

# Handlingsplan för diskriminering och konflikter



# Lulespexet.

Senast uppdaterad 2025-03-17

Luleå Studentspexförening, hädanefter Lulespexet, vill ha ett föreningsliv fritt från trakasserier, mobbing, och diskriminering. I den verksamhet som Lulespexet bedriver: föreställningar, sittningar och gruppaktiviteter, ska alla känna sig trygga och säkra. Alla människor har rätt till en trygg fritid. Lulespexet ska vara en miljö där man ska känna att man möter varandra med respekt och att ingen kränkning eller oönskad särbehandling sker.

### **DEFINITION: DISKRIMINERING?**

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 mobbing i vår definition.

### **DEFINITION: KONFLIKT**

En konflikt är en motsättning som kräver en lösning, t.ex. personligt agg, arbetsskiljaktigheter eller motsättande åsikter. 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.

### **DISKRIMINERINGSLAGEN (2008:567)**

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. Från detta kan det konstateras att det inte finns någon lag som berör ideella föreningar. Det som har betydelse är föreningens stadgar.

## **ANSVARIG**

Utredningar av situationer där deltagare känner sig orättvist behandlade, trakasserade, mobbade, kränkta eller hamnat i konflikt ska alltid hanteras av två, i idealfallet opartiska personer. Huvudansvarig är den person som blivit kontaktad, antingen via kontakt formuläret eller i person. I fallet av 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 samrådan med de involverade parterna.

Den andra personen behöver inte vara styrelsemedlem men kan med fördel vara det. Exempel på andra personer som kan inblandas är direktör, stabare, revisorer, kadaver eller studenthälsan på LTU . Det ska alltid utses en huvudansvarig för varje ärende, den bör i första hand vara ordförande.

## **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 utslutits ur föreningen. All dokumentation utav ett ärende, rörande ovan skrivna, tas bort vid byte av styrelsemedlem eller stabare som har ansvarat över ärendet.

## **RUTIN**

### *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 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 officiellt 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 deskalera 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 diskrimineringen 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 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 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?

#### *Bedöma Situationer/ Åtgärder*

- Kan vi hantera situationen 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.