

# DISKRIMINERING PÅ HUMANISTISKA OCH TEOLOGISKA FAKULTETERNA VID LUNDS UNIVERSITET

En rapport av det studiesociala utskottet vid  
Humanistiska och teologiska studentkåren



HUMANISTISKA OCH TEOLOGISKA  
STUDENTKÅREN VID LUNDS UNIVERSITET

## Innehållsförteckning

Introduktion .....	s. 2
Metod .....	s. 3
Definition .....	s. 3
Felkällor .....	s. 4
Resultat .....	s. 5
Diskussion .....	s. 10
Rekommenderade åtgärder .....	s. 11
Sammanfattning .....	s. 13
Bilaga 1. Informationsblad .....	s. 14

## Introduktion

Med enkäten ville studiesociala utskottet undersöka interaktion mellan lärare och studenter, och mellan studenter, inom ramen för utbildning på HT-fakulteterna. Detta för att undersöka studenters upplevelser av diskriminering inom utbildning i humaniora och/eller teologi. Vilken sorts diskriminering förekommer på HT-fakulteterna? Vilken upplevd diskriminering sker i mötet mellan studenterna? Vet studenterna vart de vänder sig vid de fall som diskriminering sker?

Syftet med denna rapport är att återkoppla från den enkät som HTS tidigare skickat ut angående diskriminering på HT fakulteterna, vars syfte är beskrivet ovan. Vi vill i rapporten fokusera på att belysa problem och brister inom universitetet rörande frågor som gäller diskriminering; därav information gällande vad diskriminering innebär samt hur en ska agera om man upplever sig diskriminerad. Vidare ska det studiesociala utskottet belysa vilka områden som enkäten pekar på behöver arbetas med samt ge förslag på hur detta kan göras.

Några av de brister som har uppkommit i och med enkäten är framförallt att det finns en övergripande oro inte bara inför huruvida man blivit diskriminerad utan även vart man ska vända sig i sådana fall. Denna osäkerhet i kombination med att det finns en rastlöshet inför arbetet mot diskriminering gör det svårt för vissa att gå med problemen till de ansvariga för programmen/kurserna/studieområdet där studenten känt sig utsatt. En av svararna på enkäten belyser till exempel vad denne ansett som ett problem med hanterandet av ärendet. Detta då en undersökning gjorts men studenten ansett att påföljderna var bristfälliga i hanteringen av ärendet. Andra belyser en osäkerhet i huruvida det de som studenter upplevt varit diskriminering varpå vissa anser att det de varit med om inte varit allvarligt nog för att anmäla.

Rapporten är skriven vårterminen 2021 av Humanistiska och teologiska studentkårens studiesociala utskott 20/21. Det studiesociala utskottet 20/21 består av ordförande Josefin Malmberg, ledamöterna Elsa Crona, Linnea Landegren och Philip Hottöfjäll samt ständigt adjungerande studerandeskyddsombud Emelie Olsson.

## Metod

I denna rapport kommer vi att utgå från resultaten i vår enkät för att dra slutsatser kring förekomsten av diskriminering på HT-fakulteterna samt att föreslå åtgärder för dessa. Enkäten distribuerades till alla studenter vid fakulteterna, via email och kårens kanaler och vi fick in 409 svar. Detta innebär att resultatet och slutsatserna från dessa utgår ifrån ett stickprov vid HT-fakulteterna eftersom det representerar ett mindre urval från en större grupp. Vidare har vi i både rapporten och enkäten utgått ifrån Diskrimineringsombudsmannens definition av diskriminering, som i sig tar utgångspunkt i appliceringen av svensk lag. I rapporten har vi under diskussionsdelen sedan valt ut relevanta ämnen ur svaren för en vidare diskussion, och dessa utgår mycket från de fritextsvar som angavs i enkäten. Dessa förekommer inte i rapporten i sin ursprungliga form eftersom vi ansåg att dessa bör hållas privata inom utskottet för att respektera integriteten hos de som svarade på enkäten med tanke på att de ofta berör känsliga ämnen.

## Definition

I enkäten om förekomsten av diskrimineringen har vi utgått från Diskrimineringsombudsmannens definition av begreppet diskriminering samt beskrivning av vad det innebär, och det är även det som utgått ifrån i denna rapport<sup>1</sup>. Diskrimineringsombudsmannen definierar diskriminering utifrån diskrimineringslagen<sup>2</sup>, där det beskrivs som att:

- det måste vara en person som blivit missgynnad eller kränkt.
- att det måste finnas ett orsakssamband med en diskrimineringsgrund (detta krävs inte vid sexuella trakasserier).
- att det måste handla om någon av de former som beskrivs i lagen.
- att det måste skett inom någon av de samhällsområden där lagen gäller, bl.a. på högskolan.

Det beskrivs även finnas sju diskrimineringsgrunder:

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

Dessa är även de diskrimineringsgrunder vi utgått från i frågor i enkäten.

Lagen beskriver även hur endast individer kan diskrimineras i lagens mening, alltså inte organisationer eller företag. Diskrimineringslagen beskriver även sex olika former av diskriminering:

- direkt diskriminering
- indirekt diskriminering
- bristande tillgänglighet
- trakasserier och sexuella trakasserier
- instruktioner att diskriminera

Lagen gällande förbud mot diskriminering beskriver även vilka områden i samhället detta gäller på. I relation till denna rapport och enkät är det relevant att det appliceras på exempelvis utbildning, arbetslivet samt statligt studie-stöd, men det nämns många fler.

---

<sup>1</sup> Diskrimineringsombudsmannen. Vad är diskriminering? 2021. (<https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/>) (Hämtad 21-05-12)

<sup>2</sup> Diskrimineringsombudsmannen. Diskrimineringslagen. 2021. (<https://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>) (Hämtad 21-05-12)

När det sker kränkningar, trakasserier eller liknande mellan två privatpersoner, t.ex. mellan två studenter, räknas det inte som diskriminering. Det är endast när det finns en maktobalans mellan de två parterna som det räknas som diskriminering, t.ex. en lärare och en student.

### **Felkällor**

Det som kommit fram under sammanställningen och kan leda till en felmarginal är att det kommit in dubletter av svaren vilket leder till en något förvriden procentsats. Dessa kan vara mer eller mindre betydande i "Nej" sektionen där man inte skrivit svar, där det är möjligt att felmarginalen blir större. Detta skulle kunna ge betydande risk, dock finns det nog med svar för att kunna dela upp och ändå få ett livskraftigt resultat.

Det som också kan påverka är det faktum att det är ett stickresultat vilket leder till att inte alla delat sin åsikt. Detta i sig blir en överskådlig felmarginal som man ändå bör påpeka.

Ytterligare en felkälla är att frågan "har du någonsin blivit diskriminerad av en annan student?" ställs i enkäten, men eftersom det inte finns en maktobalans mellan två studenter är det inte möjligt att bli diskriminerad av en annan student. Det som menas i enkäten är trakasserad och inte diskriminerad. Även om frågan inte är korrekt ställd så syftar den på att undersöka upplevelser på HT-fakulteterna och är därför fortfarande relevant för rapporten.

## Resultat

### Del ett - Diskriminering av lärare

Har du någonsin känt dig diskriminerad av en lärare?

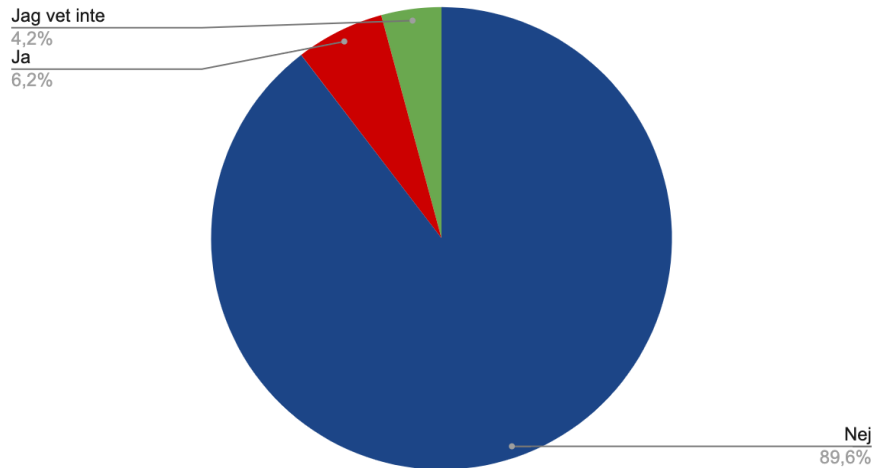


fig. 1 - Fråga: Har du någonsin känt dig diskriminerad av en lärare?

402 svar

Nej: 89,6% aka 360 svar

Ja: 6,2 % aka 25 svar

Jag vet inte: 4,2% aka 17 svar

### När skedde händelsen?

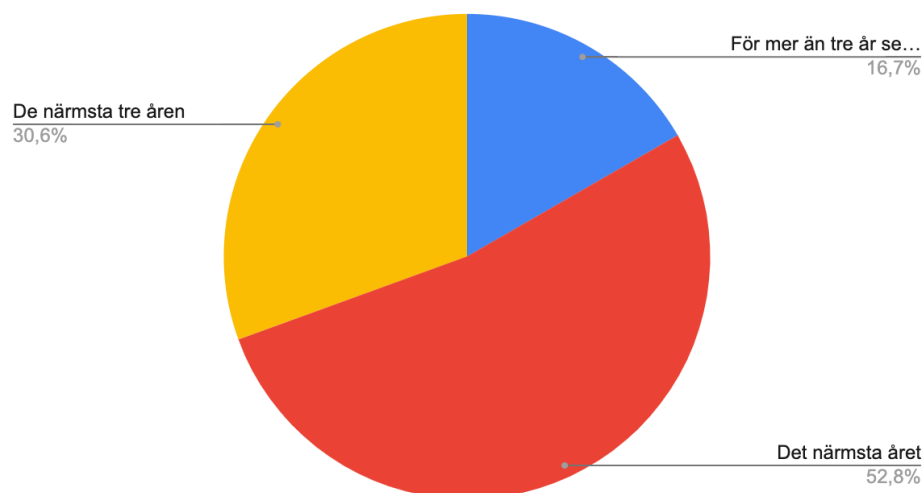


Fig. 2 - Fråga: När skedde händelsen?

36 svar

Det närmaste året: 52,8% = 19 svar

De närmaste tre åren: 30,6% = 11 svar

För mer än tre år sen: 16,7% = 9 svar

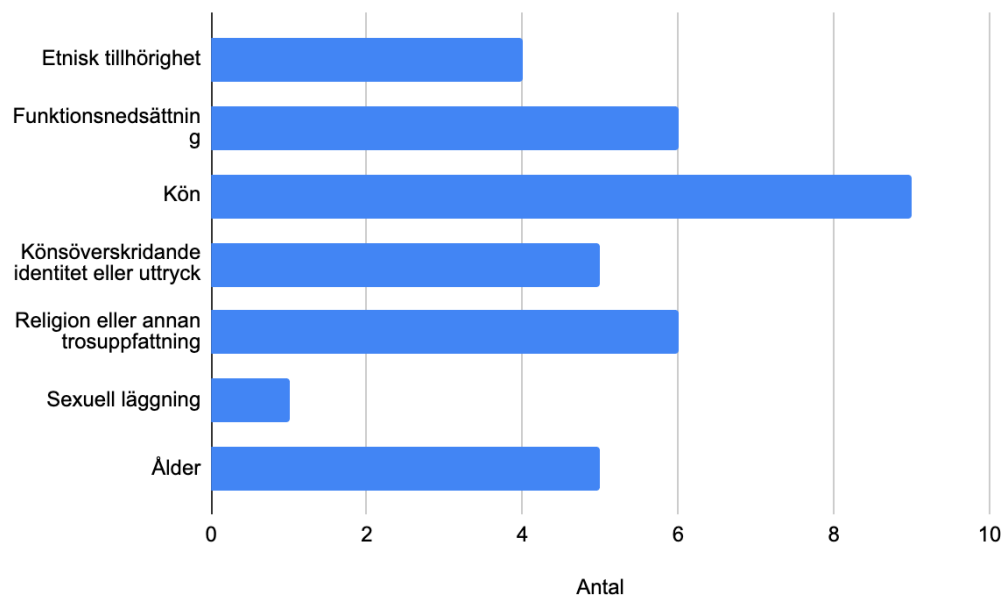


Fig. 3 - Fråga: på vilken/vilka diskrimineringsgrunder?

28 individuella svar

Etnisk tillhörighet: 4

Funktionsnedsättning: 6

Kön: 9

Könsöverskridande identitet eller uttryck: 5

Religion eller annan trosuppfattning: 6

Sexuell läggning: 1

Ålder: 5

## Del två - diskriminering av en annan student

Har du någonsin blivit diskriminerad av en annan student?

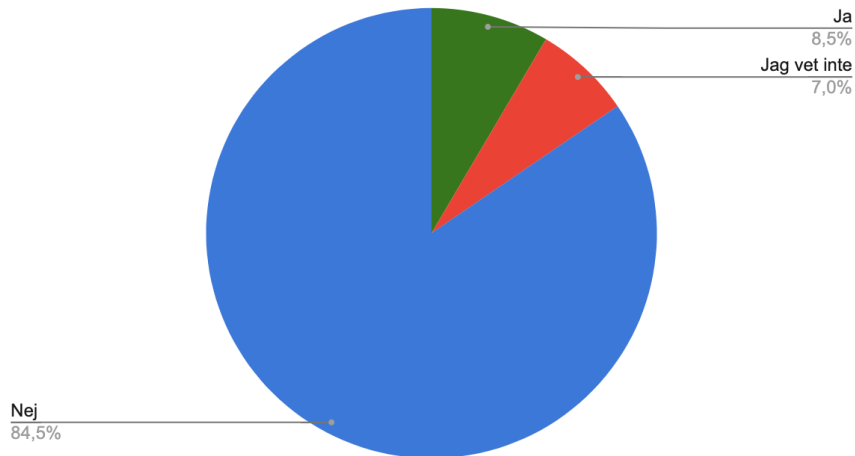


Fig. 4 - Fråga: Har du någonsin blivit diskriminerad av en annan student?

401 svar

Nej: 84,5% = 339 svar

Ja: 8,5% = 34 svar

Jag vet inte: 7,0% = 28 svar

När skedde händelsen?

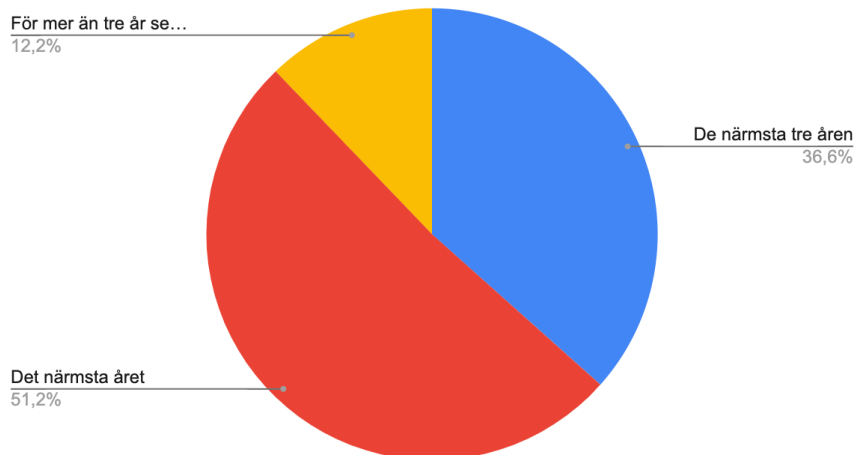


Fig. 5 - Fråga: När skedde händelsen?

41 svar

Det närmsta året: 51,2% = 21

De närmsta tre år: 36,6% = 15

För mer än tre år sedan: 12,2% = 5



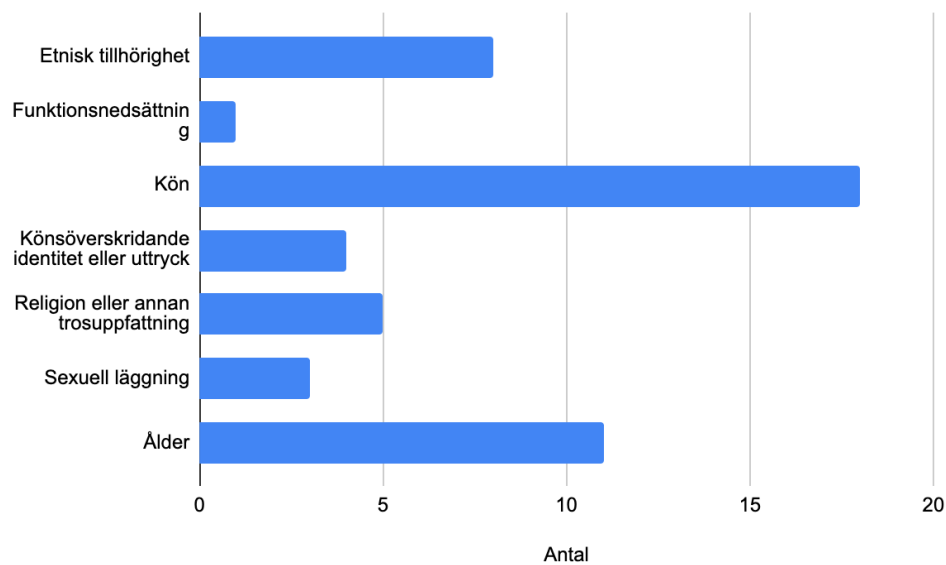


Fig. 6 - Fråga: På vilken / vilka diskrimineringsgrunder?

35 individuella svar

Etnisk tillhörighet: 8

Funktionsnedsättning: 1

Kön: 18

Könsöverskridande identitet eller uttryck: 4

Religion eller annan trosuppfattning: 5

Sexuell läggning: 3

Ålder: 11

## Del tre - Hjälp vid diskriminering

Vet du vart du vänder dig om du eller någon annan har blivit diskriminerad?

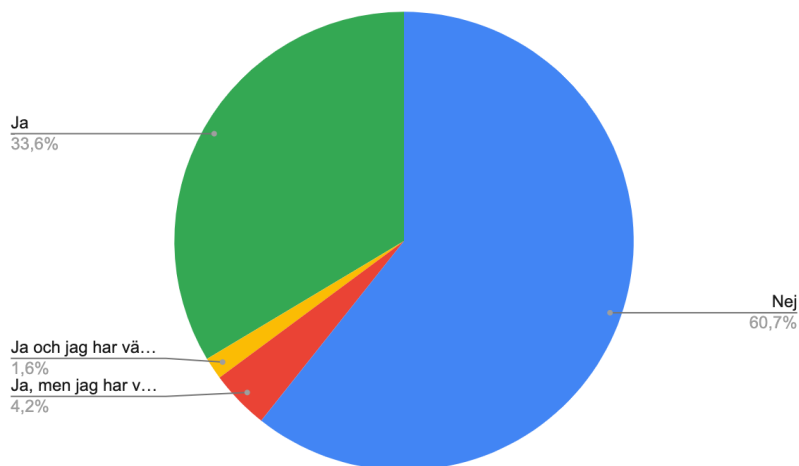


Fig. 7 - Fråga: Vet du vart du vänder dig om du eller någon annan har blivit diskriminerad?  
384 svar

Nej: 60,7% = 233

Ja: 33,6% = 129

Ja, men jag har valt att inte vända mig dit: 4,2% = 16

Ja och jag har vänt mig dit: 1,6% = 6

Känner du någon annan som har blivit diskriminerad på HT-fakulteterna?

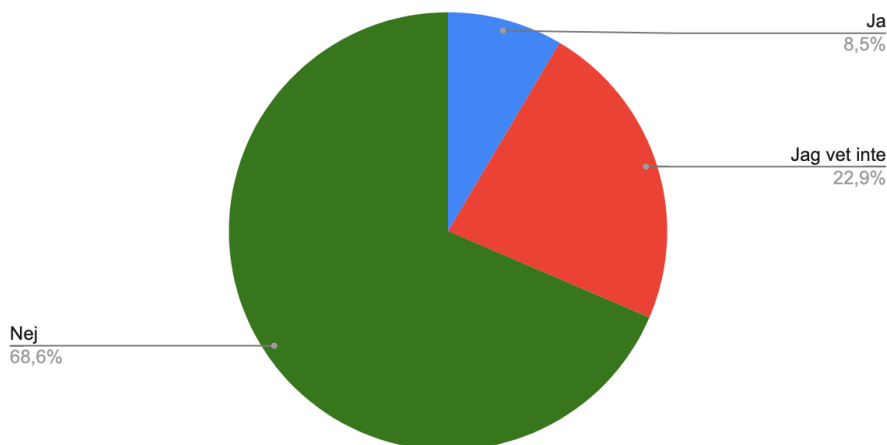


Fig. 8 - Fråga: Känner du någon annan som har blivit diskriminerad på HT-fakulteterna?

Svar: 388

Nej: 68,6% = 266

Jag vet inte: 22,9% = 89

Ja: 8,5% = 33

## Diskussion

I diskussionen har vi valt ut ett par ämnen att diskutera utifrån svaren. Ämnena är könsöverskridande identitet och uttryck, pedagogiskt stöd och informationsbrist. Vi har valt ut dessa ämnen då de har väckt intresse hos det studiecouncila utskottet och är något som gruppen har velat arbeta och diskutera vidare.

### Könsöverskridande identitet eller uttryck

En form av diskriminering som förekommer i flera svar i vår enkät är relaterad till könsöverskridande identitet eller uttryck. Dessa svar beskriver situationer där olika personer (både studenter och lärare) har använt fel pronomen när en bemöter olika studenter. Detta är en form av diskriminering och kan kopplas direkt till en av diskrimineringsgrunderna beskrivna i lagen. Denna situation är även beskriven som exempel av Diskrimineringsombudsmannen. Därmed beskriver dessa tydliga diskriminerande situationer.

### Pedagogiskt stöd

Deltagare i enkäten har i sin respons uttryckt att det finns ett bristande bemötande av personer med funktionsvariationer på HT-fakulteterna. Särskilt framkom att pedagogiskt stöd vid Lunds universitet/HT-fakulteten har uppvisat okunskap kring personer med neuropsykiatriska funktionsvariationer. Responsen har bland annat behandlat upplevelser av att både lärare och annan personal vid universitetet, exempelvis studievägledare och pedagogiskt stöd, inte har grundläggande förståelse för neuropsykiatriska diagnoser och svårigheterna som kan komma med det. Därtill har respondenter uttryckt att universitetet i stort inte är anpassat till personer med en neuropsykiatrisk diagnos. Detta kan ses i relation till Lunds universitets övergripande riktlinjer, publicerade i broschyren *Övergripande riktlinjer för samordning av pedagogiskt stöd till studenter med funktionsnedsättning* i vilken man kan läsa att funktionshinder är “[...] den begränsning som funktionsnedsättningen innebär för en person i relation till omgivningen. Funktionshinder är därmed inte något statiskt utan beroende av förhållandet mellan individ, människor och miljö. Miljön vid Lunds universitet ska vara utformad så att den är tillgänglig för alla, både fysiskt och pedagogiskt.”<sup>3</sup>

Vidare skriver sektionen för Student och utbildning, studiestöd och vägledning att studenter vid Lunds universitet ska “[...] bemötas med ett positivt och flexibelt synsätt samt erbjudas ett kompensatoriskt (särskilt) pedagogiskt stöd. Anpassningen ska inte innebära lägre resultatkrav, men vägen för att nå målen kan se olika ut och bör utformas så att studenter med funktionsnedsättning inte missgynnas i förhållande till sina kurskamrater.”<sup>4</sup> Broschyren hänvisar till både FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, till 1 § förordningen (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av funktionshinderspolitiken och till diskrimineringslagen.

### Bristande kunskap

Utifrån resultatet har vi identifierat två kategorier av informationsbrist kring diskriminering. Den första är informationsbrist om vad diskriminering är. 17 deltagare har svarat “Vet inte” på frågan “har du någonsin känt dig diskriminerad av en lärare?” och 28 har svarat “Vet inte” på frågan “har du någonsin känt dig diskriminerad av en student?”. Det finns med andra ord en osäkerhet på vad som är diskriminering och vad som inte är diskriminering.

---

<sup>3</sup> Lunds universitet. Övergripande riktlinjer för samordning av pedagogiskt stöd till studenter med funktionsnedsättning. Pedagogiskt stöd. 2020.

(<https://www.lu.se/sites/www.lu.se/files/2020-12/overgripande-riktlinjer-for-samordning-av-pedagogiskt-stod-till-studenter-med-funktionsnedsattning.pdf>) (hämtad 01-04-21).

<sup>4</sup> Lunds universitet. Övergripande riktlinjer för samordning av pedagogiskt stöd till studenter med funktionsnedsättning.

I enkäten har 60,7 % svarat nej på frågan “Vet du vart du kan vända dig om du eller någon du känner har blivit diskriminerad?”. Det här kan innebära att studenter som hade velat vända sig någonstans för att ta upp händelsen och gå vidare med den inte gör det på grund av informationsbrist. Informationsbrist kan också få som konsekvens att studenter som inte vill gå vidare med händelsen i form av anmälan men som behöver stöd för att bearbeta det som hänt inte får det stöd som de behöver.

När man söker på google efter “diskriminering Lunds universitet” är den första länken som kommer upp “Trakasserier och sexuella trakasserier”<sup>5</sup>. Sidan beskriver tydligt vad trakasserier är, hur man går tillväga för att anmäla trakasserier samt vad som sker när man har anmält. Sidan är välinformerade och enkel att förstå. Trots detta känner många att de inte vet vart de vänder sig. Detta kan bero på olika saker, bl.a. om personerna som svarade nej inte har blivit utsatta för diskriminering eller trakasserier har de inte sökt efter vad de behöver göra och därmed inte hittat Lunds universitet sida med information.

Ytterligare något som enkäten uppmärksammar är att det är oklart för studenterna hur processen ser ut om man väljer att gå vidare med ett diskrimineringsärende. Beroende på vem man vänder sig till med ett ärende ser processen olika ut och aktörerna har olika skyldigheter och åtgärder de är ålagda att genomföra när de får in ett ärende. Om man inte är informerad om vilka processer som sätts igång av de olika aktörerna kan man sätta igång en process som man egentligen inte hade för avsikt att sätta igång.

## Rekommenderade åtgärder

I texten nedan föreslår det Studiesociala utskottet några åtgärder som kan användas för att förebygga arbetet mot diskriminering samt hjälpa till med de identifierade problem som vi tidigare belyst i rapporten.

### Dåligt bemötande

Ytterligare föreslagen åtgärd i det förebyggande arbetet mot diskriminering utifrån enkäten fokuserar på de enkät-svar som syftar till situationer där det upplevs diskriminering på grund av bemötande mellan studenter och anställda. Dessa involverar exempelvis användning av fel pronomen eller dylikt, där bemötandet i de beskrivna situationerna upplevs bero på okunskap eller bristande eftertänksamhet. Dessa situationer involverar även dåligt bemötande av neuropsykiatriska diagnoser. Situationer som dessa skulle kunna undvikas om resurser läggs på att utbilda både studenter och personal i vad könsöverskridande identitet eller uttryck kan innebära samt vad det innebär att ha en neuropsykiatrisk diagnos. Detta eftersom många av svaren i enkäten påvisar en brist i kunskap snarare än illvilja. Därmed är en informationskampanj inom ämnen såsom könsöverskridande identitet eller uttryck och neuropsykiatriska diagnoser någonting vi rekommenderar för att förebygga diskriminering.

### Ingen anmälningsbenägenhet

Av de 5,8% som svarade att de har blivit diskriminerade och de vet vart de ska vända sig vid diskriminering svarade 4,6% att de hade valt att inte vända sig dit. Många av fritext svaren specificerar att de känner att deras ärende är för litet för att tas upp eller tas på allvar. En del av fritext svaren specificerade att de inte trodde att de skulle bli tagna på allvar om de tog upp ärendet samt att inget skulle förändras om de skulle ta upp ärendet.

Av de tre som svarade att de hade anmält ärendet till universitet var ingen nöjd med vad som hade skett. Antingen gjorde inte universitet något, det skedde ingen uppföljning eller så var personen som anmält det inte nöjd med åtgärderna.

---

<sup>5</sup>Lunds universitet. Trakasserier och sexuella trakasserier. 2021 (<https://www.lu.se/studera/livet-som-student/rattigheter-och-skyldigheter-som-student/fusk-storningar-och-trakasserier/trakasserier-och-sexuella-trakasserier>) (hämtad 21-04-26)

På ”trakasserier eller sexuella trakasserier” står det att det finns möjlighet att anmäla ett ärende anonymt. Dock står det inte hur man går tillväga för att göra detta. Det står inte heller hur ens anonyma anmälan kommer att följas upp. Detta rekommenderas att läggas till på sidan för att transparens och tydlighet.

Processen som beskrivs på ”trakasserier eller sexuella trakasserier” är att ett ärende som anmälts till universitetet genom en anställd eller direkt till prefekten till slut landar på prefektens bord. Det är då prefektens ansvar att starta en utredning. Vi rekommenderar att det på sidan finns en framtagen process för hur en anmälan som den gäller prefekten eller annan personal. Även om personal strävar efter att vara opartiska så finns risken när det är någon man känner. Vi önskar därför ett större oberoende i hanteringen av anmälan.

När man ska anmäla ett ärende kan det vara svårt att veta vilken prefekt som är ansvarig för den institution man läser vid och när man väl kommer till prefektens sida på Lunds universitet står det inget om att man kan kontakta prefekten vid eventuella trakasserier. Vi rekommenderar därför att lägga information vid varje prefekts sida på Lunds universitets hemsida där det står lite om deras ansvarsområde och när man kan mejla dem.

Något som kom upp ofta i fritext svaren var att studenterna inte kände att deras fall av diskriminering var tillräckligt stort och därför hade de inte anmält det. Detta är ett stort problem. Även om det känns som en liten incident är det viktigt att anmäla detta för att kunna skapa en förändring samt att få stöd om det har varit obekvämt eller obehagligt för en själv. Här hade eventuell anmälan anonymt kunnat fungera som en bra mellanväg. Om personen känner att ärendet inte är så stort, eller kanske knappt ens diskriminering, men ändå vill se en förändring i beteende eller dylikt så når ärendet fram till fakulteterna så det skapas en förändringspotential. Sidan för trakasserier och sexuella trakasserier på Lunds universitets hemsida skriver ”Vänta inte med att söka hjälp om du känner dig utsatt. Du som student ska känna dig trygg i att ta kontakt om du upplever dig trakasserad.” och nämner sedan olika hjälpinstanser. Man länkar sedan till sidan ”Stöd vid problem i din studiesituation”, vilket är lite missvisande. Kårerna och studentombudet kan hjälpa till med hur man går tillväga för att anmäla trakasserier. Någon instans för mentalt stöd vid trakasserier eller diskriminering verkar inte finnas. Det hade varit bra att förtydliga vart man vänder sig om man mår psykiskt dåligt över detta och definiera om Studenthälsan tar hand om ärenden gällande diskriminering (då detta inte står på deras hemsida).

### Workshop och informationskampanj

Det finns även viktiga åtgärder som kåren själva kan och ska arbeta med gällande det förebyggande arbetet mot diskriminering och liknande händelser. När arbetet med enkäten och rapporten inleddes fanns förhoppningar om att kunna arrangera en workshop på ämnet diskriminering och att studenter skulle kunna komma dit för att få diskutera sina erfarenheter och lära sig mer om vad diskriminering innebär. I och med rådande världsläge är detta någonting vi önskar arrangera i framtiden eftersom detta kommer vara ett högst relevant ämne även när mer utbildning återigen förläggs på campus.

Ytterligare åtgärd kåren vill vidta centreras kring informationsförmedling kring vad diskriminering innebär och vilka åtgärder man kan vidta om en situation uppstår eller vilka stödinsatser som finns att tillgå vid behov. Utifrån enkätsvaren upplevs det finnas brister i informationen kring ämnet och därav vill kåren bidra med det genom en informationskampanj, vilket i första hand utgår ifrån ett informationsblad gällande diskriminering och universitetets resurser och insatser för att hantera det. Denna finns bifogad nedan. Vi kommer även att rekommendera att denna görs tillgänglig vid kursstart och eventuellt vid receptionerna för att synliggöra det förebyggande arbetet mot diskriminering och för att informera studenterna.

## **Sammanfattning**

Sammanfattningsvis är det tydligt att universitet jobbar med förebyggande arbete mot diskriminering. Resultatet i rapporten visar dock att det största problemet vid just HT-fakulteterna oftast är informations- och kunskapsbrist. Det Studiesociala utskottet uppmanar HT-fakulteterna att arbeta vidare med kunskapsspridandet om diskriminering och tar till sig våra föreslagna åtgärder.

# DISKRIMINERING

Vad är det? Vart vänder jag mig om jag har blivit utsatt?

Diskriminering är när du har blivit missgynnad eller kränkt på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Dessa är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. För att det ska räknas som diskriminering behöver det ha skett från någon som har ett maktövertag, t.ex. en lärare eller ett helt universitet.

Diskriminering kan vara allt från att det inte finns bra framkomlighet för personer i rullstol till att en lärare säger opassande saker, relaterat till diskrimineringsgrunderna. Om du känner dig kränkt av en annan person, som inte har ett maktövertag, räknas detta ofta som trakasserier.

Om du känner att du har blivit diskriminerad vid Lunds universitet är det viktigt att du anmäler detta. Det gör du genom att kontakta prefekten vid din institution eller någon i personalen som du har förtroende för.

Det är bra att anmäla ärenden, även om det kanske inte känns så stort. Detta hjälper universitet att utreda vad det är som har hänt och kan förebygga att det händer igen.

När du anmäler diskriminering är Lunds universitet ansvariga för att utreda ärendet. Universitetet undersöker vad det är som har hänt och vilka åtgärder som ska vidtas.

Om du mår dåligt på grund av ett diskrimineringsärende kan du alltid vända dig till Studenthälsan. Det är viktigt att du tar hand om dig själv och söker stöd om saker känns jobbiga.

## Läs mer om diskriminering

Diskrimineringsombudsmannens sida: Do.se  
Vad du gör om du blir trakasserad på Lunds universitet: <https://www.lu.se/studera/livet-som-student/rattigheter-och-skyldigheter-som-student/fusk-storningar-och-trakasserier/trakasserier-och-sexuella-trakasserier>

Om du har några frågor eller behöver hjälp i processen så finns Studentkåren. Du når dem via [vkou@hts.lu.se](mailto:vkou@hts.lu.se) eller läser mer om dem på [htslund.se](http://htslund.se).