

# **Likabehandling i föreningsverksamheten**

# Utbildningens mål:

- Lära sig mera om diskrimineringsbegrepp och -lagstiftning
- Förstå diskriminering bättre som företeelse och orsaker till det
- Få verktyg för att skapa och upprätthålla en trygg, öppen, vördnadsfull och uppmuntrande studentkultur



# Utbildningens struktur:

Vad innebär diskriminering i föreningsverksamheten?

- Definition av likabehandlingsbegrepp och lagstiftning
- Högskolemobbing+ föreningsverksamhetens specialdrag

Hur förebygga och ingripa i trakasserier:

- Trakasserier som företeelse
- Principer för trygga lokaler+ likabehandlingsplan
- Studenthumor
- Likabehandlingsansvarig och trakasseriombud

Att stöda den som upplevt trakasserier:

- Case: Trakasseri
- Trakasserier är hela gemenskapens problem

# Diskriminering i föreningsverksamheten

## Styrande lagstiftning

- I **diskrimineringslagen** (1325/2014) avses med likabehandling att alla människor är likvärdiga och ingen får diskrimineras på grund av en orsak som gäller personen.  
*Diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen:*  
*Ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell inriktning eller annan personlig orsak.*
- **Jämställdhetslagen** förbjuder diskriminering på grund av kön (lag om jämställdhet mellan män och kvinnor 609/1986). Alla ska garanteras jämlika möjligheter och jämlik behandling oberoende av antaget kön, könsidentitet eller könuttryck.

## Diskriminering

- Att behandla en person eller människogrupp annorlunda än andra i samma ställning på grund av en personlig orsak utan godtagbar orsak.
- Det är fråga om indirekt diskriminering när en skenbart neutral bestämmelse eller ett funktionssätt ställer en del personer i en oförmånligare ställning än andra.

## Trakasserier

- Är beteende som kränker människovärdet,
- Grundar sig på diskrimineringsprinciper som definieras i lagen.
- Trakasserierna skapar en förringande, förödmjukande eller anfallande atmosfär gentemot någon.
- **Trakasserier kan upplevas även om man inte själv skulle höra till en diskrimineringsutsatt grupp.**
- Könsbaserade- och sexuella trakasserier

# Högskolemobbing

- Enligt högskolestuderandenas hälsoenkät (2016) uppgav 7,5 % av studerandena att de blivit mobbade under studietiden.
- Oftast är mobbaren en annan studerande.
- Mobbing är huvudsakligen:
  - omotiverad kritik gällande studier
  - nedvärderande eller förlöjligande
  - verbala attacker
  - hånande av personliga egenskaper
  - kritik och skadande av kamratrelationer

Att mobba eller att bli utsatt för mobbing förknippas med kontinuum: Cirka hälften av högskolemobbarna uppgav att de också mobbat tidigare under skoltiden.

# Vad är speciellt med föreningsverksamheten?

- Likvärdighet, frivillighet, bisyssla, fritid ( icke- officiellt ansvar)
- Verksamheten kan gälla punktformigt deltagande i evenemang och kampanjer (ej fasta gemenskaper eller grupper)
- Sociala medier och digitala gemenskaper
- Fester
- Egenskaper som gäller hobbyverksamhetsformer (spel, läger, politik)
- Arbetstagare, förtroendepersoner, frivilliga, blandade målgrupper

# Hurdana trakasserisituationer identifieras i föreningarna?

- Förtrolighetsdraperad beröring och kommentarer: "närhetskultur"
- Festkulturer, olika koder för olika situationer, droger, partytufs
- Tufsarna känns till men man kan inte ingripa i deras beteende
- Svartmålande och skvaller som sprids effektivt på sociala medier
- Sexuellt färgat stalkande, trakasserier och påtryck
- Okänsligt sätt att tala, sexuella förslag, frimodiga skämt



# Hur identifiera och förebygga trakasserier?

*För att ingripa i diskriminering och trakasserier måste de först identifieras.*

Bakom trakasserierna finns normer och maktstrukturer:

- Strukturerna är beteende-, tal och tankemönster som ofta upprätthålls omedvetet och är en del av kulturen.
- Strukturerna definierar vad som anses vara godtagbart beteende i en viss situation och vem som har makt att definiera det.
- Maktfördelningen leder bland annat till att upplevelser av en viss typ (till exempel kvinnors och minoriteters) oftare och mer systematiskt underskattas. Således tas trakasserierna inte på allvar.
- Beteendereglerna förändras när strukturerna ifrågasätts och synliggörs.
- Förändring leder ofta till konflikter när privilegier synliggörs och ifrågasätts.

# Principer för trygga lokaler

Grundreglementen med vilka eftersträvas att deltagarna garanteras en trygg, trevlig och avspänd atmosfär. Det är bra att förpliktiga deltagarna att följa reglerna och i eventuella problemlösningssituationer kan man vädja till förpliktigandet.

Vad ökar trygghet och skapar tillhörighet?

- En trygg atmosfär: förtroende, rätt att vara sårbar, uttrycka sig utan rädsla
- Antagande av mångfald
- Normmedvetenhet: vi är medvetna om hur uteslutande normer påverkar, och bryter mot dem i både tal och principer
- Rätt att definiera sig själv: vi kan välja vilka omständigheter i oss som är betydande och i vilken situation
- Respekterande av privatliv: jag får välja vad jag avslöjar om mig själv
- Tillgänglighet

# Principer för trygga lokaler

Vad ökar trygghet och skapar tillhörighet?

- Alla är individer och många skillnader exempelvis beträffande personliga gränser förekommer. Generalisera inte dina preferenser.
- Gör inga antaganden om andras identitet, kön, sexuella inriktning eller andra personliga egenskaper. Du kan inte känna till den andras upplevelser, tankar eller livssituation. Eftersom vi ändå alltid gör antaganden om andra så försök vara medveten om dina antaganden.
- Definiera inte en annans upplevelse eller identitet istället för hen.
- Var öppen och lyssna. Respektera andra som människa, ifrågasätt eller döm inte andras olikhet.

# Likabehandlingsplan

En plan som organisationen upprättar om hur den befrämjar likabehandling i sin verksamhet samt förebygger och ingriper i diskriminering.

- Det centrala i upprättandet av planen är att beakta medlemmarnas åsikter och upplevelser. De kan t.ex. kartläggas med välbefinnande- och åsiktsenkäter.
  - indelad i delhelheter
  - någon sektor ansvarar för målen
  - åtgärder, med vars hjälp målen eftersträvas att uppnås, har listats
  - mätandet av de olika delmålen förverkligande
- Olika grupper som eventuellt upplever ojämlik behandling beaktas
- När minoriteters ärenden drivs lyssnas på dem.

# Likabehandlingsplan

Exempel på teman som det är bra att behandla i likabehandlingsplanen:

- Verksamhetens genomskinlighet
  - Ett bra förvaltnings sätt: öppenhet, medvetenhet om hur och vad som beslutas, möjlighet att delta på möten och läsa mötesprotokoll. Ingen manipulation, påtryckning, mörkläggande av information eller korruption.
- Prissättning
  - Evenemangsdeltagaravgifter, såsom till årsfesten, hålls rimliga. Gratis evenemang ordnas.
- Kommunikation
  - Täckande, förutseende och öppen. Otydligheter undviks och information ges i tid. Kommuniceras på relevanta språk och erbjuds alltid möjlighet att ta kontakt.
- Kön och sexualitet
  - Eftersträvas att bli av med genusbundna principer. Kön eller sexuell inriktning antas och efterfrågas inte i onödan.

# Likabehandlingsplan

- Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning
  - I evenemangsinformationen nämns om det finns en tillgänglig passage till evenemangsplatsen. Inte enbart "tyvärr otillgänglig", utan beskrivs hur lokalen är otillgänglig (trappor, trösklar etc.) I anmälningssblanketten efterfrågas om deltagaren behöver specialarrangemang. En person utses som kontaktperson för tillgänglighetsfrågor.
- Beaktandet av årskursen
  - Alla studerande sporras att gå med i verksamheten- en kultur där alla kan känna sig välkomna skapas. Olika evenemang ordnas.
- Alkoholfrihet
  - Ingen verksamhet förpliktigar till att dricka alkohol och drickande påtrycks aldrig. Ordnas tillräckligt med alkoholfria evenemang och satsas på alkoholfria alternativ ( annat än enbart vatten).

# Jämlikt bemötande och delaktigande på evenemang

- Gemensamma spelregler går igenom innan evenemanget
- Val av tema: Finns det risker med temat, borde deltagarna ges klädselanvisningar?
- Små insidegruppskämt undviks.
- En separat lugn plats och servering av vatten.
- Alltid ok att ringa 112 eller avlägsna en person som betar sig störande.
- Deltagarnas trygghet är viktigast- evenemanget kan avbrytas.
- Om något händer är det inte ditt fel. Det räcker om du gör ditt bästa.

# Studenthumor

- Är en väsentlig del av studentkulturen, ställvis färggrann och gycklande.
- Humor är en svår konstform- en exakt gränsdragning för god smak är svårt om än inte omöjligt.
- Det beror mycket på hur det tolkas och tas emot.
- Utgångspunkten ska vara att alla har roligt, trevligt och tryggt.
- Humorn misslyckas om den sårar någon, någon känner sig otrygg eller upplever det svårt eller obehagligt att delta på grund av det.
- **Negativa stereotyper och rasistiska skämt upprätthåller diskriminerande maktstrukturer.**
- Syftet är att det ska vara lätt, delaktigande och roligt- för alla. Därför lönar det sig att undvika svåra, känsliga, polemiska, tunga och i övrigt känslöväckande ämnen.
- Det ska vara möjligt att få ha roligt utan risk för att plötsligt tvingas möta tunga ämnen.
- Fråga om stämning: osmakliga skämt inverkar negativt på allas tillstånd.



# Likabehandlingsansvarig

*Det vore bra om det i alla föreningar skulle finnas en person som ansvarar för likabehandlingsärenden och som har beredskap att agera i trakasserisituationer*

- Bedömer föreningsverksamheten kritiskt, identifierar praxis och strukturer som förorsakar ojämlikhet och informerar styrelsen om likabehandlingsproblem som upptäckts.
- Under ledning av likabehandlingsansvariga begrundas och verkställs problemlösningar tillsammans med övriga aktörer.
- Upprätthåller responsmöjligheter och gör likabehandlingsenkäter.
- Koordinerar likabehandlingsplanen och upprättandet av principer för trygga lokaler.
- Att befrämja likabehandling och ifrågasätta traditioner möter ofta motstånd. Att uppdatera traditioner och göra dem jämlikare kan vara en känslig sak för gemenskapen, så det är bra om personen även förbereder sig på att möta känsloladdad kritik.

# Trakasserombud

- Upprätthåller kontaktkanaler t.ex. formulär för problemsituationer och formulär för kontinuerlig respons.
- Behandlar kontakterna: erbjuder hjälp och stöd men löser inte situationer eller verkar som domare.
- Om kontaktaren vill utreda situationen hjälper kontaktpersonen till med att ordna ett möte och ger vidare råd.
- Är opartisk, framför inte värdeladdade kommentarer.
- Den främsta uppgiften är att lyssna och stöda den som upplevt trakasserier.
- All kontakt sker konfidentiellt.
- En problemsituation är alltid människans subjektiva upplevelse och situationerna är sinsemellan olika. Det finns inte en universal lösningsmodell som skulle passa för alla situationer.
- Låt personen själv berätta om och definiera sin upplevelse.
- Den som anklagas för trakasserier har alltid rätt att försvara sig.

Offrets välbefinnande kan förbättras utan att sas. lösa ärendet eller höra den anklagade.

# Att stöda den som upplevt trakasserier

- Det är svårt att identifiera trakasserier- åtminstone genast. Man kan vakna upp till en orättvis upplevelse efter en lång tid.
- Det är vara svårt att ingripa i trakasserier utan stöd.
- Det är möjligt att den som upplevt trakasserier vill göra det tydligt för trakasseraren att hen upplevt beteendet som osakligt.
- Situationen kan även vara sådan att offrets krafter inte räcker till för att lösa situationen, men hen ändå behöver stöd.
- Trakasserier handlar om att maktförhållanden missbrukas och att trakasseraren har övergrepp om situationen. Det kan vara nästintill omöjligt för den som upplever trakasserier att ta upp det själv för trakasseraren. Det kräver oerhört mod och individen ska inte överföras ansvaret för det.
- **Anvisningar som kräver att trakasserioffret agerar i situationen överför ansvaret från gärningsmannen till offret och förstärker en ojämlik verksamhetskultur i lokalen.**

Trakasserier är **hela gemenskapens problem** och utrotas bäst genom att skapa en kultur, principer och verksamhetssätt som dömer trakasserier och betonar det kollektiva ansvaret för att förverkliga jämlikhet.

# Case: Kontakt

Begrunda i grupper:

- Hur skulle du agera i situationen
- Vilka saker borde beaktas

**Case** Du är styrelsemedlem i ämnesföreningen och får e-post:

En person har närmat mig på ett obehagligt sätt på flera fester. Personen är helt trevlig i vardagen och tydligen populär i sin kompiskrets, men jag själv har inte mycket kontakt med hen. I början förhöll jag mig med humor till honom, men gång efter gång har hen börjat vara alltmer påträngande och närmar mig oftare. På en fest försökte han eventuellt kyssa mig. Eller åtminstone kom han efter en diskussion på dansgolvet plötsligt mycket nära mig men gick sedan iväg någonstans med sin kompis som slet iväg honom.

Nu på ämnesföreningens lilla jul närmade han mig på rökplatsen och efter en stund försökte han ta kontakt med mig mitt bland det allmänna tumultet men jag försökte låta bli att uppmärksamma honom. Efter en stund tog han tag i mig bakom nacken och tryckte mig mot sig. Jag lyckades ändå slita mig loss och avlägsnade mig samtidigt från festen. Min vän bevittnade åtminstone en del av detta och uppmanade mig att anmäla det till någon. Efter dessa händelser känns det alltid konstigt och äckligt. Nu skulle jag inte längre vilja vara på samma fest som denna person eller ens se hen på universitetet. Jag får ångest av själva tanken på att delta på ämnesföreningens följande evenemang.

## Till slut

*Att befrämja likabehandling förutsätter en kontinuerlig och målinriktad verksamhet, men även små gärningar kan få till stånd stora förändringar!*

- Trakasserier är alltid ett gruppphenomen och **ett problem som berör hela gemenskapen** och påverkar alla dess medlemmar. Det berör inte bara den mobbade, utan även mobbaren, vittnena samt hela studentgemenskapen och personalen.
- Endast genom att lyssna på medlemmarna kan deras behov kartläggas.
- Tradition är inte ett motiv för diskriminering.

# Tack!

