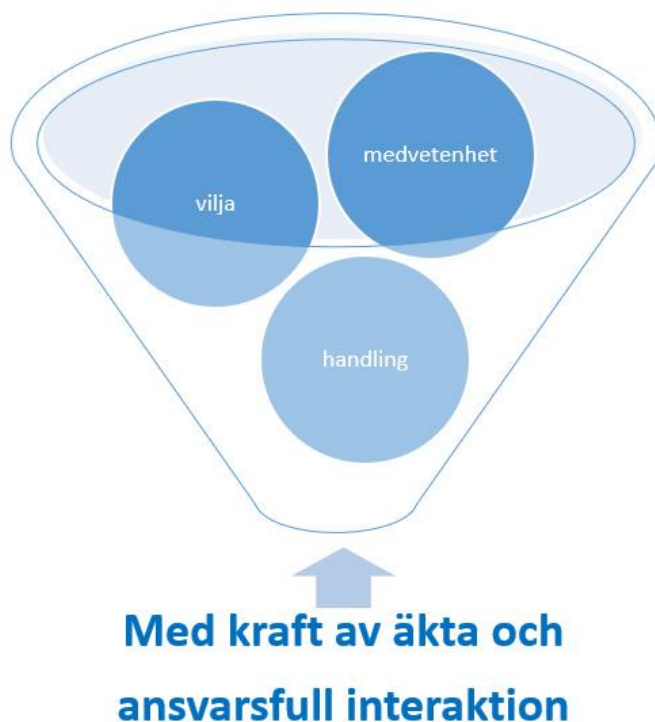


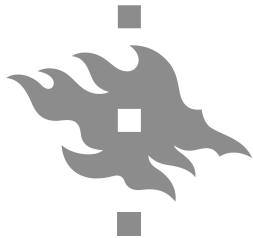
Helsingfors universitets jämställdhets- och likabehandlingsplan 2021–2024, I



Figur 1. Med kraft av äkta och ansvarsfull interaktion

Behandlad i jämställdhets- och likabehandlingskommittén 12.1.2021.

Rektors beslut HY/225/00.00.06.00/2021



Ordförandens förord

Vad betyder jämställdhet och likabehandling vid Helsingfors universitet?

Frågan är komplex, och det är en medveten formulering. Komplex därför att jämställdhet och likabehandling betyder olika saker i olika sammanhang och för olika personer, också vid Helsingfors universitet. Studenter och personal kan betrakta frågan ur olika synvinklar, även om de förmodligen har många samstämmiga åsikter om saken. Vårt gemensamma mål är öppen interaktion. Vi eftersträvar äkta och ansvarsfull interaktion genom att främja medvetenhet, ordna tidsenlig utbildning och agera för att främja gemensamma och positiva strävanden i anknytning till jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

Till att börja med vill jag säga att den här jämställdhets- och likabehandlingsplanen har utarbetats i meningsfullt samarbete. Vid Helsingfors universitetet är jämställdhets- och likabehandlingsplanen en ärevärdig tradition, eftersom de första planerna utarbetades redan på 1990-talet. För den aktuella versionen har vi bitt alla vid universitetet kommentera och komma med idéer. I själva skrivprocessen deltog en stor grupp olika aktörer utöver medlemmarna i jämställdhets- och likabehandlingskommittén. Ett varmt tack till alla medverkande!

Vårt dagliga arbete och interaktionen styrs av våra gemensamma värden: sanning, bildning, frihet och gemenskap. Vi arbetar tillsammans inom ramen för universitetets nya strategi för perioden 2021–2023: "Med vetenskapens kraft – för världens bästa". Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan innehåller åtgärder som har utarbetats med beaktande av universitetets strategiska riktlinjer.

I början av denna plan ges en omfattande beskrivning av jämställdhets- och likabehandlingsläget vid Helsingfors universitet. Dessutom beskrivs de tyngdpunkter som vi kommer att satsa resurser på under den kommande perioden. Viktigast för många läsare är kanske de konkreta åtgärder som vi ämnar genomföra enligt bästa förmåga under perioden 2021–2024. Här är det bra att stanna upp och reflektera, för ibland hör man åsikter om att det uttalas vackra ord och skrivs omfattande planer om jämställdhet och likabehandling, medan de konkreta åtgärderna lyser med sin frånvaro. Som ordförande för jämställdhets- och likabehandlingskommittén vågar jag ändå konstatera att många ärenden som behandlats i nämnden under den gångna perioden har varit väldigt konkreta. För att nämna några exempel har vi ordnat olika utbildningar och evenemang, såsom personalutbildning på Minna Canth-dagen och egna evenemang i samband med Helsinki Pride. Under den gångna perioden har vi varit särskilt stolta över en utbildning om omedvetna attityder (BIAS) som genomfördes på campusen. Kursen lockade många deltagare och fick positiv respons.

Arbete för jämställdhet och likabehandling görs inte endast inom universitetet. Vi har också tagit emot och delat med oss av nya idéer genom internationella nätverk, såsom League of European Research Universities (LERU) och alliansen Una Europa.

Så vad svarar vi på den komplexa frågan i rubriken? Vårt svar lyder: Vid Helsingfors universitet betyder jämställdhet och likabehandling att vi främjar en jämlik studie- och arbetsmiljö för alla vid universitetet, så att alla stolt kan säga att de tillhör världens bästa universitet. För att citera universitetets strategi: "Ett universitet med välmående, jämlika och engagerade medverkande är en förutsättning för vår framgång."

Avslutningsvis vill jag önska alla en god läsestund – låt oss fortsätta interagera!

Helsingfors 12.1.2021

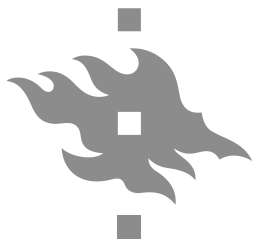
Tom Böhling

prorektor

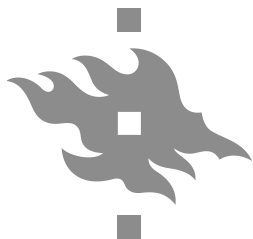


Innehållsförteckning

Ordförandens förord.....	2
1. JÄMSTÄLLDHETSSITUATIONEN VID HELSINGFORS UNIVERSITET	5
1.1 Utredningar över jämställdhet och likabehandling 2019–2020	5
1.2 Utredning över tematiska åtgärder 2019–2020	7
1.3 Riktlinjer för och organisering av jämställdhetsarbetet vid Helsingfors universitet	10
1.4 Utvärdering av utredningar och åtgärder 2019–2020	11
2. FOKUSOMRÅDEN OCH ÅTGÄRDER 2021–2024	13
2.1 Främjande av inklusion och de anställdas och studenternas välbefinnande	14
Främjande av kultursensitivitet och antirasism	14
Likabehandling oavsett religion eller övertygelse	15
Tillgänglighet	16
Specialarrangemang och jämlik bedömning	17
Likabehandling av sexuella minoriteter och könsminoriteter	17
2.2 Främjande av jämställdhet i chefsarbetet	19
Rekrytering, lönesättning och karriärutveckling	19
Visstidsanställningar och stipendieforskarnas ställning	20
Stöd för studier och undervisning vid enheterna	20
Att kombinera arbete, studier och det övriga livet	21
Likabehandling oavsett ålder	21
2.3 Främjande av jämställdhet i samverkan med samhället	22
Hållbarhet och ansvar inom undervisning och forskning	22
Genusvetenskap som verktyg i utvecklingen av jämställdhet	23
Kontinuerligt lärande	23
2.4 Sammanfattning av åtgärderna	23
3. RIKTLINJER FÖR OCH ORGANISERING AV JÄMSTÄLLDHETSARBETET VID HELSINGFORS UNIVERSITET	27
Mål för förebyggande av diskriminering och trakasserier	27
Organisering av och resurser för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet	28
Fakulteternas och de fristående enheternas arbete för jämställdhet och likabehandling	29
Årsklocka för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet	29
Kommunikationsplan	30
4. BEGREPPSAPPARAT FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING	31
Skyldigheter enligt jämställdhetslagen och diskrimineringslagen	31



Begreppen jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet.....	32
Begreppet diskriminering och förebyggande av diskriminering.....	32
Begreppet trakasserier och förebyggande av trakasserier	34
5. STATISTIK (separat bilaga).....	35



Blid 1: Hjärthänderna, fotograf Susanna Puomio

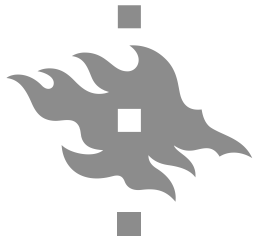
1. JÄMSTÄLLDHETSSITUATIONEN VID HELSINGFORS UNIVERSITET

1.1 Utredningar över jämställdhet och likabehandling 2019–2020

Arbetshälsoenkäten 2019

Arbetshälsan vid universitetet följs upp genom en enkät som genomförs vartannat år. Syftet med universitetens gemensamma arbetshälsoenkät är att skapa en bild av de anställdas arbetshälsa vid hela universitetet, dess fakulteter och enheter samt kartlägga styrkor och utvecklingsobjekt. Enkäten är ett verktyg för uppföljning av arbetshälsan och för jämförelse mellan universiteten i Finland, men framför allt gör den det möjligt att välja ut utvecklingsobjekt vid Helsingfors universitet och dess enheter. Arbetshälsoenkätens totala svarsprocent 2019 var 56. Enkäten genomfördes på finska, svenska och engelska. Av de som svarade på enkäten var 61,3 procent kvinnor och 34,6 procent män och 4,1 procent hade valt alternativet annat.

Delområdena i enkäten var gemenskapen inom enheten, innehåll och kompetens i det egna arbetet, arbetsförhållanden, närmaste chefs arbete och strategisk ledning på universitetsnivå. Frågorna besvarades på



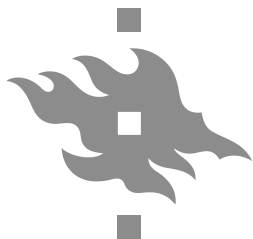
skalan 1–5 där 5 var det bästa möjliga alternativet. Resultaten anses vara nöjaktiga om medeltalet är över 3. Enkätens resultat förbättrades jämfört med den föregående enkäten från 2017. Av de olika delområdena fick innehåll och kompetens i det egna arbetet (medeltalet 3,81) och närmaste chefens arbete (medeltalet 3,87) de positivaste bedömningarna. Mest negativt bedömdes den strategiska ledningen på universitetsnivå (medeltalet 3,0). Samhörigheten i den närmaste arbetsenheten ansågs vara ganska bra (medeltalet 3,67). Respondenterna ansåg att det fortfarande finns rum för förbättring när det gäller att ta upp svåra frågor (medeltalet 3,26), även om också denna fråga har gått framåt sedan föregående enkät, där medeltalet var 2,93. Resultatet av påståendet "Vår enhet präglas av jämställdhet och jämlikhet" år 2017 var 3,64 och 2019 var det 3,78. Resultatet av påståendet "Vi tar svåra frågor till diskussion och behandlar dem" steg från 2,93 år 2017 till 3,26 år 2019. Likaså steg resultatet av påståendet "Jag har inte upplevt trakasserier, mobbning eller annat osakligt bemötande under det senaste året", men bara lite, från 4,23 till 4,28.

Enkäten om undantagssituationen 2020

I maj–juni fick universitetets medarbetare besvara en enkät om undantagssituationens inverkan på arbetet. Personalens erfarenheter kartlades med hjälp av åtta teman. Frågorna behandlade distansarbete, hur man lyckats balansera arbete och privatliv, arbetsverktyg samt hur universitetets tjänster och interna kommunikation har fungerat under undantagssituationen. Enkäten besvarades av 2 490 personer. Svarsprocenten var 28,6 av hela universitetets personal. Av respondenterna var 654 män, 1663 kvinnor och 10 ickebinära. Det fanns inga betydande skillnader mellan kvinnornas och männens svar i fråga om medeltal eller spridning. Däremot skiljde sig de ickebinäras svar från kvinnornas och männens. Av alla dem som svarade på enkäten berättar 41 procent att distansarbetet har haft en positiv inverkan på deras arbetshälsa. En del har i sin tur uppfattat att det har varit krävande att arbeta under undantagssituationen. Undervisnings- och forskningspersonalen upplevde undantagssituationen som tyngre än vad experterna och stödpersonalen gjorde. Också den internationella personalen upplevde att det var tungt att övergå till undantagssituationen. Största delen av dem som svarade på enkäten berättar att de har funnit nya arbetssätt som hjälper dem orka under undantagssituationen. Av respondenterna ansåg 45 procent att de har tagit det digitala språnget under den nya situationen. Chefen ansågs ha en viktig roll med tanke på arbetshälsan. Behovet av kollegialt stöd och gemenskap under undantagstillståndet betonades i svaren.

Enkät om jämställdhet och likabehandling för universitetets enheter 2019–2020

Av responsen från enheternas ledning framkom att enheterna önskar sig konkreta åtgärder för att minska omedvetna attityder. Man lyfte fram att utvecklingen har varit positiv i fråga om köns- och nationalitetsfördelningen på seniorforsknivå. Man har allt mer fäst uppmärksamhet vid frågor som tangerar etnicitet, mångkultur och mångspråkighet. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen ansågs vara bra i sig, men man efterlyste mera fokus på planens visuella utformning och frågornas igenkänningsfaktor. Planens målsättningar borde lyftas fram tydligare och de borde presenteras i positiv anda. För att kunna följa upp planens målsättningar och åtgärder på olika enhetsnivåer borde det finnas centraliserat utvecklade, forskningsbaserade verktyg för uppföljning och undersökning. Man var nöjd med att med att lönesättningen blivit mer transparent. I samband med studentantagningen ansåg man det vara viktigt att fästa uppmärksamhet vid hur befolkningens demografiska och sociala bakgrund återspeglas i studenterna som grupp. I fråga om jämställdhets- och likabehandlingsarbetet vid universitetet önskades uttryckligen att ett enhetsperspektiv – och exempelvis jämställdhets- och likabehandlingsgruppernas arbete – skulle lyftas fram tydligare i såväl texten som åtgärderna. Undantagssituationen 2020 borde granskas i samband med distansundervisningen för att se hur situationen har påverkat jämlikheten. En utveckling av jämlikare behandling av sökande i studentantagningen efterfrågades. Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet borde utgå från ett brett perspektiv, för då skulle man få bättre synlighet för frågor i anknytning till social och ekonomisk utsatthet, hälsoproblem och funktionsnedsättningar eller funktionsvariationer.



Man önskade fortsättningsvis att universitetet skulle fästa uppmärksamhet vid tidsbundna arbetsavtal och stipendieforskarnas ställning, även om situationen har utvecklats i positiv riktning.

Enkät om den nya jämställdhets- och likabehandlingsplanen till alla vid universitetet

I slutet av våren och början av hösten 2020 genomfördes en enkät som riktades till alla vid universitetet om måluppfyllelsen av fjolårets åtgärder samt för att samla in nya idéer, tankar och kommentarer. Sammanlagt 57 svar inkom. Enkäten skickades också till universitetets huvudförtroendemän och Studentkåren vid Helsingfors universitet (HUS). Av svaren framkom att respondenterna bland annat önskade sig mera konkretion och ambitioner. Man önskade också att bättre mätinstrument skulle utvecklas för de teman som tas upp i planen. Respondenterna efterlyste att konkreta åtgärder för antirasism skulle tas upp i planen, och att texten skulle inkludera ett intersektionellt perspektiv (hur skillnader såsom klass, ras/etnicitet, ålder, funktionsnedsättning eller funktionsvariation, hälsa och sexualitet korsar varandra och påverkar olika grupper och individers ställning i samhället). Man önskade också att studenternas perspektiv skulle ges mera synlighet. Det föreslogs att universitetet skulle genomföra en bred enkät om exempelvis etnicitet, socioekonomisk ställning, hälsa och upplevd rasism. Man önskade att universitetet skulle fästa mera uppmärksamhet vid användningen av engelska i kommunikationen. Studentkåren (HUS) önskade att universitetet skulle stärka särskilt strukturer som främjar likabehandling och informera om dessa, förebygga rasism och avskaffa strukturer som är diskriminerande för könsminoriteter och sexuella minoriteter. HUS konstaterade också att jämställdhets- och likabehandlingsarbetet måste göras mera öppet och tillgängligt för studenter, bland annat genom att utveckla kommunikationen om aktuella frågor och öka studenternas delaktighet. Dessutom påpekade studentkåren att universitetet har fört framåt största delen av åtgärderna, men att åtgärderna trots allt kunde konkretiseras mera så att det skulle vara möjligt att mäta och bedöma genomförandet av dem.

Studenternas responsenkäter

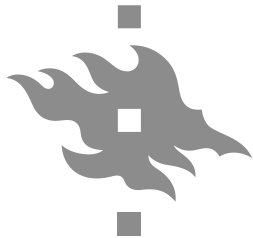
I enkäten Kandidatrespons 2020 fick påståendet "Jag mår bra på mitt universitet" vitsordet 4 av 39 % av respondenterna, medan 38 % gav vitsordet 5 (2 805 svar, skala 1–5). För påståendet "Vårt universitet präglas av jämställdhet och jämlikhet" (2 787 svar) var motsvarande resultat 40 % och 44 %. Påståendet "Jag har inte upplevt trakasserier, mobbning eller annat osakligt bemötande på universitetet under det senaste året" (2 793 svar) fick svarsprocenterna 10 och 78. Påståendet "På universitetet beaktas att människor är olika (t.ex. kulturbakgrund, kompetens, erfarenhet eller funktionsförmåga)" (2 777 svar) fick svarsprocenterna 34 och 39. Som slutsats kan vi konstatera att läget är bra, men det finns utrymme för förbättring.

Studentkåren vid Helsingfors universitet HUS gjorde en enkät på temat välbefinnande i mars 2019 (n=1 773). De studenter som svarade på frågorna om gruppdynamik och integrering upplevde grupptillhörighet främst med sitt utbildningsprogram, och efter det med sin årskurs och sin ämnesförening. Enkäten innehöll också en fråga om osakligt bemötande eller mobbning vid universitetet (208 svar). 14 personer gav ett positivt svar på frågan. Av respondenterna hade 31 procent använt olika mentalvårdstjänster under de senaste 12 månaderna.

1.2 Utredning över tematiska åtgärder 2019–2020

Följande teman behandlades under perioden: främjande av chefsarbetet, välbefinnandet och mångkulturell medvetenhet.

Främjande av chefsarbetet



Temat indelades i följande delteman: rekrytering, lönesättning och karriärutveckling, tidsbundna anställningar, stipendieforskarnas ställning och likabehandling oavsett ålder. Utredningen presenteras här utgående från utvalda åtgärder.

Samarbete med organ och chefer: Våren 2020 inleddes ett samarbetsmöte med universitetets utbildningsråd (ONE). I mötet deltog ordförande för jämställdhets- och likabehandlingskommittén och jämställdhetsansvarige. På mötet behandlades aktuella frågor och förebyggande av rasism. Dessutom deltog jämställdhets- och likabehandlingskommittén 2019 (betonat) i beredningen av universitetets nya strategi, då kommittén bland annat utgående från sin egen referensram gjorde en analys av inkomna svar på universitetets strategienkät. Kommittén samarbetade kring strategin särskilt med följande organ: kommittén för hållbarhet och ansvar, svenska verksamhetsnämnden, lokalkommittén, delegationen för den svenska verksamheten och arbetarskyddskommissionen.

Nätverket för kontaktpersoner i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor: Medlemmar i nätverket är universitetets kontaktpersoner i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor och kontaktpersoner i tillgänglighetsfrågor. Dessa personer utnämns inom Personaltjänster och Studentservicen. Till en början ordnades handledda sammankomster för kontaktpersonerna, men 2020 började man ordna samarbetsmöten. Vid samarbetsmötena kunde man bättre förtydliga dessa kontaktpersoners roll och uppgifter. Man kom överens om att kontaktpersonerna i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor fokuserar på verksamheten på campus, medan kontaktpersonerna i tillgänglighetsfrågor tar hand om specialarrangemang för studenter i samband med studierna.

Inspelade jämställdhetsföreläsningar: Ett flertal jämställdhetsföreläsningar spelades in och publicerades i regel på UniTube där de finns tillgängliga för alla, också personer utanför universitetet. Videorna spelades in på finska, svenska och engelska, enligt principen "smidigt på tre språk". Inspelningar gjordes om bland annat evenemangen Eftermiddagen för gott arbete och Helsinki Pride.

Utveckling av lönekartläggningen: Statistik och uppgifter från lönekartläggningen uppdaterades i jämställdhets- och likabehandlingsplanen 2019–2020. Kommittén följer utvecklingen av en jämställd lönenivå och strävar efter att påverka saken. Se statistikbilagan.

Likabehandling oavsett ålder: Enhetschefer och närmaste chefer har fått utbildning i åldersmedvetet ledarskap. I slutet av 2019 ordnade man på campus engelskspråkiga utbildningar på temat omedvetna attityder (BIAS-kurser).

Arbetshälsoenkäten: Se kapitel 1.1.

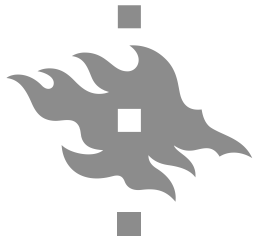
Rekrytering, lön och karriär: En av personalcheferna utarbetade material ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv för beredningsgrupper för rekryteringen av personal. Dessutom främjade vi observation genom ett pilotprojekt där observatörer ingick i beredningsgrupperna. I samband med utvecklingen av Helsingfors universitets karriärmodell för universitetslektorer tog man upp frågan om att utreda jämställdhets- och likabehandlingsimplikationer. Se statistikbilagan.

Visstidsanställningar och stipendieforskarnas ställning: Se statistikbilagan.

Främjande av välbefinnande på arbetsplatsen

Delteman var "olika lärostilar och jämlik bedömning", "stöd för studier och undervisning vid enheterna", "att kombinera arbete, studier och familj", "tillgänglighet" och "likabehandling av sexuella minoriteter och könsminoriteter". Utredningen presenteras här utgående från de utvalda åtgärderna.

Arbetshälsoenkäten: Se kapitel 1.1.



Anonyma tentamina: Under perioden 2017–2018 kartlade universitetet fakulteternas praxis om anonyma tentamina. Frågan togs upp vid några tillfällen, men vi hade ännu inte möjlighet att de facto främja saken.

Utbildningstillfälle om krävande handlednings- och undervisningssituationer: Utbildningstillfällen om krävande handlednings- och undervisningssituationer har fortsättningsvis ordnats varje år. Kurserna har varit mycket omtyckta. Bland annat universitetets säkerhetschef, trakasseriombud och studiepsykologer har fungerat som utbildare.

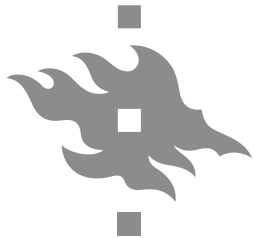
Utbildningsprogrammen: Vi deltog i ett möte med utbildningsrådet på temat förebyggande av rasism. Liknande möten kommer att ordnas även under nästa period.

Tillgänglighet i kommunikationen: Universitetet har utarbetat anvisningar om specialarrangemang i studierna, som bl.a. tar upp specialarrangemang i samband med tentamina. Sökande med funktionsnedsättning eller funktionsvariation har haft möjlighet att ansöka om specialarrangemang i samband med urvalsprov. I lokalplaneringen försöker universitetet i samarbete med sektorn Lokaler och fastigheter ta hänsyn till specialbehoven hos anställda och studenter med funktionsnedsättning eller funktionsvariation. En utbildning om specialarrangemang vid universitetet (Erityisjärjestelyt yliopistolla – mitä kaikkea muuta erityisjärjestelyt ovat kuin lisäaika tenteissä?) ordnades 2019. Vi var också med om att främja tillämpningen av det nya tillgänglighetsdirektivet och lagen om digitala tjänster. Vid universitetet grundades en tillgänglighetsgrupp som har till uppgift att främja tillgänglighetsfrågor.

Erkännande av könsmångfald: Möjligheterna att öka antalet unisex-toaletter kartlades i samarbete med sektorn Lokaler och fastigheter. Unisex-omklädningsrum finns till exempel i UniSports nya lokaler i Gloet. Vi hade som mål att informera om och öka medvetenheten om könsmångfald i olika sammanhang. Möjligheten att lägga till alternativet *annat/ickebinär* till olika blanketter utreddes. Helsingfors universitet ordnade program under Prideveckan, vilket var ett av de mest synliga uttrycken för vårt likabehandlingsarbete för sexuella minoriteter och könsminoriteter. Synligheten ökade genom att vi flaggade med regnbågsflaggor på campus och vid vissa enheter. Evenemangen ordnades framgångsrikt i samarbete mellan jämställdhets- och likabehandlingskommittén och Helsingfors universitets bibliotek. Universitetets ledning var också väldigt engagerad i verksamheten. Temat för år 2019 var "Hör vi en (kritisk) röst" och år 2020 var det "Djärva förebilder vid universitetet". Likabehandlingsfrågor lyftes också i övrigt fram mer än tidigare, när antalet internationella studenter och medarbetare ökade. Inklusion, att ta alla med och främja samhörigheten, var genomgripande teman under hela perioden 2019–2020.

Stöd för studier och undervisning vid enheterna: Det är på enheternas ansvar att se till att universitetets riktlinjer för jämställdhet och likabehandling efterföljs i samband med studentantagningen, studentresponsen, vitsordsfördelningen, rekryteringen av studenter till forskningsprojekt och i utvärderingar av forskningen och undervisningen. Universitetet har en expertgrupp för specialarrangemang och bland medlemmarna finns bl.a. universitetets jämställdhetsansvarige. Gruppen behandlar ansökningar av studenter som gäller bl.a. specialarrangemang vid tentamina. Se statistikbilagan, studentstatistik.

Att kombinera arbete, studier och familj: Under undantagssituationen 2020 som orsakats av covid-19 övergick universitetet till distansarbete på bred front. Anvisningen för undantagssituationen löd: "Universitetets personal arbetar huvudsakligen på distans. Forskning, arrangemang för distansundervisning och administrativa stödfunktioner i anknytning till dessa samt kundservice kan vid behov utföras också i universitetets lokaler." Arbete i två skift gjordes möjligt, till exempel på grund av familjesituationen, så att expert- och stödpersonalens arbetstid gjordes flexiblere och flextiden var vardagar kl. 5–22. Det var möjligt att vid behov arbeta på lördagar fram till kl. 18 och ta ledigt en vardag mitt i veckan.



Främjande av mångkulturell medvetenhet

Delteman var ”internationalism, etnisk likabehandling och mångspråkighet” och ”likabehandling oavsett religion och övertygelse”. Utredningen presenteras här utgående från utvalda åtgärder.

Mångkulturell medvetenhet: För att främja mångkulturell medvetenhet ordnades hösten 2018 en utbildning om omedvetna attityder i samarbete med projektet TASOVA vid Pedagogiska fakulteten. Som en fortsättning på temat ordnades 2019 utbildningar på temat omedvetna attityder (BIAS-kurser) på campus i samarbete med kontaktpersonerna i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. Kurserna var mycket omtyckta. Kurserna innehöll bland annat följande teman: ett levande bibliotek, privilegiepromenader och inlägg av erfarenhetsexperter. Jämställdhets- och likabehandlingskommittén har också diskuterat hur man kan reagera på rasism och besökt utbildningsrådet för att diskutera samma tema.

LERU:s Gender-grupp och nätverket Una Europa: Vi deltog som förut aktivt och påverkade i LERU-nätverkets Gender-grupp, vars namn ändrades till Equality, Diversity and Inclusion (EDI). EDI-gruppen reflekterade bland annat över rekrytering, och Helsingfors universitet genomförde ett pilotprojekt inom rekrytering där observatörer medverkade i beredningsgrupperna för olika anställningar. Medlemmar i gruppen var jämställdhetsansvariga och en personalchef. Under 2020 inleddes verksamheten i nätverket Una Europa som omfattar åtta europeiska universitet. Helsingfors universitet är ordförande för Una-nätverkets mångfaldsråd Diversity Council. Verksamheten fokuserar på att främja jämlik studentmobilitet universiteten emellan och på att förmedla god praxis. Rådets ordförande är ordföranden för Helsingfors universitets jämställdhets- och likabehandlingskommitté, sekreterare är jämställdhetsansvarige och bland de övriga medlemmarna finns en representant för ämnet genusvetenskap och Helsingfors universitets Una-koordinator.

Språkpraxis: Helsingfors universitet har grundat s.k. språktrupper som bland annat genomförde kampanjen ”Smidigt på tre språk”. I samband med kampanjen informerade man om god språkpraxis.

Stilla rum (Multi-Faith-Prayer): Universitetets jämställdhetsansvarige medverkade i en arbetsgrupp som grundats av Undervisnings- och studentserVICEN. Ett av gruppens mål var att grunda stilla rum på samtliga campus och målet uppnåddes. På grund av undantagssituationen under 2020 var det emellertid inte möjligt att ta alla nya rum i bruk eller informera om dem såsom planerat.

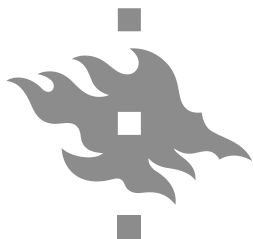
1.3 Riktlinjer för och organisering av jämställdhetsarbetet vid Helsingfors universitet

Förebyggande av diskriminering och trakasserier:

Universitetet har utarbetat anvisningar för förebyggande av osakligt bemötande och trakasserier vid Helsingfors universitet. Anvisningarna finns både på Flamma och på sidan Mina studier. Där anges vilka som är kontaktpersoner för personalen och studenterna och instrueras hur man ska gå till väga om man tror sig ha bevittnat trakasserier. Universitetet ordnade 2019 och 2020 en kurs i krävande handlednings- och undervisningssituationer (Haastavat ohjaus- ja opetustilanteet) för lärare och personal inom studieförvaltningen. Kurserna har varit mycket omtyckta. På kursen gick man igenom ovan nämnda anvisning och betraktade trakasserier ur olika synvinklar, bl.a. juridik, psykologi och säkerhet.

Organisering av och resurser för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet är en del av universitetets kvalitetsledning, som inleddes hösten 2020. Maikki Friberg's jämställdhetspris på 6 000 euro som utdelas varje år är ett synligt tecken på arbetets resultat. I övrigt



har universitetet inte avsatt medel för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet, eftersom det har inkluderats i verksamheten som helhet. Arbetet för jämställdhet och likabehandling koordineras av en utnämnd jämställdhetsansvarig som bland annat har till uppgift att informera om jämlikhets- och likabehandlingsfrågor och fungera som kontaktperson och sekreterare för jämställdhets- och likabehandlingskommittén. Därutöver har enheterna, till exempel fakulteterna, egna kontaktpersoner i jämställdhets- och tillgänglighetsfrågor som informerar om dessa frågor. Kontaktpersonernas uppgiftsbeskrivningar har utvecklats särskilt under hösten 2020 bland annat genom att utveckla deras ansvarsområden campusvis och förtydliga uppgifterna för kontaktpersonerna i tillgänglighetsfrågor till exempel gällande specialarrangemang i samband med studierna. Det finns inget krav på att enheterna ska skriva egna jämställdhets- och likabehandlingsplaner, eftersom de har följt riktlinjerna i universitetets gemensamma plan. Trots detta har vissa enheter haft egen jämställdhets- och likabehandlingsverksamhet och ordnat olika evenemang i anknytning till temat.

Mätare för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

Enligt jämställdhetsombudsmannen i Finland är särskilda kategorier av personuppgifter (tidigare känsliga uppgifter) bl.a. uppgifter om en persons hälsa, etniska ursprung, politiska åsikter, religiösa eller filosofiska övertygelse, medlemskap i fackförbund eller sexuella läggning eller beteende” (jämställdhetsombudsmannens webbplats (på finska), 2020). Det är helt förståeligt att detta ställer höga krav på exempelvis kartläggning av läget för jämställdhet och likabehandling. I jämställdhetsarbetet behövs kunskap om begreppen jämställdhet och likabehandling och deras betydelse, lagstiftningen, god praxis för främjande av jämställdhet och jämlikhet i Finland och utomlands, men också kunskap om hur man kan känna igen och förebygga diskriminering. Viktiga verktyg i arbetet är forskningsbaserad kunskap om jämställdhetsfrågor och aktuell statistik. Internationellt samarbete har stor betydelse för främjande av jämställdhet inom forskning och universitetsundervisning. Vi har funderat på lämpliga mätare vid Helsingfors universitet och gör det särskilt inom nätverken LERU och Una Europa.

Fakulteternas och de fristående enheternas arbete för jämställdhet och likabehandling

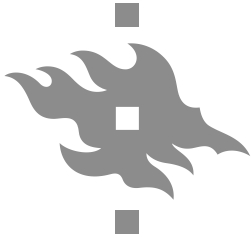
Se ovan punkt 1.1 utredningar över jämställdhet och likabehandling.

Genusvetenskap

Under perioden 2019–2020 var ämnet genusvetenskap fortsättningsvis placerat vid Institutionen för filosofi, historia, kultur- och konsthistoria vid Humanistiska fakulteten. Forskning och undervisning i genusvetenskap bedrivs även vid andra fakulteter. Vi drar nytta av genusvetarnas expertis i arbetet för jämställdhet och likabehandling i olika sammanhang och ur olika perspektiv. Utöver genusforskningen vid olika fakulteter tar också exempelvis forskningen om funktionshinder upp liknande frågor.

1.4 Utvärdering av utredningar och åtgärder 2019–2020

Helsingfors universitets jämställdhets- och likabehandlingsplan utarbetas för en fyraårsperiod. Den föregående planen gällde perioden 2017–2020. Planen uppdateras dock vartannat år. Därför fokuserar denna del på bedömningen av den senare tvåårsperioden 2019–2020. Under den perioden hade vi 17 åtgärder. Tyngdpunkterna var desamma under hela fyraårsperioden. Helsingfors universitet fick fulla poäng i en utredning om främjande av jämställdhet och likabehandling vid högskolorna som gjordes av Undervisnings- och kulturministeriet, även om vi fick konstruktiv kritik i fråga om åtgärdernas anspråkslöshet. Bedömningen av resultaten var positiv. Utmärkande för verksamheten 2019 var att jämställdhets- och likabehandlingskommittén deltog i utarbetandet av universitetets nya strategi för perioden 2021–2030. Vi gjorde bland annat en analys av svaren från universitetets enkät om jämställdhet och likabehandling, och en omvärldsanalys. Jämställdhets- och likabehandlingsfrågor har beaktats väl i den nya



strategin. Kommittén fick intern synlighet för sin verksamhet via Maikki Friberg-priset, som utdelas varje år, och extern synlighet för universitetets årliga deltagande i Helsinki Pride. Vi strävade efter att ta upp konkreta och aktuella åtgärder vid kommitténs möten och deltog också i en session på temat mångfald och inklusion som ordnades av universitetets internationella delegation (International Advisory Board). Tre frågor om jämställdhet och likabehandling lades till studenternas kandidatresponsenkät (UniHow) i samarbete med Undervisnings- och studentservicen. På det stora hela lyckades vi väl med att främja jämställdhets- och likabehandlingsfrågor även under undantagssituationen 2020.

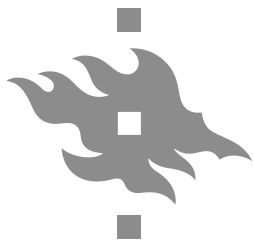


Bild 2: Underkarneval 2013, fotograferad av Linda Tammisto

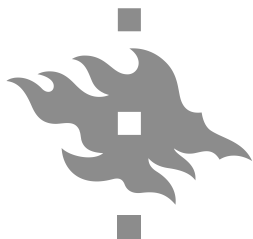
2. FOKUSOMRÅDEN OCH ÅTGÄRDER 2021–2024

Inklusion samt
välmående studenter
och anställda

Jämställdhet i
chefsarbetet

Samhälleligt
jämlighetsarbete

Figur 2: Tyngdpunkter 2021–2024



Tyngdpunkterna och åtgärderna i denna plan grundar sig på universitetets fyra strategiska riktlinjer och på jämställdhets- och likabehandlingskommitténs målformulering ”Med kraft av äkta och ansvarsfull interaktion – vilja, medvetenhet och handling”. Jämställdhets- och likabehandlingskommittén ansvarar för organiseringen av åtgärderna i samarbete med jämställdhetsansvarige, och i samarbete med de aktörer som anges i samband med varje åtgärd. Åtgärderna utvecklas i princip under hela perioden i fråga om de flesta åtgärder. I kapitel 2.4 nämns dock eventuella exaktare tidpunkter i samband med åtgärderna. De aktuella åtgärdernas genomförande och genomslag följs upp vid jämställdhets- och likabehandlingskommitténs möten.

I samband med genomförandet av åtgärderna beaktas också åtgärderna i universitetets genomförandeplan för år 2021 (under perioden 2021–2024), vilka inkluderar bl.a. punkt 6. Ändamålsenliga lokaler, 11. En välkänd, eftertraktad och tillgänglig miljö för kontinuerligt lärande, 12. En stark global påverkare, 13. Aktivitet och delaktighet oberoende av språklig och kulturell bakgrund, 18. En välmående arbets- och studiegemenskap, 20. Ansvar och hållbarhet görs till en del av verksamhetskulturen.

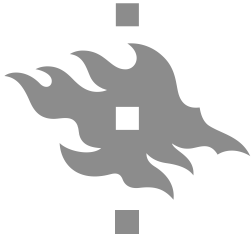
2.1 Främjande av inklusion och de anställdas och studenternas välbefinnande

I det här kapitlet behandlas universitetets strategiska val ”Vårt universitet är det bästa stället att studera och arbeta”. Temat behandlas här med fokus på främjande av kultursensitivitet, antirasism, likabehandling i fråga om religion och övertygelse, tillgänglighet, specialarrangemang och jämlik bedömning samt likabehandling i fråga om sexuella minoriteter och könsminoriteter. Som konkreta utvecklingsåtgärder kan här nämnas universitetets utbildningar på temat inklusion samt mångspråkighet och språklig diversitet (se kapitel 2.4).

Främjande av kultursensitivitet och antirasism

Det är viktigt att vi vid universitetet aktivt arbetar för kulturell medvetenhet och mot rasism. Kulturell medvetenhet innebär både att man känner till sin egen kulturella bakgrund och att man har kunskap om andra kulturer. Kultursensitivitet främjar öppna och respektfulla möten utan förhandsattityder och förutfattade meningar. Motarbetande av rasism betyder att vi på universitetet är medvetna om och känner igen diskriminerande attityder och förfaringsätt, som kan förekomma också vid vårt universitet. Vårt arbete för att motarbeta rasism förutsätter att vi hör hurdana erfarenheter personer som tillhör en minoritet haft och att vi reagerar på strukturella missförhållanden. Genom att närma oss tematiken ur ett intersektionellt perspektiv strävar vi efter att förstå att människor förhåller sig till varandra utgående från olika sociala kategorier, även vid universitetet. Exempel på sådana kategorier är etnicitet, språk, kön, klassbakgrund och funktionsförmåga. Vi måste kunna identifiera exempelvis socioekonomiska eller språkliga hinder i samband med ansökan till universitetet, liksom att en person samtidigt kan tillhöra flera underrepresenterade grupper.

Vid universitetet främjas en aktiv användning av de båda inhemska språken och engelska i enlighet med universitetets språkprinciper. Vi har många internationella anställda och studenter och anställda och studenter med utländsk bakgrund. I Finland finns också etniska minoriteter som levt här länge, till exempel romer och samer. Personer som tillhör etniska minoriteter och personer med invandrabakgrund är underrepresenterade inom universitetsutbildning och bland universitetspersonal. Vi måste förbättra deras förutsättningar att söka sig till universitetsutbildning och anställningar vid universitetet. Etnisk bakgrund, nationalitet, kulturell bakgrund och språk får inte utgöra hinder för ett fullvärdigt medlemskap i universitetsgemenskapen. Universitetet eftersträvar mera öppenhet och mångfald inom rekryteringen. Vi strävar efter att utveckla statistikföringen om personer med minoritetsbakgrund till exempel genom självdefiniering, så att vi vet hur vi lyckats med att öka mångfalden i samband med rekryteringen av studenter och experter. Universitetet främjar samhörighet och uppmuntrar till att lära sig tillsammans samt strävar efter att öka kulturell medvetenhet och likabehandling i samhället genom undervisning och forskning. För att samhörighet ska uppstå krävs det att universitetet är genuint mångspråkigt.



Universitetet främjar studenternas och de anställdas språkliga kompetens och därigenom kännedom om olika kulturer. Vid alla fakulteter ges undervisning på andra språk än finska och svenska. Målet är att utöka och utveckla kvaliteten på denna undervisning. Universitetet tillhandahåller tjänster som hjälper internationella studenter och anställda att komma till rätta vid universitetet och i det finländska samhället. Uppmärksamhet fästes vid välbefinnandet hos studenter och personal med minoritetsbakgrund också i olika mätningar av välbefinnandet. Åtgärderna inkluderar ökad information om och utbildning i mångfald samt synliggörande av bland annat lyckad språkpraxis. Dessutom strävar vi efter att reagera på osakliga och diskriminerande attityder och förfaringssätt med hjälp av tydliga processer för ingripande. Universitetet strävar efter att öka medvetenheten om inklusion och hindren för inklusion genom utbildning för personalen. Mångfalden vid universitetet ökas bland annat genom studentrepresentation.

Helsingfors universitet är medlem i förbundet för europeiska forskningsuniversitet LERU. Universitetets jämställdhetsansvarige är medlem i LERU-nätverkets EDI-grupp (Equality, Diversity and Inclusion). Gruppen sammanträder två gånger om året. LERU:s ställningstagande "Equality, diversity and inclusion at universities: the power of systemic approach" lyfter fram god praxis vid andra europeiska universitet i anknytning till mångfald och inklusion. Vi strävar efter att beakta god praxis liksom ett intersektionellt perspektiv för att komma åt strukturella missförhållanden inom forskningen och undervisningen. Det är viktigt att lyfta fram omedvetna attityder och öva sig i att identifiera dem. En av åtgärderna under följande period är att fortsätta delta aktivt i EDI-gruppens verksamhet och att anordna utbildning på temat omedvetna attityder.

Likabehandling oavsett religion eller övertygelse

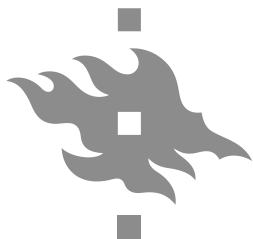
Finlands grundlag (6 §) föreskriver att "ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person." Enligt grundlagen har var och en religions- och samvetsfrihet. Den aktuella grundlagen från år 1999 (11 §) föreskriver: "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."

Alla vid universitetet har i enlighet med grundlagen rätt att bekänna sig till en religion och ge uttryck för sin övertygelse, men också rätt att inte delta i religionsutövning. Man kan ge uttryck för sin övertygelse exempelvis genom sin livsstil, ritualer, åskådning, kost eller sätt att klä sig. Samtidigt förväntas alla vid universitetet respektera att människor är olika och har olika åskådningar eller religiösa traditioner.

Meningsskiljaktigheter gällande religion eller åskådning, eller att dela samma religion eller åskådning, får inte påverka rekryteringsprocesser eller val av personer som anställs, inte heller hur en medarbetare eller student behandlas eller hur hen behandlar andra vid universitetet. Universitetet har en öppen och inkluderande attityd till olika religioner och övertygelser. Utövande av religion eller övertygelse får dock inte på ett orimligt sätt påverka arbetet eller verksamheten på arbetsplatsen. Diskriminering på grund av religion eller åskådning är alltid förbjudet.

Helsingfors universitet och dess enheter anordnar av tradition gudstjänster och motsvarande religiösa tillställningar i samband med högtidligheter. Dessa tillställningar ordnas med beaktande av att deltagandet är frivilligt. Tillställningarna ordnas utan ett socialt tvång att delta, på ett sådant sätt att förhållandena inte skapar ett indirekt tvång att delta i utövandet av en religion eller åskådning som man inte delar.

Medarbetarna är inte förpliktade att anordna gudstjänster eller andakter, men dessa får genomföras som en del av universitetets festtraditioner och ritualer. För dem som inte vill eller kan delta i en gemensam religiös tillställning ska



det ordnas en motsvarande konfessionsfri sammankomst. Den alternativa tillställningen ska till sitt innehåll så långt som möjligt motsvara den religiösa, med undantag för själva religionsutövandet.

När man anordnar gudstjänster eller andakter som är gemensamma för olika religioner och trossamfund ska dessa planeras och genomföras enligt principer för ömsesidig respekt och gästfrihet. Man ska vara lyhörd för önskemål och förväntningar hos representanterna för de olika samfunden. Representanter för olika religioner och åskådningstraditioner ska bemötas jämlikt så att det också tas hänsyn till minoriteternas synvinklar i en positiv anda.

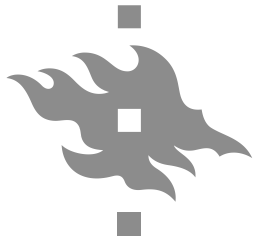
Det är i princip tillåtet att bära religiösa huvudbonader, smycken, kläder eller föremål. Man ska dock från fall till fall bedöma kraven på klädsel och huruvida de är rimliga med beaktande av säkerhets- och hygienföreskrifter och dylika aspekter av arbetet. Om användningen av religiösa symboler påverkar synligheten av en persons ansikte i arbetet, kan arbetsgivaren eller en motsvarande aktör i samråd med den anställda/praktikanten/studenten arrangera eller komma överens om en sådan arbetsklädsel som uppfyller både den personliga religiösa traditionens krav och de krav som arbetsuppgifterna ställer. Ifall arbetsuppgifterna (inklusive praktik och liknande) rimligen kräver att ansiktsuttrycken syns, får arbetsgivaren (eller till exempel läroanstalten) i princip kräva klädsel som lämnar ansiktet fritt.

Helsingfors universitet har haft lokaler för bön och meditation som är gemensamma för olika religioner och åskådningar och kan användas av alla studenter och anställda. I samband med lokaländringar har man dock tänkt över användningen av lokalerna. Behovet att ta fram lokaler för studenter och anställda med olika religioner har ökat i och med att universitetet blivit mer internationellt. Därför fortsätter Undervisnings- och studentserVICEN och sektorn Lokaler och fastigheter samt några andra aktörer med projektet Multi-Faith-Prayer, där man planerar gemensamma eller separata bönerum och/eller s.k. stilla rum på campus. Rummen planeras utgående från olika religionsutövaRES och konfessionslösa personers behov.

Tillgänglighet

En tillgänglig miljö ger alla lika möjligheter att medverka oberoende av personliga egenskaper som har att göra med syn, hörsel, rörelseförmåga, ålder, inlärningssvårigheter eller andra faktorer. En tillgänglig verksamhetsmiljö innebär att universitetet beaktar både studenter, personal, sökande och besökare. Tillgänglighet i undervisningen betyder att studenterna kan delta fullt ut i undervisningssituationen, enkelt komma in i lokalerna, använda kursmaterial och utnyttja olika it-tjänster som används i undervisningen och för att informera om den. Tillgänglighet i undervisningssituationer innebär i synnerhet att man tillämpar flerformsundervisning. Tillgängliga studier förutsätter ibland specialarrangemang eller hjälpmedel. Tillgänglighet i arbetet innebär att medarbetaren med hjälp av lämpliga arrangemang kan utföra sina arbetsuppgifter och vara en fullvärdig medlem av sitt team.

Diskrimineringslagen (15 §) föreskriver att "myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster ska göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra utträta ärenden hos myndigheter och få utbildning och arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet". Tillgänglighet i den byggda miljön berör alla som rör sig på campus och därför är tillgänglighetsplanering viktigt i samband med renovering och nybyggen. Bra lokalplanering är viktigt för personer med rörelsenedsättning men också bland annat för personer med nedsatt syn eller hörsel eller andra särskilda behov. Tillgängligheten i den byggda miljön handlar om att upptäcka behov av fasta hjälpmedel, till exempel induktionsslingor och ramper, att montera och underhålla dessa och att informera användarna om deras existens. Tillgänglighet i den digitala miljön har i sin tur att göra med hur de system och material som används av studenter, forskare och externa samarbetspartner lämpar sig för olika användare, och hur tillgängligheten beaktas när man anskaffar nya material och system. Lagen om tillhandahållande av digitala tjänster fastställer hur EU:s tillgänglighetsdirektiv genomförs i Finland. Lagens syfte är främja tillgången till digitala tjänster och förbättra vars



och ens möjligheter att använda digitala tjänster på lika villkor. Lagens krav på tillgänglighet omfattar webbplatser och mobilapplikationers innehåll och funktioner i bred utsträckning. Ett centralt undantag till kraven vid universitetet är att vi inom undervisningen tillfälligt och för en begränsad grupp kan använda innehåll som inte uppfyller lagens tillgänglighetskrav. Vi måste genomföra användarenkäter ur tillgänglighetsperspektiv för att utreda hur universitetets befintliga system fungerar också efter att de tagits i bruk. Vi försöker lyfta fram tillgänglighetsaspekterna mer än förut på intranätet.

Gränsen mellan vad som uppfattas som funktionsnedsättning respektive normal funktionsförmåga är dock kulturberoende och flytande. På samma sätt varierar uppfattningen om gränsen mellan sjukdom och hälsa. En person som har en sjukdom kan vara fullt fungerande och frisk i övrigt, men klarar inte av vissa situationer. Ingen får diskrimineras på grund av sin hälsa eller sjukdomshistoria. Vissa sjukdomar, exempelvis hiv-relaterade sjukdomar och psykiatriska sjukdomar, kan väcka rädsla och fördomar som kan leda till diskriminering. Var och en har rätt att berätta eller låta bli att berätta om sin sjukdom eller funktionsnedsättning för arbets- eller studiekamraterna.

Specialarrangemang och jämlik bedömning

Studenterna kan ha olika bakgrund och olika förutsättningar för universitetsstudier redan i början av studierna, och studieförmågan kan också variera senare på grund av olika livssituationer. Med personer med olika lärstilar avses i detta sammanhang studenter som har en funktionsvariation eller en sjukdom som påverkar studierna. Universitetet satsar på att studenter med olika lärstilar ska få tillräckligt med stöd både som en del av undervisningen och pedagogiska lösningar, och genom handlednings- och rådgivningstjänster.

Vi fäster uppmärksamhet vid utveckling av alla studenters studiefärdigheter som en del av undervisningen särskilt i början av studierna, men också senare. Undervisning av hög kvalitet, mångsidiga pedagogiska lösningar och alternativa prestationssätt är till nytta för alla studenter, och särskilt för dem som har särskilda svårigheter i samband med studierna. Högklassig pedagogik innebär också jämlik bedömning av lärandet.

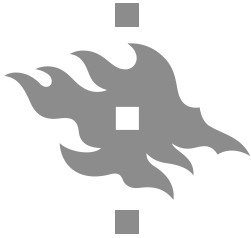
Studiepsykologerna erbjuder studenterna handledning både individuellt och i små grupper, där man söker konkreta lösningar på problem i samband med studierna och stöder utvecklingen av studiefärdigheterna. Studiepsykologerna strävar också efter att förebygga problem i samband med olika lärstilar genom att hjälpa till med att ordna specialarrangemang och erbjuda lärarna konsultering.

Studenterna har rätt till specialarrangemang i samband med studierna om de har påvisade grunder för sitt behov. Specialarrangemang innebär praktiska lösningar som syftar till att studenten ska kunna uppnå kursernas lärandemål. Studenten ska i första hand komma överens om specialarrangemang med läraren. Universitetets expertgrupp för specialarrangemang stöder lärarna i deras arbete och ger vid behov rekommendationer om specialarrangemang för enskilda studenter. Vid student servicen arbetar utnämnda kontaktpersoner i tillgänglighetsfrågor och tentamensservicen för bok över studenter som har rätt till specialarrangemang vid tentamina.

Universitetet strävar efter att stöda studenter med olika lärstilar eller specialbehov i deras studier så att de kan genomföra sina kurser och uppnå lärandemålen på jämlika grunder. Vid bedömningen omfattas alla av samma kriterier och eventuella specialarrangemang inverkar inte på bedömningen. Anonyma tentamina är ett sätt att främja likabehandling eftersom de minskar risken för att bedömningsprocessen ska påverkas av personasppekter eller förutfattade meningar hos bedömaren. Elektroniska tentamina ger bättre möjligheter till anonymitet än traditionella, eftersom bedömaren inte ser studentens namn.

Likabehandling av sexuella minoriteter och könsminoriteter

Vid universitetet arbetar och studerar människor med olika sexuella läggningar. Människors könsupplevelse och könsuttryck är subjektiva och mångfacetterade. Stereotypa uppfattningar om hur representanter för olika kön borde

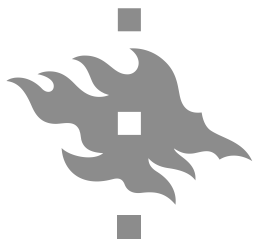


se ut och uppföra sig begränsar alla människors liv och är kränkande. Särbehandling av personer på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck är förbjudet vid universitetet. Detta gäller i samband med studentantagningen och rekrytering, liksom i arbetet och studierna. Ibland kan diskriminering ta sig uttryck till och med i fientliga eller förnedrande kommentarer eller att man kallar andra öknamn eller berättar illvilliga vitsar. Enligt diskrimineringslagen (14 §) innebär sådant beteende trakasseri, vilket är förbjudet. Enligt jämställdhetslagen (6 c §) ska myndigheter, utbildningsanordnare och andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning samt arbetsgivare på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Enligt definitionerna i samma lag (3 §) avses med könsidentitet en persons upplevelse av sin könstillhörighet och med könsuttryck uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt. Jämställdhetslagen förbjuder också diskriminering av intersexuella.

Universitetet främjar en kultur som präglas av öppenhet. Var och en har rätt att tala om eller låta bli att tala om sin sexuella läggning eller könsidentitet. Att vara öppen är tryggt bara om det inte leder till diskriminering, mobbning eller utfrysning. Vi kan inte skapa öppenhet genom påtryckningar, men vi kan främja och stödja ett öppet förhållningssätt. Öppenhet ökar välbefinnandet i arbetsgemenskapen genom att ge alla möjlighet att vara fullvärdiga medlemmar i den. Vi strävar efter att luckra upp den så kallade heteronormen, dvs. antagandet om att alla människor är heterosexuella om inget annat anges. Det är också viktigt att respektera människors självbestämmanderätt i fråga om kön och inte automatiskt anta, enligt det binära tänkesättet, att en person är antingen man eller kvinna. Vi måste omedelbart reagera på alla former av diskriminering, trakasserier, mobbning och ojämlik behandling av personer när det gäller deras sexuella läggning, könsidentitet och könsuttryck. Det främjar jämlikhet och likabehandling för var och en, oberoende av om personen tillhör majoriteten eller någon minoritet.

Även under perioden 2021–2024 lyfter universitetet till diskussion mångfald i fråga om kön, sexualitet, kroppar och familjeformer i olika sammanhang med en strävan att påverka människors attityder och främja jämlikhet och likabehandling. Utbildningsprogrammets undervisningsplaner ska beakta könsmångfald och utmana normativa förväntningar om personers heterosexualitet samt demontera binära könsuppfattningar. Som en del av detta ska vi beakta den mångfald av familjer som finns idag. Detta gäller alla fakulteter och är särskilt viktigt inom områden där vi utbildar experter som kommer att möta många olika kundgrupper. Jämställdhets- och likabehandlingskommittén strävar efter att i samråd med fakulteterna och utbildningsprogrammen aktivera en diskussion om hur vi bättre kunde beakta mångfald i undervisningen och universitetets övriga verksamhet, och sprida den goda praxis vi redan har. Också inom personalutbildningen är det viktigt att lyfta fram tematiken, eftersom en öppen diskussion om mångfald främjar jämlikhet och skapar en känsla av trygghet. Det hjälper oss att på ett bredare plan erkänna och identifiera mångfald både inom universitetet och hela mänskligheten.

Universitetet strävar efter att i sin verksamhet systematiskt uppmärksamma könsmångfald och kroppsmångfald ännu bättre än förut. Universitetet har ett antal könsneutrala toaletter, men det behövs fler. Jämställdhets- och likabehandlingskommittén har som mål att i samarbete med sektorn Lokaler och fastigheter se till att det byggs fler könsneutrala toaletter när det är möjligt. Vi understöder också att man inkluderar alternativen "man, kvinna och annat/ickebinär" på blanketter som används för enkäter eller insamling av uppgifter, eftersom alla då har möjlighet att välja ett passande alternativ. Vi följer också upp hur statistikföringen där ett tredje könsalternativ finns med utvecklas.



2.2 Främjande av jämställdhet i chefsarbetet

I det här kapitlet behandlas universitetets strategiska val "Öppenhet stärker vetenskapen och samarbetet". Kapitlet tar upp bland annat rekrytering, lönesättning och karriärutveckling, tidsbundna arbetsförhållanden och stipendieforskarnas ställning, stöd för studier och undervisning vid enheterna, att kombinera arbete, studier och det övriga livet samt främjande av likabehandling oavsett ålder. Konkreta utvecklingsåtgärder är bland annat att påverka inom universitetets utbildningsråd och det vetenskapliga rådet (se kapitel 2.4).

Rekrytering, lönesättning och karriärutveckling

Universitetet uppskattar mångfald inom personalen, och strävar efter att stärka mångfalden på arbetsplatserna genom rekryteringar. Vi godkänner inte diskriminering och utvecklar kontinuerligt verksamhetsformer i syfte att främja jämlikhet och likabehandling. Universitetet satsar på att öka medvetenheten om omedvetna attityder i samband med rekrytering bland annat genom att utbilda personer som medverkar i rekryteringsprocesser och lyfta fram temat i samband med varje rekrytering. Målet med rekryteringen är alltid att hitta den lämpligaste personen för en anställning.

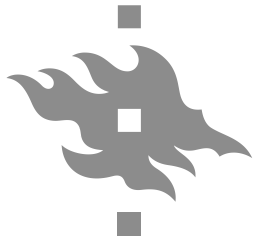
Universitetet ger akt på en jämställd fördelning av kvinnor och män i olika befattningar och eftersträvar att skapa lika karriärmöjligheter för alla på alla nivåer. Könsfördelningen bland forsknings- och undervisningspersonalen vid universitetet är relativt jämn. Efter doktorsexamen är andelen kvinnor i anställningsförhållande mindre. Tack vare karriärsystemet Tenure track kan vi se en utveckling där andelen kvinnor inom professorskåren ökar. För tillfället är andelen kvinnor bland de biträdande professorerna närmare hälften (43 % 9/2020) och bland professorerna en tredjedel (34 % 9/2020). Vi vill främja en liknande utveckling även i fortsättningen bland annat genom att öka medvetenheten om den statistiska utvecklingen på universitetsnivå. Genom att identifiera sådana områden där andelen kvinnor fortfarande är liten kan vi marknadsföra specifika anställningar så att särskilt kvinnor uppmuntras att söka. Kvinnor och män väljs på lika villkor till beredningsgrupperna som förbereder rekryteringar och till anställningar, alltid när det är möjligt.

Universitetslektorernas möjligheter till att avancera i karriären har stärkts genom att skapa lika möjligheter till regelbundna forskningsintensiva perioder för den fast anställda undervisnings- och forskningspersonalen. Under 2021 tar universitetet i bruk en karriärmodell för universitetslektorer som har som mål att öka möjligheterna till karriärutveckling också för dem som arbetar med uppgifter där man meriteras främst genom undervisning. Universitetslektorer och kliniska lärare har möjlighet att avancera till äldre universitetslärare och äldre klinisk lärare genom en bedömningsprocess som genomförs vid fakulteten. Karriärmodellens ibrukttagande och effekter följs upp också ur ett jämställdhetsperspektiv.

Expert- och stödpersonalens möjligheter till karriärutveckling granskas och beskrivs tydligare än förut. Vi kommer att följa upp den interna mobiliteten och möjligheterna till avancemang inom samtliga expert- och stödpersonalgrupper.

Universitetets rekryteringsprocess är standardiserad och dess aktörer och skeden beskrivs öppet. Rekryteringarna grundar sig på förutbestämda behörighetskrav och bedömningskriterier. Processen är uppbyggd så att alla sökande behandlas likvärdigt. Universitetet följer upp mångfalden bland personalen exempelvis med mätare för kön, nationalitet och ålder. Vi strävar efter att åtgärda eventuell obalans inom olika personalgrupper bland annat med hjälp av rekryteringar.

Universitetets lönesystem grundar sig på universitetens allmänna kollektivavtal och det stöder jämlikhet och likabehandling. Lönesättningen grundar sig på anställningens kravnivå och en individuell, prestationsbaserad lönedel. Anställningens kravnivå bedöms i en grupp med en eller flera representanter för både arbetsgivaren och personalen. Den individuella prestationen bedöms utgående från gemensamt överenskomna bedömningskriterier. I



samband med reformen av lönesystemet i början av 2019 utvecklades det i en mera jämlik riktning, då man i större utsträckning än tidigare nu kan beakta även medarbetare som varit anställda en kort tid. Lönestatistiken granskas regelbundet och representanter för personalen får varje år information om medarbetarnas placering på kravnivåerna och statistiska uppgifter om de individuella, prestationsbaserade lön edelarna. Uppgifterna sammanställs och meddelas enligt personalgrupp och kön. Syftet med granskningen av lönerna är att identifiera ogrundade löneskillnader och korrigera eventuella missförhållanden. På detta sätt görs varje år en lönekartläggning i enlighet med jämställdhetslagen.

Visstidsanställningar och stipendieforskarnas ställning

Helsingfors universitets styrelse godkände på sitt möte 06/2020 universitetets personalpolicy, där en av tyngdpunkterna är långsiktig personalplanering och transparenta principer för anställningsförhållanden. Universitetets mål är att granska antalet visstidsanställningar även under perioden 2021–2022. Det ska finnas en grund för att en anställning är tidsbegränsad. Eftersom universitetets finansiering i hög grad grundar sig på olika projekt, avspeglas detta också i arbetsförhållandena.

Stipendieforskarnas situation lyfts alltid emellanåt upp till diskussion vid universitetet. Stipendieforskarna utgör en viktig del av universitetet, även om deras ställning inte exakt kan motsvara den för anställda medarbetare. Universitetet eftersträvar ett mera intensivt samarbete med de organisationer som beviljar stipendier. Vi önskar att de ska utdela stipendiefinansiering via universitetet när detta är möjligt, så att vi kan rekrytera forskningspersonalen till anställningsförhållanden. Detta är det enda sättet att ge alla som bedriver forskning vid universitetet samma ställning. Eftersom det inte finns en realistisk möjlighet att åstadkomma detta inom en snar framtid har stipendieforskarnas ställning vid universitetet förtydligats med hjälp av anvisningar.

Detta arbete bör fortsätta, även med hänsyn till jämställdhets- och likabehandlingsaspekten.

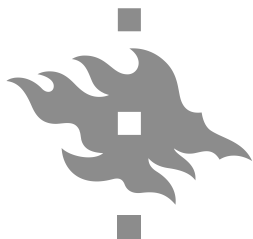
Det är dock skäl att observera att stipendieforskare kan koncentrera sig på sin egen forskning och att de inte har andra ålägganden i anknytning till universitetets verksamhet. Ett stipendium kan också vara ett bra alternativ för forskning på deltid eller utomlands.

Stöd för studier och undervisning vid enheterna

Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet vid fakulteterna och de fristående institutionerna utgör grunden för det arbete som beskrivs i det här dokumentet. Därför är det av största vikt att främja jämställdhetsarbetet just på enhetsnivå.

Målet är att utveckla undervisningen och studierna så att jämställdhetstänkandet genomsyrar all undervisning. Universitetets strategi för perioden 2021–2030 innehåller följande värderingar: sanning, bildning, frihet och gemenskap. Värderingarna stöder jämställdhetstänkandet vid universitetet. Målet är att alla studenter ska känna till universitetets värderingar och ha möjlighet att diskutera dem. Kommunikationsenheten och Centret för universitetspedagogik (HYPE) utarbetar material till lärarna, utbildningsprogrammen och fakulteterna som stöd för diskussionen kring värderingarna som en del av undervisningen. Stödmaterialet bidrar också till att stärka kommunikationen till studenterna om frågor i anknytning till värderingarna. Vi strävar efter att lyfta fram jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i utbildningsrådet (ONE) och vetenskapliga rådet (TINE).

Studenterna behandlas jämlikt i antagningen, undervisningen, handledningen och bedömningen. Universitetets riktlinjer och verksamhetsmodeller för introduktion av lärare och som stöd för deras dagliga arbetet finns på webbplatsen Instruktioner för undervisning, som administreras av Undervisnings- och studentservicen och Centret för universitetspedagogik (HYPE). Universitetet ordnar varje år kurser för undervisningspersonalen om krävande



handlednings- och undervisningssituationer. På utbildningstillfällena behandlas teman som är nyttiga för handledarnas och lärarnas kompetensutveckling i fråga om till exempel trakasserier, juridik, psykologi och säkerhet.

Att kombinera arbete, studier och det övriga livet

Frågor i anknytning till att kombinera arbete, studier och det övriga livet gäller alla som har familj, och det finns lika många olika frågor som det finns olika familjekonstellationer. Familjerna kan bestå av två föräldrar av olika eller samma kön, ensamstående föräldrar, familjer med flera än två föräldrar, ombildade familjer osv.

Att kombinera arbete, studier och familj kan ofta vara en utmaning, och väcker frågor hos de flesta som har familj och är i arbetsför ålder. Familjens situation och behov kan också ändras snabbt. Lösningarna i arbetslivet har en betydande effekt på familjens vardag och arbetstagarens tidsanvändning, vilket i sin tur påverkar hur man orkar i arbetet. Ofta försöker man sammanjämka såväl behoven i arbetslivet som hemma, och finna alternativ som förhoppningsvis också i tillräckligt hög grad motsvarar arbetstagarens värderingar.

Universitetet stöder sammanjämkningen av arbete och familj oberoende av kön och familjekonstellation. Man förhåller sig positivt till behovet av flexibel arbetstid på grund av familjeskäl. Anställda behandlas jämnt i fråga om fördelningen av arbetsuppgifter, belöningar och avancemang i karriären oberoende av familjeplikter. Familjeplikterna kan utöver vård av små barn också innebära till exempel vård av äldre föräldrar.

Även om män under de senaste åren i allt större utsträckning tagit ut familjeledighet, är det fortfarande kvinnorna som tar ut största delen av familjeledigheten. Detta kan indirekt försämra kvinnornas ställning på arbetsplatsen. Manliga anställda uppmuntras att ta ut familjeledighet.

Universitetet erbjuder barnpassningstjänster för studenter, eftersom tjänsterna hjälper studenterna att kombinera studier och familj och utexamineras snabbare. Studentkåren ordnar barnpassningstjänster för studenter (Lilla HUS) i universitetets lokaler.

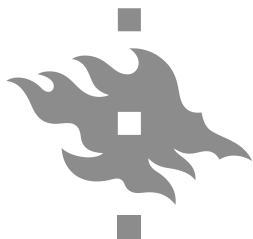
Universitetet har upphandlat relocation-tjänster för att man bättre ska kunna beakta familjernas behov i samband med rekryteringar. Målet med relocation-tjänsterna är att underlätta immigrationsprocessen och ge arbetstagare som kommer till Finland från ett annat land en bra start. Internationella medarbetare och deras familjer får bl.a. hjälp med att ansöka om uppehållstillstånd och hitta bostad. Universitetet försöker underlätta makarnas sysselsättning i samarbete med andra aktörer i huvudstadsregionen.

Likabehandling oavsett ålder

Vid Helsingfors universitet arbetar och studerar människor i olika åldrar. Åldersmångfald är en rikedom för universitetsgemenskapen och möjliggör överföringen av kunskaper och färdigheter till följande generation. Människor i alla åldrar stöter på olika utmaningar i livet, som man kan svara på genom planmässigt åldersledarskap.

Olika generationers arbetskulturer har tagit form under olika tidsperioder. Planmässig kompetensöverföring liksom satsningar på arbetshälsa innebär en stor utmaning när de stora årskullarna går i pension. Förutom äldre anställda kan också äldre studenter råka ut för åldersdiskriminering. Deras inlärningsförmåga ifrågasätts och det händer att de utesluts ur gemenskapen. Också unga eller yngre anställda kan utsättas för åldersdiskriminering. Unga anställdas arbetsinsatser kan nedvärderas och de kan ha sämre arbetsförhållanden än sina äldre kollegor. Både män och kvinnor råkar ut för åldersdiskriminering, men det är vanligare att kvinnor drabbas. Man talar därför 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. Helsingfors universitets bibliotek (HULib) genomförde 2010 ett projekt på temat likabehandling oavsett ålder. Utredningen "Att lära sig av varandra och



vardagens utmaningar: Personalens erfarenheter av hur åldersjämlighet förverkligas på Helsingfors universitets bibliotek” lyfte fram ett önskemål om att man inte skulle lägga alltför stor fokus på åldern, eftersom man ansåg att förändringar i livssituationen spelar en större roll. Efter utredningen fokuserade man under 2013–2014 på att granska pensionering, hur tyst kunskap delas och på vilket sätt man talar om pensionering. Vid biblioteket gjordes också en hustavla om åldersjämlighet som finns till påseende för alla på intranätet.

Genom arbetshälsoverksamhet försöker Helsingfors universitet påverka hur de anställda orkar med arbetet. Åldersledarskap betyder ett gott ledarskap som tar hänsyn till särskilda behov och livssituationer hos personer av olika ålder. Cheferna erbjuder information om och verktyg för att bemöta anställda i olika åldrar. Äldre anställda uppmuntras att fortsätta i arbetslivet genom att man värdesätter deras styrkor och erfarenhet och satsar på deras välbefinnande och kompetens. Äldre anställda har ofta ovärderlig erfarenhet som måste överföras till nästa generation. Att underlätta kunskapsöverföringen är en viktig del av åldersledarskapet. Anställda med en lång arbetskarriär bakom sig ska betraktas som en resurs och deras arbetsbeskrivning ska utvecklas så att de har tid till att överföra sitt kunnande till yngre anställda. På samma sätt bör vi underlätta överföringen av de yngre anställdas kompetens till de äldre. Detta är något vi tar hänsyn till när universitetets personalpolitik utvecklas. Studenter i olika åldrar ska behandlas lika. Helsingfors universitets modell för kontinuerligt lärande riktar sig till människor i olika åldrar och den förutsätter att man tar åldersperspektivet i beaktande.

2.3 Främjande av jämställdhet i samverkan med samhället

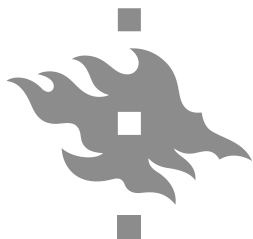
I det här kapitlet behandlas två strategiska val: ”Vårt universitet är en föregångare inom ansvar och hållbarhet” och ”Vetenskap och lärande tillhör alla”. Det första temat behandlas med fokus på undervisning och forskning inom ansvar och hållbarhet, genusforskning som ett verktyg för utveckling av jämställdhet samt främjandet av kontinuerligt lärande. Konkreta utvecklingsåtgärder är bland annat aktiv medverkan i de internationella nätverken LERU och Una Europa, och i universitetets kommitté för hållbarhet och ansvar (se kapitel 2.4).

Hållbarhet och ansvar inom undervisning och forskning

Begreppet hållbarhet anknyter i hög grad till de ekologiska ramarna för vårt liv på jorden, men också till social rättvisa samt mänskliga rättigheter. Klimatförändringen, minskad biodiversitet och social ojämlikhet är tätt sammanflätade fenomen. Vid vårt universitet bedrivs verkningsfull och resultatorienterad hållbarhetsforskning i anknytning till dessa teman. Institutet för hållbarhetsvetenskap (HELSUS) främjar tvärvetenskaplig hållbarhetsforskning.

Helsingfors universitet håller på att ta fram en ny mångvetenskaplig hållbarhetskurs som riktar sig till alla studenter vid universitetet. Kursen planeras i mångvetenskapliga arbetsgrupper under höstterminen 2020 och tanken är att den ska testas för första gången under vårterminen 2021. Kursens allmänna budskap är att hållbarhetsfrågor gäller oss alla och att vi alla behövs för att hitta lösningar på problemen. Jämlikhet och likabehandling är teman som beaktas både i planeringen av kursen och i innehållet.

Kursens pedagogiska anvisningar innehåller principerna om en tryggare miljö som tillämpats i planeringen, och anvisningar och uppmaningar bl.a. gällande kursmaterialets bilder, texter och andra material. Vi önskar att de som utarbetar undervisningsmaterial ska tänka på att allt material ska beakta mångfaldsaspekten i fråga om ålder, kön, etnisk bakgrund, språk och nationalitet. Jämställdhets- och likabehandlingsfrågor ingår överallt i kursmaterialet. Likabehandling lyfts också fram i olika kapitel, som handlar om bland annat inklusion av personer med funktionsvariation och begreppet pluriversalitet. I kursens uppbyggnad beaktas undervisningsmaterialets tillgänglighet och möjligheterna till kontinuerligt lärande.



Genusvetenskap som verktyg i utvecklingen av jämställdhet

Genusvetenskap är ett vetenskapsområde på Avdelningen för kulturer vid Humanistiska fakulteten. Forskning och undervisning i genusvetenskap bedrivs även vid andra fakulteter. Efterfrågan på expertis inom jämställdhets- och likabehandlingsfrågor ökar både i Finland och utomlands. Genusforskningen har en central roll i utvecklingen av expertis och utbildningen av experter på området. Genusvetenskap är ett mångvetenskapligt forskningsområde som kritiskt granskar begreppet kön även ur ett historiskt perspektiv, könsnormer som en form av maktutövande i samhället och kvinnors och mäns samt könsminoriteters och sexuella minoriteters ställning. Det centrala förhållningssättet är intersektionalitet som används för att undersöka hur intersektionella skillnader som klass, rasifiering, ålder, funktionsnedsättning, hälsa och sexualitet påverkar olika grupper och individers ställning i samhället. Genusvetenskap omfattar till exempel feministisk teori, queer- och transforskning, kritisk mansforskning, forskning om funktionshinder, forskning om postkolonial feminism, kritisk rasforskning, kritisk djurforskning samt forskning om jämställdhet och jämlikhet. Vid universitetet nyttjas genusvetenskapens rön om hur kön och andra skillnader påverkar diskriminering. Kunskap om genusforskning inkluderas i all undervisning och forskning där den är relevant. Alla reformer och förändringar vid universitetet ska granskas ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv i fråga om effekterna på studierna och undervisningen. Utbildningsprogrammets undervisningsplaner och praxis ska innehålla ett perspektiv som beaktar mångfalden av kön t.ex. i uppgifterna som ges till studenter och i examenslitteraturen.

Kontinuerligt lärande

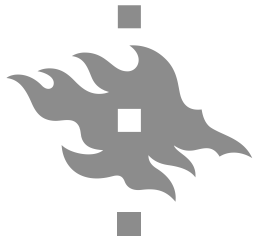
I Helsingfors universitets vision för kontinuerligt lärande konstateras att vi vill göra bildningen, kunskapen och lärandet tillgängliga för var och en. Vi erbjuder högklassig, forskningsbaserad öppen undervisning och vetenskapliga innehåll för alla intresserade oberoende av grundläggande utbildning eller bakgrund.

Vetenskapskommunikation och vetenskapsfostran är en viktig del av det kontinuerliga lärandet. Universitetet gör den forskningsbaserade kunskapen inom olika områden offentlig, attraktiv och tillgänglig för en bredare grupp än enbart den akademiska publiken. Universitetet bidrar till ett jämlikt samhälle genom att med hjälp av vetenskapsfostran inspirera också de barn och ungdomar som kanske inte får uppmuntran att ta del av utbildning och vetenskap någon annanstans ifrån.

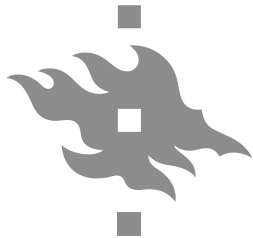
2.4 Sammanfattning av åtgärderna

Följande tabell innehåller åtgärderna för perioden 2021–2024 och deras genomförande.

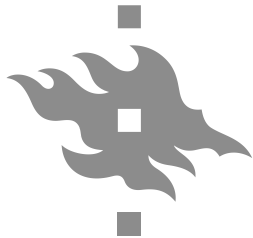
Utvecklingsområde	Åtgärd	Målgrupp	Ansvar och samarbetspartner	Tidsplan	Uppföljning	Indikator
FRÄMJANDE AV INKLUSION						
Utbildningar om inklusion	Ordnas i samarbete med studentorganisationer, 2 st./år	Alla vid HU, särskilt lärare och forskare	Jämställdhetsansvarige, personaltjänster	2021	Jämställdhetskommittén	Antal utbildningar/d eltagare
Mätare för jämlikhet och mångfald	Utveckling av mätare för jämlikhet	Alla vid HU	Jämställdhetskommittén Diversity Council (UNA Europa) Enheten för informationsproduktion	2021, 2022	Jämställdhetskommittén	Antal mätare



Utvecklingsområde	Åtgärd	Målgrupp	Ansvar och samarbetspartner	Tidsplan	Uppföljning	Indikator
Språkprinciper	Revidering av universitetets språkprinciper i enlighet med kommunikationsplanen för mångspråkighet	Alla vid HU	Jämställdhetskommittén Språkcentrum Utbildningsrådet	2021	Jämställdhetskommittén Språkcentrum Utbildningsrådet	Språkprinciperna
Kommunikation	Främjande av inklusion och intersektionell medvetenhet i kommunikationen	Alla vid HU	Jämställdhetskommittén Kommunikationsenheten	2021 – 2024	Jämställdhetskommittén Kommunikationsenheten	Respons
Mångspråkighet & språklig mångfald	Ett avsnitt om mångspråkighet i mål- och utvecklingssamtalen/arbetsplanerna; Språklig jämlikhet främjas bl.a. genom kampanjer	Alla vid HU	Jämställdhetskommittén Enheten Personalutveckling och arbetsmiljö	2021 – 2024	Jämställdhetskommittén Enheten Personalutveckling och arbetsmiljö	Avsnitt
Kontaktpersonerna i likabehandlings- och tillgänglighetsfrågor	Förtydligande av nätverkets uppgifter	Nätverkets medlemmar	Jämställdhetskommittén De lokala HR-teamen Expertgruppen för specialarrangemang	2021 – 2024	Jämställdhetskommittén	Respons
Responskanal för sektorn Lokaler och fastigheter	Möjlighet att ge respons på lokalernas tillgänglighet	Alla vid HU	Jämställdhetskommittén Sektorn Lokaler och fastigheter	2021 – 2024	Jämställdhetskommittén	Skapa en responskanal
Könssensitiva lokaler	Se till att lokalerna är försedda med könssensitiva symboler	Alla vid HU	Jämställdhetskommittén Sektorn Lokaler och fastigheter	2021 – 2024	Jämställdhetskommittén Sektorn Lokaler och	Symboler



Utvecklingsområde	Åtgärd	Målgrupp	Ansvar och samarbetspartner	Tidsplan	Uppföljning	Indikator
					fastigheter	
JÄMLIKT LEDARSKAP						
Rekryteringsprocesser	Utveckling av rekryteringsprocesserna i en öppnare och jämlikare riktning	Alla vid HU	Jämställdhetskommittén Arbetsgivarimage och rekrytering	2021 – 2024	Jämställdhetskommittén Personal tjänster	Respons
Utbildningsrådet	Påverkan inom utbildningsrådet i frågor gällande inklusion och specialpedagogik samt utbildning om mental hälsa i anknytning till akademiska expertfärdigheter	Lärarna	Ordförande Jämställdhetsansvarige	2021 – 2024	Jämställdhetskommittén Utbildningsrådet	Respons
Vetenskapliga rådet	Påverkan vid vetenskapliga rådets möten för att lyfta fram jämställdhets- och jämlikhetsaspekter och höja medvetenheten, en professur i handikappforskning, genusvetenskapens perspektiv och tillgängligheten av publicerade material	Forskarna	Ordförande Jämställdhetsansvarige	2021 – 2024	Jämställdhetskommittén Vetenskapliga rådet	Respons
Familjeledighet	Användningen av familjeledighet kartläggs ur ett könsperspektiv i samarbete med Personaltjänster	Alla vid HU	Jämställdhetskommittén Anställningstjänster	2022	Jämställdhetskommittén Anställningstjänster	Antal
Anvisningar om förebyggande av osakligt bemötande och trakasserier	Uppdatering av anvisningarna om förebyggande av osakligt bemötande och trakasserier med beaktande av anvisningarna för kommunikation på sociala medier och att reagera på hatretorik	Alla vid HU	Jämställdhetskommittén Enheten Personalutveckling och arbetsmiljö	2022	Jämställdhetskommittén Enheten Personalutveckling och arbetsmiljö	Reviderat dokument



Utvecklingsområde	Åtgärd	Målgrupp	Ansvar och samarbetspartner	Tidsplan	Uppföljning	Indikator
SAMHÄLLELIGT JÄMLIKHETSARBETE						
Nätverken LERU och Una Europa	Aktiv medverkan och främjande av ansvarsfullhet i olika internationella nätverk, såsom LERU och Una Europa		Ordförande Jämställdhetsansvarige	2021 – 2024		Respons Dokument Möten
Samarbetspartner	Vi ser till att universitetets samarbetspartner inkluderar medborgarsamhället, t.ex. medborgarorganisationer, och att verksamheten motsvarar universitetets värderingar och kriterier	Medborgarorganisationer	Jämställdhetskommittén	2021 – 2024		Antal
Suffeli-kurs om jämställdhet och likabehandling	Kursen utarbetas för personalkalendern i Suffeli	Alla vid HU	Jämställdhetsansvarige Enheten Personalutveckling och arbetsmiljö	2021	Jämställdhetskommittén Enheten Personalutveckling och arbetsmiljö	Antal genomförda kurser
Kommittén för hållbarhet och ansvar	Påverkan inom kommittén för hållbarhet och ansvar för identifiering av jämställdhets- och likabehandlingsfrågor	Medlemmarna i kommittén för hållbarhet och ansvar	Ordförande Jämställdhetsansvariga	2021 – 2024	Jämställdhetskommittén Kommittén för hållbarhet och ansvar	Respons

Tabell 1: Sammanfattning av åtgärderna 2021–2024

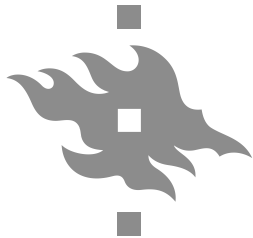


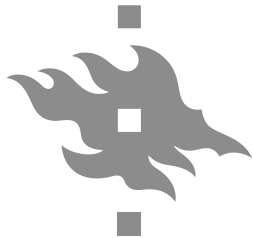
Bild 3: Pride 2019, fotograferad av Mika Federley

3. RIKTLINJER FÖR OCH ORGANISERING AV JÄMSTÄLLDHETSARBETET VID HELSINGFORS UNIVERSITET

Mål för förebyggande av diskriminering och trakasserier

Universitetet ska vara en arbets- och studiemiljö där alla bemöts med respekt. Universitetet accepterar inte osakligt bemötande, diskriminering eller trakasserier som riktar sig mot personalen eller studenterna. 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 anställda som gjort sig skyldiga till trakasserier en anmärkning eller en skriftlig varning alternativt säga upp dem. Vid enheten Personalutveckling och arbetsmiljö arbetar två personalexperter som fungerar som trakasseriombud för personalen, och i vissa fall också för studenterna. Universitetets jämställdhetsansvarige är en av dessa kontaktpersoner. Studentkåren (HUS) har två trakasseriombud som studenterna kan kontakta om de misstänker att trakasserier har skett. Trakasseriombuden arbetar under strikt konfidentialitet.

Studenternas och de anställdas personliga integritet måste skyddas för att förebygga diskriminering och trakasserier. En central del av integritetsskyddet är att ingen är skyldig att uppge sina personuppgifter om det saknas lagstadgade skäl. Integritetsskyddet ska också beaktas vid forskning och vid hantering av till exempel forskningsmaterial. Behandlingen av personuppgifter regleras i dataskyddslagen och lagen om integritetsskydd i arbetslivet. I



lagstiftningen och i universitetets anvisningar definieras vilka uppgifter som klassas som känsliga och som i regel inte får behandlas. Hit hör uppgifter som beskriver ras eller etniskt ursprung, samhällelig, politisk eller religiös övertygelse, medlemskap i ett fackförbund, en brottslig gärning eller ett straff eller någon annan brottspåföljd, hälsotillstånd, sjukdom eller funktionsnedsättning eller vårdåtgärder eller därmed jämförbara åtgärder som gäller en person, sexuell läggning eller sexuellt beteende eller någons behov av socialvård. För att publicera personuppgifter till exempel på internet måste man alltid ha personens samtycke.

Organisering av och resurser för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

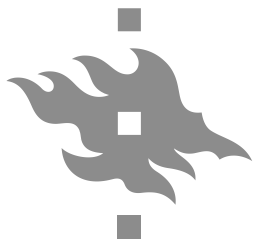
Plikten att främja jämställdhet och likabehandling omfattar universitetets hela verksamhet, all personal och alla studenter. Skyldigheten att främja jämställdhet och likabehandling gäller särskilt universitetets ledning och enheternas chefer. Universitetets ledning följer jämställdhetssituationen vid fakulteterna och de övriga enheterna. Utvecklingen av jämställdhetsläget vid fakulteterna och enheterna rapporteras och diskuteras som en del av verksamhetsstyrningsprocessen.

Universitetets jämställdhets- och likabehandlingskommitté leds av en prorektor, och medlemmarna representerar universitetssamfundets mångfald. Medlemmarna i kommittén väljs så att de på bästa möjliga sätt representerar mångfalden och expertisen vid universitetet. När verksamhetsperioden tar slut ombeds medlemmarna att fortsätta i kommittén. Medlemmarna ombeds också föreslå nya medlemmar. Kommittén frågar också medlemmarna under verksamhetsperioden om de känner till aktörer som kunde ha intresse att bli medlemmar. Jämställdhets- och likabehandlingskommittén har till uppgift att:

- bidra till att jämställdhetslagens och diskrimineringslagens målsättningar uppnås vid universitetet samt följa och rapportera om utvecklingen av jämställdhet och likabehandling vid universitetet
- påverka universitetssamfundet så att attityder, åsikter och strukturer som är positiva för jämställdhet och likabehandling stärks i enlighet med universitetets strategi
- bereda en sådan jämställdhets- och likabehandlingsplan som avses i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen.

Enligt jämställdhetslagen ska jämställdhetsplanen utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas (6 a §). Jämställdhets- och likabehandlingsplanen godkänns av rektorn på förslag av jämställdhets- och likabehandlingskommittén, vars sammansättning motsvarar kraven i jämställdhetslagen. Universitetets anställda och studenter inkluderas i utarbetandet av planen till exempel genom enkäter. Enkäterna skickas till alla vid universitetet, både studenter och personal. Dessutom skickas en separat enkät till olika aktörer, exempelvis huvudförtroendemännen.

Universitetets jämställdhetsansvarige informerar och utbildar om jämställdhetsfrågor och utvecklar universitetets likabehandlingsverksamhet i samarbete med jämställdhets- och likabehandlingskommittén. I jämställdhetsarbetet deltar också personal- och studentorganisationerna vid universitetet, fakulteterna och enheterna. Den som misstänker diskriminering kan kontakta universitetets jämställdhetsansvarige som har tystnadsplikt. Jämställdhetsansvarige är också kontaktperson för de utsedda kontaktpersonerna i jämställdhets- och tillgänglighetsfrågor. Kontaktpersoner i likabehandlings- och tillgänglighetsfrågor har utnämnts vid Personaltjänster, Undervisnings- och studentservicen och Forskningsservicen, liksom vid vissa fristående institutioner, exempelvis universitetets bibliotek. Deras uppgift är bland annat att sprida god praxis i fråga om jämställdhet och likabehandling och informera om likabehandlingsfrågor inom sina ansvarsområden, ge råd till personer som söker hjälp och hänvisa dem till universitetets jämställdhetsansvarige, arbetarskyddsfullmäktige, förtroendemannen eller



studentkårens (HUS) trakasseriombud. Vissa ämnesföreningar har också egna jämställdhetsansvariga som arbetar för att främja jämställdhet och likabehandling bland studenterna. Studentkåren har en egen likabehandlingsplan.

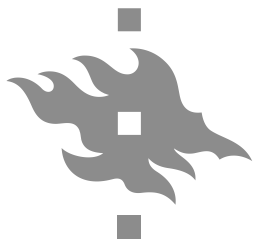
Fakulteternas och de fristående enheternas arbete för jämställdhet och likabehandling

Helsingfors universitet kräver inte att fakulteterna och de fristående enheterna gör upp egna, separata planer för jämställdhet och likabehandling, eftersom det finns en sådan på universitetsnivå. Vid vissa enheter har man emellertid utarbetat en egen plan som fokuserar på konkreta åtgärder i anknytning till jämställdhets- och likabehandlingsarbetet inom enheten i fråga. Enheternas chefer tillfrågas regelbundet om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

Årsklocka för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

Tabellen nedan visar evenemang och utbildningstillfällen som ordnas varje år.

Namn	Mål	Målgrupp	Ansvarig	Tidpunkt
Utbildning om krävande handlednings- och rådgivningssituationer	Att kunna agera på bästa möjliga sätt i krävande handlednings- och undervisningssituationer	Lärare och personal vid Undervisnings- och studentser viken	Jämställdhetskommittén i samarbete med enheten Personalutveckling och arbetsmiljö	Januari/februari
Möte för kontaktpersonerna i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor	Stärkt samarbete och tydligare uppgifter	Kontaktpersonerna	Jämställdhetsansvarige	Januari/februari
Evenemang på Minna Canth-dagen	Främjande av jämställdhetsfrågor	Alla vid HU	Jämställdhetskommittén	Mars
Möte för kontaktpersonerna i tillgänglighetsfrågor	Stärkande av samarbetet och förtydligande av kontaktpersonernas uppgifter	Kontaktpersonerna	I samarbete med expertgruppen för specialarrangemang	April
En eftermiddag för gott arbete	Främjande av jämlikhets- och arbetarskyddsfrågor	Alla vid HU	Jämställdhetskommittén i samarbete med universitetets arbetarskyddskommision	Maj (huvudansvar 2021 och 2023)
Helsinki Pride	Främjande av minoritetsfrågor	Alla vid HU	Jämställdhetskommittén i samarbete med Helsingfors universitets bibliotek	Juni
Möte för kontaktpersonerna i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor	Stärkande av samarbetet och förtydligande av kontaktpersonernas uppgifter	Kontaktpersonerna	Jämställdhetsansvarige	Augusti
Utbildning om specialarrangemang	Personalutbildning om specialarrangemang	Lärare	I samarbete med expertgruppen för specialarrangemang	September



Namn	Mål	Målgrupp	Ansvarig	Tidpunkt
	mang i samband med studier			
Evenemang, årets tema	Ett tema som valts för året i fråga främjas	Alla vid HU	Jämställdhetskommittén	Oktober
Möte för kontaktpersonerna i tillgänglighetsfrågor	Stärkande av samarbetet och förtydligande av kontaktpersonernas uppgifter	Kontaktpersonerna	I samarbete med expertgruppen för specialarrangemang	November

Tabell 2: Årsklocka för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

Kommunikationsplan

För att kommunikationen ska lyckas är det viktigt att man informerar om jämställdhets- och likabehandlingsarbetet vid rätt tidpunkt, för rätt målgrupp och via lämpliga kanaler. Kommunikationsplanen ska förutom en tidsplan innehålla de centrala ärenden som man vill kommunicera till alla vid universitetet. De viktigaste informationskanalerna är intranätet Flamma, Yammer och olika e-postlistor (t.ex. för chefer) och anslagstavlor. Meddelanden på Yammer och Flamma ger även möjlighet till en interaktiv, dubbelriktad kommunikation. Information till studenter läggs också upp på webbplatsen Mina studier och förmedlas via Studentkåren vid Helsingfors universitet (HUS). Universitetets jämställdhets- och likabehandlingsarbete presenteras också på en egen sida på universitetets webbplats.

Målet med jämställdhets- och likabehandlingskommitténs kommunikationsplan är att öka medvetenheten om och genomslaget av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet vid universitetet samt informera om det och dela med sig av god praxis. Meddelandenas innehåll varierar från kommitténs egna tillställningar till evenemang som gäller i hela landet eller anordnas i samarbete. De vanligaste ärendena som vi informerar om är bland annat jämställdhets- och likabehandlingsplanen och hur det konkreta genomförandet av åtgärderna framskrider, ansökan om det årliga Maikki Friberg-priset och inbjudan till kurser och evenemanget En eftermiddag för gott arbete (Hyvän työn iltapäivä). Kommunikationen ingår i uppgifterna för universitetets jämställdhetsansvarige. Även medlemmarna i jämställdhets- och likabehandlingskommittén samt kontaktpersonerna i jämställdhets- och tillgänglighetsfrågor deltar i arbetet.

Vi har också informerat om jämställdhetsfrågor till exempel i samband med olika evenemang, personalutbildningar och nätverksträffar. Jämställdhets- och likabehandlingskommittén har dessutom ett eget internt arbetsgruppsområde på Flamma, där kommitténs föredragningslistor och mötesprotokoll sparas. På arbetsgruppsområdet sparas också dokument av arbetsgruppen för inklusion och tillgänglighet samt universitetets s.k. språktrupper. Protokoll från jämställdhets- och likabehandlingskommitténs möten sparas också i dokumenthanteringssystemet Riiki.

Information till externa kontakter går ut via e-post, exempelvis om årliga nätverksträffar för universitetens jämställdhetsaktörer och om samarbete inom internationella nätverk såsom LERU och Una Europa. Vi strävar efter att informera om till exempel jämställdhets- och likabehandlingsevenemang så tidigt som möjligt genom att publicera ett meddelande på intranätet Flamma både som ett allmänt meddelande på framsidan och som meddelanden på jämställdhetssidan. Ibland informerar vi om evenemangen även i efterhand genom Flamma-nyheter i samarbete med kommunikationsavdelningen. Alla officiella ärenden publiceras på Flamma och på universitetets webbplats på finska, svenska och engelska. I fråga om övrig kommunikation strävar vi efter att följa principen "smidigt på tre språk". Målet är en mångspråkig kommunikation.

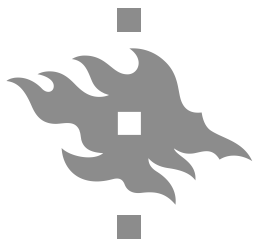


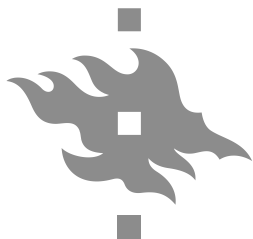
Bild 4: promotion av agrikultur och forstveseskapliga fakulteten 2014, fotograferad av Ari Aalto

4. BEGREPPSAPPARAT FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING

Skyldigheter enligt jämställdhetslagen och diskrimineringslagen

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (1329/2014) är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck (1 §). Enligt jämställdhetslagen ska myndigheter och utbildningsanordnare samt andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning se till att flickor och pojkar samt kvinnor och män har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med denna lag (5 §).

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att



genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten. Helsingfors universitet har utarbetat en jämställdhets- och likabehandlingsplan. Universitetet har dessutom utarbetat separata anvisningar för förebyggande av osakligt bemötande och trakasserier.

Syftet med diskrimineringslagen (1325/2014) är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. Helsingfors universitet ska i enlighet med diskrimineringslagen bedöma hur likabehandling uppnås i verksamheten och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Helsingfors universitet ska också som arbetsgivare bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas.

Begreppen jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet

Begreppet jämställdhet syftar ofta på jämställdhet mellan könen, medan jämlikhet används i bredare bemärkelse. Likabehandling syftar i lagstiftningen på andra diskrimineringsgrunder än kön. Innehållsmässigt kan begreppen jämlikhet och likabehandling användas synonymt. Båda syftar på att alla människor är lika värda oberoende av sina personliga egenskaper.

Tillgänglighet betyder att den fysiska, psykiska och sociala miljön är utformad så att alla kan vara lika delaktiga oberoende av sina personliga egenskaper. Det innebär att tjänster och verktyg ska vara tillgängliga för alla, att alla ska ha tillgång till information och möjlighet att delta i beslutsfattandet.

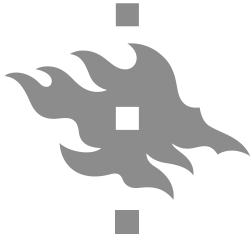
Lagen om tillhandahållande av digitala tjänster trädde i kraft 1.4.2019. I lagen föreskrivs om kraven på tillgänglighet i samband med digitala tjänster och genom denna lag genomförs EU:s tillgänglighetsdirektiv. Med webbtillgänglighet avses att webbplatser och mobilapplikationer och deras innehåll är sådana att vem som helst kan använda dem och förstå dem. Tillgängliga tjänster främjar jämlikhet och förbättrar till exempel möjligheterna för personer med funktionsvariation att använda digitala tjänster.

Helsingfors universitets mål för perioden 2021–2024 är inklusivitet, dvs. att alla ska tas med i verksamheten på lika grunder.

Begreppet diskriminering och förebyggande av diskriminering

Jämställdhetslagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck (1 §). Enligt diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan (8 §). Enligt diskrimineringslagen är särbehandling inte diskriminering, om behandlingen föranleds av lag och annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga. Särbehandling är emellertid berättigad också när det inte finns några bestämmelser om legitim grund, om särbehandlingen har ett godtagbart syfte med avseende på de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna och medlen för att uppnå syftet är proportionerliga. (11 §)

I grundlagen är förteckningen över diskrimineringsgrunder inte uttömmande, eftersom ingen får särbehandlas av någon orsak som gäller hans eller hennes person. Ingen får diskrimineras till exempel på grund av sin ställning i samhället, sin ekonomiska ställning eller deltagande i föreningsverksamhet.



Till umgänget människor emellan hör att ställas inför olikheter och många slags skillnader i synsätt. När en person behandlas sämre än andra på grund av någon personlig egenskap, oberoende om det har att göra med utseende, livsåskådning eller andra egenskaper, handlar det om diskriminering.

Diskriminering beror ofta på strukturer i kulturen eller verksamheten som kan vara svåra att sätta fingret på. Diskriminering definieras i lagen och den som bryter mot förbud mot diskriminering kan råka ut för sanktioner, men alla former av orättvisa är inte diskriminering. Arbetsgivaren är skyldig att ingripa mot diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen. Helsingfors universitet har utarbetat separata anvisningar om förebyggande av osakligt bemötande och trakasserier, som innehåller konkreta åtgärdsmodeller.

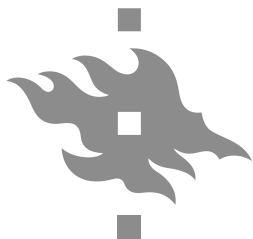
Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjudet (jämställdhetslagen, 7 §).

Med direkt diskriminering avses i jämställdhetslagen att 1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön 2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning 3) personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Direkt diskriminering syftar på situationer där en person eller en grupp utan godtagbar orsak särbehandlas i förhållande till andra i samma ställning. Direkt diskriminering förekommer när man kan påvisa att en person eller en grupp försätts i en sämre ställning jämfört med andra på grund av en anledning som hänför sig till en person och som inte borde påverka hur man behandlas. Enligt jämställdhetslagen är det också fråga om direkt diskriminering om "en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön" (8 §). I sin mest flagranta form yttrar sig diskriminering som öppen fientlighet och ojämlikhet. Till exempel en lärare som vägrar att handleda studenter som tillhör ett visst religiöst samfund eller en viss nationalitet gör sig skyldig till diskriminering.

Enligt diskrimineringslagen ska direkt diskriminering anses förekomma när någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation (10 §).

Med indirekt diskriminering avses i jämställdhetslagen att 1) personer försätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön 2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar. Ett förfarande som avses i 3 mom. är dock inte diskriminering, om syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte är befogade och behövliga. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga om personen själv eller någon annan (7 §). Det är fråga om indirekt diskriminering när en skenbart neutral bestämmelse eller ett neutralt förfaringssätt försätter någon i en ogynnsam ställning i förhållande till andra. Den som gör sig skyldig till indirekt diskriminering är inte alltid medveten om saken. Trots det är det fråga om diskriminering. Indirekt diskriminering kan också ske medvetet: En person eller en grupp kan medvetet och uppsåtligt bete sig diskriminerande, men grunden för diskrimineringen döljs bakom en neutral åtgärd. Ett exempel är när man inte vill anställa personer med utländsk bakgrund och ställer ett sådant ogrundat villkor för anställningen, som sökande med utländsk bakgrund inte kan uppfylla. Enligt jämställdhetslagen är det också fråga om indirekt diskriminering om kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar. Indirekt diskriminering är ofta strukturell ojämlikhet som beror på kulturella skäl, etablerad praxis eller brister i den fysiska miljön. I dessa fall kan enskilda personer eller aktörer inte anses vara direkt skyldiga till diskriminerande beteende.

Enligt diskrimineringslagen ska indirekt diskriminering anses förekomma när regler, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne



som person, om inte regeln, kriteriet eller förfaringssättet har ett godtagbart syfte och medlen för att nå detta syfte är lämpliga och behövliga (13 §).

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön ska betraktas som diskriminering enligt denna lag. Med sexuella trakasserier avses i denna lag någon form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning (jämställdhetslagen, 7 §). Med trakasserier på grund av kön avses i denna lag någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning (jämställdhetslagen, 7 §).

Diskriminering på flera grunder är då en person utsätts för diskriminering på flera olika grunder i samma situation. Då kan de negativa effekterna hopa sig eller flyta samman, vilket resulterar i diskriminering av en annan natur än dessa grunder skulle resultera i var för sig. Till exempel kan en kvinna vara av utländsk härkomst, en utländsk person kan ha en funktionsnedsättning, en person med funktionsnedsättning kan höra till en sexuell minoritet och en person som hör till en sexuell minoritet kan vara ålderstigen. En person kan vara allt detta och utsättas för diskriminering på alla dessa grunder. Det kan till exempel vara omöjligt för en döv person med utländsk bakgrund att studera, eftersom det inte går att hitta en lämplig teckenspråkstolk. Olika former av diskriminering förekommer ofta samtidigt. Det traditionella genussystemets inverkan och jämställdheten är ofta ett relevant perspektiv också när man analyserar andra former av diskriminering.

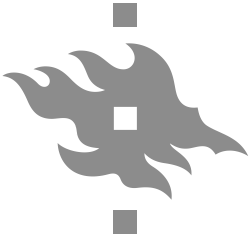
Alla har rätt att åberopa principen om icke-diskriminering utan att det vållar problem. Alla motåtgärder – till exempel att försämla personens arbetsförhållanden för att hen har åberopat principen om icke-diskriminering – räknas som diskriminering.

Begreppet trakasserier och förebyggande av trakasserier

Trakasserier är också diskriminering. Trakasserier innebär att en individs eller en grups människovärde eller integritet kränks på så sätt att det uppstår en hotfull, förnedrande eller aggressiv stämning. Både avsiktliga trakasserier och handlingar vars följder är kränkande är förbjudna. Rasistiska vitsar eller öknamn på arbetskamrater som hör till en sexuell minoritet är exempel på trakasserier.

Diskrimineringslagen definierar trakasserier enligt följande: Ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks innebär trakasserier, om beteendet har samband med någon av de grunder som anges i 8 § 1 mom. och beteendet utifrån den grunden skapar en stämning som gör att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne. En arbetsgivares förfarande ska betraktas som diskriminering, om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier som avses i 1 mom. underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserier. (14 §) 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.

Helsingfors universitet har utarbetat anvisningar för förebyggande av osakligt bemötande och trakasserier. Anvisningarna är avsedda som en handledning för den som råkat ut för osakligt bemötande eller trakasserier i arbetet eller studierna, för den som är chef och för övriga anställda och studenter. Anvisningarna finns på universitetets intranät.



5. STATISTIK (separat bilaga)