

Guide om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling för studenter på LTH

LUNDS TEKNISKA HÖGSKOLA | LUNDS UNIVERSITET





Inledning

I enlighet med Lunds universitets och Lunds Tekniska Högskolas värdegrund värnar vi om skyddet av mänsklig värdighet och frihet, människors lika värde och mänskliga rättigheter.

Mångfald, likabehandling och jämställdhet bland anställda och studenter bidrar till arbetsglädje och hög kvalitet i verksamheten.

Vår organisation präglas av en kontinuerlig utveckling för en god arbetsmiljö där alla anställda och studenter ska ha de bästa förutsättningar att utvecklas.

Alla möten mellan anställda och studenter liksom alla kontakter med omvärlden ska präglas av respekt och hederlighet.

Vår verksamhet ska präglas av öppenhet, internationell samverkan och ett kritiskt förhållningssätt som bidrar till en demokratisk och hållbar samhällsutveckling.

Lunds universitet och därmed LTH har nolltolerans mot diskriminering och övrig kränkande särbehandling.

Syftet med denna broschyr är att:

- Informera om vad diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling är
- Ge stöd och vägledning när en situation uppstår där någon känner sig kränkt

Sist i broschyren finns relevanta kontaktuppgifter och länkar.

De sju diskrimineringsgrunderna

- Kön
- Könsoverskridande identitet
- Etnisk tillhörighet
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder
- Religion eller annan trosuppfattning

Diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling

Diskriminering är när en enskild person behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlas i en jämförbar situation och som har samband med de lagstadgade diskrimineringsgrunderna.

Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlats i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering: att någon individ eller grupp missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt.

Strukturell diskriminering: att vissa regler, normer, rutiner, förhållningssätt och beteende som förekommer i organisationer och andra samhällsstrukturer systematiskt diskriminerar vissa grupper av människor.

Kränkande särbehandling: återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda medar-

betare och som kan leda till att medarbetaren ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Till begreppet hör bl a de företeelser som även kallas för mobbning, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier.

Trakasserier: att uppträda på ett sätt som kränker en persons värdighet och som har samband med de lagstadgade diskrimineringsgrunderna. Till skillnad från kränkande särbehandling kan trakasserier begränsa sig till en enskild händelse.

Könsrelaterade trakasserier: är olika handlingar som har att göra med kön och inte sex.

Det är förbjudet att utsätta någon som har anmält diskriminering för repressalier. Det är också förbjudet att straffa någon för att hon eller han har medverkat i en utredning om diskriminering.



Illustration: Nina Hemmingsson

Exempel

- Om en lärare behandlar dig annorlunda pga exempelvis kön
- Om någon kallar dig för "slampa", "slyna", "hora", "fitta", "fjolla", "mongo", "blatte" eller något annat nedsättande som har att göra med diskrimineringsgrunderna
- Om någon sätter upp bilder, märken eller symboler med rasistiskt homofobiskt, sexistisk innebörd eller budskap
- Om någon nedvärderar dig som har en funktionsnedsättning
- Om någon tafsar på dig eller på annat sätt utsätter dig för ovälkomna sexuella anspelningar
- Om någon skriver nedvärderande om dig som student eller anställd inom LU på

sociala medier som Facebook, Instagram och Twitter

- Om någon systematiskt förlöjligar eller osynliggör en student eller anställd inom LU

Det är när en personkonflikt övergår i respektlöshet för den personliga integriteten som kränkande särbehandling är ett faktum. Det kan röra sig om osynliggörande, utfrysning, förtal, undanhållande av information, förolämpningar, omotiverat frångående av arbetsuppgifter eller sabotering av arbete eller studier.

Det är alltid den person som anser sig vara utsatt som avgör vad som är kränkande. Det

innebär dock inte alltid att förekomsten av en kränkning utgör diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier.

För tydlighetens skull bör nämnas att tillfälliga meningsskiljaktigheter, konflikter och problem i samarbetsrelationer vanligtvis bör ses som normala företeelser och lösas förslagsvis med samtal och respekt för andras rätt till sin egen uppfattning.

EXEMPEL

På **Kims** sista föreläsning innan tentan pekar föreläsaren på hon och säger "Du brukar vilja ha förlängd skrivtid. Kom upp till mitt kontor en timme innan ordinarie skrivtid börjar. Kim har inga problem med att folk blir varse om hennes dyslexi men alla tycker kanske inte det är lika OK att bli utpekade inför hela klassen. När Kim vid ett senare tillfälle påpekar att hon har rätt till 50% extra av ordinarie skrivtid säger läraren att Kim inte ska prata om vad hon har rätt till - det blir så dyrt om vi ska leta upp någon som ska sitta och vakta dig i sju timmar.

Kalle sitter med sina kursare och pluggar, jargongen är vanligtvis "rå men hjärtlig" men på senare tid har han märkt att skämten har blivit grövre än vanligt. För en tid sedan började Per, som identifierar sig som homosexuell, plugga inom programmet och nu haglar bögskämten friskt. När Kalle försöker tala med sina kursare får han höra att "lite skämt får man faktiskt tåla".

Anna går på en utbildning och blir ofta utsatt för framför allt verbala sexuella trakasserier från en av sina manliga kurskamrater. Kurskamraten "rårar" ofta röra vid henne när de passerar varandra. Anna känner sig illa till mods och pratar med kursledaren – som tycker att hon inte ska vara så känslig, din kurskamrat är kanske förtjust i dig?

Alis föräldrar kom som flyktingar till Sverige när Ali var liten. Nu är Ali nyantagen student på LTH och det har gått några veckor in på terminen. Han trivs bra på LTH och är på gott humör. När han är på väg till en föreläsning stannar han till framför en anslagstavla. På en affisch läser han om en arisk vänförening. Om man är av "ärorik arisk börd" och teknolog kan man vara med på ett möte. Ali tänker direkt att han måste "fly" LTH, att han inte passar in och att han är rädd att alla här står för/accepterar dessa sunkiga värderingar. Sedan lugnar han ner sig och kommer på att det nog är något som har med nollningen att göra och tar snabbt ner anslaget. På lunchen går han till Utbildningsservice. En kurator sitter med öppen dörr, så han stannar till i dörröppningen och visar affischen. Kuratorn läser texten och säger att detta är absolut inte OK och att hon ska se till att dessa anslag tas ner och att de ansvariga ställs till svars. Hon erbjuder honom att sätta sig ner och prata mer, men Ali säger att han har bråttom samtidigt som han är nog med att inte presentera sig. Kuratorn vill gärna ha hans telefonnummer eller e-post, så att hon kan rapportera vad som hänt till honom, men Ali vill bara lämna papperet och gå så fort som möjligt. Han tycker det är obehagligt och undrar om han verkligen passar in på LTH.



Ovanstående är exempel på när vi alla bör fundera på vad vi kan göra för att stödja utsatta personer. Det kan vara Du som student eller Du som anställd som bör vara tydlig med att ingen ska vara ensam i dessa eller likande situationer. Givetvis finns LTHs ansvariga för denna typ av frågor också som stöd i dessa och liknande situationer.

Tänk på att

Risken för kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier ökar om det finns en eller flera av följande företeelser:

- Svårigheter att kunna påverka sin situation
- För mycket stress eller för lite stimulans i arbetet
- Maktmissbruk i någon form
- Konkurrens eller avundsjuka som innebär överdriven bevakning av varandra

Var uppmärksam på följande signaler, som skulle kunna vara ett tecken på förekomst av kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier:

- Upprepade klagomål på en individ eller en arbetssituation (söker syndabockar)
- Någon verkar stå utanför gemenskapen
- Någon ökar sin frånvaro och sköter sina studier sämre (ökad sjukfrånvaro)

Vem har ansvar?

Rektor vid Lunds universitet har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön (där diskrimineringsgrunderna ingår). Det direkta ansvaret är delegerat till dekaner och prefekter samt övriga chefer, arbetsledare och i vissa fall, som på LTH, utbildningsnämndsordförande.

Därutöver har alla anställda och studenter vid Lunds universitet ett ansvar att medverka till en god studie- och arbetsmiljö.



När en student har upplevt sig utsatt

När en student har upplevt sig utsatt för diskriminering, kränkningar, kränkande särbehandling eller trakasserier är det viktigt att alla vet hur vi ska gå tillväga och vilka anställda som studenten kan vända sig till. Om det ska göras en informell eller formell anmälan av ärendet bör bedömas från fall till fall. Det viktiga är att få det ovälkomna beteendet att upphöra.

VIKTIGT! Det är enbart den utsatta personen som kan avgöra om en kränkning och/eller trakasserier har skett eller inte. Personen ska dock kunna peka på vad som har orsakat känslan av kränkningar och/eller trakasserier.

INFORMELL ÄRENDEHANTERING

Du som känner dig utsatt har rätt att söka råd, stöd och vägledning när det gäller diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling utan att du behöver göra en formell anmälan. Du är välkommen att kontakta LTHs kuratorer, studie- och karriärvägledare eller kontaktperson för likabehandlingsfrågor. Kuratorer och studie- och karriärvägledare har tystnadsplikt och du bestämmer själv OM och i så fall HUR ditt ärende ska behandlas. LTHs kontaktperson för likabehandlingsfrågor behandlar alla ärenden konfidentiellt.

Du kan även kontakta din studentkår (TLTH), Studenthälsan eller studentombudet på Lunds universitet. Du som är drabbad har rätt att så snart som möjligt få hjälp och stöd. Du kan själv avgöra vilket stöd du behöver och av vem.

FORMELL ANMÄLAN

Om en informell anmälan anses vara otillräcklig kan en formell anmälan göras, förslagsvis av personen som känner sig utsatt eller av berörd prefekt. Den person inom högskolan som får kännedom om att en student anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller övrig kränkande särbehandling ska utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som krävs för att förhindra fortsatta trakasserier. En formell anmälan kan både vara skriftlig och muntlig och delges till juristerna på sektion Ledningsstöd, Juridiska avdelningen, Lunds universitet. Den anmälan ska innehålla en redogörelse över vad som inträffat, namn på den eller de som utpekats och vilken arbetsplats eller utbildningsprogram som den eller dessa tillhör. Disciplinära åtgärder får vidtas mot studenter som utsätter en annan student eller anställd vid högskolan för de trakasserier eller sexuella trakasserier som avses i diskrimineringslagen. Åtgärderna får inte vidtas senare än två år efter att förseelsen har skett.

Personer som ska informeras vid anmälan:

- Den eller de personer som anmälts
- Den person som utsatts
- Berörd prefekt eller områdesansvarig
- TLTH

Om det gäller student – lärare ska du som blir kontaktad informera aktuell prefekt.

Om det gäller student – student ska du som blir kontaktad informera aktuell områdesansvarig.

Råd till den som upplevt sig utsatt för diskriminering, trakasserier eller övrig kränkande särbehandling

OM du upplever att du är utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier – dröj inte med att söka hjälp. Du har rätt att bli behandlad med respekt.

Universitetet har en skyldighet att arbeta för en studie- och arbetsmiljö fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.



Råd till den som blir kontaktad

Den som anmälan riktar sig emot ska upplysas om anklagelserna så att vederbörande kan bemöta dessa.

Trakasserier är ett av de känsligaste problemen som kan uppstå på en arbetsplats eller i en studiemiljö.

Om du som blir kontaktad behöver stöd och råd kan du vända dig till LTHs kuratorer eller LTHs likabehandlingssamordnare.

Det är viktigt för alla berörda att trakasserier upphör så snabbt och smidigt som möjligt. Vi rekommenderar:

- Vänta inte - börja på en gång - och utgå från den drabbades upplevelse
- Samtala först med/lyssna på den som känner sig drabbad
- Respektera alltid den drabbades önskan om hur ärendet ska drivas
- Dokumentera huvuddragen i händelseförloppet
- Ha en objektiv och problemlösande hållning
- Förneka inte eller dölj att ett problem finns
- Ge stöd åt den drabbade och erbjud hjälp med samtal och vidare kontakt
- Skuldbelägg och döm inte
- Låt inte mångas ord bli lag eller rådande
- Ta situationen på allvar och visa respekt så att den som känner sig kränkt är delaktig i åtgärdsprocessen
- Håll ett konfidentiellt samtal med den som anser sig vara utsatt
- Håll ett konfidentiellt samtal med den som anses ha trakasserat
- Samtal med båda parter tillsammans
- Översyn av stöd och hjälpåtgärder

Om det bedöms som tillräckligt med tanke på omständigheterna och den kränkta/e önskemål rekommenderas en informell handläggning.

- Ta alla anmälningar av detta slag på största allvar och vänta aldrig med att agera
- Finns hot och våld med i bilden, kontakta Lunds universitets säkerhetsavdelning
- Kontakta LTHs kuratorer eller kontaktperson för likabehandlingsfrågor för stöd och råd
- Låt bägge parter berätta sin version om vad som hänt. Var noga med att visa respekt för bägge parter – men ta tydligt avstånd från kränkande beteende av olika slag
- Rådgivning till den utsatta/e innefattar förutom samtalsstöd även diskussion om aktiva åtgärder. Uppföljningssamtal med både den som utsatts och den som utsätter kan ske och rekommenderas
- Om en informell handläggning inte hjälper eller om de kränkande handlingarna är av allvarligare karaktär krävs en formell anmälan. Det ansvaret ligger på berörd prefekt
- Välj det formella förfarandet om det finns en anmälan (muntlig eller skriftlig) eller om ett informellt förfarande bedöms som otillräckligt

Kontaktinformation och länkar

LTHs KURATORER

Ulla Bergman, 046-222 37 14

Emma Hammarlund, 046-222 72 47

www.student.lth.se/stod-i-studierna/kuratorer-lth/

LTHs KONTAKTPERSON FÖR LIKABEHANDLINGSFRÅGOR

Bodil Ryderheim, 0705-22 31 43
bodil.ryderheim@kansli.lth.se

LTHs STUDIE - OCH KARRIÄRVÄGLEDARE

www.student.lth.se/studievagledning/kontakt-och-svl-jour/

TEKNOLOGERNA, LTH (TLTH)

Vice Kårordförande, ansvarar för studiesociala och utbildningspolitiska frågor
046-540 89 25
vkos@tlth.se

STUDENTHÄLSAN

www.lu.se/studera/livet-som-student/service-och-stod/studenthalsan

STUDENTOMBUDET VID LUNDS UNIVERSITETS STUDENTKÅRER

Sandgatan 2 (AF-borgen), 4:e vån
Petra Holst (Studentombud)
studentombud@lus.lu.se

INFORMATION OM LTHs LIKABEHANDLINGSSARBETE

www.student.lth.se/stod-i-studierna/lika-villkor-for-studenter/

LU:s SÄKERHETSAVDELNING

medarbetarwebben.lu.se/stod-och-verktyg/om-nagot-hander



LUNDS UNIVERSITET
Lunds Tekniska Högskola

WWW.LTH.SE

LUNDS TEKNISKA HÖGSKOLA

Box 118
221 00 Lund
Tel 046-222 00 00
www.lth.se