

LTH – en plats för alla

NOLLTOLERANS MOT DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING
LTH | LUNDS UNIVERSITET





”Vi är generösa, behandlar varandra med respekt och lyfter varandras prestationer inom forskning, utbildning och samverkan. LTH har ett aktivt strategiskt arbete, där tvärvetenskap, öppenhet för förändringar, inkluderande, jämställdhet och mångfald är en naturlig del av organisationen.”

Ur LTH:s strategiska plan 2017-2026, sid 9

LTH – en plats för drömmar och upptäckter

Tekniken driver samhällsbyggandet och världsutvecklingen framåt – och i fronten finns alltid ingenjörer, arkitekter och designers med i bilden. Och starkast blir vi tillsammans, i en grupp där vi tar vara på och accepterar varandras olikheter.

Lunds universitet och LTH har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Mångfald, likabehandling och jämställdhet bland studenter bidrar både till arbetsglädje och hög kvalitet i verksamheten.

Här hittar du information, vägledning och stöd för om en situation där du känner dig kränkt eller trakasserad skulle uppstå.



Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Diskriminering är när en enskild person behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlats i en jämförbar situation, och som har samband med de lagstadgade diskrimineringsgrunderna. För att kunna anmäla måste det handla om de sju diskrimineringsgrunderna.

DE SJU DISKRIMINERINGSGRUNDERNA:

- » kön
- » könsöverskridande identitet
- » etnisk tillhörighet
- » funktionsnedsättning
- » sexuell läggning
- » ålder
- » religion eller annan trosuppfattning

Direkt diskriminering: exempelvis om det anställs någon med motsatt kön, trots att du har bättre utbildningsbakgrund och mer arbetslivserfarenhet.

Indirekt diskriminering: när exempelvis allting i en labblokal förvaras högt upp och en student med en viss funktionsnedsättning inte kan nå materialet.

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

Trakasserier: när någon eller några uppträder på ett sätt som kränker en persons värdighet och som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna. Det är viktigt att den som upplever sig vara trakasserad eller kränkt klagar för den eller de som trakasserar, att de ska sluta. Vid allvarliga eller tydliga fall där det är uppenbart att beteendet är ovälkommet, behöver den trakasserade inte säga ifrån.

Sexuella trakasserier: skiljer sig från flirt, exempelvis om någon tafsar på dig eller på annat sätt utsätter dig för ovälkomna sexuella anspelningar.

Könsrelaterade trakasserier: när en person utsätts för behandling eller bemötande som kränker personens värdighet eller integritet, av skäl som beror på personens kön.

Kränkande särbehandling: är när en personkonflikt övergår i respektlöshet för den personliga integriteten. Det kan röra sig om osynliggörande, utfrysning, förtal, undanhållande av information, mobbning, psykiskt våld, förolämpningar, omotiverade fråntagande av arbetsuppgifter eller sabotering av arbete eller studier.

Till skillnad från kränkande särbehandling kan trakasserier begränsa sig till en enstaka händelse.

Bristande tillgänglighet: när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.



Om du upplever dig diskriminerad, trakasserad eller kränkt

Du som känner dig utsatt har rätt att så snart som möjligt få hjälp och stöd. Universitet, enskild anställd eller annan student får inte utsätta dig för negativa handlingar på grund av att du gjort en anmälan. Det är du som känner dig utsatt som kan avgöra om en kränkning har skett. Däremot måste du peka på vad som orsakat känslan av kränkning.

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

Det är ofta en god idé att börja med att prata med någon. Kuratorer samt studie- och karriärvägledare har tystnadsplikt.

Du bestämmer själv om och hur ditt ärende ska behandlas. Du kan även kontakta socialt ansvarig på Teknologkåren.



”Verksamheten ska utmärkas av god arbetsmiljö, jämställdhet och förmåga att säkra likabehandling för både studenter och medarbetare.”

Ur Lunds universitets strategiska plan 2017-2026, sid 6

KONTAKTVÄGAR

Om du vill att ditt ärende ska anmälas så får du all hjälp du behöver av LTH:s samordnare för arbetsmiljö och likabehandling. Alla ärenden behandlas konfidentiellt. Samordnaren berättar för dig hur ärendet kommer att behandlas och hur du kommer att få återkoppling. I utredningen som görs får du berätta vad som hänt, när det hänt, vilka som varit involverade samt beskriva din upplevelse av omständigheterna.

LTH:s samordnare för arbetsmiljö och likabehandling:

Bodil Ryderheim, bodil.ryderheim@lth.lu.se, 046-222 89 23 el. 070 522 31 43

LTH:s kuratorer:

Emma Hammarlund, emma.hammarlund@lth.lu.se, 046-222 72 47

Ulla Bergman, ulla.bergman@lth.lu.se, 046-222 37 14

LTH:s studie- och karriärvägledning

www.student.lth.se/studievagledning/kontakt

Socialt ansvarig, Teknologkåren

sa@tlth.se, 070 418 79 25

Studentombudet vid Lunds universitets studentkårer

studentombud@lus.lu.se

Studenthälsan

www.lu.se/studenthalsan

Information om LTH:s likabehandlingsarbete

www.student.lth.se/likavillkor

Lunds universitets säkerhetsavdelning

www.medarbetarwebben.lu.se/om-nagot-hander



LUNDS
UNIVERSITET

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