

- arbeta aktivt för att uppnå en intern kultur som minskar stress och främjar fysiskt och psykiskt välbefinnande,
- arbeta aktivt för att alla medlemmar ska känna sig inkluderade och ha tillgång till kårhuset (Samvetet),
- säkerställa en säker fysisk arbetsmiljö på Samvetet genom säkerhetsinspektioner varje termin,
- alltid fråga om deltagarnas behov av tillgänglighet och support i anmälningssblanketter och planera evenemanget efter dessa behov,
- alltid använd mikrofoner i lokaler dimensionerade för mer än 50 personer eller där mer än 50 personer deltar.

Mötesklimat

En stor del av Kårens verksamhet drivs genom de många möten som hålls för att planera och följa upp aktiviteter. Vid möten är det viktigt att alla känner sig säkra, inkluderade och välkomna att tala, liksom att det finns lika balans mellan deltagarnas talartid. Detaljerad information om härskartekniker och motstrategier går att finna i Bilaga B.

Därför ska Samhällsvetarkåren:

- se till att mötesinformation och dokument är begripliga och tillgängliga,
- se till att arbetsmiljön är tillgänglig och anpassad för de deltagande medlemmarna,
- hålla möten på engelska när icke-svensktalande deltagare deltar och låta deltagarna prata svenska och få hjälp med översättning när engelska används,
- se till att alla hörs, och förhindra och stänga av användningen av härskartekniker.

Handlingsplan

Kåren ska arbeta förebyggande mot diskriminering och aktivt främja en miljö med lika behandling, säkerhet och inkludering.

Diskriminering och (sexuella) trakasserier

Om diskriminering uppstår i en situation som rör Kåren uppmantras medlemmarna att följa stegen nedan. Medlemmar kan alltid kontakta heltidare eller styrelseledamot med sina bekymmer.

1. Kontakta Presidial som ansvarar för studiesociala frågor- eller en annan heltidare som du känner dig bekväm med
2. Delge så mycket information som möjligt om situationen, såsom tid, plats, situation, organisations organ, process och / eller händelseförlopp

Om det rör sig om diskriminering eller (sexuella) trakasserier inom Kåren kommer ärendet att hanteras av styrelsen, som fattar beslut om åtgärder som att ogiltigförklara ett beslut, medling,

tillfälligt avstängning etc. Om det handlar om diskriminering eller (sexuella) trakasserier utanför kåren kommer ärendet att hanteras av presidiet, som fattar beslut om kontakt med universitetet. Sexuella trakasserier erkänns som brott mot svensk lag. Om du väljer att anmäla händelsen kan kåren agera stöd inför och under processen.

Om en process, policy eller liknande praxis bidrar till diskriminering eller (sexuella) trakasserier, ska ärenden rapporteras och tas upp till styrelsen av eller med hjälp av den presidial som ansvarar för studiesociala frågor

Heltidaren ansvarar för att dokumentera händelsen, helst nedskrivet och lagrad, på ett sätt för att säkerställa att detta är i linje med GDPR-riktlinjerna. Det är viktigt att komma ihåg att denna information är strikt konfidentiell och inte ska delas med andra som inte är inblandade. Därför är det bra att hålla personen i fråga anonym. Efter att incidenten har rapporterats till styrelsen, se till att personen i fråga är uppdaterad om detta för att säkerställa att de är medvetna om status i ärendet.

Säkert deltagande

Om en medlem får andra medlemmar att känna sig osäkra vid ett evenemang där studentkåren eller någon av sektionerna är värd kan heltidare, styrelseledamot eller sektion-styrelseledamot som ansvarar för evenemanget be medlemmen att lämna. Om en medlem behöver förbjudas att delta i framtida evenemang ska ett centralt beslut fattas av studentkårens styrelse och sektionsstyrelsen. Beslutet bör fattas efter en grundlig utredning och noggrant övervägande.

Bilaga A

Nedan följer några centrala termer och Samhällsvetarkårens tolkning av dessa:

- **Jämlikhet** innebär att alla har samma skyldigheter, rättigheter och möjligheter.
- **Likabehandling** är att erkänna och respektera människors skillnader och innebär att alla människor har lika värde oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan tro, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Likabehandling betyder emellertid inte att alla ska behandlas på samma sätt utan istället att ta hänsyn till människors olika utgångspunkter och sedan erbjuda lika behandling.
- **Mångfald** innebär att människor med olika identiteter, från olika bakgrunder och / eller andra kompositioner representeras i ett visst forum. Termen uppfattas ibland som oklar och studentkåren vill betona bred representation som en viktig del av mångfalden.
- **Jämställdhet** innebär att alla kön har lika skyldigheter, rättigheter och möjligheter. I ett samhälle baserat på jämställdhet har människor lika makt att bilda samhälle och deras liv.
- **Tolkningsföreträdare** betyder rätten att definiera ett problem eller en upplevelse. Det kan till exempel manifesteras sig genom att ge en person som tillhör en marginaliserad grupp prioritet att definiera hur denna marginalisering utformas, vad är nedlåtande mot denna grupp och hur den ska behandlas.
- **Heteronormativitet** betyder att heterosexualitet antas vara standarden och att man antar att alla är heterosexuella. Detta innebär också att alla antas vara antingen kvinnor eller män. Ett samhälle som genomsyras av heteronormativitet begränsar alla människor, oavsett kön eller sexuella preferenser.
- **Könsmaksordning** hänvisar till hypotesen att det manliga könet är överlägset alla andra kön. saker som kodas som feminina är underordnade och saker som kodas som maskulina är överlägsna.
- **Genus** är en term som används för att skilja vad som formar människors sociala beteende. Kön används ofta som ett analytiskt verktyg istället för kön för att framhäva att man hänvisar till den sociala konstruktionen av manlig/kvinnlig respektive/eller maskulin feminin.
- **Könsuttryck** är hur en person utåt visar sin könsidentitet. Det inkluderar fysiska uttryck som en persons kläder, frisyra, smink och sociala uttryck som namn och val av pronomen. Några exempel på könsuttryck är maskulina, feminina och androgyna
- **Könsidentitet** är det genus/kön som en person identifierar sig med. Det behöver inte vara av samma genus/kön som andra människor förväntar sig att personen ska identifiera sig med.
- **Vithetsnorm** hänvisar till att vita personer uppfattas som normen, medan icke-vita personer ses som en avvikelse.

Bilaga B

De första fem härskarteknikerna som presenteras baseras på den norska psykologen Berit Ås definition av de klassiska härskarteknikerna de därefter följande är ett urval hämtade från Vi ungas 'Ageraguiden'. Detta efterföljs av en beskrivning av ett par motstrategier.

- **Osynliggörande** innebär oftast ordlösa handlingar som syftar till att tysta eller marginalisera personer genom att ignorera dem eller visa ointresse för dem.
- **Förlöjligande** innebär att någon gör sig lustig över någon annans person eller argument på dennes bekostnad.
- **Undanhållande av information** innebär att utestänga eller marginalisera någons roll genom att undanhålla denne från väsentlig information.
- **Dubbelbestraffning** innebär att försätta någon i en situation där hen nedvärderas och bestraffas oavsett vilket handlingsalternativ hen väljer och att få denne att känna att alla beslut hen fattar är felaktiga.
- **Påförande av skuld och skam** innebär att få någon att skämmas för sig själv och att skapa dåligt samvete eller mena på att det någon utsätts för dennes eget fel.
- **Objektifiering** sker när en persons utseende kommenteras eller diskuteras i sammanhang där detta inte är relevant och på så sätt bidrar till att reducera personen till objekt istället för subjekt.
- **Våld eller hot om våld** innebär att utnyttja sin fysiska styrka för att få sin vilja igenom, eller att visa att den möjligheten finns.
- **Påskynda beslut** innebär att medvetet inte ge berörda parter nog med tid för att fatta eller förbereda ett beslut.

Motstrategier

Om du har utsatts för härskartekniker finns det ett antal motstrategier du kan använda. Kåren vill dock lägga tonvikt på att det inte är du som förväntas ta ansvar för härskarteknikerna. Vi listar bara dessa strategier som ett sätt att sprida kunskap.

- För att se till att andra **synliggörs** uppmuntras du att vara uppmärksam, försöka lyfta andra och lyssna aktivt på vad andra säger.
- För att säkerställa **transparens** uppmanas du att be om mer information och ställa frågor när du anser detta nödvändigt.
- För att se till att andra **känner sig hörda** kan du försöka erkänna andras idéer.
- För att säkerställa ett **hälsosamt arbetsklimat** rekommenderas att du försöker tala upp när du märker giftigt beteende (t.ex. härskartekniker) mot andra (eller dig själv).