



Helsingfors universitets jämställdhets- och likabehandlingsplan 2013–2016

Sisällys

1	Målsättningar för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet vid Helsingfors universitet.....	1
1.1	Skyldigheter enligt jämställdhetslagen och lagen om likabehandling.....	2
1.2	Begreppen jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet.....	2
2	Förhindrande av diskriminering och trakasserier.....	3
3	Organisering av och resurser för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet.....	6
4	Uppföljning och statistikföring av jämställdhets- och likabehandlingsläget.....	7
5	Genusforskning.....	9
6	Främjande av jämställdhet och likabehandling.....	10
6.1	Rekrytering, lön och karriär.....	10
6.2	Visstidsanställningar och stipendieforskarens ställning.....	12
6.3	Sammanjämkning av arbete, studier och familj.....	13
6.4	Studier och undervisning.....	14
6.5	Främjande av tillgängligheten.....	15
6.6	Främjande av internationalism, etnisk jämställdhet och flerspråkighet.....	16
6.7	Främjande av likabehandling oavsett religion eller övertygelse.....	17
6.8	Främjande av likabehandling av sexuella minoriteter och könsminoriteter.....	18
6.9	Främjande av likabehandling oavsett ålder.....	19

1 Målsättningar för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet vid Helsingfors universitet

Helsingfors universitet förbinder sig att i all sin verksamhet främja jämställdhet och likabehandling och förebygga diskriminering. Universitetet vill vara en föregångare i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor och i att skapa en atmosfär där mångfald respekteras. Universitetet ska identifiera och undanröja rutiner och strukturer som ger upphov till eller upprätthåller bristande jämlikhet. Jämställdhet och likabehandling inklusive tillgänglighet är en del av det mångkulturella och flerspråkiga universitetssamfundets vardag.

Jämställdhet är en av de värderingar som styr Helsingfors universitets verksamhet. Vid universitetet läggs man vikt vid samhörigheten. Detta innebär att förtroende och respekt ska främjas i all samverkan människor emellan. Insikten att alla är olika men likvärdiga skapar förtroende.



Jämställdhets- och likabehandlingsplanen innehåller målsättningar och åtgärder för universitetets strategiperiod 2013–2016. Många av planens målsättningar är permanenta verksamhetsmodeller. Planen finns på universitetets webbplats på adressen <http://www.helsinki.fi/henkos/tasa-arvo>.

1.1 Skyldigheter enligt jämställdhetslagen och lagen om likabehandling

Helsingfors universitet har enligt **jämställdhetslagen** (609/1986) skyldighet att främja jämställdheten i egenskap av arbetsgivare och läroanstalt. Jämställdhetslagen har till ändamål att hindra direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet. Direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden enligt jämställdhetslagen (7 §).

Enligt jämställdhetslagen ska arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda göra upp en jämställdhetsplan för att främja jämställdheten mellan könen. Planen ska innehålla en rapport om jämställdhetsläget, de åtgärder som är nödvändiga och en utvärdering av hur tidigare åtgärder genomförts. Rapporten omfattar en kartläggning av kvinnors och mäns löner.

Jämställdhetslagen kräver att läroanstalter ska utarbeta en jämställdhetsplan för att främja jämställdheten i undervisningen. Undervisningen, forskningen och läromedlen ska bidra till att uppfylla jämställdhetsmålen. Utbildningen ska ta avstånd från tänkesätt och rutiner som leder till schablonmässiga val av utbildning och yrke efter kön. Fokus ska ligga på jämställdhet vid antagningen av studenter, i undervisningsarrangemangen, vid bedömningen av studieprestationer samt i åtgärder som syftar till att förebygga och undanröja trakasserier. Tyngdpunkten under perioden 2013–2016 ligger på främjandet av studenternas jämställdhet. Målet ska nås bl.a. genom att metoder utvecklas för att samla information om studenternas situation i fråga om jämställdhet och likabehandling vid universitetet.

Enligt **lagen om likabehandling** (21/2004) får ingen diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Enligt lagen om likabehandling ska den som ordnar utbildning vid behov vidta skäligen åtgärder för att en person med funktionshinder ska få tillträde till arbete eller utbildning samt för att denne ska klara av sitt arbete och kunna avancera i arbetslivet.

Enligt jämställdhetslagen och lagen om likabehandling är positiv särbehandling tillåten när det gäller personer som i annat fall riskerar att hamna i en ojämlig ställning. Positiv särbehandling eliminerar ojämlighet och skapar lika möjligheter. Detta innebär bl.a. att det ordnas tjänster för personer med särskilda behov.

1.2 Begreppen jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet

Begreppet jämställdhet förknippas oftast med jämställdhet mellan könen men det används också i en vidare bemärkelse. I lagstiftningen används begreppet likabehandling i samband med diskriminering på andra grunder än kön. Innehållsmässigt kan jämställdhet och likabehandling



användas synonymt. Med båda begreppen avses att alla människor är likvärdiga oberoende av egenskaper.

Tillgänglighet innebär att den fysiska, psykiska och sociala miljön ska planeras så att alla oberoende av egenskaper kan delta på lika villkor. Det betyder tillgänglighet till tjänster, hjälpmedel, information och möjlighet att delta i beslutsfattande.

Helsingfors universitets ambition är att jämställdhetsprinciperna ska genomsyra all verksamhet. Detta kallas **jämställdhetsintegrering**. I beredningen av beslut och i beslutsfattandet som berör anställda och studenter ska verkningarna bedömas utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

2 Förhindrande av diskriminering och trakasserier

Enligt jämställdhetslagen är diskriminering på grund av kön eller tillhörighet till en könsminoritet förbjuden. Enlig lagen om likabehandling får ingen diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Förbjuden diskriminering är enligt lagen direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier samt instruktioner eller befallningar att diskriminera. De grunder för diskriminering som räknas upp i grundlagen är inte uttömmande, emedan ingen får diskrimineras av någon orsak som gäller hans eller hennes person. Till exempel en persons ställning i samhället, förmögenhet eller verksamhet inom en förening får inte ge anledning till särbehandling.

Till vårt sociala liv hör att vi ställs inför olikheter och skillnader i synsätt. Det är fråga om diskriminering då en person behandlas sämre än andra på grund av en personlig egenskap, det må gälla utseende, livsåskådning eller motsvarande.

Diskriminering beror ofta på kulturella eller funktionella strukturer som kan vara svåra att upptäcka. **Dold diskriminering** är en form av särbehandling som är diskret och svår att upptäcka, t.ex. uteslutning, förringande, brist på stöd och förbigående på grund av minoritetsställning. Diskrimineringen kan bero på enskilda individers eller grupper attityder, fördomar, problem i arbetsgemenskapen eller rädsla för extra kostnader. Attityder rättfärdigar dock inte diskriminering och diskriminering är heller inte tillåten då motiven är kulturella, religiösa eller har att göra med övertygelse.

Man talar om **diskriminering på flera olika grunder** då en person särbehandlas på flera olika grunder. I sådana fall kan de negativa följderna hopa sig och tillsammans ge upphov till en annan form av diskriminering än vad som är fallet med diskriminering som grundar sig på en enda egenskap. En kvinna kan vara utlänning, en utlänning kan ha ett funktionshinder, en person med funktionshinder kan höra till en sexuell minoritet, en person som tillhör en sexuell minoritet kan vara gammal, och så vidare. En person kan tillhöra alla dessa grupper. För en utlänning med funktionshinder kan avsaknaden av teckenspråkstolk utgöra ett hinder för studier. Olika former av diskriminering förekommer ofta samtidigt. Könssystemets (gender system) inverkan och



jämställdhet mellan könen är ofta ett relevant perspektiv då man analyserar andra former av diskriminering.

Med **direkt diskriminering** avses situationer då en person eller en grupp utan godtagbar orsak behandlas på ett annat sätt än någon annan i samma ställning. Då det gäller direkt diskriminering kan man påvisa att en person eller en grupp har försatts i en sämre ställning i förhållande till andra uttryckligen av en sådan orsak som gäller hans eller hennes person som inte borde få inverka på behandlingen eller bemötandet. Enligt jämställdhetslagen är det fråga om direkt diskriminering om kvinnor och män försatts i olika ställning av orsaker som föranleds av graviditet eller förlossning. Mest uppenbar diskriminering är öppen fientlighet och ojämlig behandling. Till exempel en lärare som vägrar handleda studenter som hör till en viss religion eller nationalitet gör sig skyldig till diskriminering.

Det är fråga om **indirekt diskriminering** när en skenbart neutral bestämmelse eller ett neutralt förfaringsätt försätter någon i en ogynnsam ställning i förhållande till andra. Vid indirekt diskriminering är den diskriminerande parten inte alltid medveten om att han eller hon diskriminerar. Trots det är det fråga om diskriminering. Indirekt diskriminering kan också ske medvetet: en person eller grupp är medveten om sitt diskriminerande beteende eller vill bete sig diskriminerande, men den egentliga grunden för diskriminering döljs av en neutral åtgärd. Detta är det fråga om när man inte vill ta med en utländsk anställd i gemenskapen, eller då det som förutsättning för anställningen ställs ett sådant villkor som en utländsk sökande inte uppfyller. Enligt jämställdhetslagen är det fråga om indirekt diskriminering om någon försatts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Indirekt diskriminering är ofta strukturell ojämlighet, som beror på kultur, förfaringsätt eller brister i den fysiska miljön. I så fall kan inte en person eller part anses direkt skyldig till diskriminerande beteende. Då det gäller **strukturell diskriminering** tänker man kanske att diskriminerande rutiner eller strukturer är omöjliga att förändra. Lokalerna lämpar sig helt enkelt inte för personer med funktionshinder eller arbetet förutsätter långa arbetsdagar och fysisk styrka. Den här typen av diskriminering kan dock förhindras. Lokaler kan renoveras och de anställdas olika livssituation kan beaktas vid fördelningen av arbetet. Också strukturell diskriminering är ett val. Om viljan finns, kan diskriminerande omständigheter ändras.

Var och en har rätt att åberopa principerna om icke-diskriminering, utan att drabbas av ogynnsamma följder. Alla **motåtgärder**, t.ex. försämring av arbetsförhållandena på grund av att en person har åberopat principerna om icke-diskriminering, räknas som diskriminering.

Också **trakasserier** är diskriminering. Trakasserier innebär att en individs eller en grups människovärde eller integritet kränks på så sätt att det uppstår en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller aggressiv stämning. Såväl avsiktliga trakasserier som förfaringsätt vars följder är förolämpande är förbjudna. Rasistiska vitsar och bruket av skällsord i fråga om en kollega som hör till en sexuell minoritet är exempel på trakasserier.



Befallning eller instruktioner att diskriminera är diskriminering. Det är inte tillåtet att ge sådana instruktioner eller befallningar som innebär att någon måste bryta mot förbudet att diskriminera. Det är fråga om diskriminering när den som ger befallningen har befogenhet att utfärda förpliktande bestämmelser.

Lagen innehåller bestämmelser om gottgörelse som den som brutit mot förbudet mot diskriminering är skyldig att betala till den som blivit föremål för diskriminering. Arbetsgivaren är skyldig att ingripa mot diskriminering och trakasserier som förekommer på arbetsplatsen.

Målsättningar

Universitetet vill vara en sådan arbets- och studiegemenskap, där alla medlemmar bemöts med respekt. Universitetet accepterar inte osakligt bemötande, diskriminering eller trakasserier som riktar sig mot personalen eller studenterna. Universitetet har utarbetat en **anvisning för förebyggande av osakligt bemötande och trakasserier** (http://www.helsinki.fi/henkos/tasa-arvo/sukup_hairinnan_ehkaisy.htm). Cheferna är medvetna om sin rätt och skyldighet att ingripa mot diskriminering och trakasserier. De ska i ett så tidigt skede som möjligt aktivt ta itu med de fall som uppdagas. Arbetsgivaren kan ge den som gör sig skyldig till trakasserier en anmärkning, en skriftlig varning eller säga upp anställningsförhållandet.

Universitetets jämställdhetsansvariga är personalens kontaktperson för trakasserier. Studentkåren har två kontaktpersoner för trakasserier som studenterna kan kontakta om de misstänker trakasserier. Kontaktpersonerna agerar konfidentiellt.

För att förhindra diskriminering och trakasserier måste studenternas och de anställdas integritetsskydd tryggas. Till integritetsskyddet hör i väsentlig grad att en person inte är skyldig att uppge sina personuppgifter utan laglig grund. Integritetsskyddet ska beaktas också i forskningsverksamheten och t.ex. i hanteringen av forskningsmaterial. Behandlingen av personuppgifter regleras i personuppgiftslagen och lagen om integritetsskydd i arbetslivet. I lagstiftningen och universitetets föreskrifter nämns de känsliga uppgifter som det i regel är förbjudet att behandla. Med känsliga uppgifter avses uppgifter om ras eller etniskt ursprung, samhällelig eller politisk uppfattning eller religiös övertygelse eller medlemskap i ett fackförbund, en brottslig gärning eller ett straff eller någon annan påföljd för ett brott, en persons hälsotillstånd, sjukdom eller handikapp eller vårdåtgärder eller därmed jämförbara åtgärder, en persons sexuella inriktning eller beteende samt behovet av socialvård. Personuppgifter får inte lämnas ut t.ex. på internet utan personens samtycke.

Åtgärder

- Universitetet arbetar målmedvetet för att undanröja trakasserier och diskriminering.
- Universitetet ser till att de anställda och studenterna vet till vem de kan vända sig och hur de ska förfara i eventuella fall av diskriminering eller trakasserier.
- Universitetet erbjuder chefer och jämställdhetskontaktpersoner utbildning i hur diskriminering och trakasserier identifieras, förebyggs och behandlas.



3 Organisering av och resurser för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

Skyldigheten att främja jämställdhet och likabehandling gäller all verksamhet vid universitetet och alla som hör till universitetssamfundet, såväl de anställda som studenterna. Skyldigheten att främja jämställdhet och likabehandling gäller i synnerhet universitetets ledning, institutionernas prefekter och enhetscheferna. Universitetets ledning följer jämställdhetsläget vid fakulteterna, institutionerna och de andra enheterna. Fakulteterna och institutionerna rapporterar om hur jämställdhetsläget utvecklas och utvecklingen diskuteras årligen som en del av verksamhetsstyrningsprocessen.

Universitetet har en jämställdhetsansvarig som informerar om och utbildar i jämställdhetsfrågor och utvecklar jämställdhetsarbetet tillsammans med universitetets jämställdhetskommitté i samarbete med personal- och studentorganisationerna och fakulteterna och institutionerna. Den som misstänker att det förekommer diskriminering vid universitetet kan kontakta den jämställdhetsansvariga under konfidentiella former.

Universitetets jämställdhetskommitté leds av en prorektor och medlemmarna i nämnden representerar universitetssamfundets mångfald. Medlemmarna utses så att det finns representanter för de olika könen, olika personalgrupper, studenter, olika åldrar samt grupper som är särskilt insatta i eller har erfarenhet av likabehandlingsfrågor.

Jämställdhetskommittén har till uppgift att

1. främja genomförandet av jämställdhetslagen och lagen om likabehandling vid universitetet,
2. påverka universitetssamfundet så att positiva attityder, åsikter och strukturer för jämställdhet och likabehandling stärks,
3. bereda en sådan jämställdhets- och likabehandlingsplan som avses i jämställdhetslagen och lagen om likabehandling,
4. följa hur jämställdhet och likabehandling utvecklas vid universitetet och rapportera om utvecklingen,
5. ta ställning i principiella frågor som gäller jämställdhet, likabehandling och diskriminering.

Vid alla fakulteter och institutioner ska det finnas en jämställdhetskontaktperson som har till uppgift att sprida god praxis i arbetet för jämställdhet vid universitetet och informera om jämställdhetsfrågor inom sitt ansvarsområde. Kontaktpersonerna kan hänvisa personer som behöver råd eller hjälp till den jämställdhetsansvariga, arbetarskyddsfullmäktigen, förtroendemannen eller studentkårens kontaktperson för trakasserier. Vissa av studenternas ämnesorganisationer har egna jämställdhetsansvariga som har till uppgift att främja jämställdhet och likabehandling bland studenterna. Studentkåren vid Helsingfors universitet har en egen likabehandlingsplan.

Målsättningar

Helsingfors universitets mål är en jämställd verksamhetskultur där de anställdas och studenternas sakkunskap och erfarenheter beaktas jämlikt. Verksamheten vid universitetet ska beakta att



ojämlikhet tar sig olika uttryck och förhindra att ojämlikhet hopar sig. Universitetet ska skapa en studie- och arbetsmiljö som förhåller sig positivt till jämställdhetsfrågor och där problem som hänför sig till jämlikhet upptäcks och kan lösas.

Åtgärder

- Universitetet reserverar årligen ett anslag för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet.
- Universitetet informerar effektivt om jämställdhetsfrågor i universitetssamfundet.
- Behandlingen av jämställdhetsfrågor ingår i institutionernas, fakulteternas och förvaltningens utvecklingsarbete.
- Fakulteterna och institutionerna gör upp jämställdhetsplaner och tillämpar jämställdhetsperspektivet i sitt kvalitetsarbete.
- Fakulteterna och institutionerna reserverar resurser för främjande av jämställdhet och likabehandling.
- Jämställdhetskommittén lyfter fram god praxis som främjar jämställdhet genom att informera om arbetet för jämställdhet och likabehandling.
- Universitetet sörjer för att jämställdhetsfrågorna behandlas kontinuerligt och mångsidigt i chefsutbildningen. Jämställdhetsperspektivet beaktas också vid planeringen av annan personalutbildning.
- Maikki Friberg-priset delas årligen ut för aktivt jämställdhetsarbete.
- Vid tillsättningen av förvaltningsorgan, kommittéer, nämnder och arbetsgrupper ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat. Om denna rekommendation inte följs, ska motiveringen skrivas in i tillsättningsbeslutet.

4 Uppföljning och statistikföring av jämställdhets- och likabehandlingsläget

För jämställdhetsarbetet behövs information om begreppen jämställdhet och likabehandling och vad de innebär, om lagstiftningen om jämställdhet och likabehandling samt om god jämställdhetsfrämjande praxis både i hemlandet och i utlandet. Det gäller också att kunna identifiera och motarbeta diskriminering. Forskningsbaserad kunskap om jämställdhet och aktuell statistik är viktiga verktyg i detta arbete. Internationellt samarbete för främjandet av jämställdheten inom forskning och akademisk utbildning är viktigt. Utvecklingsprojekt för jämställdhet och tillgänglighet pågår i många europeiska länder, och universitetet ska med fördel tillgodogöra sig rönerna från dem i sitt jämställdhetsarbete.

Universitetet har fördelat anslag till fakulteterna och institutionerna för jämställdhetsprojekt från och med 2002. I projekten har fakultetens eller institutionens jämställdhets- och likabehandlingsläge kartlagts och information samlats in om de anställdas och studenternas erfarenheter av jämställdhet och likabehandling. Vidare har det ordnats jämställdhetsutbildning eller andra evenemang med anknytning till jämställdhetsfrågor. Jämställdhetsprojekten är en unik verksamhetsform vid universitetet i Finland. Projekten har genererat mycket information om jämställdhetsläget vid universitetet, de anställdas och studenternas erfarenheter samt god praxis



som universitetets jämställdhetskommitté sprider genom att informera och ordna seminarier. Information om projekten finns på universitetets intranät.

Målsättningar

I personalbokslutet följer universitetet årligen upp jämställdhets- och likabehandlingsarbetet och genomförandet av jämställdhets- och likabehandlingsplanen. Läget kartläggs med hjälp av enkäter om arbetsklimatet, jämställdhetsrapporter och annat material.

Universitetet tar fram statistik och rapporter som gör det möjligt att på ett regelbundet, heltäckande och långsiktigt sätt bedöma hur jämställdheten förverkligas. Detta ska beaktas när datasystem byggs upp. Institutionerna och fakulteterna utarbetar och analyserar statistik och rapporter som stöder deras jämställdhetsarbete. Det behövs både kvantitativ och kvalitativ information om jämställdhets- och likabehandlingsläget. Jämställdhetskommittén samlar regelbundet in information om jämställdhetsläget och studenternas och de anställdas erfarenheter av jämställdhet och likabehandling.

Universitetet deltar i både internationellt och nationellt universitetssamarbete som gäller jämställdhet och likabehandling.

Åtgärder

- Jämställdhetskommittén följer upp hur målen i jämställdhets- och likabehandlingsplanen uppfylls.
- Jämställdhetskommittén utvecklar metoder för uppföljning av jämställdhets- och likabehandlingsläget som kan användas vid fakulteterna och institutionerna.
- Jämställdhets- och likabehandlingsplanen ses över varje strategiperiod.
- Könsspecifik statistik granskas i universitetets och fakulteternas verksamhetsberättelser varje år och tas upp vid resultatförhandlingarna.
- Följande statistik görs årligen upp enligt kön:
 - utexaminerade enligt grundexamen och påbyggnadsexamen
 - nya studenter
 - internationella studenter
 - personal enligt anställningskategori
 - visstidsanställd personal enligt anställningskategori
 - föräldraledigheter
 - löner
 - deltagare i personalutbildningen
- Kvalitativ information tas fram för uppföljning av jämställdhets- och likabehandlingsläget.
- I arbetshälsoenkäterna ingår frågor om jämställdhets- och likabehandlingsläget.
- Jämställdhetskommittén samarbetar med organisationer som främjar likabehandling
- I statistikföring och information fästs vikt vid datasekretessfrågor.



5 Genusforskning

Det finns en växande efterfrågan på expertis i genus- och jämställdhetsfrågor både i hemlandet och utomlands. Genusforskningen spelar en central roll i utvecklingen av denna expertis och utbildningen av experter på området. Genusforskning är ett mångvetenskapligt forskningsområde som tar fram ny kunskap om könen, kvinnors och mäns liv och ställning samt om könstillhörighetens betydelse som en faktor som utformar historien, kulturen och samhället. Genusforskning omfattar kvinno- och mansforskning samt queer-, gay- och lesbiska studier, som har ett kritiskt perspektiv på sexualiteten. Helsingfors universitet är en högskola med synnerligen starkt representerad genusforskning. Vid universitetets humanistiska fakultet finns läroämnet genusforskning som både meddelar mångvetenskaplig och interdisciplinär undervisning och samordnar den undervisning som ges annanstans. Dessutom ges också undervisning som en del av undervisningsprogrammen i olika läroämnena. Forskarna inom genusforskningen är oftast visstidsanställda vid universitetets ämnesinstitutioner eller fristående institutioner. De integrerar oftast genusforskning i sitt eget läroämne.

Det finns ännu mycket att göra för att integrera genusforskning och dess rön i undervisningen och forskningen vid fakulteterna och institutionerna. Det råder inte brist på nätverk inom området, men problemet är omsättningen på läroämnesspecifika ansvariga och avsaknaden av ordinarie anställningar. Genusforskning inkluderas i examensfordringarna eller undervisningen endast i enstaka fall. Fakulteterna saknar insikt i genusforskningens omfattning och dess mål att bryta ned maktstrukturerna mellan könen.

Målsättningar

Det gäller att se till att genusforskningen vid Helsingfors universitet ges resurser och att man sörjer för undervisningens kontinuitet och bredd inom ämnet. Fakulteterna och institutionerna utarbetar administrativa lösningar som säkerställer fortsatt expertis i genusforskning vid fakulteterna och institutionerna. Universitetet tillgodogör sig den information som tas fram om kön och sexualitet, om kvinnors och mäns ställning samt diskriminering. Kunskap om genusforskning inkluderas i all undervisning och forskning där den är relevant.

Åtgärder

- Universitetet sörjer för genusforskningens ställning och kontinuitet.
- Fakulteterna bör överväga att inrätta ordinarie forsknings- och undervisningsanställningar på de områden där genusforskning bedrivs.
- Inom områden där genusforskning bedrivs ska institutionerna se till att man, när man beslutar om undervisningens innehåll och examensfordringarna, tar med särskilda studieavsnitt i och litteratur om genusforskning. I de obligatoriska grundkurserna, inklusive de gemensamma studier som ingår i omfattande kandidatexamina, ska genusforskning integreras på ett för respektive område lämpligt sätt, till exempel genom ett jämställdhetsperspektiv.
- Inom områden där genusforskningen ännu inte har etablerat sig ska institutionerna se till att nya forskningsinitiativ som anlägger ett genusperspektiv understöds.



6 Främjande av jämställdhet och likabehandling

6.1 Rekrytering, lön och karriär

Könsfördelningen inom forsknings- och undervisningspersonalen vid universitet är relativt jämn. Efter avlagd doktorsexamen blir det svårare för kvinnor att avancera. Andelen kvinnliga professorer är klart mindre än andelen kvinnliga forskare. Bland den övriga personalen är förvaltningen och biblioteken kvinnodominerade och it-området mansdominerat. Männen överväger i ledningsuppgifter inom förvaltningen.

Tabell 1. Utvecklingen av antalet anställda enligt personalgrupp 2009–2011 och personalens könsfördelning inom olika personalgrupper 2011

Personalgrupper	2009	2010	2011	Kvinnor %	Män %
Undervisnings- och forskningspersonal	4000	4845	4820		
4:e nivå	614	614	638	26	74
3:e nivå	840	941	1197	54	46
2:a nivå	662	771	817	52	48
1:a nivå	1402	1814	1809	56	44
Annan undervisnings- och forskningspersonal	482	705	359	51	49
Övrig personal	4259	3825	3770		
It-personal	359	344	359	18	82
Bibliotekspersonal	438	427	374	70	30
Teknisk personal	447	427	420	56	44
Förvaltningspersonal	1703	1684	1704	80	20
Stödpersonal inom undervisning och forskning	1104	783	776	75	25
Övriga	208	160	137	68	32
Hela personalen	8259	8670	8590	59	41

Universitetets personalrapport 2011

Flera undersökningar ger vid handen att kvinnliga forskare stöter på både dold och öppen könsdiskriminering. Kvinnorna upplever också att de i sin forskargemenskap inte får tillräckligt professionellt stöd som är viktigt för forskarkarriären.

Enligt undersökningar och enkäter som har gjorts vid universitetet upplever kvinnorna ofta jämställdhetsläget som sämre än vad männen upplever det. Bristande jämställdhet upplevdes i fråga om lön, avancemang i karriären, fördelningen av arbetsbördan och i att bli hörd. Enligt kartläggningen av löner arbetar män oftare på högre kravnivåer. Skillnaderna i kravnivåerna kan delvis förklaras med kvinnornas långsammare avancemang i karriären. Största delen av



professorerna är män. Också i den individuella lönedelen finns det skillnader enligt kön. Kvinnor som arbetar på samma kravnivå som män har ofta en lägre individuell lönedel.

Målsättningar

Universitetet främjar en jämn placering av män och kvinnor i olika uppgifter och lika möjligheter till karriär på alla nivåer. Hindren som ligger i vägen för kvinnliga forskare ska röjas undan.

Universitetsreformen medförde ökat arbetsgivaransvar och fakulteternas dekaner samt prefekter och enhetschefer har fått allt mer ansvar för rekryteringen. Det är av särskild vikt i detta läge att rekryteringen är transparent och rättvis. Vid rekryteringen ska tillämpas tydliga och genomskinliga kriterier som används för att göra en jämlik bedömning av alla sökandes meriter. Till nämnder och sakkunniga som anlitas vid rekryteringen utses både kvinnor och män jämlikt. Man försöker öka andelen kvinnor i ledande positioner.

Positiv särbehandling kan tillämpas om det bland de sökande finns män och kvinnor med lika kompetens eller med endast obetydliga skillnader i meriterna och det underrepresenterade könet står för mindre än 40 procent av gruppen.

I enlighet med jämställdhetslagen strävar Helsingfors universitet efter att betala lika lön för samma eller likvärdigt arbete. Lönestatistiken sammanställs årligen på det sätt som jämställdhetslagen föreskriver.

Universitetets personal är mångskiftande i fråga om ålder, språk, kulturbakgrund, sexuell inriktning och andra egenskaper. Olikheter får inte utgöra ett hinder för rekrytering och avancemang. I en expertorganisation kan mångfald ses som en rikedom och en styrka för arbetsgemenskapen.

Åtgärder

- Jämlik placering av kvinnor och män i olika befattningar främjas.
- Kvinnor uppmuntras speciellt att söka sig till ledande uppgifter.
- Fakulteterna och institutionerna utser kvinnor och män jämlikt till tillsättningsnämnder och sakkunniga.
- Då man överväger att tillsätta en professur genom kallelse kartlägger institutionen och fakulteten alla eventuella kandidater samt beaktar jämställdhetssynpunkter även i övrigt.
- Fakulteterna och institutionerna har skyldighet att överväga positiv särbehandling vid tillsättningen när det ena könet är klart underrepresenterat på området och då förutsättningarna för förfarandet i övrigt uppfylls.
- Fakulteterna och institutionerna följer att rekryteringen till forskningsgrupper och forskningsprojekt sker jämlikt mellan könen.
- Jämställdhetskommittén följer hur rekryteringsförbudet påverkar jämställdhetsläget och personalstrukturen.
- Vid anställning på viss tid och av vikarier tillämpas ett transparent förfarande.
- Statistikföringen av lönerna utvecklas så att den möjliggör en systematisk uppföljning av kvinnors och mäns löneutveckling.



- Cheferna ser till att anställda i alla befattningar har jämlik möjlighet att delta i personalutbildning.
- Strukturella hinder för anställning av internationell personal eller personal med invandrabakgrund avskaffas.
- Åldern får inte påverka en persons rekrytering eller avancemang.
- Funktionshinder, sjukdom eller sjukdomshistoria får inte utan grund påverka en persons möjligheter att få anställning vid universitetet eller vid ett forskningsprojekt, och inte heller påverka hans eller hennes avancemang i karriären.

6.2 Visstidsanställningar och stipendieforskares ställning

Universitetet har sedan 2005 målmedvetet försökt minska antalet visstidsanställningar. Anvisningarna om visstidsanställningar har preciserats och man har fortsatt att fästa särskild uppmärksamhet vid användningen av visstidsanställningar. Antalet visstidsanställningar har de facto minskat. År 2011 var cirka 52 procent av universitets personal anställda på viss tid. Hos 23 procent utgjorde ett visst skede av forskarkarriären grund för visstidsanställningen (doktorander och forskardoktorer).

Tabell 2. Andelen visstidsanställd personal av den totala personalen enligt kön

Anställda	Kvinnor	Män	Sammanlagt	Kvinnor %	Män %	Andel av den totala personalen
Fast anställda	2572	1602	4174	62 %	38 %	48 %
Visstidsanställda i ett visst skede av forskarkarriären (doktorander, forskardoktorer)	1066	893	1959	54 %	46 %	23 %
Övriga visstidsanställda	1243	900	2143	58 %	42 %	25 %
Timlärare i bisyssla	151	163	314	48 %	52 %	4 %
Sammanlagt	5032	3558	8590	59 %	41 %	100 %

Universitetets personalrapport 2011

Visstidsanställningar upplevs som en av de viktigaste orsakerna till bristande jämställdhet. Av de visstidsanställda är kvinnorna något fler än männen. I synnerhet unga kvinnor befinner sig ofta i en besvärlig situation t.ex. då beslut fattas om fortsatt anställning.

En del av forskarna vid universitetet bedriver forskning med stöd av stipendier eller annan extern finansiering. Personer som bedriver forskning med stöd av stipendier står i en annan position än de forskare som står i anställningsförhållande till universitetet. Bland stipendieforskarna vid universitetet finns det forskare i olika skeden av karriären, doktorander och post doc-forskare. Stipendieforskarna är ofta integrerade i arbetsenheten och deras ställning kan ge upphov till diskriminering. Praxis som gäller stipendieforskare har varierat vid fakulteterna och institutionerna.



Målsättningar

Universitetets mål är att minska antalet visstidsanställningar. Det ska finnas en grund för att en anställning är tidsbegränsad.

Helsingfors universitets ståndpunkt är att de organisationer o.a. som beviljar stipendier bör rikta sin finansiering av stipendier via universitetet och tillåta att medlen används till att anställa forskningspersonal. Detta är det enda sättet att ordna så att alla som bedriver forskning vid universitetet har samma ställning i förhållande till universitetet. Eftersom detta inte är möjligt inom en snar framtid har stipendieforskarnas ställning vid universitetet förtydligats med hjälp av anvisningar. Detta arbete bör fortsättas och jämställdhets- och likabehandlingsaspekten bör också i fortsättningen beaktas.

Åtgärder

- I personalbokslutet görs årligen en uppföljning av antalet tidsbegränsade anställningar enligt kön, anställningskategori och anställningens längd.
- Jämställdhetskommittén följer hur stipendieforskarnas ställning utvecklas ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

6.3 Sammanjämkning av arbete, studier och familj

Sammanjämkning av studier, familj och arbete har av hävd berört kvinnor mer än män. Trots att pappor har tagit ut mer föräldraledighet under de senaste åren, är det fortfarande kvinnorna som tar ut mest föräldraledighet. Detta kan indirekt ha en negativ effekt på karriären. Begreppet familj omfattar också andra än familjer med två föräldrar av olika kön, till exempel familjer med en förälder, familjer med föräldrar av samma kön, familjer med fler än två föräldrar samt ombildade familjer. Detta ger upphov till mångahanda frågor kring sammanjämkning av arbete, studier och familj.

Målsättningar

Sammanjämkning av arbete, studier och familj stöds oavsett könstillhörighet och familjeform. Universitetet förhåller sig positivt till flexibla arbetstider när familjeplikterna så kräver. Arbetstagarna får inte råka i en ojämlig ställning i fråga om arbetsuppgifternas fördelning, avlöningen eller karriären på grund av familjeplikterna. Till familjeplikterna kan utöver barnskötsel höra t.ex. omvårdnad av äldre föräldrar. Män uppmuntras att ta ut föräldraledigt.

Barnvårdsservice för studenter kommer också universitetet till nytta, eftersom servicen hjälper studenterna att förena studier och familj och bidrar sålunda till en snabbare utexaminering. Studentkåren driver i universitetets lokaler barnparkeringen Lapsiparkki som service till studenterna.

Åtgärder

- Cheferna ser till att de anställda kan lägga om sin arbetstid på grund av familjeplikter oavsett familjeform.
- Man förhåller sig positivt till flexibilitet som föranleds av familjeplikter även i de fall då den anställda eller studenten vårdar sina äldre föräldrar.



- Studenterna informeras tydligt om bestämmelserna om studieprestationers begränsade giltighetstid, om målsatta tider för examina och om ansökan om förlängd studietid.

6.4 Studier och undervisning

Andelen kvinnor bland universitetsstuderande och utexaminerade har ökat stadigt. Dessvärre finns det fortfarande könsbaserade skillnader mellan ämnesområdena. Vissa fakulteter uppmuntrar aktivt studenter av det underrepresenterade könet att söka till fakulteten.

Enligt de undersökningar som har gjorts vid universitetet upplever största delen av studenterna att de behandlas likvärdigt. Inom vissa områden är kvinnor mer missnöjda än män med handledningen av examensarbeten, karriärvägledningen och det stöd de får, i synnerhet under forskarstudierna. Kvinnor har dock oftare upplevt diskriminering än män i undervisningssituationer, bedömning och handledning. Å andra sidan upplever en del av studenterna inte företeelser som hänger ihop med jämställdheten mellan könen. Under de senaste åren har man vid universitetet också gjort några kartläggningar av vitsord för examensarbeten. Dessa undersökningar bör göras också i fortsättningen och utvecklas vidare eftersom det saknas heltäckande information om vitsordens könsfördelning.

Utvecklingen av undervisning och studiematerial med tanke på genusperspektivet har överlag inte avancerat tillräckligt. Med könssensitivitet i undervisningen avses att man medvetet tar fasta på den eventuella inverkan könstillhörigheten har på flickors och pojkars, respektive kvinnors och mäns, liv och försöker synliggöra skillnader mellan könen som ofta upplevs som självklara för att sedan kunna ta itu med den ojämställdhet som följer av dem. Studieinnehållet ger inte på alla områden studenterna tillräckliga färdigheter för att betrakta fenomen ur ett genusperspektiv.

Målsättningar

Helsingfors universitets ambition är att utveckla undervisningen och studierna så att jämställdhetstänkandet genomsyrar all undervisning. Studenterna ska behandlas likvärdigt vid antagningen av studerande och i undervisningen, handledningen och bedömningen.

Åtgärder

- De enheter som ansvarar för antagningen av studenter ser till att den information som ges potentiella sökande jämlikt riktar sig till de olika könen och att studenter även uppmuntras att söka sig till områden där det egna könet är i minoritet.
- Urvalsböckerna, urvalsfrågorna eller urvalskriterierna får varken gynna eller diskriminera någotdera könet, och de ska i mån av möjlighet uppmärksamma vartdera könets synvinkel.
- I den kursbedömning som studenterna gör ingår regelbundet en fråga om jämställdheten i undervisningen.
- Man följer hur vitsord och andra resultat fördelar sig enligt kön.
- Institutionerna och forskningsgrupperna fäster uppmärksamhet vid könsfördelningen mellan studenter som rekryteras till forskningsprojekt. Såväl kvinnliga som manliga studenter ska rekryteras och uppmuntras att söka sig till forskningsgrupperna.



- Institutioner och forskningsgrupper ser till att handledning ges i tillräcklig utsträckning och jämlikt.
- I utvärderingen av forskningen och undervisningen ska genusperspektivet beaktas.
- Studentorganisationerna uppmuntras att arbeta för jämställdheten.

6.5 Främjande av tillgängligheten

I en tillgänglig miljö är alla jämlika oberoende av individuella egenskaper som kan gälla syn, hörsel, rörlighet, ålder, inlärningssvårigheter eller annat.

Undervisningen är tillgänglig när den studerande utan besvär kan delta fullt ut och komma till undervisningslokalerna och använda den informationsteknik som används i undervisningen och informationen om undervisningen. Kravet på tillgänglighet i undervisningen är förenat i synnerhet med tanken att undervisning kan ges i många former (flerformsundervisning, blended learning). För att studiemiljön ska vara tillgänglig krävs ibland specialarrangemang eller hjälpmedel.

Den byggda miljön ska vara tillgänglig för alla: studenter, personal, sökande, besökare. Att lokalerna är rätt planerade är inte viktigt bara för personer med rörelsehinder utan också bl.a. för personer med nedsatt funktionsförmåga, nedsatt syn eller hörsel. Den byggda miljöns tillgänglighet innebär också att man uppmärksammar om det behövs fasta hjälpmedel som induktionsslingor och ramper, att de installeras och underhålls samt att man vet att de finns och kan informera om dem.

Enligt lagen om likabehandling är arbetsgivaren eller den som ordnar utbildning skyldig att förbättra förutsättningarna för sysselsättning av och utbildning för personer med funktionshinder.

Gränsen mellan funktionshinder och normal funktionsförmåga är kulturbetingad och rörlig liksom också gränsen mellan hälsa och sjukdom. En sjuk person kan vara handlingskraftig och frisk, men ha nedsatt funktionsförmåga i vissa situationer. En persons hälsotillstånd eller sjukdomshistoria får inte vara orsak till diskriminerande behandling. Det finns vissa sjukdomar, bl.a. HIV och psykiska sjukdomar, som kan väcka oro och fördomar och leda till diskriminering. Var och en har rätt att berätta eller låta bli att berätta om sin sjukdom eller funktionsnedsättning för sina arbets- eller studiekamrater.

Målsättningar

Helsingfors universitet har som målsättning att utveckla tjänster, lokaler och verksamhet så att de passar alla. Universitetet tillämpar principen om likabehandling, icke-diskriminering och delaktighet. Delaktighet betyder att alla på ett självklart sätt kan delta jämlikt i olika verksamheter. Särskilda behov hos personer med funktionsnedsättning ska i all planering beaktas som en del av den mänskliga mångfalden. Det betyder att fysiska hinder, attityder och andra hinder som försvårar kommunikationen måste avskaffas.

Helsingfors universitet stöder studenter och anställda med funktionshinder och nedsatt funktionsförmåga i deras integrering i universitetssamfundet och med tillgång till hjälpmedel och



läromedel. Den som är anställd vid universitetet kan tillsammans med chefen för sin enhet utreda eventuella behov av specialarrangemang och hur de kan genomföras. Studentservicen hjälper i alla frågor som gäller studierna, bl.a. med specialarrangemang vid tentamen eller möjlighet att ersätta vissa studier. Också undervisningspersonalen och den övriga personalen erbjuder rådgivning. På universitetets intranät under rubriken Rådgivnings- och vägledningsservice har man sammanställt information om tjänsterna.

Åtgärder

- Tillgängligheten vid universitetet utvecklas och förbättras ytterligare.
- När nya byggnader planeras och gamla renoveras beaktas särskilda behov hos anställda och studenter med funktionsnedsättningar. Passager märks ut tydligt och dörrarnas öppningsmekanismer planeras så att de är anpassade till personer med funktionshinder.
- Tillgängligheten till nya webbsidor och lärmiljöer på nätet testas på ett vederbörligt sätt och man ser till att anvisningarna om tillgänglighet beaktas när webbinnehåll läggs upp. Vidare sörjer man för att personer med hörsel-, syn- eller talskada har tillgänglighet till webbinnehållet med eller utan hjälpmedel.
- När institutionerna planerar studieprogram och reserverar föreläsningssalar ser de till att undervisningen ordnas i lokaler som är tillgängliga för alla studerande. Obligatoriska studier ordnas alltid i tillgängliga lokaler.
- Informationen om universitetet produceras så att den är tillgänglig för alla. Detta beaktas i synnerhet i uppläggningsen av webbsidor.
- Studiehandböckerna och annan information kan vid behov ges ut elektroniskt i format som är läsbara i tekniska hjälpmedel som används av studenter med nedsatt syn.
- Man fäster uppmärksamhet vid pedagogisk flexibilitet i undervisningen och vid tillgängligheten till läromedel.
- Information om tillgänglighet och stödåtgärder riktas i synnerhet till nya studenter.
- Sökande med funktionshinder som deltar i urvalsprov kan ansöka om specialarrangemang, bl.a. extra tid för provet, ett särskilt rum och tekniska hjälpmedel. Fakulteterna informerar de sökande om denna möjlighet.
- Om en sjukdom eller skada medför förändringar i arbetsuppgifter eller studier, ska man komma överens om ändringarna med den anställda eller studenten.
- Information om tillgänglighet ingår i personalutbildningen och den pedagogiska utbildningen.

6.6 Främjande av internationalism, etnisk jämställdhet och flerspråkighet

Helsingfors universitet är i enlighet med sin strategi en internationell och flerspråkig arbets- och studiemiljö. Universitetet arbetar aktivt för en kulturell medvetenhet och mot rasism. Kulturell medvetenhet betyder såväl kännedom om den egen kulturella bakgrunden som kännedom om andra kulturer. Denna kännedom skapar en grund för samverkan mellan människor från olika kulturer och för ömsesidig respekt. Enligt universitetets språkprinciper främjas en aktiv användning av båda nationalspråken och engelska.



Universitetet har många anställda och studenter som kommer från andra länder eller har utländsk bakgrund. I Finland finns också gamla etniska minoriteter såsom romer och samer. Personer som hör till en etnisk minoritet eller som har invandrabakgrund är en grupp som är underrepresenterad i universitetsutbildningen och deras förutsättningar för att söka till universitetsutbildningar måste förbättras.

Målsättningar

Skillnader som beror på etnisk tillhörighet, nationalitet, kulturbakgrund och språk får inte vara ett hinder för fullvärdigt medlemskap i universitetssamfundet. Universitetet främjar samhörigheten och uppmuntrar till gemensamt lärande. Genom sin undervisning och forskning bidrar universitetet till ökad kulturell medvetenhet i samhället. Ett villkor för att samhörighet ska kunna uppstå är att universitetet är genuint flerspråkigt. Universitetet främjar de anställdas och studenternas språkliga kompetens och kännedom om olika kulturer.

Undervisning på andra språk än finska eller svenska ges vid universitetets alla fakulteter. Universitetet har som mål att kvantiteten ökar och kvaliteten utvecklas i fråga om undervisningen på främmande språk.

Universitetet ordnar också sådana tjänster för internationella studenter och anställda som informerar om studier och arbete vid universitetet och är till hjälp när de anpassar sig till det finländska samhället.

Åtgärder

- Personalen och studenterna uppmuntras att kommunicera på flera språk och förbättra sina språkkunskaper.
- Information erbjuds på finska, svenska och engelska i den mån att man når en så stor del av universitetssamfundet som möjligt.
- Den internationella personalens och studenternas delaktighet i universitetets verksamhet främjas.
- Den internationella personalens behov beaktas i introduktionen i arbetet.
- Internationella studenters behov beaktas i tutorverksamheten.
- Universitetet sörjer för att personalen upprätthåller och utvecklar sina språkkunskaper i finska, svenska och engelska och beaktar detta i utbudet av personalutbildning.
- Genom undervisning i finska samt undervisning och rådgivning i frågor som gäller samhälle och kultur och arbetslivspraxis i Finland främjas integreringen av internationella studenter och anställda och studenter och anställda med invandrabakgrund.
- Internationella studenters och infödda finländska studenters kollektiva lärande främjas.
- Uppmärksamhet fästs vid att undervisningens innehåll, läromedlen eller atmosfären inte är diskriminerande, nedvärderande eller aggressiv.

6.7 Främjande av likabehandling oavsett religion eller övertygelse

Enligt Finlands grundlag har var och en religions- och samvetsfrihet. Till religions- och samvetsfriheten hör rätten att bekänna sig till och utöva en religion, rätten att ge uttryck för sin



övertygelse och rätten att höra till eller inte höra till ett religiöst samfund. Ingen är skyldig att mot sin övertygelse ta del i religionsutövning. Var och en som är medlem i universitetssamfundet har rätt att bekänna sig till en religion och ge uttryck för sin övertygelse. Övertygelse kan t.ex. komma till uttryck i levnadssätt, kost eller klädsel.

Målsättningar

Var och en av universitetssamfundets medlemmar förväntas respektera andras åsikter och synsätt. Meningskiljaktigheter, religiösa, politiska eller i fråga om övertygelse, får inte påverka bemötandet av en anställd eller en student eller dennes bemötande av andra medlemmar i universitetssamfundet. Utövande av religion eller övertygelse får dock inte i orimlig grad påverka arbetet eller verksamheten på arbetsplatsen. Diskriminering är förbjuden, också när den motiveras med religiösa skäl eller skäl som har att göra med övertygelse.

Åtgärder

- Universitetet främjar dialogen mellan olika övertygelser.
- I undervisningen och informationen fästs uppmärksamhet vid att en persons eller grups religion eller övertygelse inte får kränkas. Bl.a. kan man överväga att arrangera alternativa tillställningar för konfessionslösa.

6.8 Främjande av likabehandling av sexuella minoriteter och könsminoriteter

Vid universitetet arbetar och studerar personer med olika sexuell läggning. Det finns också många könsidentiteter och könsroller. Stereotypa uppfattningar om hur representanter för de olika könen ska se ut och bete sig begränsar allas liv och kränker en del av oss. Sexuella minoriteter och könsminoriteter möter diskriminering som kan bero på tanklöshet. Ibland kan diskrimineringen också ta sig uttryck i fientliga eller nedsättande kommentarer och elaka skämt. Trakasserier av denna typ är diskriminering och förbjudna enligt lagen om likabehandling.

Målsättningar

Universitetet främjar en öppen kultur. Var och en har rätt att berätta eller låta bli att berätta om sitt privatliv. Öppenhet är möjlig endast när den inte leder till diskriminering, mobbning eller utstötning. Öppenhet får inte framkallas genom påtryckningar, men öppenhet kan främjas och uppmuntras. När öppenhet är en möjlighet ökar välbefinnandet i arbetsenheten, eftersom öppenhet ger var och en möjlighet att vara en fullvärdig medlem i gruppen. I undervisningen och vid arbetsenheterna luckras den s.k. heteronormen upp, dvs. uppfattningen att alla om inte annat nämns har heterosexuell läggning. En persons heterosexuella läggning får inte heller vara orsak till diskriminering. Personer som hör till en könsminoritet är ofta i en speciellt sårbar ställning i vårt samhälle. I universitetssamfundet ska man omedelbart ingripa mot den diskriminering som de möter.

Åtgärder

- Information som riktas till jämställdhetskontaktpersonerna och cheferna om sexuella minoriteter, könsminoriteter och lagstiftningen ökas.



- Lärarna fäster uppmärksamhet vid att undervisningens innehåll, studiematerialet eller atmosfären inte är diskriminerande, nedsättande eller aggressiv.
- Prefekterna och cheferna ansvarar för att atmosfären vid enheten inte är diskriminerande.
- Studenter och anställda som är intresserade av att göra examensarbeten eller forska i ämnen som gäller sexuella minoriteter och könsminoriteter uppmuntras och stöds.
- Sexuell mångfald beaktas i de enkäter som görs vid universitetet.

6.9 Främjande av likabehandling oavsett ålder

Planmässig kompetensöverföring och också satsningar på arbetshälsa och åldersmedvetet ledarskap är en stor utmaning under de närmaste åren när de stora åldersklasserna går i pension.

Kännetecknande för Helsingfors universitet är att unga och äldre arbetstagare arbetar tillsammans i arbetsenheterna. Oftast upplevs detta som en rikedom, men det kan också orsaka problem t.ex. när det finns skillnader i arbetskulturen. Förutom äldre arbetstagare kan också äldre studenter råka ut för åldersdiskriminering. Deras inlärningsförmåga ifrågasätts och det händer att de utesluts från gruppen. Också unga eller yngre arbetstagare kan utsättas för åldersdiskriminering. Yngre arbetstagares arbetsinsatser kan nedvärderas och deras arbetsförhållanden kan vara sämre än äldre kollegers.

Både män och kvinnor utsätts för åldersdiskriminering, men det är vanligare att kvinnor diskrimineras på grund av ålder. Man talar också om könsrelaterad åldersdiskriminering, vilket betyder att äldre män och kvinnor behandlas olika.

Universitetet har undersökt de anställdas uppfattningar om likabehandling oavsett ålder och åldersdiskriminering och samlat god praxis som främjar likabehandling oavsett ålder. God praxis har antecknats i lathunden för likabehandling oavsett ålder.

Målsättningar

Genom verksamhet för arbetshälsa (eller välbefinnande på arbetsplatsen) försöker Helsingfors universitet påverka de anställdas arbetshälsa. Äldre arbetstagare uppmuntras genom att man värdesätter deras starka sidor och erfarenhet, och genom att man satsar på verksamhet som är ägnad att upprätthålla arbetsförmågan och kompetensen. Man försöker också påverka arbetstagarnas arbetshälsa genom att tillämpa åldersmedvetet ledarskap. Åldersmedvetet ledarskap betyder gott ledarskap som tar hänsyn till olika behov och livssituationer hos personer av olika ålder.

Äldre arbetstagare har ofta erfarenheter som är oersättliga och som därför måste överföras till nästa generation. Att stödja överföringen av deras kunskaper är en viktig del av åldersmedvetet ledarskap. Personer som har en lång arbetskarriär bakom sig måste ses som en resurs, och deras arbetsuppgifter kan utvecklas så att de får tid för att överföra sitt kunnande till yngre arbetstagare. Å andra sidan har också yngre arbetstagare kunskaper och överföringen av deras kunskaper till äldre arbetstagare måste också stödjas. Detta beaktas också när universitetets personalpolitik utvecklas. Vid Helsingfors universitet ska kunnandet hos arbetstagare i olika åldrar



värdesättas lika och deras kompetensutveckling ska stödjas i alla skeden av karriären. Studenter i olika åldrar ska behandlas lika.

Åtgärder

- Prefekter och enhetschefer utbildas i åldersmedvetet ledarskap.
- Personalutbildningen utvecklas så att utbildning och anvisningar riktar sig till personer i olika åldrar.
- När arbetsuppgifterna omorganiseras, t.ex. när någon deltidspensioneras, diskuterar man ändringarna med arbetstagaren och alla i samma arbetsgemenskap så att den nya arbetsfördelningen blir tydlig för alla. Målet är att arbetet vid enheten inte ska störas och att deltidspensionärens arbetsmängd anpassas till arbetstiden.
- Cheferna sörjer för att deltidspensionären inte utsätts för osakligt bemötande.
- God praxis utvecklas för överföring av s.k. tyst kunskap.