



Stampus likabehandlingspolicy

Gällande plan för likabehandling, jämställdhet och en inkluderande verksamhet.

Antagen: 20180312

1. Bakgrund och syfte

Stampus är en studentförening som vänder sig till det studiesociala studentlivet inom Helsingborgs stad för studenter som studerar på Lunds Universitet eller andra lärosäten inom Helsingborg. Stampus verkar för att alla medlemmar och besökare ska känna sig välkomna att ta del av föreningens verksamhet och engagera sig inom denna. Stampus har som mål att ingen ska bli utsatt för diskriminering eller trakasserier under vår verksamhets olika arrangemang. Stampus vision är att ständigt jobba med och utveckla likabehandlingsfrågor som rör de olika diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

1.1 Tillämpning

Denna likabehandlingsplan är ett styrande dokument som ligger till grund för interna planerings-, uppföljnings- och revisionsinstrument i det löpande arbetet med likabehandling inom Stampus verksamhet.

2. Definitioner enligt diskrimineringslagen

Definitioner av begreppen policyn berör finner vi i Diskrimineringslag (SFS 2008:567).

2.1 Diskriminering

Med utgångspunkt i diskrimineringslagen 1 kap. § 4, avses med diskriminering:

dels direkt diskriminering: att någon missgynnas genom särbehandling av negativ karaktär där missgynnandet har direkt samband med någon av de olika diskrimineringsgrunderna.

dels indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt såvida det inte har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.



dels bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsvariation missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,

- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt

- andra omständigheter av betydelse

2.2 Trakasserier och sexuella trakasserier

Med utgångspunkt i diskrimineringslagen 1 kap. § 4, avses med trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Med utgångspunkt i diskrimineringslagen 1 kap. § 4, avses med sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

2.3 Instruktioner att diskriminera

Med utgångspunkt i diskrimineringslagen 1 kap. § 4, avses med instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-5 och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

3. Styrelsens ansvar

- Styrelsen ansvarar för att policyn och planen ses över och revideras varje verksamhetsår.
- Varje enskild förtroendevald styrelsemedlem har det yttersta ansvaret för att arbeta utifrån policyn och motverka diskriminering i sitt arbete.
- Styrelsen ansvarar för att genom ett aktivt förhållningssätt arbeta för att proaktivt förebygga de attityder som skapar och upprätthåller diskriminering och trakasserier enligt ovannämnda definitioner från diskrimineringslagen.
- Styrelsen ansvarar för att informera alla sina medlemmar om Stampus likabehandlingsplan. Likabehandlingsplanen ska finnas lättillgänglig för såväl medlemmar som gäster.
- Styrelsen ansvarar för att denna policy efterlevs.



3.1 Förebyggande arbete

Stampus arbetar i enlighet med diskrimineringslagen med förebyggande åtgärder där alla ska ha lika rättigheter och möjligheter inom verksamheten oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

3.2 Universitetets ansvar vid trakasserier inom Stampus verksamhet

Om den utsatte känner att situationen kommer till att påverka studiemiljön har universitet ett ansvar. Vid sådana situationer ska prefekten för den utsattes institution kontaktas.

4. Åtgärdsplan

4.1 Vidtagande åtgärder

Om en situation uppstår där en person blir utsatt för diskriminering och/eller trakasserier inom verksamheten ska ordförande i Stampus styrelse direkt kontaktas som direkt vidtar åtgärd. Vid situationer där en person som känner sig utsatt för diskriminering och/eller trakasserier inte vill/kan kontakta ordförande kan personen i första hand vända sig till en annan förtroendevald styrelseledamot.

I händelse av diskriminering och/eller trakasserier skall ordförande i Stampus styrelse:

1. Samla ihop så mycket information som möjligt om händelsen, såsom tid, plats, situation, händelseförlopp och berörda parter. Detta genom konfidentiella samtal med den som anses vara utsatt och den som anses ha diskriminerat och/eller trakasserat. Samtal med båda parter tillsammans kan behövas om det bedöms lämpligt.
2. Kontakta berörda parter i de fall det är möjligt för att upplysa om situationen och erbjuda den utsatte hjälp och vägledning.
3. Behandla ärendet inom styrelsen som beslutar om åtgärder såsom erinran, varning, uteslutning, medling, kontakt med prefekten på universitetet m.m.
4. Följa upp händelsen och jobba förebyggande för att förhindra diskriminering och/eller trakasserier.
5. Ge stöd vid allvarliga incidenter där den utsatte kan behöva hjälp med polisanmälan. Den utsatte har alltid rätt att polisanmäla på eget initiativ.



5. Kontaktuppgifter

Ordförande

Bella Venegas Montero

072-7166881

ordforande@stampus.se

Prefekten vid institutionen för strategisk kommunikation

James Pamment

042-35 65 82

james.pamment@isk.lu.se

Prefekten vid institutionen för socialhögskolan, samhällsvetenskapliga fakulteten

Staffan Blomberg

046-222 31 62

staffan.blomberg@soch.lu.se

Prefekten vid institutionen för service management och tjänstvetenskap

Anette Svingstedt

042-35 66 30 eller 070-8710 277

anette.svingstedt@ism.lu.se

Prefekten vid institutionen för kulturvetenskaper

Monica Libell

046-222 09 48

monica.libell@kultur.lu.se

Prefekten vid institutionen för utbildningsvetenskap

Anders Persson

046-222 69 56

anders.persson@uvel.lu.se



Prefekten vid institutionen för arkitektur och byggd miljö, LTH

Catharina Sternudd

046-222 15 35

catharina.sternudd@arkitektur.lth.se

Prefekten vid institutionen för biomedicinsk teknik, LTH

Johan Nilsson

046-222 75 32

johan.nilsson@bme.lth.se

Prefekten vid institutionen för bygg- och miljöteknologi, LTH

Jesper Arfvidsson

046-222 73 87

jesper.arfvidsson@byggtek.lth.se

Prefekten vid institutionen för byggvetenskaper, LTH

Matti Ristinmaa

046-222 79 87

matti.ristinmaa@solid.lth.se

Prefekten vid institutionen för datavetenskap, LTH

Per Runeson

046-222 93 25

per.runeson@cs.lth.se

Prefekten vid institutionen för designvetenskaper, LTH

Fredrik Nilsson

046-222 91 55

prefekt@design.lth.se

Prefekten vid institutionen för elektro- och informationsteknik, LTH

Daniel Sjöberg

046-222 75 11



Prefekten vid institutionen för energivetenskaper, LTH

Magnus Genrup

046-222 92 77

magnus.genrup@energy.lth.se

För samtalsstöd kan man även kontakta:

Studenthälsan på Campus Helsingborg

Carina Yourstone

046-222 43 97

carina.yourstone@stu.lu.se

Studentprästen på Campus Helsingborg

Jessica Nordqvist

070-372 61 06

jessica.g.nordqvist@svenskakyrkan.se

För samtalsstöd, råd och vägledning, information om rättsprocess:

Brottsofferjouren

042-13 37 00

info@helsingborg.boj.se

Det går även att kontakta LUS studentombud:

studentombudet@lus.lu.se or www.studentombudet.se



Stampus' Equal Treatment Policy

Current directive on equal treatment, equality and an including business.

Passed: 20180312

1. Background and purpose

Stampus is a student association that addresses the study social student life within the city of Helsingborg, with students at Lund University or other centres of learning as its main focus. The purpose of Stampus is to make all members and visitors feel welcome and included in the association's business and also make them take part in activities offered by Stampus. As an organisation, Stampus' goal is that no one should be subjected to discrimination or harassment during any of the events held within our business. Stampus' vision is to, on a daily basis, keep up the work with and the development of questions concerning equal treatment that are directly connected to the seven different grounds of discrimination: gender, gender identity or gender expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation or age.

1.1 Appliance

The Equal Treatment Policy is a governing document serving as a groundwork for internal instruments of planning, revision and followups in the ongoing work for equal treatment within Stampus' business.

2. Definitions according to the Discrimination Act

Definitions of the concepts to which the policy relates can be found in the Discrimination Act (SFS 2008:567).

2.1 Discrimination

With the Discrimination Act 1 ch. 4 § as the point of reference, discrimination regards:

partly direct discrimination: that someone is disadvantaged by being treated less favourably than someone else is treated, has been treated or would have been treated in a comparable situation, if this disadvantaging is associated with sex, transgender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation or age.



partly indirect discrimination: that someone is disadvantaged by the application of a provision, a criterion or a procedure that appears neutral but that may put people of a certain sex, a certain transgender identity or expression, a certain ethnicity, a certain religion or other belief, a certain disability, a certain sexual orientation or a certain age at a particular disadvantage, unless the provision, criterion or procedure has a legitimate purpose and the means that are used are appropriate and necessary to achieve that purpose.

partly inadequate accessibility: that a person with disability is disadvantaged through a failure to take measures for accessibility to enable the person to come into a situation comparable with that of persons without this disability where such measures are reasonable on the basis of accessibility requirements in laws and other statutes, and with consideration to

- the financial and practical conditions,
- the duration and nature of the relationship or contact between the operator and the individual, and
- other circumstances of relevance.

2.2 Harassment and sexual harassment

With the Discrimination Act 1 ch. 4 § as the point of reference, harassment regards: conduct that violates a person's dignity and that is associated with one of the grounds of discrimination.

With the Discrimination Act 1 ch. 4 § as the point of reference, sexual harassment regards: conduct of a sexual nature that violates someone's dignity.

2.3 Instructions to discriminate

With the Discrimination Act 1 ch. 4 § as the point of reference, instructions to discriminate regards: orders or instructions to discriminate against someone in a manner referred to in points 1–5 that are given to someone who is in a subordinate or dependent position relative to the person who gives the orders or instructions or to someone who has committed herself or himself to performing an assignment for that person.

3 Board responsibilities

- It is the board's responsibility to make sure the Equal Treatment Policy is reviewed and revised every year of activity.



- Each and every elected member of the board has the ultimate responsibility to work in accordance with the policy and to counteract discrimination in ones work.
- It is the board's responsibility to proactively prevent attitudes that produce and reproduce such discrimination and harassment mentioned in the paragraphs above.
- It is the board's responsibility to inform all members about Stampus' Equal Treatment Policy. The Equal Treatment Policy should also be easily accessible for members as well as other guests.
- It is the board's responsibility to make sure the policy is obeyed.

3.1 Preventing work

Stampus works with preventing actions in accordance with the Discrimination Act, where everyone should have equal rights and opportunities within the organisation regardless of the individual's sex, transgender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation or age.

3.2 University responsibilities in case of harassment within Stampus' organisation

If the person subjected to harassment believes that the situation will affect his or her study environment, the university has a responsibility to act. In case of such situations, the head of department (to which the person subjected to harassment belong) should be contacted.

4 Action plan

4.1 Taking action

If a situation occurs, in which a person is subjected to discrimination and/or harassment within the organisation, Stampus' chairman of the board shall immediately be contacted and he or she shall immediately take action. Regarding situations, in which a person who is subjected to discrimination and/or harassment for whatever reason does not want to or cannot contact the chairman, the person in question can primarily turn to any other elected member of the board.

In case of discrimination and/or harassment, Stampus' chairman of the board shall:

1. Gather as much information as possible about the incident, such as time, location, situation, course of event and the people concerned. This is to be made through confidential dialogues with the one who is considered to have been subjected to discrimination and/or harassment, as well as with the one who is considered to have



discriminated against and/or harassed another individual. Dialogues with both parties together can be needed if necessary.

2. If possible, contact the people concerned to inform them about the situation and offer the one who is considered to have been subjected to discrimination and/or harassment help and guidance.
3. Address the matter within the board and if necessary decide about actions, such as admonition, warning, exclusion, mediation, contact with the head of department at the university etc.
4. Follow up the incident and work in a preventative way to make sure no one is subjected to discrimination and/or harassment.
5. If serious incidents occurs - in which the victim might need help with a police report - act in a supportive way. The victim can always make a report to the police on his or her own initiative.



5. Contact details

Chairman of the board

Bella Venegas Montero

072-7166881

ordforande@stampus.se

Head of department - Strategic communication

James Pamment

042-35 65 82

james.pamment@isk.lu.se

Head of department - School of Social Work, Faculty of Social Sciences

Staffan Blomberg

046-222 31 62

staffan.blomberg@soch.lu.se

Head of department - Service Management and Service Studies

Anette Svingstedt

042-35 66 30 or 070-8710 277

anette.svingstedt@ism.lu.se

Head of department - Arts and Cultural Sciences

Monica Libell

046-222 09 48

monica.libell@kultur.lu.se

Head of department - Educational Sciences

Anders Persson

046-222 69 56

anders.persson@uvel.lu.se



Head of department - Architecture and Built Environment, LTH

Catharina Sternudd

046-222 15 35

catharina.sternudd@arkitektur.lth.se

Head of department - Biomedical Engineering, LTH

Johan Nilsson

046-222 75 32

johan.nilsson@bme.lth.se

Head of department - Building and Environmental Technology, LTH

Jesper Arfvidsson

046-222 73 87

jesper.arfvidsson@byggtek.lth.se

Head of department - Construction Sciences, LTH

Matti Ristinmaa

046-222 79 87

matti.ristinmaa@solid.lth.se

Head of department - Computer Science, LTH

Per Runeson

046-222 93 25

per.runeson@cs.lth.se

Head of department - Design Sciences, LTH

Fredrik Nilsson

046-222 91 55

prefekt@design.lth.se

Head of department - Electrical and Information Technology, LTH

Daniel Sjöberg

046-222 75 11



Head of department - Energy Sciences, LTH

Magnus Genrup

046-222 92 77

magnus.genrup@energy.lth.se

For counseling, following people can be contacted:

Student Health Centre at Campus Helsingborg

Carina Yourstone

046-222 43 97

carina.yourstone@stu.lu.se

Student priest at Campus Helsingborg

Jessica Nordqvist

070-372 61 06

jessica.g.nordqvist@svenskakyrkan.se

For counseling, advice and guidance, as well as information about the judicial process:

Brottsofferjouren

042-13 37 00

info@helsingborg.boj.se

LUS student agents can also be contacted:

studentombudet@lus.lu.se or www.studentombudet.se