

# Handlingsplan för diskriminering och konflikter



# lulespexet.

Senast uppdaterad 2026-03-10

Luleå Studentspexförening, hädanefter Lulespexet, vill ha strävar efter ett föreningsliv fritt från trakasserier, mobbing, hot och diskriminering. I alla utav föreningens verksamheter - däribland projektarbete, föreställningar, sittningar och gruppaktiviteter - ska alla känna sig trygga och säkra. Alla människor har rätt till en trygg fritid och Lulespexet ska vara en miljö där varenda individ, såväl som grupp, känner att de blir bemötta med respekt och att ingen kränkning, inga hot och ingen oönskad särbehandling sker.

## DISKRIMINERINGSLAGEN (2008:567) \*detta avsnitt är uppflyttat

Diskrimineringslagen skyddar individer mot diskriminering. I den definieras vad som anses vara diskriminering i juridisk mening och regleras bl.a. olika former av diskriminering, skyddade diskrimineringsgrunder och var diskrimineringsskyddet gäller. Enligt lagen beskrivs diskriminering som att en individ missgynnas eller kränks och att det har ett samband med någon av sju diskrimineringsgrunder samt att det har skett inom ett samhällsområde som omfattas av diskrimineringslagen. Lagens sju diskrimineringsgrunder är:

- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning och
- ålder.

Lagens olika diskrimineringsformer är:

- direkt diskriminering
- indirekt diskriminering
- bristande tillgänglighet
- trakasserier
- sexuella trakasserier och
- instruktioner att diskriminera.

Diskrimineringsförbudet gäller inte överallt. Händelser i privatlivet är t.ex. inte skyddade av lagen. Förbudet mot diskriminering gäller bl.a. inom arbetslivet, utbildning, varor, tjänster och bostäder, hälso- och sjukvården och socialtjänsten. Diskrimineringslagen är inte applicerbar på ideella föreningar, utan det som har betydelse är föreningens stadgar.

## DEFINITION: DISKRIMINERING?

Lulespexet strävar efter att följa diskrimineringslagen. I föreningens syfte tolkas den lagliga definitionen som att inkludera:

- kränkande särbehandling (direkt/indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera) och
- mobbing (återkommande direkt/indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera)

då dessa fenomen relaterar till de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering existerar både som struktur (genom reglering), men också socialt och kulturellt (genom informella normer).

Det är därför viktigt att vara uppmärksam på hur olika fördomar kan påverka våra synsätt på varandra, samt hur de formar den verksamhet vi för.

Ordet diskriminering betyder "behandla olika" eller "göra åtskillnad". Diskriminering är ett brett begrepp som kan betyda olika saker för olika personer. Diskrimineringslagen reglerar vad som är olaglig särbehandling. Strukturell diskriminering sker utifrån olika maktstrukturer och kan bestå av informella normer eller av formella regler och lagar i samhället. Genom diskrimineringen blir en grupp – exempelvis kvinnor, gamla, rasifierade, funktionshindrade, medlemmar av en religion eller annan trosuppfattning eller HBTQIA+-personer – underordnad en annan grupp. För våra syften inkluderar vi kränkande särbehandling och mobbning i vår definition.

### DEFINITION: KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH MOBBNING

Med kränkande särbehandling och mobbning avses ovanstående definitioner (som angett under *Diskriminering*), med specificeringen att beteendet inte behöver vara motiverat av eller relaterat till de sju diskrimineringsgrunderna. Exempel på denna typ av kränkning involverar utfrysning, hot och generella personangrepp (t.ex. om utseende).

### DEFINITION: KONFLIKT

En konflikt är en motsättning som existerar i den utsträckning att en lösning krävs. Exempel på motiverande faktorer för konflikter är personligt agg, arbetsskiljaktigheter eller motsättande åsikter. Att ovanstående fenomen uppstår inom föreningen är inte alltid belägg för en konflikt; den termen beskriver *enbart* situationer där skiljaktigheterna är problematiska sett ur den belastning de orsakar involverade parter. Det vill säga, att vara oense om någonting är inte nödvändigtvis en konflikt, men om oenigheten exempelvis skulle leda till särbehandling, hot eller trakasserier så är det en konflikt. Den typ av konflikt som diskuteras i följande handlingsplan är alltså en som uppstår mellan två eller fler föreningsmedlemmar, och som får eller riskerar att få konsekvenser i sådan utsträckning att staben, styrelsen, eller en annan tredje part behöver involveras.

Konflikt kan betyda olika saker i olika sammanhang. Konflikt är inte alltid någonting negativt utan kan ibland vara nödvändigt för att utvecklas eller för att positiva förändringar ska ske. Däremot upplevs ofta en konflikt som ansträngande för de inblandade och för omgivningen. Den typ av konflikt som diskuteras i följande handlingsplan är den som uppstår mellan två eller fler föreningsmedlemmar.

### UTREDNING AV DISKRIMINERING/KONFLIKT: ANSVARIG

Utredningar av situationer där deltagare känner sig orättvist behandlade, trakasserade, mobbade, hotade, kränkta eller hamnat i konflikt ska alltid hanteras av två, i idealfallet opartiska personer. Det ska alltid utses en huvudansvarig för varje ärende. Detta kan med fördel vara den individ som först blivit kontaktad, antingen via kontaktformuläret eller personligen. Om denna person inte är tillgänglig eller inte anses lämplig för uppdraget bör en annan person utses av

styrelsen. Det viktigaste är att individen som leder utredningen känns trygg för alla involverade parter. Huvudansvarig utser i sin tur en eller flera underansvariga för att hjälpa till.

Huvudansvarig är den person som blivit kontaktad, antingen via kontaktformuläret eller personligen. I fallet av att hela styrelsen eller hela staben har blivit kontaktade är det direktör eller ordförande som är huvudansvarig. Den huvudansvariga kan sedan delegera ut ansvaret vid behov. Det är också den huvudansvariga som utser den andra personen som är ansvarig, i samråd med de involverade parterna.

Den andra personen behöver inte vara styrelsemedlem men kan med fördel vara det. Exempel på andra personer som kan tilldelas den andra ansvarsrollen är direktör, stabare, revisorer, kadaver eller studenthälsan på LTU.

## UTREDNING AV DISKRIMINERING/KONFLIKT: SEKRETESS

I största mån möjligt ska händelsen hanteras av så få personer som möjligt. Information om situationen bör enbart delges till föreningen när ansvariga och drabbade tagit fram ett officiellt utlåtande om händelsens förlopp, om ett sådant krävs. Protokoll över möten bör inte innehålla känslig information om enskilda individer. Undantaget är om personen ifråga begått ett brott och polisanmäls eller har uteslutits ur föreningen. All dokumentation utav ett ärende, rörande ovan skrivna, tas bort vid byte av styrelsemedlem eller stabare som har ansvarat över ärendet.

## RUTINER

### Förebyggande

Ansvariga för diskriminerings- och konfliktärenden:

- Ska ha läst Luleå Studentspexförenings diskriminerings- och konflikthanteringsplan.
- Bör ha kännedom om diskrimineringslagstiftning och diskrimineringsgrunderna på ett övergripande plan.

Utöver detta ska det finnas:

- Öppna kanaler för att kunna rapportera konflikter, hot och diskriminering anonymt till styrelsen.
- Överlämningar som innehåller anonymiserade exempel på konflikter som kan uppstå, så att arbetet kan ske på ett sätt som motverkar dessa.

Föreningens förtroendevalda, styrelsemedlemmar och personer i ledarpositioner, till exempel stabare och projektgruppsansvariga, ska vara informerade om vad som gäller när någon känner sig utsatt för diskriminering, kränkande behandling m.m., samt vara informerade om föreningens konflikthanteringsplan. Deltagare i Lulespexets olika verksamheter ska informeras av styrelsen om denna handlingsplans existens. Handlingsplanen ska finnas tillgänglig på Lulespexets hemsida.

### *Under Händelsen - Konflikt*

Följande sker under förutsättning att händelsen uppdagas under löpande arrangemang/aktivitet:

- När förtroendevalda ser att en konflikt sker förväntas de kliva in och de-eskalera händelsen. Vi strävar som förening efter att varje medlem också ska agera på det sättet.
- Vid behov ska namn och kontaktuppgifter för de inblandade samlas in.
- Om möjligheten finns bör konflikter försöka lösas på plats.
- Även om konflikter löses på plats bör återkoppling vid ett senare tillfälle ske.
- Om konflikten inte kan lösas på plats bör möten för framtida utredning och konflikthantering bokas in i närtid.

### *Under händelsen - Diskriminering*

Följande sker under förutsättning att händelsen uppdagas under löpande arrangemang/aktivitet:

- När förtroendevalda ser att diskriminering en sker förväntas de, om situationen tillåter det, kliva in och deskalera händelsen. Vi strävar som förening efter att varje medlem också ska agera på det sättet. Agerandet ska ha den utsattas bästa i åtanke.
- Vid behov ska namn och kontaktuppgifter för den utsatta samlas in.
- Vid diskriminering ska alltid en utredning påbörjas.

### *Händelsen Utredds - Konflikt*

- Vilka är involverade i konflikten?
- Vilka är deras olika perspektiv på konflikten? Hur ser varje individs upplevelse av situationen ut?
- Vad handlar konflikten om?
- Var och när skedde konflikten/Hur länge har konflikten pågått?
- Finns det material, vittne eller liknande som kan ge information om konflikten eller bidra med ytterligare perspektiv?
- Har de involverade kommunicerat/kommunicerar de om konflikten sedan den skett/påbörjat? Vilket resultat har det fått?
- Har konflikten försökts lösas vid tidigare tillfälle/vilka åtgärder har redan tagits för att lösa konflikten? Vilket resultat har det fått?
- Vad önskar de involverade av föreningen? Exempelvis stöd i medling, polisanmälan.
- Vad kan göras för att lösa konflikten?
- Vilka åtgärder bör tas för uppföljning?
- Vilka åtgärder bör tas för förebyggande av liknande konflikter i framtiden?
  
- Vilka var inblandade i konflikten?
- Se till att samtliga perspektiv i konflikten får höras
- Behöver konflikten lösas genom att prata med de enskilda individerna separat eller bör det tas upp i grupp på en gång?

- Vad handlade konflikten om? Hur ser varje enskild involverad individs upplevelse av situationen ut?
- Var och när skedde det? Hur länge har konflikten pågått?
- Finns det något material, vittne eller liknande som kan styrka konflikten, eller bidra med fler perspektiv?
- Har de involverade kommunicerat om konflikten sedan konflikten skedde? Om ja, vad blev resultatet där?
- Har konflikten försökt lösas vid ett tidigare tillfälle? Om ja, vad blev resultatet där?
- Vilka åtgärder har redan genomförts?
- Vad önskar personen av Lulespexet? (Att Lulespexet stöttar i samtal? Hjälper till med polisanmälan? Är med på möte? Annat?)
- Vad kan göras för att lösa konflikten?
- Vad för typ av uppföljning eller åtgärd bör göras?

#### *Händelsen Utredds - Diskriminering*

- Vem utsattes för diskriminering?
  - Vem känner den utsatte sig diskriminerad av?
  - Vad för typ av diskriminering handlar det om? Vilken/vilka diskrimineringsgrund/er är händelsen kopplad till?
  - Var och när skedde diskrimineringen/Hur länge har diskrimineringen pågått?
  - Finns det material, vittne eller liknande som kan ge information om diskrimineringen eller bidra med ytterligare perspektiv?
  - Har de involverade kommunicerat/kommunicerar de om diskrimineringen sedan den skett/påbörjat? Vilket resultat har det fått?
  - Har diskrimineringen försökts åtgärdas vid tidigare tillfälle/vilka åtgärder har redan tagits för att hantera diskrimineringen? Vilket resultat har det fått?
  - Vad önskar de involverade av föreningen? Exempelvis stöd i medling, polisanmälan.
  - Vad kan göras för att åtgärda diskrimineringen?
  - Vilka åtgärder bör tas för uppföljning?
  - Vilka åtgärder bör tas för förebyggande av liknande diskriminering i framtiden?
- 
- Vem utsattes för det negativa beteendet? (Personen själv? Någon annan? En grupp?)
  - Vem känner sig personen utsatt av?
  - Se till att samtliga perspektiv får höras. Detta gäller inte vid diskriminering i lagens definition
  - Var och när skedde det?
  - Vad hände och vad upplevde personen som kränkande? (Få så mycket information om händelsen som möjligt!)
  - Finns det en koppling till en eller flera av lagens diskrimineringsgrunder? (Funktionsnedsättning, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion, sexuell läggning, ålder?)

- Finns det något material, vittne eller liknande som kan bevisa diskrimineringen ytterligare?
- Har den som anmäler varit i kontakt med den/de som utfört kränkningen? Om ja, vad blev resultatet där?
- Vilka åtgärder har redan genomförts?
- Vad önskar personen av Lulespexet? (Att Lulespexet stöttar i samtal? Hjälper till med polisanmälan? Är med på möte? Annat?)
- Är handlingen så grov att personen som utsatt någon annan för diskriminering bör uteslutas ur föreningen?
- Vilken typ av uppföljning eller åtgärd bör göras?

#### *Händelser av grovt kränkande särbehandling och mobbning*

Dessa bör behandlas i enlighet med rutiner för diskriminering. Är särbehandlingen tillfällig och kan lösas på plats bör detta ske med återkoppling vid senare tillfälle.

#### *Bedöma Situationer/ Åtgärder*

- Kan vi hantera situationen **internt** eller behöver vi extern hjälp?
- Stödsamtal (med varje part om önskas, därefter samtal med båda parter om personerna känner sig bekväma med det).
- Den absolut viktigaste funktionen med ett stödsamtal är att den utsatta blir sedd och hörd; får empati. Det är viktigt att lyssna och spegla personens känslor, att inte döma personen, och att inte falla för frestelsen att direkt komma med lösningsförslag. Därefter är det eventuellt läge att kolla av vad personen behöver konkret för att må bättre igen och undersöka om Lulespexet kan erbjuda det eller om det behövs externt stöd.
- Betona att det inte finns någon skam att inte längre vilja vara aktiv i föreningen om händelsen gjort att arbetet inte längre är roligt. Men att de alltid är välkomna tillbaka.
- Hjälptill att göra en polisanmälan om behov finns.

## **UPPFÖLJNING**

Den huvudansvarige ska alltid följa upp situationen en tid efter, och prata med de involverade parterna och kollar hur den känner kring vad som hänt. Har problemet löst sig eller ligger det fortfarande kvar? Krävs ytterligare utredning eller involvering från Lulespexets sida? Om alla parter anser att situationen är löst kan arbetet med händelsen avslutats. Det bör även ske en ytterligare uppföljning en tid senare för att se att det inte ligger kvar något oupptäckt.

## **RÄTTSVÄSENDE**

Om det finns en koppling till minst en av lagens diskrimineringsgrunder och händelsen skett på ett arrangemang öppet för allmänheten, gentemot en deltagare eller medlem, omfattas situationen av diskrimineringslagen och en polisanmälan är möjlig. Samma sak gäller om det rör sig om trakasserier.