

MER MÅNGFALD, ÖPPENHET OCH INTERNATIONALITET!

Jämställdhets- och
likabehandlingsplan
2025–2028



HELSINGFORS UNIVERSITET

Ordförandens förord

Det gläder mig att du har valt att läsa Helsingfors universitets jämställdhets- och lika-behandlingsplan! Tack till alla er som under åren har deltagit i Helsingfors universitets jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Tillsammans har vi främjat många frågor, men det finns mycket kvar att göra. Därför bjuder jag in alla er som är medlemmar av universitetssamfundet att delta i verksamheten under perioden 2025–2028.

Helsingfors universitets jämställdhets- och likabehandlingsarbete bygger på universitetets gemensamma värderingar – sanning, bildning, frihet och gemenskap – och på strategin för perioden 2021–2030 som har temat **Med vetenskapens kraft – för världens bästa**. Av de strategiska valen har i synnerhet ett val varit vägledande för den här planen: ”Vårt universitet är det bästa stället att studera och arbeta”. Helsingfors universitet främjar hållbart välbefinnande, jämställdhet och likabehandling i all sin verksamhet.

Fokusområden i vårt arbete under perioden 2025–2028 är att vara ett universitet med mer mångfald, öppenhet och internationalitet. För att främja det här målet behövs alla medlemmar av universitetet. Kom med, delta, påverka och var aktiv för att främja jämställdhet och likabehandling, till exempel så här:

- Delta i universitetets verksamhet, såsom arbetshälsogruppernas arbete, påverka utformningen av ett mer jämlikt universitet och uppmana andra vid universitetet att delta i arbetet för jämställdhet och likabehandling.
- Sök lösningar och lyft fram ojämlikheter – främja en ansvarsfull och öppen interaktion vid universitetet.
- Beakta jämlikhet och antirasism i planeringen av undervisning och forskning.
- Främja jämställdhet och likabehandling och att underrepresenterade grupper beaktas i olika projekts och gruppers sammansättning och verksamhet.
- Kommuniera på ett inkluderande sätt som beaktar universitetets språkliga mångfald.



Veikko Somerpuro

Betydelsen av denna jämställdhets- och likabehandlingsplan förblir liten om inte alla förbinder sig till fokusområdena och åtgärderna. Genom att i vår egen verksamhet föregå med exempel – både i Finland och internationellt – kan vi åstadkomma en förändring som är både hållbar och främjar välbefinnande, jämlikhet och mångfald.

Universitetets jämställdhets- och likabehandlingskommitté fattade under våren 2024 beslut om tre fokusområden för perioden 2025–2028:

Främja en mångfaldig, tillgänglig, icke-diskriminerande och antirasistisk studie- och arbetskultur.

Utveckla öppen interaktion och transparenta tillvägagångssätt.

Integrera universitetets internationella personal och studenter och utveckla inkluderande språkpraxis.

Kommittén utsåg de valda fokusområdena eftersom de representerar teman som har lyfts fram när studenter och personal vid universitetet i olika sammanhang har ombetts ge respons och idéer för den kommande perioden.

Planen har en stark koppling till Helsingfors universitets genomförandeplan för 2025–2028, där universitetet vill vara en bärare av hopp och lösningar. Jämställdhet och likabehandling ska genomsyra alla våra grundläggande verksamheter, men de lyfts i synnerhet fram inom fokusområdet **Hållbar välfärd**. Tillsammans utvecklar vi mångfald och hållbart välbefinnande genom strukturer och styrning. Därtill stärker vi hållbarhet, välbefinnande och en övergripande trygg verksamhetskultur genom våra åtgärder. Vi vill även kontinuerligt utveckla vår roll som expert inom hållbarhet och som partner.

På de här områdena upplever vi att vi har gjort goda framsteg under de tidigare perioderna:

Anvisningar och processer för ansvarsfull interaktion

Frågemoduler om jämställdhet och likabehandling i arbetshälsoenkäten

Omfattningen av utbildningar och evenemang på temat jämställdhet och likabehandling

Följande frågor upplever vi som utmaningar som vi ska ta oss an genom utvalda åtgärder under perioden 2025–2028:

Integrering av internationella anställda och studenter.

Användning av mätare för diversitet.

Implementering av anvisningar för inkluderande språkpraxis.

Välkommen att göra vårt universitet mer mångfaldigt, öppet och internationellt!

Hanna Snellman
Prorektor

Fokusområden för perioden 2025–2028

Främja en
mångfaldig,
tillgänglig, icke-
diskriminerande och
antirasistisk studie-
och arbetskultur.

Utveckla öppen
interaktion och
transparenta
tillvägagångssätt.

Integrera
universitetets
internationella personal
och studenter och
utveckla inkluderande
språkpraxis.

Innehåll

1	Utvärdering av hur åtgärderna i jämställdhets- och likabehandlingsplanen genomförts och av resultaten 2023–2024	6
2	Redogörelse för nuläget för jämställdhet och likabehandling på arbetsplatsen och lärosäten	8
2.1	Lönekartläggning, könsfördelningen i anställningarna, andelen internationell personal	8
2.2	Resultaten från arbetshälsoenkäten 2023	9
2.3	Mätare på och arbetet för studenters välbefinnande	9
2.4	Enkät för alla vid universitetet om arbetet för jämställdhet och likabehandling 2024	9
2.5	Enkät till universitetets enheter, studentkåren, huvudför- troendemännen och arbetarskyddsfullmäktige 2024	9
2.6	Rekommendationer ur 2023 och 2024 års rapporter av den internationella delegationen för strategiska frågor (IAB)	9
3	Fokusområden och åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling som arbetsgivare och lärosäten samt uppföljning 2025–2028	10
3.1	Fokusområden 2025–2028	10
3.2	Främja en mångfaldig, tillgänglig, icke-diskriminerande och antirasistisk studie- och arbetskultur	10
3.3	Utveckla öppen interaktion och transparenta tillvägagångssätt	14
3.4	Integrera universitetets internationella personal och studenter och utveckla inkluderande språkpraxis	15
4	Länkar till lagstiftning	16

Utvärdering av hur åtgärderna i jämställdhets- och likabehandlingsplanen genomförts och av resultaten 2023–2024

Den andra delen av Helsingfors universitets jämställdhets- och likabehandlingsplan för 2021–2024 uppdaterades år 2023 och omfattade tre fokusområden och sammanlagt 17 åtgärder. På det hela taget lyckades jämställdhets- och likabehandlingskommittén och andra aktörer väl med att främja genomförandet av åtgärder i enlighet med fokusområdena. Genom att på varje sammanträde för jämställdhets- och likabehandlingskommittén ha aktuella åtgärder som en punkt på agendan säkerställdes genomförandet av åtgärderna.

Det första fokusområdet var främjande av inkludering och studenternas och de anställdas välbefinnande. Det här området omfattade åtta åtgärder. En god praxis konstaterades vara att bestämma ett tema för varje kalenderår. Exempelvis var temat för 2023 ”Ansvarsfull växelverkan vid universitetet” och år 2024 är temat ”Kulturell jämlikhet”.



Under den pågående perioden har utbildningar i inkludering som tangerat temaåret ordnats. För varje temaår ordnades tre utbildningar under vårterminen och tre under höstterminen. Antalet deltagare varierade från några tiotal till över hundra. Populära utbildningar var till exempel de parallellspråkiga utbildningarna (på finska och engelska) "Omedvetna fördomar i arbetslivet", som inte bara riktade sig till personalen utan även till studenterna. Vi är emellertid medvetna om att utbildningarna inte nådde alla vid universitetet.

Åtgärden för mångspråkighet och språklig mångfald framskred i och med att universitetet utarbetade rekommendationer om språkpraxis för universitetets organ (2022) samt riktlinjer för en språkmedveten vardag vid universitetet i samarbete med personal och studenter. Dokumentet om universitetets språkprinciper uppdaterades inte under den pågående perioden. Yrkesbenämningarna uppdaterades under 2024 för att göras könsneutrala.

Det andra fokusområdet var att främja jämställdheten i chefsarbetet. Det här området omfattade fem åtgärder. Beträffande rekryteringsprocesserna lanserade Personaltjänster ett sysselsättningsprogram för personer med funktionsnedsättning. Programmet fick ett gott mottagande även om antalet arbetsplatser som omfattas av programmet förblev litet det första året. Programmet fortsätter under nästa period. Särskilt lyckad var åtgärden att uppdatera anvisningen för förebyggande av osakligt bemötande och trakasserier. Ansvarig för uppdateringen är enheten Personalutveckling och arbetsmiljö vid Personaltjänster. Anvisningen, vars nya namn är Ansvarsfull växelverkan vid universitetet, har fått positiv respons av hela universitetssamfundet. I den tidigare anvisningen konstaterades brister i fråga om beaktandet av sociala relationer, processers transparens och ansvar för genomförande, vilket ledde till att anvisningen utvecklades och kommer att utvecklas vidare i fråga om transparensen. Hustavlor i enlighet med anvisningarna har tagits i bruk till exempel i personalutbildningen. Faciliteringsmaterial har även utarbetats för enheternas bruk. Ett av universitetets ambitiösa mål är att alla chefer ska gå chefsutbildningen, där en av delarna utgörs av den nämnda anvisningen. Ett annat mål är att hustavlorna ska tas i bruk inom undervisningen. Vid Studentservicen och inom utbildningen av studenttutorer infördes från början av 2022 en utbildningsmodul som behandlar principerna för trygga rum, antirasism, anti-ableism och regnbågssensitivitet.

Det tredje fokusområdet var främjandet av jämställdhet i samverkan med samhället. Det här området omfattade fyra åtgärder. Aktiv verksamhet bedrevs inom nätverket Una Europa, där Helsingfors universitet fortsättningsvis är ordförande för Diversity Council. Sommaren 2024 var Helsingfors universitet arrangör för mötet för LERU-nätverkets EDI-grupp (Equality, Diversity and Inclusion Policy). Åtgärden för att utveckla mätare för jämställdhet och likabehandling har diskuterats i olika sammanhang, såsom i LERUs EDI-grupp, och arbetet fortsätter under den kommande perioden. Jämställdhets- och likabehandlingskommittén deltog även i att kommentera universitetets program för hållbarhet och ansvar vid kommitténs möten.

Uppföljningstabellen för åtgärderna under perioden 2023–2024 hittar du här.

Redogörelse för nuläget för jämställdhet och likabehandling på arbetsplatsen och lärosäten

2.1 Lönekartläggning, könsfördelningen i anställningarna, andelen internationell personal

Universitetet tar årligen fram statistik över sin personal. I statistiken beskrivs personalens könsfördelning, andelen internationell personal och personalens åldersstruktur. Statistiken finns på universitetets [interna webbplats](#). År 2023 var 59 procent av personalen kvinnor och 41 procent män. Universitetets personal består av undervisnings- och forskningspersonal, expert- och stödpersonal samt personalen vid övningskolorna. Inom alla grupper har trenden varit att andelen kvinnor ökar måttligt. År 2023 var andelen annan än finländsk personal 19 procent. Andelen internationell personal har ökat måttligt i alla personalgrupper de senaste åren. Personalen, fördelningarna och åldersstrukturen beskrivs ingående i [personalstatistiken](#).

Universitetet publicerar årligen på sin [interna webbplats](#) statistik baserad på lönekartläggning. Statistiken är könsuppdelad och beskriver hur personalen fördelar sig över de olika kravnivåerna i fråga om den uppgiftsrelaterade lönedelen och över de olika prestationskategorierna i fråga om den individuella lönedelen. Statistiken presenterar också medellönen uppdelad enligt kön liksom den procentuella löneutvecklingen. Utifrån 2023 års kartläggning kan det allmänt konstateras att på de olika kravnivåerna var skillnaderna mellan mäns och kvinnors medellön rätt små (i regel under 1 %). Trots att skillnaderna är små, är det värt att notera att löneskillnaden är till mennens fördel på de flesta kravnivåerna. Lönekartläggningen och en närmare beskrivning av lönerna enligt kön (på finska) finns [här](#).



Veliko Somerpuro

2.2 Resultaten från arbetshälsoenkäten 2023

Arbetshälsan följs med hjälp av en arbetshälsoenkät som genomförs vartannat år. Syftet med universitetens arbetshälsoenkät är att skapa en bild av de anställdas arbetshälsa vid hela universitetet, dess fakulteter och enheter samt kartlägga styrkor och utvecklingsobjekt. Enkäten gör det möjligt att välja utvecklingsobjekt inom arbetshälsan vid universitetet och dess enheter. I Helsingfors universitets arbetshälsoenkät finns ett avsnitt med rubriken "Likabehandling, jämställdhet, mångfald och delaktighet". Den här delen består av åtta frågor. Närmare information om enkätresultaten finns [här](#).

2.3 Mätare på och arbetet för studenters välbefinnande

Studenternas välbefinnande främjas vid utbildningsprogrammen och av Undervisnings- och studentsericen. [Arbetsgruppen för studenthälsa](#) följer studenternas välbefinnande och ger rekommendationer till universitetet. Information om studenternas välbefinnande samlas in bland annat med hjälp av enkäterna HowULearn, Kandidatrespons och International Student Barometer samt utbildningsprogrammets egna enkäter. Utifrån resultaten i ovannämnda enkäter utarbetar utbildningsprogrammen i samband [med årsuppföljningen](#) egna förslag till åtgärder för främjande av studenternas välbefinnande.

2.4 Enkät för alla vid universitetet om arbetet för jämställdhet och likabehandling 2024

Under våren 2024 genomfördes enkäten "Hurdant är ditt drömuniversitet" bland alla vid universitetet. Målet med enkäten var att göra alla delaktiga i att utforma den kommande jämställdhets- och likabehandlingsplanen för 2025–2028 samt att få respons på det arbete som gjorts och få nya idéer för planen.

Även om svaren återspeglade ett intresse för att utveckla jämställdhet och likabehandling, är det viktigt att vi fortsätter att samla in information på flera olika sätt, eftersom enkäten inte nödvändigtvis var täckande i fråga om alla olika teman. Svaren lyfte fram perspektiv på det allmänna välbefinnandet. En del av svaren gällde konkreta missförhållanden, såsom lokaler, löner och stipendieforskarens ställning. Även rekrytering och beslutsfattande lyftes fram. Universitetet fick positiv respons som en av de mest jämlika organisationerna.

2.5 Enkät till universitetets enheter, studentkåren, huvudförtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktige 2024

I september 2024 genomförde jämställdhets- och likabehandlingskommittén en enkät om de planerade åtgärderna i den kommande jämställdhets- och likabehandlingsplanen för 2025–2028. Enkäten riktade sig till alla vid universitetet. Många viktiga frågor togs upp, men i synnerhet understöddes åtgärder för [tillgänglighet](#) samt att lyfta fram antirasism. Många konkreta förslag gällde enskilda missförhållanden, till exempel tillgängligheten på de olika campusen.

2.6 Rekommendationer ur 2023 och 2024 års rapporter av den internationella delegationen för strategiska frågor (IAB)

Rapporten från universitetets internationella delegation för strategiska frågor (IAB) har publicerats på [Flamma](#). Se "Session 7. Well-being and Inclusion". IAB rekommenderar att universitetet fokuserar mer på vissa teman. I rapporten ägnas särskild uppmärksamhet åt studenternas välbefinnande. Våren 2024 rekommenderade universitetets internationella delegation för strategiska frågor (IAB) att universitetet ska koncentrera sig mer på vissa teman och fördjupa sig i dem, det vill säga fokusera verksamheten. Verksamheten bör i högre grad basera sig på information (data), till exempel om kulturell jämlikhet, vilket skulle skapa en starkare koppling till välbefinnande och inkludering. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt åtgärder som främjar studenternas psykiska hälsa och åt att lösa problemen på det området.

Fokusområden och åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling som arbetsgivare och lärosäten samt uppföljning 2025–2028

3.1 Fokusområden 2025–2028

Främja en mångfaldig, tillgänglig, icke-diskriminerande och antirasistisk studie- och arbetskultur

Utveckla öppen interaktion och transparenta tillvägagångssätt

Integrera universitetets internationella personal och studenter och utveckla inkluderande språkpraxis

I följande underkapitel beskrivs åtgärderna för de valda fokusområdena.

3.2 Främja en mångfaldig, tillgänglig, icke-diskriminerande och antirasistisk studie- och arbetskultur

Med hjälp av de mångfaldsfrämjande åtgärderna som beskrivs i det här kapitlet strävar vi särskilt efter att främja det av universitetets strategiska mål enligt vilket universitetet verkligen är det bästa stället för alla att studera och arbeta. Helsingfors universitet strävar aktivt efter att förbättra förutsättningarna för delaktighet för personer med funktionsnedsättning, öka medvetenheten om individuella arrangemang, utveckla kunskapshanteringen för mångfald och jämlikhet samt stärka användningen av antirasistisk forskning och främjandet av antirasistisk praxis. Dessutom har universitetet åtagit sig att värna om regnbågspersoners och olika köns specifika behov när det gäller frihet för forskning, arbete och studier, akademisk frihet och yttrandefrihet. Tillsammans kan vi lyckas med dessa åtgärder när hela universitetssamfundet arbetar och tar ansvar för att alla ska känna sig trygga och uppskattade.



Veikko Somerpuro

Viktigaste åtgärder	Period	Ansvariga	Monitorering
Förbättra villkoren för deltagande för personer med funktionsnedsättning • Vi förbättrar tillgängligheten och tillgänglighetsinformationen för universitetets byggnader och undervisnings- och evenemanglokalerna. - Vi utökar undervisnings- och evenemanglokalernas presentationer med information om hörslingor och lokalens egenskaper i fråga om ljud och belysning. • Vi kartlägger campusens tillgänglighetsinformation och utökar tillgänglighetskartorna. • Vi fortsätter genomföra sysselsättningsprogrammet för personer med funktionsnedsättning. • Vi främjar planeringen och den eventuella testningen av ett praktikprogram för personer med funktionsnedsättning. • Vi uppmärksammar Internationella funktionshinderdagen 3.12.	2025-2028	Jämställdhets- och likabehandlingskommittén Universitetsservicen, Lokaler och fastigheter Personaltjänster Arbetsgruppen för tillgänglighet HY247	Antalet uppdateringar av lokaler och fastigheter Antalet arbetsplatser Antalet praktikplatser
Öka medvetenheten om individuella arrangemang • Vi utbildar och informerar undervisnings- och forskningspersonalen samt cheferna om individuella arrangemang, så att - tröskeln att ansöka om individuella arrangemang ska bli lägre för de studenter och anställda som behöver dem. - de som ansöker om individuella arrangemang för olika studieavsnitt eller arbetsuppgifter ska få en positiv erfarenhet av att ansöka. • Vi stöder arbetet med undervisningsplanen så att behovet av individuella arrangemang minskar. • Utveckling av responsmätare om hur nöjda de studenter och anställda som behöver individuella arrangemang har varit med arrangemangen.	2025-2028 2025-2028 2025-2028	Expertgruppen för individuella arrangemang Personaltjänster Studentservicen	Kommunikationens räckvidd Testning och implementering av mätaren

Viktigaste åtgärder	Period	Ansvariga	Monitorering
Utveckla den kunskapsbaserade ledningen inom mångfald och jämställdhet • Vi använder resultaten av enkäterna om jämställdhet och likabehandling för att utveckla universitetet, liksom även informationen från arbetshälsoenkäten och kandidatresponserna. • Vi kartlägger de befintliga mätarnas (t.ex. HowULearn, Norppa, Una Europa och LERU) användbarhet i vår organisation. • Vi uppmuntrar studenterna att skriva magisteravhandlingar om jämställdhets- och likabehandlingsteman och föreslår aktivt teman för avhandlingar. • Vi utvärderar utfallet av åtgärderna i jämställdhets- och likabehandlingsplanen med en årlig rapport.	2025 2025–2028 2025–2028	Jämställdhets- och likabehandlingskommittén Jämställdhetsansvariga Temagrupper Personaltjänster Studentservicen	Årsanalys av statistiken Räckvidden i kommunikationen om enkäter och rapporter
Utnyttja forskning i antirasism ytterligare • Helsingfors universitet deltar i THL:s antirasismprojekt år 2025, vars mål är att stärka den antirasistiska kompetensen och de antirasistiska strukturerna i organisationen. • Vi stärker forskningsbaserade perspektiv på rasism och antirasism vid universitetet samt i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. • Vi utvecklar processerna, dokumenteringen och uppföljningen av rapporter om rasism och för att stödja dem som utsatts för rasism. • Vi vill stärka undervisningen om antirasism, erbjuda mångvetenskapliga kurser som behandlar antirasism samt kartlägga och utveckla samarbete mellan fakulteter när det gäller undervisning om antirasism. • Vi beaktar antirasistiska tillvägagångssätt vid olika tillställningar för universitetets anställda och studenter, exempelvis personalutbildningar och personalevenemang. • Vi utvecklar olika metoder att identifiera strukturella hinder som försvårar karriärvägarna för internationella forskare och lärare eller dem som identifierar sig som tillhörande en markerat rasifierad minoritet. • Vi uppmuntrar avhandlingar om universitetet ur antirasistiska perspektiv samt identifiering och utveckling av antirasistiska verktyg.	2025 2025–2028	Jämställdhets- och likabehandlingskommittén Jämställdhetsansvariga Temagrupper Personaltjänster	Tillgodogörande av befintliga enkäters resultat Konceptuell databas om rasism och antirasism för interna sidor Implementering av nya metoder av THL antirasismprojekt vid universitetsevenemang

Viktigaste åtgärder	Period	Ansvariga	Monitorering
Ta hänsyn till könsminoriteters och sexuella minoriteters välbefinnande vid universitetet • Vi kartlägger möjligheterna att samla information om vilka åtgärder och stödsystem universitetet kan tillhandahålla för att så effektivt som möjligt trygga hbtqia+-personers och de olika könens särskilda behov av forsknings-, arbets- och studiero, akademisk frihet och yttrandefrihet. • Vi samarbetar med Nyyti ry:s projekt Queer Mieli. • Vi deltar i det årliga Helsinki Pride-evenemanget.	2025–2028 2025 2025–2028	Jämställdhets- och likabehandlingskommitté Jämställdhetsansvariga Jämställdhetsansvariga Personaltjänster Studentservicen	Antalet utbildningsdeltagare (Nyyti) Kommunikationens räckvidd Analys av befintliga enkäters resultat

3.3 Utveckla öppen interaktion och transparenta tillvägagångssätt

Vi främjar en kultur av öppen interaktion och transparenta metoder, vilket är nyckeln till att förbättra den psykologiska säkerheten i vår universitetsgemenskap. Genom dessa åtgärder strävar vi efter att skapa en miljö där alla kan känna sig trygga och uppskattade.

Viktigaste åtgärder	Period	Ansvariga	Monitorering
Anordna utbildningar och evenemang på temat jämställdhet och likabehandling - Jämställdhets- och likabehandlingskommittén bestämmer årligen ett tema för kalenderåret, och utifrån temat lyfts det fram anvisningar, handlingsmodeller och viktiga diskussioner. - Det ordnas forskningsbaserade utbildningar och evenemang som använder sig av universitetets externa expertis och beaktar aktualiteten i utbildningarna. - Vi kommunicerar effektivare om universitetets webbutbildningar. - Vi använder oss av faciliteringsmaterial (t.ex. Ansvarsfull växelverkan vid universitetet, Etiska anvisningar och universitetets värderingar). - Diskussioner och Q&A-evenemang som riktar sig till alla vid universitetet och där frågor om jämställdhet, jämlikhet och likabehandling tryggt kan tas upp.	2025-2028	Jämställdhets- och likabehandlingskommittén Jämställdhetsansvariga Personaltjänster	Kommunikationens räckvidd
Främja lönetransparens och lönejämställdhet - Vi publicerar noggrannare könsuppdelade uppgifter om medellönerna. - Vi sammanställer statistik om personalgrupper som utför samma eller likartade arbetsuppgifter. - Vi utvecklar metoder för analys och utredning av orsakerna till eventuella löneskillnader mellan könen i statistiken. - Vi utvecklar och tar i bruk metoder för att åtgärda löneskillnader mellan könen som det inte finns en förklaring till.	2025-2028	Personaltjänster	Processdefinitioner Regelbunden publicering av lönestatistik

3.4 Integrera universitetets internationella personal och studenter och utveckla inkluderande språkpraxis

Genom att främja åtgärderna i det här kapitlet försöker vi i synnerhet främja de internationella universitetsmedlemmarnas upplevelse av att de är en central del av vårt universitet och dess framtid. I den här verksamheten är det viktigt att kommunicera om och utveckla den befintliga praxisen för språkbruk.

Viktigaste åtgärder	Period	Ansvariga	Monitorering
Implementera riktlinjerna för en språkmedveten vardag vid universitetet - Genom en mer språkmedveten verksamhet tar vi bättre hänsyn till den språkliga mångfalden vid universitetet med beaktande av att vi alla bär ansvar för att skapa en öppen gemenskap som värdesätter en mångsidig användning av språk. - Vi implementerar genom <u>vägledning</u> (utbildningar, diskussioner med chefer, informationstillfällen för nya studenter), undanröjer hinder för deltagande och möjliggör utveckling av språkkunskaperna. - Vi utvidgar tillämpningen av språkrekommendationerna från förvaltningsorganen till andra beslutande organ vid universitetet, såsom olika ledningsgrupper i utvidgningen av språkrekommendationerna beaktar vi universitetets förvaltningsspråk (svenska och finska) enligt universitetslagen och delar god praxis.	2025–2028	Personaltjänster Chefer Temagruppen för internationella anställda och studenter	Antalet flerspråkiga beslutsorgan, till exempel ledningsgrupper, och språket i material och promemorior
Delaktiggöra internationella anställda och studenter i universitetssamfundet och i Finland - Fastställa språkprinciper för rekryteringar på universitetsnivå. - Vi stärker åtgärder som främjar internationella anställdas och studenter känsla av delaktighet och tillhörighet gentemot universitetet och det finländska samhället. - Vi stöder i synnerhet inläring av inhemska språk. - Vi stöder integreringen av såväl personalen som deras partner och familjer. - Vi erbjuder riktade tjänster åt internationella studenter till exempel i den internationella studentrådgivningen.	2025 2025–2028	Jämställdhets- och likabehandlingskommittén Personaltjänster Studentservicen Jämställdhetsansvariga Temagruppen för internationella anställda och studenter	Införande av definierade språkprinciper för rekrytering Antal utbildningar och evenemang riktade till internationella anställda och studenter, och antal deltagare i dessa Förekomsten av tjänster samt deras antal Tillräckligt utbud av språkkurser

4

Länkar till lagstiftning

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män: syftet med lagen 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.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986

Diskrimineringslagen: syftet med lagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

Diskrimineringslag 1325/2014



Veikko Somerpuro