



# Guide mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

FÖR STUDENTER PÅ EKONOMIHÖGSKOLAN VID LUNDS UNIVERSITET

CRAFOORDSALEN





## Inledning

---

Den här guiden riktar sig till dig som är student vid Ekonomihögskolan vid Lunds universitet. Syftet med guiden är att informera om vad diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling innebär men också att utgöra ett stöd för dig om du råkar ut för något av detta i samband med dina studier vid Ekonomihögskolan. Guiden är gemensamt framtagen av Ekonomihögskolan, LundaEkonomerna och Ekonomiska doktorandrådet (EDR). Den är en reviderad version av en guide från 2014. Revideringarna baseras delvis på förändringar i gällande rätt men också på förändrade ambitioner och engagemang från fakultetsledning och studenter.

Lunds universitet har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Detta innebär att Ekonomihögskolan och studentorganisationerna vill arbeta aktivt för jämställdhet, likabehandling och mångfald för att främja en bättre arbets- och undervisningsmiljö för anställda och studenter. Genom information och genom att integrera arbetet med jämställdhet, likabehandling och mångfald med dagliga arbetsuppgifter kan vi skapa en attraktiv arbetsplats. En arbetsplats där alla kan trivas och utvecklas genom studier och personlig utveckling i en miljö fri från alla former av diskriminering och kränkande särbehandling.

I guiden finner du definitioner om vad diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling är och exempel på hur detta kan yttra sig i vardagen för en student vid ett universitet eller en högskola. Du får också information om vart du kan vända dig om du upplever att du eller någon som du känner är eller har varit utsatt för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Avslutningsvis listas kontaktuppgifter och länkar som kan vara bra att ha i sådana situationer.



## Vad säger diskrimineringslagen?

---

Diskriminering och trakasserier regleras genom Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Diskrimineringslagen har som ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. I vardagligt tal används ofta ordet diskriminering om olika slag av orättvis behandling, men orättvis behandling är inte alltid diskriminering i lagens mening.

Diskriminering är när en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlats i en jämförbar situation. Det måste alltså vara en person som blivit missgynnad eller vars värdighet blivit kränkt. För att kunna anmäla med grund i diskrimineringslagen så ska missgynnandet eller kränkningen vara kopplad till någon av de sju diskrimineringsgrunderna. För att kunna anmäla sexuella trakasserier krävs dock inte något samband med missgynnande.

Diskriminering måste handla om en av de former som beskrivs i lagen och måste ha skett inom ett av de områden där lagen gäller. Även om situationen inte täcks in av diskrimineringslagen så finns stöd och hjälp att få och situationen går att anmäla. Det är personen som upplever sig vara utsatt som avgör vad hen uppfattar som diskriminering eller trakasserier, inte avsikten med handlingen. En eventuell utredning får avgöra hur det som inträffat ska tolkas.

## DE SJU DISKRIMINERINGSGRUNDERNA ÄR:

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



## Vad avses med diskriminering enligt lagen?

---

**Direkt diskriminering:** att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlats i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Både aktiva handlingar och att låta bli att agera kan räknas som missgynnande behandling.

**Indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att missgynna person utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå detta syfte.

**Bristande tillgänglighet:** att en individ med en funktionsnedsättning missgynnas i förhållande till individer utan denna funktionsnedsättning genom att åtgärder inte har vidtagits på sätt som anses skäliga utifrån krav på tillgänglighet.

**Trakasserier:** uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av de lagstadgade diskrimineringsgrunderna.

**Sexuella trakasserier:** uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet.

**Instruktioner att diskriminera:** order eller instruktioner att diskriminera någon på sätt som avses i ovanstående stycken och som ges åt någon som står i lydads- eller beroendeställning till den som ger instruktionen.

Det är förbjudet att utsätta någon som har anmält diskriminering för represalier. Det är också förbjudet att bestraffa någon som har medverkat i en utredning om diskriminering.

## Exempel i vardagen

---

Dessvärre förekommer diskriminering, trakasserier och bristande tillgänglighet i vardagen. Nedan följer några exempel från vardagen kopplade till att vara student vid ett universitet eller högskola. Exempelen är fiktiva och syftar till att beskriva ett problem utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Exempelen är medvetet enkla och kortfattade men visar förhoppningsvis att problemen kan yttra sig på mer eller mindre tydliga sätt. I de fall som är otydliga är det viktigt att tänka på att det uttryck eller beteende som av en person uppfattas som trakasserier eller diskriminering måste vara kopplad till en medveten handling från motpartens sida. Om en händelse är diskriminering är alltid beroende av den enskilda situationen. Diskutera gärna exemplen med en kurskamrat eller lärare.

### **DISKRIMINERINGSGRUND: KÖN**

Sara har i några veckor tagit en programmeringskurs. Hon och de andra tjejerna i klassen upplever att ansvarig lärare har en tråkig attityd och de har under kursens gång fått flera nedlåtande kommentarer om att "tjejer inte kan programmera". När Sara och övriga studenter i slutet på kursen får tillbaka en inlämningsuppgift upplever hon och de andra tjejerna att de genomgående har fått sämre feedback och betyg än manliga kurskamrater trots att de har presterat likvärdigt.

*Kommentar: Detta kan vara exempel på direkt diskriminering på grund av kön om Sara och hennes kvinnliga kurskamrater får sämre betyg och feedback jämfört med sina manliga kurskamrater trots att de faktiskt har presterat likvärdigt. De missgynnas genom att de behandlas sämre än sina manliga kurskamrater. De nedsättande kommentarerna kan utgöra trakasserier eftersom de kränker de kvinnliga studenterna.*

## **DISKRIMINERINGSGRUND: KÖNSIDENTITET ELLER KÖNSUTTRYCK**

Lagen definierar kön som att någon är kvinna eller man. I Elaines pass står det att hon är en man, men i själva verket identifierar sig Elaine som en kvinna. Hennes självvalda namn är Elaine och hon uttrycker genom kläder, smink och kroppsspråk sin självvalda könsidentitet. I samband med ett grupparbete förklarar läraren att studenterna kommer att delas in i grupper om tre och varje grupp ska vara könsblandad. Elaine hamnar i en grupp och de andra studenterna är också tjejer. När Elaine tar kontakt med läraren och undrar varför den grupp som hon hamnat i inte är blandad, svarar läraren att Elaine rent juridiskt klassas som man och det är vad hen förhåller sig till i samband med kursadministration. Trots Elaines frustrerade försök att förklara sin självvalda könstillhörighet så ser läraren ingen anledning att ändra gruppindelningen.

*Kommentar: Detta kan vara exempel på direkt diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck, men kan också utgöra exempel på trakasserier. En bedömning måste göras utifrån den enskilda situationen.*

## **DISKRIMINERINGSGRUND: ETNISK TILLHÖRIGHET**

Mattias är född och uppvuxen i Tyskland och talar inte svenska. Han går en kurs med engelska som undervisningsspråk. I samband med ett grupparbete hamnar han med personer som alla är uppväxta i Sverige. Under arbetets gång byter gruppen ofta till svenska vilket får Mattias att känna sig utanför och han har svårt att delta i arbetet. Mattias ber flera gånger att de ska prata engelska under arbetets gång så att han kan förstå och bidra. När han kontaktar kursansvarig säger denna att "det är viktigt att kunna prata svenska i Sverige".

*Kommentar: Detta kan vara exempel på direkt diskriminering på grund av etnisk tillhörighet men kan också utgöra exempel på trakasserier. En bedömning måste göras utifrån den enskilda situationen.*



## DISKRIMINERINGSGRUND: FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Jakob är rullstolsburen. Han har flertalet gånger påpekat för olika företrädare för utbildningsanordnaren, både på institutions- och fakultetsnivå, att han inte kan ta sig till föreläsningssalarna på andra våningen då det saknas ramp, hiss och andra hjälpmedel. Han kan därmed inte delta och tillgodogöra sig undervisningen på samma sätt som andra studenter.

*Kommentar: Detta kan vara exempel på direkt diskriminering på grund av funktionsnedsättning. Jakob missgynnas jämfört med övriga studenter. Han har påtalat problemet flera gånger. Det kan också vara diskriminering i form av bristande tillgänglighet. Här måste en skälighetsbedömning göras utifrån den enskilda situationen.*



# Kom ihåg

Personen som upplever sig vara utsatt avgör vad hen uppfattar som diskriminering eller trakasserier. Det betyder dock inte att andra inte kan ha en annan uppfattning av situationen. Händelsens omständigheter gör att situationen juridiskt klassas annorlunda än vad den utsatta uppfattar det. För att det ska vara fråga om trakasserier ska handlandet eller beteendet vara oönskat. Det är personen som upplever sig vara utsatt som avgör om ett beteende är oönskat eller ej. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur beteendet upplevs för att det ska utgöra trakasserier. Därför är det väldigt viktigt att den som känner sig utsatt klargör för den som trakasserar att agerandet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer är kränkningen så tydlig att några påpekanden inte behövs.

## Kränkande särbehandling

---

Ingen ska behöva utsättas för kränkande särbehandling. Lunds universitet ska präglas av en god arbetsmiljö, såväl fysiskt som psykosocialt. I arbetsmiljöarbetet ingår att förebygga och hindra kränkande särbehandling. Att kränkande särbehandling inte ska accepteras är en del av det förebyggande arbetsmiljöarbetet som enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160) omfattar såväl anställda som studenter.

Begreppet kränkande särbehandling definieras som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare eller studenter på ett kränkande sätt. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Kränkande särbehandling innebär att någon blir trakasserad, utsatt för kränkningar eller exkluderas socialt och kan leda till att den personen eller dennes studier påverkas negativt. Det kan handla om olika utfrysningssmetoder: att inte hälsa på någon, att inte låta personen ta del av mejlväxling, att inte få vara med i grupparbeten eller grupper på sociala medier eller fälla nedsättande kommentarer.

En åtgärd, en aktivitet eller agerande kan anses som mobbning om beteendena har förekommit upprepade gånger, med viss regelbundenhet under en längre tid. Mobbning är ofta en eskalerande process där den utsatta personen hamnar i ett underläge och utsätts för systematiska negativa sociala handlingar. Det är viktigt att inte förväxla tillfälliga konflikter, olika uppfattningar eller samarbetsproblem med kränkande särbehandling.

Det är skillnad mellan kränkande särbehandling som omfattas av arbetsmiljölagen och diskriminering som omfattas av diskrimineringslagen. Ibland kan en händelse eller ett agerande inte klart avgränsas till den ena eller andra lagen. Då kan hänsyn behöva tas till såväl diskrimineringslagen som arbetsmiljölagen. Kränkande särbehandling som inte har koppling till diskrimineringsgrunderna omfattas enbart av arbetsmiljölagstiftningen. Vilket regelverk som ska tillämpas får klargöras i en eventuell utredning. Det har nämligen betydelse för den fortsatta hanteringen av problemet.

## Vem har ansvar och vart vänder du dig?

---

Rektor vid Lunds universitet har det övergripande ansvaret för arbets- och studiemiljön. Det direkta ansvaret är delegerat till Ekonomihögskolans rektor och prefekter. Därutöver har alla anställda och studenter vid Lunds universitet ett ansvar för att medverka till en god studie- och arbetsmiljö för både studenter och anställda.

### TA KONTAKT

Det absolut viktigaste är att du vet att du alltid har rätt att få hjälp, råd och stöd om du upplever dig diskriminerad, trakasserad eller kränkt. Vänta inte med att ta kontakt! Situationen kan inte hanteras vidare eller lösas om den inte kommer till ansvarigas kännedom. Det är viktigt att oönskade beteenden upphör så fort som möjligt. Du som student ska känna dig trygg i att ta kontakt om du upplever dig diskriminerad eller utsatt för kränkande särbehandling.

Lunds universitet har rutiner för hur ärenden som rör trakasserier och sexuella trakasserier ska hanteras. Om du är student och upplever att du blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier kan du vända dig till prefekten vid institutionen eller annan anställd som du har förtroende för. Anställda vid Lunds universitet har ett ansvar att informera berörd prefekt. Du kan också vända dig till Studenthälsan, din studentkår, ditt studerandeskyddsombud eller till studentombudet för råd och hjälp.

Det spelar roll var och när det som upplevs som diskriminering eller trakasserier sker. Utbildningsanordnaren, det vill säga Ekonomihögskolan, har ett ansvar på plats och i anslutning till studierna men inte i samband med studiesociala sammanhang. Det har också betydelse vem som är inblandad i händelsen och i vilken roll denna agerar.

### DETTA HÄNDER NÄR DU ANMÄLER

Prefekten ansvarar för att en utredning startar. Du ges möjlighet att berätta om vad som hänt, vilka som varit inblandade och om dina upplevelser. Har

du sparat e-postmeddelanden, SMS eller annan korrespondens med den som du upplever har trakasserat dig kan sådant också tillföras underlaget för utredningen. Utredningens syfte är att reda ut händelseförloppet och att bedöma om det inträffade faller inom ramen för diskrimineringslagens definitioner av trakasserier eller sexuella trakasserier. En utredning ska ske skyndsamt men också varsamt och aktsamt med hänsyn till inblandade parter. Då det ofta rör sig om komplexa problem och processer kan alltså en utredning ta tid och det kan dröja innan beslut meddelas.

Om det inträffade bedöms utgöra trakasserier eller sexuella trakasserier ansvarar den berörda prefekten dels för att handlingarna ska upphöra, dels för att förhindra att något liknande upprepas. Ingen vid universitetet, vare sig enskild anställd eller student, får utsätta dig för repressalier på grund av att du har gjort en anmälan eller rapporterat om något.

### **ANONYMITET**

Om du vill vara anonym så kan du vara det. Prefekten kan då arbeta förebyggande och generellt med åtgärder så att liknande händelser inte sker i framtiden. Däremot kan universitetet inte utreda och driva ett ärende mot en enskild utpekad, eller en grupp av enskilda utpekade, baserat på en anonym anmälan.

### **KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING**

Du kan uppleva ett beteende som kränkande även om det inte är kopplat till någon av diskrimineringsgrunderna eller är av sexuell natur. Lyft det med din prefekt (för diskussion), som är din närmaste ansvariga för arbets- och studiemiljön. Du kan också vända dig till ditt studerandeskyddsombud för råd och stöd.

### **ANDRA FORMER AV DISKRIMINERING**

För information om andra former av diskriminering och hur du kan gå vidare om du upplever dig utsatt för diskriminering på Lunds universitet hänvisar vi till Diskrimineringsombudsmannens webbplats: [do.se](http://do.se).

## Kontaktinformation och länkar

---

### **RAPPORTERA NÅGONTING PÅ EKONOMIHÖGSKOLAN**

**Prefekt, bitr. prefekt och studierektorer vid respektive institution**

*[www.ehl.lu.se/om-ekonomihogskolan/organisation/prefekter](http://www.ehl.lu.se/om-ekonomihogskolan/organisation/prefekter)*

### **LundaEkonomerna studentkår**

Vice ordförande: *[v.president@lundaekonomerna.se](mailto:v.president@lundaekonomerna.se)*

Utbildningsansvarig och studerandeskyddsombud:

*[edu.affairs@lundaekonomerna.se](mailto:edu.affairs@lundaekonomerna.se)*

### **Ekonomiska doktorandrådet**

*[edr@ldk.lu.se](mailto:edr@ldk.lu.se)*

### **STÖD OCH HJÄLP**

#### **Studenthälsan**

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

#### **Studentprästerna**

*[www.lundsdomkyrka.se/larande-motesplatser/studentprasterna](http://www.lundsdomkyrka.se/larande-motesplatser/studentprasterna)*

#### **Studerandeskyddsombud**

*[www.lu.se/studerallivet-som-student/rattigheter-och-skyldigheter-som-student/studerandeskyddsombud](http://www.lu.se/studerallivet-som-student/rattigheter-och-skyldigheter-som-student/studerandeskyddsombud)*

#### **Studentombudet vid Lunds universitets studentkårer**

Sandgatan 2 (AF-borgen), 4:e vån

*[www.studentombudet.se](http://www.studentombudet.se)*

#### **Lunds doktorandkår**

*[www.ldk.lu.se/your-rights](http://www.ldk.lu.se/your-rights)*

## **LAGTEXT OCH RIKTLINJER**

### **Diskrimineringslag**

*[www.do.se/diskriminering/lagar-om-diskriminering/diskrimineringslagen](http://www.do.se/diskriminering/lagar-om-diskriminering/diskrimineringslagen)*

### **Arbetsmiljölagen**

*[www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/](http://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/)*

### **Kränkande särbehandling**

*[www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning](http://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning)*

## **STUDENTERS RÄTTIGHETER OCH SKYLDIGHETER VID LUNDS UNIVERSITET (RÄTTIGHETSLISTAN):**

*[www.lu.se/studera/livet-som-student/rattigheter-och-skyldigheter-som-student](http://www.lu.se/studera/livet-som-student/rattigheter-och-skyldigheter-som-student)*



**Lunds Doktorandkår**  
Ekonomiska Doktorandrådet (EDR)



**LUNDS**  
UNIVERSITET

**EKONOMI-  
HÖGSKOLAN**

**EKONOMIHÖGSKOLAN  
LUNDS UNIVERSITET**

Box 7080  
220 07 Lund  
Tel 046-222 00 00  
[www.ehl.lu.se](http://www.ehl.lu.se)