

Code of Conduct och tryggare rum i SAMOKs verksamhet

Innehåll:

Inledning	1
Tryggare rum i SAMOK	2
Verksamhetsmiljö	3
Trakasserier på nätet	4
Trakasseriombud	5
Anvisningar vid trakasserier	5
Begrepp	6

Inledning

SAMOK strävar alltid efter en positiv, [jämlig](#) och trygg atmosfär i sina evenemang och sin verksamhet. Code of Conduct och principerna om tryggare rum utgör ramen för att uppnå detta mål.

[Principerna om tryggare rum](#) vägleder till praktiska åtgärder för att förebygga [diskriminering](#), [trakasserier](#) och [osakligt beteende](#). Principerna utgör en lista av val som var och en av oss ska göra för att säkerställa allas trygga deltagande. [Code of Conduct](#) behandlar för sin del ansvar och möjliga situationer med diskriminering, trakasserier och mobbning samt hur man ingriper i dem. Båda ger anvisningar till förbundets kontorspersonal, aktörer i studerandekårer samt andra som deltar i SAMOKs verksamhet. Gemensamma spelregler säkerställer att alla deltagare trivs, samt underlättar organisering av evenemang och lösning av eventuella problem.

Enligt responsen från SAMOK:s evenemang under årens lopp upplever de flesta deltagare att evenemangen är positiva, gemensamma och uppfriskande möjligheter till bland annat utbyte av kamrattstöd. **Vi förpliktar deltagare i vår verksamhet att förbinda sig till denna anvisning så att alla deltagare även i fortsättningen kan känna sig likvärdiga och välkomna som en del av gemenskapen i SAMOK.**

(Orden trakasserier och situation med trakasserier som används i den här handboken avser även situationer med [osakligt beteende](#) och [diskriminering](#).)



Tryggare rum i SAMOK

Upplevelsen av trygghet är subjektiv och behoven är individuella. Att uppge ett rum som tryggare gör det inte tryggt, utan kräver aktiva handlingar av alla deltagare.

För på tal

- Det finns inga självklarheter. Formulera anvisningarna högt tillsammans så att alla vet samma saker.
- Om du är osäker, fråga. Svara sakligt på andras frågor.

Var öppen

- Bemöt nya teman och personer utan fördomar, ta varje fråga och situation som du möter som en möjlighet att lära dig nya saker och utvecklas.
- Undvik antaganden om till exempel [sexualitet](#), [kön](#), [nationalitet](#), [etnicitet](#), religion, värderingar, socioekonomisk bakgrund, [hälsa eller funktionsförmåga](#). Vi känner inte till andras bakgrund.
- Om du antar, anta mångfald. Vi har alla förutfattade meningar och antaganden som vi bör försöka identifiera hos oss själva.

Respektera

- Respektera andras gränser – fysiska, psykiska och sociala. Granska även dina egna gränser.
- Respektera allas rätt till självbestämmande.
- Håna, förlöjliga, förnedra, marginalisera eller generera inte någon med ord, beteende eller handlingar. Avhåll dig från kritik, skvaller och [stereotyper](#).
- Ge andra utrymme och möjlighet att delta i diskussionen: trampa inte på andras åsikter och tala på ett sätt som främjar likvärdighet.
- Respektera andras integritet och behandla känsliga teman med respekt.

Agera

- Ta ansvar även för andra deltagares upplevelse, en bra stämning är allas ansvar.
- Lyssna, inspirera och uppmuntra.
- Nej betyder nej. Stoppa eller ändra ditt beteende om den andra personen begär det eller på annat sätt kommunicerar detta. Be om förlåtelse om du avsiktligt eller oavsiktligt har förolämpat andra.
- Om du märker diskriminering eller trakasserier, var inte bara en passiv åskådare. Ingrip i situationen eller kontakta trakasserierombudet.

Slappna av

- Det är tillåtet att missta sig och lära sig.



Code of Conduct

Verksamhetsmiljö

Personer som deltar i SAMOKs verksamhet är ofta socialt aktiva personer och de har starka åsikter och ideologier. Deltagarnas identiteter och bakgrunder utgör också en mångfald. När en heterogen grupp deltar i ett evenemang tillsammans, är risken för konflikter större och trots förebyggande åtgärder förekommer trakasserier.

SAMOKs evenemang organiseras i många slags miljöer och lokaler. Utöver studerandekårens aktörer och andra påverkare besöker exempelvis utbildare och samarbetspartner vår verksamhet. SAMOK säkerställer att både deltagare i verksamheten och personal och besökare vid evenemang känner till principerna för Code of Conduct och tryggare rum samt förbinder sig att följa dem. Dessutom ser SAMOK till att [trakasseribuden](#) har ändamålsenlig utbildning och är tillgängliga.

Vi förpliktar dem som deltar i vår verksamhet att respektera andra och att granska sitt eget beteende. Dessa är de första stegen mot en gemenskap utan diskriminering och trakasserier. Man behöver inte kunna allt direkt, men om man begår misstag ska man granska sitt eget agerande och ändra det. Principerna för ett tryggare rum är ett bra sätt att spegla sitt eget agerande.

Var och en av oss ansvarar för en trygg atmosfär och personliga val i samband med den. Till en bra verksamhetskultur hör att vi inte till exempel skvallrar, pratar osakligt till andra eller mobbar. Att till exempel prata bakom ryggen skapar ett tillstånd av misstro och ökar osäkerheten. Om du vill ge respons, ge den i första hand till personen själv.

Se till att du skapar utrymme för alla med ditt beteende och tal. Undvik antaganden om andra och deras livssituation. Vi vet inte vad den andra personen går igenom eller hurdan bakgrund hen har. Det tryggaste antagandet är i allmänhet att till exempel alla minoritetsgrupper och personer vars funktionsförmåga varierar finns representerade. Då använder man ett språk som främjar jämlikhet, och utesluter inte någon med tal eller handlingar.

Alla har också rätt till självdefinition och personligt utrymme. Respektera en annan persons gränser och information som hen ger, och tilltala andra enligt deras önskemål. Alla har också rätt till fysisk integritet. Innan du rör vid en annan, var säker på att du har tillstånd att göra det.

Ett särdrag i SAMOKs verksamhet är studentkulturens starka närvaro. Därmed har deltagarna olika sätt att agera, olika traditioner och skämt. De är välkomna, men inom gränserna för god smak. Gränsen mellan arbete och fritid kan också bli otydlig när många frivilliga studerande är aktiva i verksamheten. Det är dock väsentligt att många är med i vår gemenskap genom sitt arbete. Därför bör man granska sitt eget agerande med frågan om det lämpar sig för arbetslivet.



Den finländska alkoholkulturen syns också ibland i samband med SAMOK:s evenemang och verksamhet. Det kan vara pressande, särskilt för personer som inte konsumerar alkohol. Beslut om alkoholkonsumtion är alltid en persons eget val, och valet ska inte ifrågasättas. Personliga val när det gäller alkohol bör ändå granskas, eftersom övertramp sker lättare under påverkan av alkohol. Berusning är inte orsak till dåligt beteende, och det tar inte heller bort den skyldiges ansvar i en situation med trakasserier.

Om du upplever eller bevittnar [trakasserier](#), be personen sluta och/eller kontakta trakasseriombudet. Trakasserier kan i allmänhet identifieras genom att det på något sätt skapar en förnedrande, förödmjukande, hotande, fientlig eller aggressiv stämning. Var och en upplever trakasserier på olika sätt, och det finns inget entydigt sätt att definiera en persons upplevelser. För någon kan till exempel ett skämt vara harmlöst och roligt, medan en annan upplever att det sårar en själv eller andra. Därför ska man inte ifrågasätta en annans upplevelser och känslor.

Trakasserier kan vara svårare att identifiera när de inte är uppenbara. Obehagliga känslor som trakasserier orsakar och insikten av situationen kan också dyka upp långt efter en situation med trakasserier. Dessa känslor och upplevelsen är ändå befogade. Om du är osäker på om situationen var osaklig eller om ditt eget obehag var befogat, är det bra att prata om det med trakasseriombudet.

Trakasserier på nätet

Sociala medier och andra miljöer på nätet är en väsentlig del av SAMOKs evenemang. De fungerar också som en gemensam kommunikationskanal, såväl formellt som informellt. Därför ska man vara medveten om att trakasserier också förekommer på nätet, och anonymiteten kan sänka tröskeln för det.

På nätet sker kommunikationen huvudsakligen skriftligt och bildligt och kan därför vara svårare att tolka och förstå kommunikation som sker ansikte mot ansikte. Ibland blir även ett skriftligt meddelande fel, och den avsedda innebörden förmedlas inte till andra. Var och en bör granska sin kommunikation och nyanser i skrivande. Olika mem, bilder och videor är också kommunikation på nätet. Om du delar sådant innehåll, överväg om det är lämpligt i situationen. Dela inte foton som du har tagit av andra i ett håfullt sammanhang eller utan tillstånd.

Trakasserier som begås och upplevs på nätet är lika sant som trakasserier var som helst annars också. Upplevelsernas inverkan på välbefinnandet skiljer sig inte i mellan miljöer, men ett specialdrag i trakasserier på nätet är att de sträcker sig till ett privat utrymme, till exempel hemmet. Man kan inte skydda sig från det på samma sätt, till exempel genom att gå därifrån. Även trakasserier som upptäcks eller upplevs på nätet bör anmälas till trakasseriombuden.

Trakasseriombud

I SAMOK finns ständigt minst två valda trakasseriombud. För varje SAMOK-evenemang väljs minst två trakasseriombud som är aktörer i SAMOK eller studerandekårerna och de representerar



omväxlande olika kön. Dessutom strävar man efter det finns både förtroendevald(a) och medlem(mar) i personalen bland trakasseriombuden.

Trakasseriombudets uppgift är att lyssna utan att döma och på begäran ingripa i situationer med trakasserier som har uppkommit. Trakasseriombudet ansvarar också för att själv ingripa i trakasserier som han eller hon upptäcker. Vid behov kan hen till exempel avbryta en presentation eller ett tal som uppfattas som störande eller diskriminerande.

Under evenemangen kan man nå trakasseriombuden i huvudsak personligen, men även andra kontaktmetoder kan användas. Det finns alltid också en blankett för anonym anmälan av trakasserier. När man kontaktar oss bör man tänka på att tillgången till internet eller tidsmässiga utmaningar kan påverka hur snabbt man får kontakt med trakasseriombudet. En person som har upplevt trakasserier eller diskriminering vid SAMOKs evenemang kan kontakta evenemangets trakasseriombud även efter evenemanget.

Efter att ha kontaktats diskuterar trakasseriombudet och den som upplevt trakasserier situationen och eventuella åtgärder. Trakasseriombudet agerar med förtroende och vidtar inga åtgärder utan tillstånd av den som upplevt trakasserier. Om en person som upplevt trakasserier så önskar kan hen avstå från att kräva åtgärder och endast söka samtalsstöd hos trakasseriombudet.

Anvisningar vid trakasserier

Om du upplever trakasserier, diskriminering eller osakligt beteende, kontakta evenemangets trakasseriombud.

- Berätta vad du har upplevt eller vad som har hänt.
- Prata med trakasseriombudet om hur situationen ska lösas.

Om du upplever en situation där någon annan trakasseras och diskrimineras och du vill anmäla det, kontakta evenemangets trakasseriombud.

- Berätta vad du har sett eller vad som har hänt.
- Om du vill tar trakasseriombudet kontakt med olika parter i situationen du upplevt.

Även om du inte är säker på om en situation var trakasserier eller inte, kan du kontakta trakasseriombudet och prata om situationen.

När trakasseriombudet får kännedom om trakasserier agerar hen med förtroende och med den trakasserade personens samtycke. Trakasseriombudet kan:

- Kontakta parterna i trakasserier och diskutera vad som hänt.
- Ordna möjlighet för båda parter i situationen med trakasserier att diskutera vad som hänt.
- Ge parterna i situationen råd att kontakta olika stödtjänster, till exempel telefontjänster.
- Sammankalla en grupp som fattar beslut om åtgärder.

När situationen med trakasserier är allvarlig, kränkande, återkommande eller en gärning som definieras i strafflagen, sammankallar trakasseriombudet en grupp som fattar beslut om åtgärder och som består av personer på SAMOKs kansli. Gruppen består av minst tre personer och gruppens beslut måste vara enhälligt. Gruppen som beslutar om åtgärder kan:

- Kontakta chefen för den person som anklagas för trakasserier (t.ex. styrelsens eller representantskapets ordförande eller verksamhetsledare)
- Fatta beslut om eventuella disciplinära åtgärder, såsom att utfärda en varning, avlägsna från programavsnitt eller evenemang eller utfärda portförbud till SAMOKs evenemang.

Begrepp

Jämlikhet innebär att alla människor är lika mycket värda oavsett [kön](#) eller könsuttryck, ålder, [etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion](#) och övertygelse, åsikt, [funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuella läggning](#) eller [annat personligt skäl](#).¹ Enligt 6 § i Finlands grundlag är människor jämlika² och enligt 8 § i diskrimineringslagen förbjuds indirekt och direkt diskriminering på grund av ovan nämnda egenskaper samt trakasserier³.

Enligt webbplatsen ihmisoikeudet.net är **diskriminering** ojämlig behandling av människor, eller placering i en annan ställning enligt individens egenskap.⁴ Diskriminering tar sig olika uttryck. **Direkt diskriminering** är när en person behandlas sämre än någon annan i en liknande situation på grund av någon personlig egenskap. **Indirekt diskriminering** innebär att en skenbart neutral regel, ett skenbart neutralt kriterium eller praxis missgynnar en person i förhållande till andra på grund av en personlig egenskap. **Med flerfaldig diskriminering avses** diskriminering på grund av två eller flera olika diskrimineringsgrunder. **Diskriminering på grund av närstående** innebär diskriminering på grund av att en närstående hör till en viss minoritet.⁵

Enligt diskrimineringsombudsmannen är **trakasserier** diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Trakasserier är ett beteende som avsiktligt eller faktiskt kränker en persons människovärde. Vid trakasserier skapar en person en förnedrande, förödmjukande, hotfull, fientlig eller aggressiv stämning som anknyter till en förbjuden diskrimineringsgrund och som riktas mot en annan person.⁶

Osakligt bemötande är beteende som bryter mot lagen, allmän god sed eller mot de egna arbetsförpliktelserna eller agerande mot en annan person i arbetet. Ofta är det systematiskt och

¹ [Jämlikhet - Diskrimineringsombudsmannen](#). Besökt 26.4.2023.

² [Finlands grundlag 731/1999, FINLEX](#). Besökt 3.4.2023.

³ [Diskrimineringslagen 1325/2014, FINLEX](#). Besökt 3.4.2023.

⁴ [BAKGRUNDSDOKUMENT - Avsnitt 4 DISKRIMINERING OCH JÄMLIKHET, ihmisoikeudet.net](#). Besökt 3.4.2023.

⁵ [Diskriminering - Diskrimineringsombudsmannen](#). Besökt 26.4.2023.

⁶ [Trakasserier - Diskrimineringsombudsmannen](#). Besökt 3.4.2023.

kontinuerligt, men det kan också vara en enskild händelse. Föremål kan vara vem som helst i arbetsgemenskapen.⁷

Med stereotyp avses en generaliserande åsikt om en grupp eller individ som medlem i en viss grupp. Såväl positiva som negativa stereotyper leder till ett ensidigt sätt att se en annan person. Stereotyper har i allmänhet samband med fördomar, det vill säga uppfattningar som uppstått innan man lär känna en person eller sak. Fördomar kan vara snedvridna och riktas ofta mot en viss människogrupp, såsom en minoritet. Stereotyper och fördomar styr beteendet mot föremålet för stereotypen och kan därför leda till trakasserier, diskriminering eller mobbning.

Rasism avser nedvärdering av en förmodad människogrupp jämfört med andra på grund av till exempel etniskt ursprung, hudfärg, kultur, nationalitet, religion eller modersmål. Kort sagt är rasism nedvärdering av människovärdet.⁸ Till rasism hör ofta att man ser sin egen grupp som bättre än andras. Rasism orsakar ojämlikhet och skadar inte bara föremål för den, utan också hela samhället. Rasism används som ett verktyg för makt.⁹

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är diskriminering. Sexuella trakasserier avser enligt strafflagen en fysisk handling som kränker rätten till sexuellt självbestämmande eller en verbal eller annan handling som på grund av sin intensitet eller återkommande karaktär kan jämföras med en sådan handling. Meddelanden och bilder kan alltså också utgöra sexuella trakasserier.¹⁰

Kön och sexuell läggning är alltid personliga frågor. Könsidentitet är en persons upplevelse eller definition av sitt kön. Sexuell läggning handlar om vem en person känner sexuell och/eller känslomässig attraktion till. Man kan inte avgöra en persons identitet till exempel av yttre faktorer, såsom fysiska egenskaper, namn, röst eller klädsel.¹¹ Därför ska man undvika antaganden om en annan persons kön eller till exempel relationer.

Hälsotillstånd och skador avser helheten som rör en persons hälsa och sjukdomar. Hälsotillståndet omfattar psykisk, fysisk och neurologisk funktionsförmåga. Man kan inte avgöra en persons funktionsförmåga utifrån, och man ska inte heller fråga om den eller göra antaganden.¹²

Andra personliga skäl kan till exempel vara en persons ålder, socioekonomisk bakgrund, familje- eller relationsstatus, social status, arbetslöshet, hemlöshet, förmögenhet, bostadsort, utseende, åsikt, politisk övertygelse eller deltagande i föreningsverksamhet.¹³

⁷ [Trakasserier och osakligt bemötande - Arbetarskyddscentralen](#). Besökt 3.4.2023.

⁸ [Opas antirasisti useampaan koulutusjärjestelmään - Mixed Finns ry](#). Besökt 3.4.2023.

⁹ [Se definitionen och former av rasism - Röda korset](#). Besökt 3.4.2023.

¹⁰ [Sexuella trakasserier - THL](#). Besökt 3.4.2023.

¹¹ [Regnbågsordlista- SETA](#). (på finska). Besökt 26.4.2023.

¹² [Hyvinvointi ja terveyserot, keskeiset käsitteet - THL](#) (på finska). Besökt 26.4.2023.

¹³ [Diskrimineringsgrunder - Diskrimineringsombudsmannen](#). Besökt 26.4.2023.