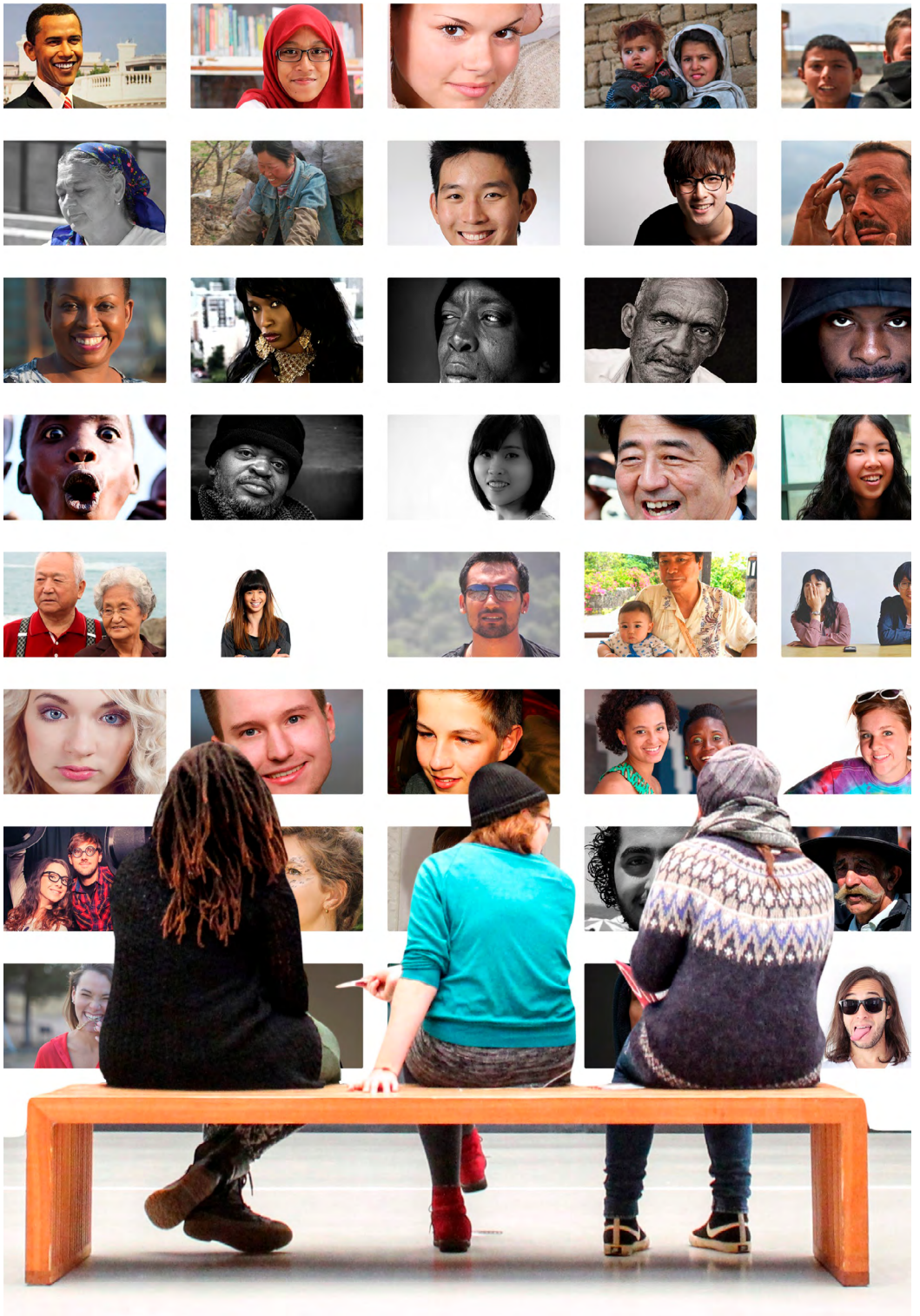


LTH – en plats för alla

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





LTH – en plats för drömmar och upptäckter

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.

Det är LTH:s rektor som är ansvarig för att likabehandlings-, jämställdhets- och mångfaldsarbetet efterlevs. LTH:s områdesansvariga och prefekter har det operativa ansvaret för en miljö där diskriminering och trakasserier inte förekommer.

LTH arbetar systematiskt, bland annat genom att vartannat år genomföra en psykosocial arbets- och studiemiljöenkät som skickas via e-post till alla studenter vid LTH. De svar som kommer in hjälper till i arbetet med förebyggande insatser. För mer information, se www.student.lth.se/lika-villkor.

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

”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

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 sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna.

DE SJU DISKRIMINERINGSGRUNDERNA:

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

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

Indirekt diskriminering: exempelvis när 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 klargör för den eller de som trakasserar, att de ska sluta. Dock 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: 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, omotiverat frångående av arbetsuppgifter, sabotering av arbete eller studier och användande av en jargong eller ett sätt att skämta på som inte alla är bekväma med.

Till skillnad från kränkande särbehandling kan trakasserier begränsas 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. Det är du som känner dig utsatt som kan avgöra om en kränkning har skett. Däremot måste du kunna peka på vad som orsakat känslan av kränkning.

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

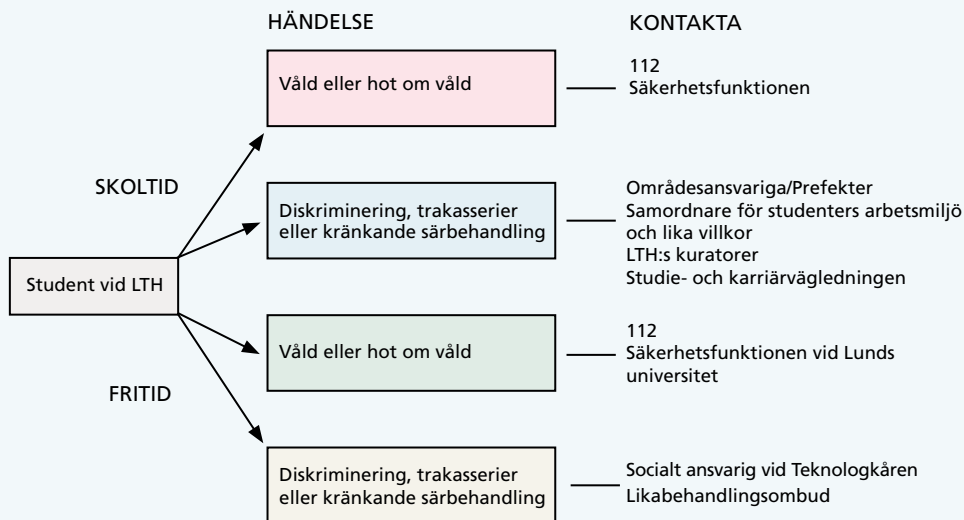
Vid anmälan får du all hjälp du behöver av LTH:s samordnare för studenters arbetsmiljö och lika villkor eller annan personal. Du kommer få information om hur ärendet behandlas och hur du kommer att få återkoppling. I utredningen som görs får du berätta vad som har hänt, när det har hänt, vilka som har varit involverade samt beskriva din upplevelse av omständigheterna. Även om du inte vill, eller är osäker på om du vill, göra en formell anmälan kan du få hjälp och stöd!

Anmälan till Disciplinnämnden vid Lunds universitet kan leda till varning eller avstängning. Disciplinära åtgärder får inte vidtas senare än två år efter det att förseelsen har begåtts.

Säkerhetsfunktionen vid Lunds universitet kan hjälpa till vid polisanmälan. Universitet, enskild anställd eller annan student får inte utsätta dig för negativa handlingar/repressalier på grund av att du har gjort en anmälan.



Kontakt – om något händer



LTH:s samordnare för studenters arbetsmiljö och lika villkor*

Ida Jackson, lika@lth.lu.se

LTH:s kuratorer*

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

Ida Jackson, ida.jackson@lth.lu.se, 046-222 71 24

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

LTH:s studie- och karriärvägledare*

www.student.lth.se/kontakt/studie-och-karriervaegledare/

Teknologkåren, socialt ansvarig*

sa@tlth.se, 070-418 79 25

Säkerhetsfunktionen vid Lunds universitet

Behöver du komma i kontakt med väktare eller universitetets beredskaps-person, ring 046-222 07 00, tillgängliga dygnet runt

* Har tystnadsplikt



LTH
LUNDS TEKNISKA
HÖGSKOLA

www.lth.se

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