

Policy för likabehandling

För F-sektionen är likabehandling av stor vikt för att kunna bedriva verksamhet som är för alla medlemmar, samt för att kunna vara en sektion där alla känner sig välkomna. Detta dokument syftar därför till att redogöra för vilka bestämmelser och rutiner som finns i F-sektionens likabehandlingsarbete.

Omfattning och ansvarsfördelning

Likabehandlingspolicyn omfattar alla led i sektionen. Alla funktionärer har ansvar att utifrån sitt ansvarsområde följa och tillämpa bestämmelserna i detta dokument. Styrelsen har ansvar att tillsammans med Likabehandlingsutskottet upprätta, följa upp och utvärdera sektionens likabehandlingsplan samt att arbeta långsiktigt med likabehandlingsfrågor. Det övergripande ansvaret för likabehandlingsarbetet har Likabehandlingsutskottet under ledning av Likabehandlingsordförande.

Vision

- Ingen medlem i F-sektionen ska särbehandlas orättvist eller värderas annorlunda på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, ekonomisk och social bakgrund, etnisk tillhörighet, funktionsvariation, trosuppfattning, sexuell läggning, politisk uppfattning eller studieresultat. Detta exkluderat genom utdelning av stipendium som baseras på studieresultat.
- Ingen medlem i F-sektionen ska kategoriskt behandlas utifrån en förutsatt grupptillhörighet.
- F-sektionen ska arbeta normkritiskt och ha ett systematiskt likabehandlingsarbete som genomsyrar alla led i sektionen.
- Alla på F-sektionen ska känna sig välkomna och känna att de har en plats i den.
- F-sektionens verksamhet ska vara tillgänglig för alla, samt ha mångfald i vilken typ av aktiviteter som anordnas.

Likabehandlingsplan

Varje år ska Likabehandlingsutskottet upprätta en likabehandlingsplan tillsammans med styrelsen i samråd med övriga på sektionen. Denna ska dels innehålla årliga mål i likabehandlingsarbetet, dels innehålla en strategi med långsiktiga mål- och tillvägagångssätt för att uppnå Likabehandlingspolicyns vision. De årliga målen ska delas in i olika ansvarsområden med minst en huvudansvarig för varje område.

Likabehandlingsplanen ska följas upp i slutet av varje läsperiod med utgångspunkt i de årliga målen. Likabehandlingsutskottet ska i samråd med styrelsen och huvudansvariga för ansvarsområdena utföra en utvärdering av likabehandlingsplanen under slutet av varje termin samt revidera den senast till det första styrelsemötet i april varje år

Bestämmelser för likabehandlingsarbetet

Funktionärer

- Varje funktionär har rätt till relevant utbildning inom likabehandlingsarbete.
- Samtliga funktionärer ska utföra sitt uppdrag med likabehandlingsperspektivet i beaktande.

Styrelsen

- Styrelsen ansvarar för att verkställa och utveckla det strategiska långsiktiga likabehandlingsarbetet tillsammans med Likabehandlingsutskottet.

Likabehandlingsutskottet

- Likabehandlingsutskottet ska ha regelbunden kontakt med samtliga funktionärer för att rådgiva och stödja i respektive funktionärs arbetsuppgifter utifrån ett likabehandlingsperspektiv.
- Likabehandlingsutskottet ska bedriva ett systematiskt psykosocialt arbetsmiljöarbete både internt inom sektionen och tillsammans med kåren och universitetet. Därigenom ska utskottet verka för en sektion och en studiemiljö fri från orättvis behandling, diskriminering och kränkande behandling genom proaktiva och reaktiva åtgärder.
- Likabehandlingsutskottet ska bidra med likabehandlingsperspektiv i beslutsfattande.
- Likabehandlingsutskottet ska vid början av varje verksamhetsår revidera F-sektionens likabehandlingsplan. Revisionen skall tillgängliggöras för samtliga medlemmar och göras i samarbete med hela sektionen.
- Likabehandlingsutskottet ska medvetandegöra de attityder och normer som finns inom sektionen, till exempel genom olika föreläsningar/seminarier med teman kopplade till likabehandlingsfrågor.
- Likabehandlingsutskottet ska ständigt finnas tillgänglig för sektionens medlemmar genom informationsspridning och närvaro i sektionens verksamhet.

Hantering av orättvis behandling, diskriminering eller kränkande behandling

Sektionen ska arbeta förebyggande i likabehandlingsarbetet genom att anordna aktiviteter och ständigt hålla diskussionen om likabehandling levande. Vid händelse av fall gällande orättvis behandling, diskriminering eller kränkande behandling mot F-sektionens medlemmar ska det finnas grundläggande förutsättningar för att snabbt kunna agera. Dessa förutsättningar innefattar att Likabehandlingsutskottet ska finnas tillgängligt för dess medlemmar genom informationsspridning och möjlighet att begära hjälp (anonymt som icke-anonymt) samt ha tydliga rutiner.

Rutiner vid orättvis behandling, diskriminering eller kränkande behandling

- Vid händelse av rapportering om orättvis behandling, diskriminering eller kränkande behandling ska fallet omgående prioriteras. I första hand ska Likabehandlingsordförande informeras, vara behjälplig till utskottsordförande att hantera fallet och om likabehandlingsordförande anser det nödvändigt ta över hanteringen. Är inte Likabehandlingsordförande tillgänglig inom nödvändig tid ska Ordförande ta dess ställe, annars en av Likabehandlingsutskottet utsedd ledamot.
- Önskar de drabbade anonymitet ska detta respekteras och i största möjliga mån eftersträvas. Deras önskemål angående åtgärder och informationsspridande ska alltid tas i beaktande och bör endast frångås vid goda skäl.

- Styrelsen ska informeras om den/de drabbade så godkänner och om fallet berör sektionen internt.
- Om ärendet ligger under LTH:s eller Teknologkårens ansvar lämnas ärendet och eventuella åtgärder till aktuell ansvarig. I dessa fall fungerar F-sektionen som stöd för de drabbade. I övriga fall informeras LTH och/eller Teknologkåren då det bedöms lämpligt och/eller då F-sektionen känner ett behov av ytterligare stöd och kompetens.
- Vid misstanke om att lagbrott begåtts ska F-sektionen uppmuntra till samt hjälpa till med polisanmälan, såvida inte anmälningsskyldighet enligt lag gäller.