

Handlingsplan för diskriminering och trakasserier



lulespexet.

Senast uppdaterad 2026-03-09

1. Syfte

Luleå Studentspexförening (Lulespexet) ska vara en trygg och inkluderande förening där alla behandlas med respekt. Ingen ska utsättas för diskriminering, trakasserier, mobbning eller annan kränkande behandling inom föreningens verksamhet.

Denna handlingsplan beskriver hur föreningen:

- Förebygger diskriminering och konflikter,
- hanterar uppkomna situationer,
- skyddar utsatta personer och
- vidtar åtgärder mot olämpligt beteende.

Föreningen har **nolltolerans mot diskriminering och trakasserier**.

Luleå Studentspexförening har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och mobbning. Beteenden som kränker eller exkluderar andra medlemmar strider mot föreningens värdegrund och kan leda till disciplinära åtgärder.

2. Definitioner

Diskriminering

Diskriminering innebär att någon missgynnas eller behandlas sämre än andra i en jämförbar situation på grund av någon av diskrimineringsgrunderna:

- Kön,
- könsidentitet eller könsuttryck,
- etnisk tillhörighet,
- religion eller trosuppfattning,
- funktionsnedsättning,
- sexuell läggning eller
- ålder.

Diskriminering kan exempelvis ske genom:

- Direkt diskriminering,
- indirekt diskriminering,
- trakasserier eller
- sexuella trakasserier.

Trakasserier och kränkande behandling

Trakasserier eller kränkande behandling är beteenden som:

- Kränker en persons värdighet,
- skapar en otrygg miljö eller
- sker upprepade gånger eller är särskilt allvarliga.

Exempel kan vara:

- Nedsättande kommentarer,
- utfrysning,
- förlöjligande eller
- hot eller hotfulla gester.

Mobbning

Mobbning innebär upprepade handlingar där en eller flera personer medvetet utsätter någon för kränkande behandling över tid.

Det kan handla om exempelvis:

- Utfrysning,
- ignorering,
- gester,
- spridande av rykten,
- nedvärderande kommentarer eller
- annan behandling som skapar otrygghet.

Konflikt

Konflikter startar ofta som meningsskiljaktigheter mellan personer. Detta är i sig inte fel och är en nödvändig del av en produktiv arbetsprocess. Men om konflikter däremot leder till kränkningar eller trakasserier ska de hanteras enligt denna handlingsplan.

3. Ansvar

Utredningar ska alltid hanteras av **minst två personer**, som i möjligaste mån är opartiska.

En huvudansvarig ska utses för varje ärende, i första hand den person som först blivit kontaktad. Om detta inte är lämpligt utses ansvarig av styrelsen.

Den huvudansvariga ska upplevas som en trygg person av samtliga parter. Huvudansvarig ansvarar för att leda utredningen samt utse ytterligare personer som bistår i arbetet.

4. Sekretess

Ärenden ska hanteras med största möjliga diskretion.

- Endast de personer som behöver information ska ta del av den.
- Protokoll och dokumentation ska inte innehålla onödiga personuppgifter.
- Information till föreningen ska endast ges om det är nödvändigt.

5. Förebyggande arbete

Föreningen ska aktivt arbeta för att förebygga diskriminering och konflikter genom att:

- informera medlemmar om denna handlingsplan,
- säkerställa att ledare och ansvariga känner till den och
- föra över erfarenheter mellan styrelser.

För att förhindra indirekt diskriminering ska föreningen löpande granska sina regler, rutiner och praxis. Detta innebär att även till synes neutrala krav eller arbetssätt ska ses över så att de inte missgynnar individer eller grupper.

6. Hantering av incidenter

Vid misstanke om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska:

1. Situationen avbrytas om möjligt
2. Den utsatta erbjudas stöd
3. Ansvariga informeras
4. En utredning påbörjas

Utredningen ska så långt möjligt klargöra:

- Vad som hänt,
- vilka som varit inblandade,
- när och var händelsen skedde samt
- om det finns vittnen eller dokumentation.

7. Stöd till den utsatta

Den person som utsatts ska:

- Bli lyssnad på och tagen på allvar,
- erbjudas stöd från föreningen och
- få hjälp att kontakta externa stödinstitutioner vid behov.

Föreningen ska i första hand **åtgärda det beteende som orsakat situationen**, inte begränsa den utsatta personens möjlighet att delta i verksamheten.

8. Disciplinära åtgärder

Om en medlem utsätter andra för trakasserier, mobbning eller diskriminering kan styrelsen besluta om disciplinära åtgärder.

Åtgärderna ska stå i proportion till händelsens allvar och kan inkludera:

1. Muntlig tillsägelse
2. Medlingssamtal
3. Skriftlig varning
4. Avsättning från ansvarsposition
5. Tillfällig avstängning från aktiviteter/produktion
6. Proposition om uteslutning ur föreningen

Vid upprepade eller särskilt grova överträdelser kan styrelsen besluta om omedelbar avstängning eller extrainsatt möte för proposition om uteslutning ur föreningen.

9. Om någon drivs bort från föreningen

Om en medlems beteende, genom mobbning, trakasserier eller diskriminering, bidrar till att en annan medlem känner sig tvingad att lämna föreningen ska detta betraktas som en allvarlig överträdelse av föreningens värdegrund.

Styrelsen ska då särskilt utreda situationen och kan besluta om disciplinära åtgärder, inklusive:

- Avstängning från verksamheten.
- Proposition om uteslutning ur föreningen.

10. Skydd mot repressalier

Ingen medlem får utsättas för negativa konsekvenser för att ha:

- Anmält diskriminering eller trakasserier,
- deltagit i en utredning eller
- stöttat en person som gjort en anmälan.

Repressalier betraktas som en allvarlig överträdelse.

11. Uppföljning

Den huvudansvarige ska följa upp ärendet efter en tid genom att kontakta de inblandade.

Syftet är att säkerställa att:

- Situationen har lösts,
- inga nya problem uppstått och
- ytterligare åtgärder inte behövs.

12. Rättsväsende

Om en händelse kan utgöra brott ska föreningen stödja den utsatta i att göra en polisanmälan.