

A person is seen from behind, standing on a balcony or ledge, looking out over a cityscape at sunset. The sky is a warm, golden-orange color, and the city lights are visible in the distance. The person is wearing a dark jacket. The overall mood is contemplative and serene.

Vad är diskriminering och trakasserier? Vad gör jag om jag blir utsatt?

EN GUIDE FÖR DIG SOM ÄR STUDENT VID KONSTNÄRLIGA FAKULTETEN I MALMÖ



Inledning

SYFTE

Med denna guide vill konstnärliga fakulteten beskriva den värdegrund som råder vid Lunds universitet och konstnärliga fakulteten samt ge dig den kunskap som du behöver om du blir utsatt för diskriminering eller trakasserier.

VÄRDEGRUND

Verksamheten vid Lunds universitet och därmed konstnärliga fakulteten ska värna demokrati, legalitet, objektivitet, fri åsiktsbildning, respekt för allas lika värde, effektivitet och service samt demokratiska principer och mänskliga fri- och rättigheter. Jämställdhet och mångfald är grundläggande principer för alla delar av verksamheten.

Alla möten mellan anställda och studenter ska präglas av ömsesidig respekt och det råder nolltolerans mot diskriminering och övrig kränkande särbehandling.

STUDENTERNAS ARBETSMILJÖ

Studenter omfattas av arbetsmiljölagen och har rätt till en god arbetsmiljö, både fysiskt och psykosocialt. Det är rektorn vid din skola som har ansvaret för din arbetsmiljö.

Denna guide fokuserar på det skydd som du har genom diskrimineringslagen och vad du kan göra om du blir utsatt. Det finns kränkande beteenden och situationer som inte går att hänföra till en diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen och som därför inte klassas som diskriminering eller trakasserier.

Om du känner dig utsatt eller kränkt, oavsett på vilket sätt, är det viktigt att komma ihåg att du har rätt till en god arbetsmiljö. Konkret innebär det att du kan ta kontakt med skolans rektor eller annan anställd enligt information i guiden för att få hjälp oavsett om det rör sig om en händelse/situation som diskrimineringslagen omfattar eller inte.

Guiden är ursprungligen framtagen vid Lunds Tekniska Högskola och presenteras här i omarbetad form för konstnärliga fakulteten.



”Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling”

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) finns det olika typer av diskriminering.

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än hur någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering är när någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Bristande tillgänglighet är när någon med funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits i tillräcklig omfattning.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet.

Instruktioner att diskriminera är order eller instruktioner att diskriminera någon och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

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.

DE SJU DISKRIMINERINGSGRUNDERNA:

1. KÖN
2. KÖNSÖVERSKRIDANDE IDENTITET ELLER UTTRYCK
3. ETNISK TILLHÖRIGHET
4. RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING
5. FUNKTIONSNEDSÄTTNING
6. SEXUELL LÄGGNING
7. ÅLDER



Exempel

Följande exempel (s.5) är hypotetiska exempel på situationer då vi alla bör fundera på vad vi kan göra för att stödja utsatta personer och för att bidra till en god studie- och arbetsmiljö. Det är viktigt att veta och tänka på att det finns anställda på skolan som är ansvariga för studenternas arbets- och studiemiljö och som därför ger stöd och är skyldiga att vidta de åtgärder som behövs.

Exempel 1

Kalle sitter med sina kursare och pluggar. Jargongen är vanligtvis "rå men hjärtlig". På senare tid har han märkt att skämten har blivit grövre vilket gör honom illa berörd.

För en tid sedan började Per, som identifierar sig som homosexuell, plugga på samma program som Kalle och nu haglar bögskämt friskt. Per berättar för Kalle att han känner sig utsatt och när Kalle försöker tala med sina kursare om detta får han höra att "lite skämt får man faktiskt tåla".

Kalle pratar med studentkåren och får reda på att skolans rektor/prefekt är ansvarig för studenternas arbetsmiljö. Kalle pratar med Per om sina upplevelser och föreslår att de tillsammans ska prata med rektorn.

Exempel 2

Redan tidigt under Evas första vecka som student utsätts hon för sexuella närmanden och förslag från manliga studenter. Det sker främst vid olika fester, men även vid andra arrangemang på skolan. Ibland handlar det om direkta närmande, som t ex ovälkomna försök till kramar och kyssar. Det kan också komma förslag som t ex "följ med mig hem efter festen så ska vi ha lite kul".

Eva upplever det som obehagligt att behöva "värja" sig och vara på sin vakt och märker också att det inte är accepterat att säga nej. Efteråt blir hon utfrys av dessa manliga studenter

och får höra direkt från dem att hon uppträder ojust. Flera av hennes kvinnliga kurskamrater utsätts också för samma sak, men menar att man "får tåla lite" eller att "så här är det och det är inget att bry sig om". Hon slutar så småningom att gå på fester på skolan, känner sig utanför och ensam eftersom hon ännu inte har några vänner utanför skolan i den nya staden.

Eva tycker inte att hon passar in på sin högskola och funderar på att sluta efter första året trots att hon trivs med utbildningen. Hon tar kontakt med anställda på skolan och får efter ett samtal bekräftat att hon har utsatts för sexuella trakasserier och att det inte är någonting hon ska acceptera. Hon får också veta att de som är ansvariga för arbets- och studiemiljön nu är skyldig att starta en utredning. Eva får reda på att om hon vill vara anonym kan de ansvariga endast vidta generella åtgärder. Eftersom frågan är både allvarlig och viktig hoppas de ansvariga att Eva orkar att gå vidare. Eva känner sig orolig och är rädd för att bli ännu mer utsatt men kommer fram till att det känns viktigt för henne att stå upp för sig själv.

En utredning startas som innebär att samtal förs med både henne själv och de studenter som har utsatt henne. Utredningen visar att sexuella trakasserier har ägt rum och de manliga studenterna uppmanas att omedelbart sluta med trakasserier. Några av studenterna ber Eva om ursäkt.

Skolan startar upp årliga temadagar om diskriminering och likabehandling och efter en tid tycker Eva att stämningen har blivit mycket bättre.



YTTERLIGARE EXEMPEL:

- En lärare behandlar dig annorlunda pga exempelvis ålder.
- Någon kallar dig för "slampa", "slyna", "hora", "fitta", "fjolla", "mongo", "blatte", bög eller något annat nedsättande
- Någon sätter upp bilder, märken eller symboler med rasistisk, homofob eller sexistisk innebörd eller budskap
- Någon nedvärderar dig som har en funktionsnedsättning
- Någon tafsar på dig eller på annat sätt utsätter dig för ovälkomna sexuella anspelningar

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 eller trakasserier.

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

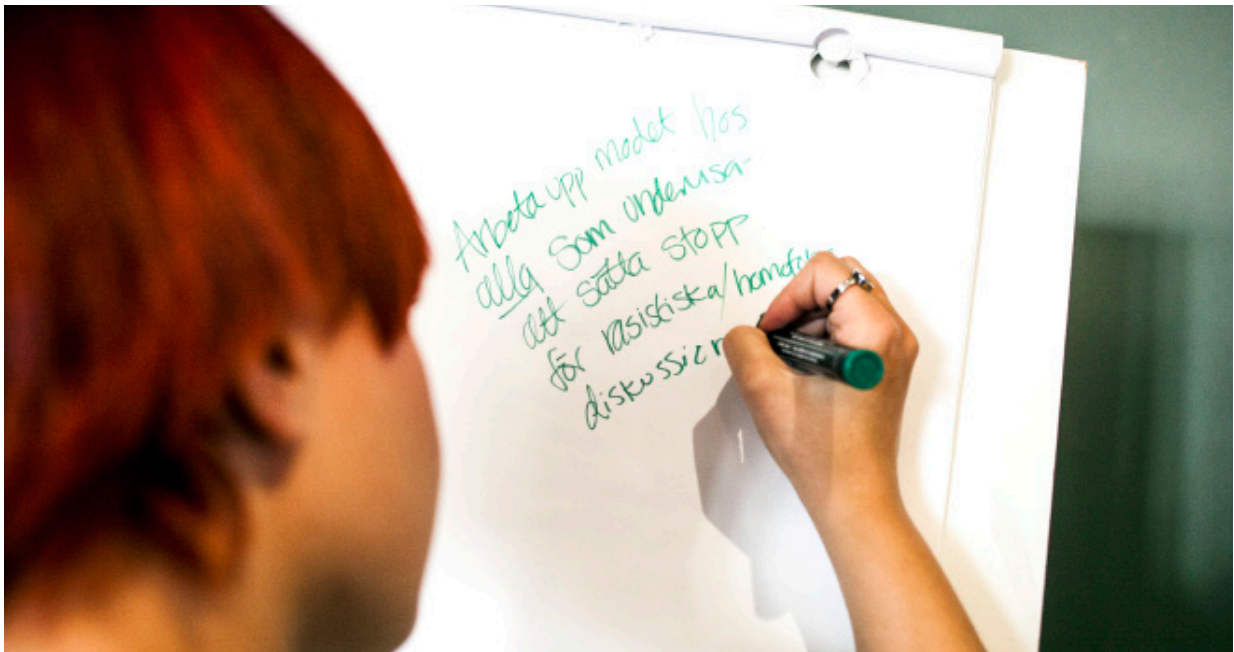


Foto: LU bildbanken/Apelöga

Bild från IDAHOT, Internationella dagen mot homofobi och transfobi, som firades för andra gången vid Lunds universitet den 16 maj 2014. Temadagen arrangerades av HBTQ-LU, Proud Tech och HBTQ-studenterna genom P6, i samarbete med universitetsledningen.

OM DU KÄNNER DIG UTSATT

Om du känner dig utsatt – vänta inte med att söka stöd. Du har rätt att bli behandlad med respekt!

Du kan du vända dig till vilken anställd vid konstnärliga fakulteten som helst. Den anställda är sedan skyldig att kontakta den person som är ansvarig för din studiemiljö vilket i de flesta fall är skolans rektor. Rektorn är skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna sexuella trakasserierna eller trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som krävs för att förhindra fortsatta trakassier. Om du vill vara anonym är det i de flesta fall svårt för rektorn att gå vidare med utredningen vilket innebär att endast mer generella åtgärder kan vidtas.

Du kan också vända dig till din studentorganisation för att få stöd.

Om utredningen visar att trakassier/sexuella trakassier har ägt rum kommer den som har utfört handlingen/handlingarna bli upplyst om att hen omedelbart ska upphöra med sitt beteende och att sexuella trakassier och trakassier är förbjudna enligt lag. Upprepas beteendet, eller om det från början har varit av allvarlig karaktär kan disciplinära åtgärder vidtas.

VEM HAR ANSVAR?

Rektor vid Lunds universitet har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön med det direkta ansvaret på konstnärliga fakulteten är delegerat till dekan och vid de enskilda skolorna till prefekter/rektorer samt övriga chefer och arbetsledare.

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



**SE RESPEKTIVE INSTITUTIONS HEMSIDA FÖR KONTAKUPPGIFT
TILL UTBILDNINGSLEDNING OCH REKTOR/PREFEKT**

Konsthögskolan i Malmö - <http://www.khm.lu.se>

Musikhögskolan i Malmö - <http://www.mhm.lu.se>

Teaterhögskolan i Malmö - <http://www.thm.lu.se>

STUDENTHÄLSAN

[http://www.lu.se/studera/livet-som-student/service-och-stod/
studenthalsan](http://www.lu.se/studera/livet-som-student/service-och-stod/studenthalsan)

**INFORMATION OM KONSTNÄRLIGA FAKULTETENS
JÄMLIKHETSARBETE OCH AKTUELL INFORMATION OM
FAKULTETENS KONTAKTPERSONER FÖR LIKABEHANDLINGS-
OCH JÄMLIKHETSFRÅGOR:**

<http://www.performingarts.lu.se/om-fakulteten/jamlikhet>

STUDENTKÅREN PÅ RESPEKTIVE HÖGSKOLA NÅS PÅ:

Konsthögskolan - stud@khm.lu.se

Musikhögskolan - stud@mhm.lu.se

Teaterhögskolan - stud@thm.lu.se

STUDENTOMBUDET VID LUNDS UNIVERSITETS STUDENTKÅRER

Telefon: 070-456 66 13

MAIL: STUDENTOMBUDET@LUS.LU.SE

TWITTER: @STUDENTOMBUD

SKYPE: STUDENTOMBUD.LUS

FACEBOOK: STUDENTOMBUDET LUS

