

LTH – En plats för alla Värdegrundsföreläsning



En sammanställning av föreläsningen med Add Gender – Vi gör jämställdhet och inkludering användbart, begripligt och roligt.

Föreläsare

Pernilla Alexandersson, Vd på Add Gender och jämställdhetsexpert

Hur kan vi skapa likvärdiga möjligheter och rättigheter för alla?

Vi människor älskar att filtrera och sortera vilket ibland skapar begränsningar, ibland möjligheter. Det skapar fördomar och det skapar gemenskap och föreståelse. Vi ändrar om och sorterar om utefter vad som är enklast för oss. Dessa mentala genvägar kallas för kognitiva bias. De har olika utfall för alla beroende på dina erfarenheter, filter och linser. Men alla människor fungerar väldigt likvärdigt ändå. Den goda nyheten är dock att genom att bli mer medveten om dina kognitiva bias så kan du minska den effekt de har på dina beslut.

Vi kan alltså jobba med ökad medvetenhet om kognitiva bias och ökad medvetenhet om sociala normer, för att skapa lika villkor.

Bias - alla har många, här är några

- Konfirmeringsbias
- Konfirmitetsbias (grupptänkande)
- Likhetsbias
- Förankringseffekten
- Inramningseffekten
- Blinda fläcken/bias blind spot

Sociala normer - vad är en social norm?

Normer som påverkar hur vi ser på oss själva och andra.

- Vad vi förväntas tro på
- Vad vi förväntas ha råd med
- Hur våra kroppar förväntas fungera och se ut
- Vilka aktiviteter vi ska tycka är kul
- Vilka personer vi förväntas attraheras av
- Vad vi förväntas vara duktiga på

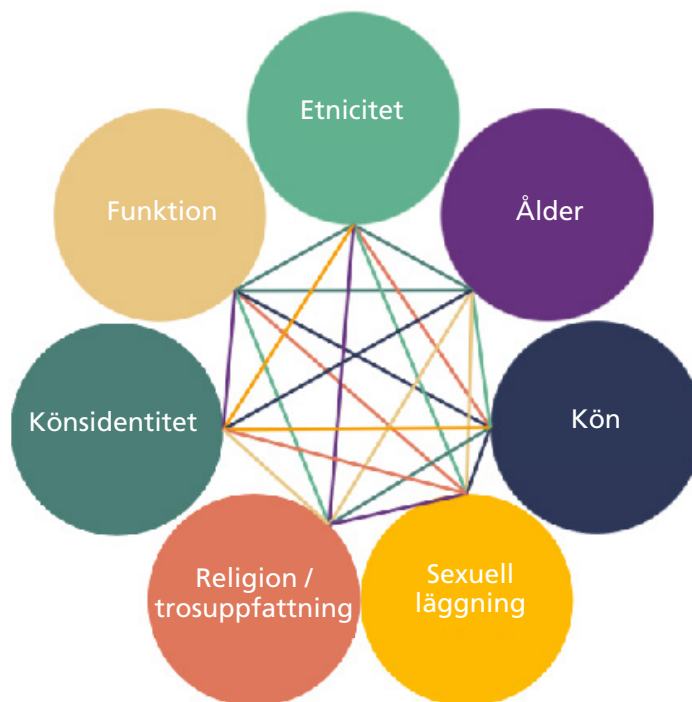


Bild: Diskrimineringslagen är en skyddslagstiftning och skyddar dig mot att bli sämre behandlad, och innefattar etnicitet, ålder, kön, sexuell läggning, religion/trosuppfattning, könsidentitet och funktion.

Olika normer

- Heteronorm
- Cis- och tvåkönsnorm
- Funktionsnorm
- Åldersnorm
- Vithetsnorm

Diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och bristande tillgänglighet

Universitet, enskild anställd eller annan student får inte utsätta dig för negativa handlingar på grund av att du har gjort en anmälan.

- **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 fråntagande av arbetsuppgifter, sabotering av arbete eller studier och användande av en jargong eller ett sätt att skämta på som inte alla är bekväma med.
- **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.

**NOLLTOLERANS MOT DISKRIMINERING OCH
TRAKASSERIER PÅ LTH**

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

”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.”

Vad är inkludering?

Inkludering är när var och en i ett specifikt sammanhang:

- känner sig värdefull, sedd och respekterad
- har ett förtroende för att vi alla har likvärdiga möjligheter att lyckas
- uppfylls av en sann känsla av tillhörighet.

Ett inkluderande förhållningssätt

- Hur är det nu?
- Vad skulle vara succé?
- Hur kan jag/vi skapa inkluderande normer?
- Hur kan jag/vi stötta jämställdhet, jämlikhet och mångfald?
- Hur kan jag/vi skapa sammanhang för fler?

Hur du agerar kan underlätta att inkludera andra studenter till olika sociala sammanhang

Tips från studenter:

“Var medveten om ditt egna beteende. Det är viktigt med självmedvetenhet för att klara av att ändra till ett mer inkluderande eller öppet beteende.”

“Tänk på att alla har olika förkunskaper och förutsättningar. Att du har empati och förståelse för andra människor kan göra stor skillnad.”

“Rapportera enligt LTH:s rutiner om du ser eller utsätts för någon form av kränkning, trakasseri eller diskriminering.”

“Hjälp varandra; hjälp andra, men tillåt även andra att hjälpa dig.”

“Ha en inställning att ‘Vi tävlar inte mot varandra, vi är lagkamrater!’”

Kontakt AddGender

addgender.se

[linkedin.com/company/addgender-sverige](https://www.linkedin.com/company/addgender-sverige)

[facebook.com/addgender](https://www.facebook.com/addgender)

twitter and instagram @AddGender

Kontakt LTH

Samordnare för studenters arbetsmiljö och lika villkor: lika@lth.lu.se