



Jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet för studenter vid Åbo Akademi



2022–2024

Jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet för studenter vid Åbo Akademi, 2022–2024

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
2. Juridisk grund	5
3. Kartläggningar, analyser och arbetet med planen	7
4. Nulägesanalys och önskat målläge	7
4.1 Studieval	8
4.2 Beslutsfattande och delaktighet	8
4.3 Undervisning, bedömning och handledning	9
4.4 Balans mellan studier och familjeliv	10
4.5 Motverkande av diskriminering, trakasserier och hatretorik	10
4.6 Beaktande av studieförmåga, stödbehov och hälsa	11
4.7 Tillgänglighet för alla	12
5. Åtgärdsplan	13
6. Källförteckning	18
Bilaga 1	18
Bilaga 2	19

1. Inledning

Vid **Åbo Akademi** ska likabehandling, jämställdhet, delaktighet, hälsa, karriärvägar, flexibilitet och ansvar utgöra självklara aspekter av en dynamisk studie- och arbetsmiljö.

ÅA arbetar för att främja likabehandling och jämställdhet genom att identifiera faktorer och strukturer som motverkar eller skapar ojämlikhet och orättvis behandling. Syftet med jämställdhets-, likabehandlings- och tillgänglighetsplanen (JLT) är att formulera mål och åtgärder som bidrar till att undanröja hinder för jämställdhet, jämlikhet och rättvis behandling.

Olika diskrimineringsgrunder som kön, könsidentitet, könsuttryck, nationalitet, etnicitet, ålder eller funktionsvariation samverkar och ibland förstärker varandra. Vid analys av insamlat material och vid planering av åtgärder har detta beaktats.

Delaktighet är en grundläggande förutsättning för motivation, kvalitet och effektivitet i arbetet, som tar sig uttryck i allt ifrån inkluderande pedagogik till rätten att bli hörd och delta i beslutsprocesser som påverkar det egna arbetet. Arbetet med jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet bidrar till att FN:s globala hållbarhetsmål uppnås.

Jämställdhetskommittén följer regelbundet upp hur de i JLT planen fastslagna målen och åtgärderna förverkligas och utvärderar effekten av dem. Målet är att skapa en miljö som är tillgänglig för alla utan diskriminering, rasism och sexism där personal och studenter behandlas jämlikt, och där alla tryggt kan delta i all verksamhet.

Den del av planen som gäller jämställdhet och likabehandling har utarbetats av jämställdhetskommittén. Till kommitténs medlemmar hör representanter för personal och studenter. Den del av planen som gäller tillgänglighet har utarbetats av Utbildningsservice.

Planen omfattar följande tematiska delområden som har betydelse för jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet:

- Studieval
- Beslutsfattande och delaktighet
- Undervisning, bedömning och handledning
- Balans mellan studier och familjeliv
- Motverkande av diskriminering, trakasserier och hatretorik

- Beaktande av studieförmåga, stödbehov och hälsa
- Tillgänglighet för alla

2. Juridisk grund

Åbo Akademis plan för jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet grundar sig på de lagstadgade skyldigheter som anges i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, med ändringar t.o.m. 915/2016) och diskrimineringslagen (1325/2014), men bygger även på ÅA:s strategi och målsättningar för arbetet som utförs vid akademien. Enligt strategin arbetar ÅA bland annat för: en sund organisation med tydliga konflikthanteringsprocesser, genomskinliga berednings- och beslutsprocesser och att studenter och medarbetare kan känna sig stimulerade, uppskattade och välmående.

Enligt jämställdhets- och diskrimineringslagen är universiteten skyldiga att aktivt främja jämställdhet och likabehandling i antagnings- och anställningsförfarandet och även i övrigt i samband med studie- och arbetsarrangemang.

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Utbildningsanordnaren ansvarar för att det i samarbete med personalen och studenterna utarbetas en jämställdhetsplan för universitetet i fråga.

Jämställdhetsplanen ska innehålla:

- 1) en redogörelse för jämställdhetsläget vid universitetet,
- 2) åtgärder som behövs för att främja jämställdheten,
- 3) en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten

Särskilt avseende ska fästas vid antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen, skillnaderna i inlärning och bedömningen av studieprestationer samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Enligt diskrimineringslagen (1325/2014) 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. Lagen innehåller också bestämmelser om främjande av likabehandling. Utbildningsanordnare 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 få utbildning. Utbildningsanordnaren ska bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av läroanstaltens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter. Studenten ska också ha möjlighet att bli hörd om de främjande åtgärderna.



Diskrimineringsombudsmannen, arbetarskyddsmyndigheterna samt diskriminerings- och jämställdhetsombudsmannen övervakar efterlevnaden av diskrimineringslagen.

Med diskriminering avses:

- 1) att någon behandlas mindre förmånligt än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlas i en jämförbar situation (direkt diskriminering)
- 2) att en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar någon jämfört med andra som utgör jämförelseobjekt, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga (indirekt diskriminering)
- 3) uppsåtlig eller faktisk kränkning av en persons eller människogrupperns värdighet och integritet så att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller aggressiv stämning skapas (trakasserier)
- 4) instruktioner eller befallningar att diskriminera

Enligt diskrimineringslagen (1325/2014) ska utbildningsanordnare och arbetsgivare i all sin verksamhet målmedvetet och systematiskt främja likabehandling samt bedöma hur likabehandling

uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av läroanstaltens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

Enligt universitetslagen (558/2009) får inte omständigheter i anslutning till sökandens hälsotillstånd eller funktionsförmåga vara ett hinder för antagning av studerande. Personer som inte klarar av att praktiskt genomföra vare sig studier eller praktik i anslutning till studierna, kan inte antas ifall dessa hinder inte kan undanröjas med rimliga åtgärder. Universitet bör informera om vilka hälsokrav som gäller för utbildningen.

Tillgänglighet för byggnader och gårdar regleras av lagen om markanvändning och byggnad (132/1999) och Statsrådets förordning om byggnaders tillgänglighet (241/2017).

EU:s tillgänglighetsdirektiv om tillhandahållande av digitala tjänster syftar till att säkerställa att alla kan använda digitala tjänster oavsett deras funktioner eller situation. Direktivet har implementerats i Finland i Lagen om tillhandahållande av digitala tjänster (306/2019). Arbetet med att ta fram ett tillgänglighetsdirektiv för EU grundar sig i sin tur i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsvariation.

Den finländska lagstiftningen (306/2019) främjar universell tillgång till digitala offentliga tjänster, sätter minimikrav för tillgänglighet och syftar till att förbättra kvaliteten på digitala tjänster. Lagen (306/2019) kräver att myndigheter gör sina digitala tjänster tillgängliga. Tillgänglighet är nära kopplad till WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) d.v.s. riktlinjer för tillgängligt webbinnehåll. Enligt den nya lagen ska webbsidor och mobilapplikationer uppfylla följande tre krav:

- Tjänsten och dess innehåll ska uppfylla tillgänglighetskraven. (I WCAG finns 49 kriterier på A- och AA-nivå som bör uppfyllas)
- Tillgängligheten ska utvärderas och i ett tillgänglighetsutlåtande ska man beskriva hur tillgänglig tjänsten och dess innehåll är samt beskriva de eventuella brister som finns.
- Tjänsten ska innehålla en elektronisk kanal där användare kan lämna feedback om tillgängligheten. Feedbacken ska besvaras inom 14 dagar.

3. Kartläggningar, analyser och arbetet med planen

I arbetet med att kartlägga jämställdhets- och likabehandlingsläget vid läroanstalten Åbo Akademi har tre enkäter använts.

Enkät om jämställdhet och likabehandling vid Åbo Akademi 2020. Enkäten arbetades fram av jämställdhetskommittén i samarbete med expertis från ämnena genusvetenskap, minoritetsstudier och magisterprogrammet social exclusion. Studenternas enkät skickades ut till grundexamensstuderande (4720 studenter) och utbytesstudenter (56 studenter) 8-21.10.2020 och inbringade 612 svar. I enkäten frågades efter bakgrundsfaktor som kön, ålder och tillhörighet till minoritet, stämningen på ÅA i form av möjlighet att ge uttryck för tillhörighet till bland annat olika minoriteter, upplevelser eller bevitnade av diskriminering och trakasserier, upplevelser av hatretorik och förslag på förbättringsområden. I enkäten definierades vad som avsågs med diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen samt hatretorik. Respondenterna fick definiera ifall de hörde till en minoritetsgrupp samt namnge den frivilligt. I enkäten fanns också länkar till ÅA:s anvisningar för hantering av osakligt bemötande och trakasserier och till blanketten för anmälningar av osakligt bemötande och trakasserier. Enkätens frågor kan du bekanta dig med i bilaga 2.

Material har även hämtats från *Studieklimatundersökningen 2020* som hade 226 svar. För kartläggningen av jämställdhets- och likabehandlingsläget har fokus i första hand satts på svaren till frågan: Har du under din studietid blivit kränkt eller diskriminerad? Även frågor som berör studier, handledning och hur väl man trivs har analyserats. Enkäten ger möjlighet att jämföra svaren på basen av bl.a. kön/könsidentifikation och fakultet. För en inblick i studenternas välmående har även enkäten om *Erfarenheter av distansstudier och undervisning under period 4* använts. Enkäten granskade hur studenter och lärare upplevde distansundervisningen under pandemins inledningsskede våren 2020. Sammanlagt svarade 1094 studenter på enkäten.

I arbetet med att analysera enkätsvaren har vi valt att identifiera problemområden. Utöver att endast se på skillnader mellan de som identifierar sig som män, kvinnor eller annat, mellan de som

tillhör en minoritetsgrupp och de som inte tillhör en minoritet, har de svarande även jämförts på basen av både kön och minoritets- eller icke-minoritetsstillhörighet.

På basen av det insamlade enkätmaterial och med utgångspunkt i erfarenheter av arbete med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor vid olika enheter inom ÅA har jämställdhetskommittén vid Åbo Akademi sammanställt en översikt över områden i behov av åtgärder och utarbetat ett första utkast till ett åtgärdsprogram. Åtgärdsprogrammets fokusområden, mål och åtgärder har presenterats vid en workshop med representanter för studentkåren, studentkårens jämställdhetsutskott, grundutbildningsnämnden, forsknings- och utbildningsservice, undervisande personal och internationella doktorander. Under workshoppen har åtgärdsprogrammet och dess punkter diskuterats och utvecklats och på basen av workshoppens resultat har ytterligare mål och åtgärder tagits fram.

Nedan presenteras en översikt över jämställdhets- och likabehandlingsläget vid ÅA som läroanstalt med fokus på problemområden och mål. Efter det följer en sammanställning i form av en åtgärdsplan. Planen avslutas med en översikt över tidigare mål och åtgärder.

4. Nulägesanalys och önskat målläge

Åbo Akademi arbetar för att främja och garantera likabehandling samt för att undanröja diskriminering. Arbetet för jämlikhet, lika möjligheter och likabehandling handlar om att skapa en studiemiljö som är fri från diskriminering och där mångfald respekteras. En bra studiemiljö spelar en viktig roll för att studenterna ska känna sig trygga och väl till mods och för att de ska trivas med sina studier och prestera bra.

Över 90 % av de studenter som svarade på jämställdhets- och likabehandlingsenkäten 2020 uppfattar att jämställdhet och likabehandling är något ÅA arbetar för att främja. De flesta upplever också att man blir jämlikt behandlad vid ÅA, men enkäten visar även att så inte alltid är fallet och att det finns problemområden. Vem hen är inverkar på hur hen upplever stämningen vid ÅA och i vilken grad hen har blivit diskriminerad eller trakasserad.

Vid ÅA arbetar man kontinuerligt med frågor som gäller jämlikhet och likabehandling. Arbetet med jämställdhets- och likabehandlingsplanen har emellertid visat på att arbetet inte alltid är tillräckligt synligt. Enkäten och workshoppen har gett en inblick i frågor som personalen uppfattar som centrala och som därför behöver lyftas fram och åtgärdas.

4.1 Studieval

Sedan slutet av 1990-talet har kvinnornas andel av grundexamensstuderandena utgjort drygt 60 % av samtliga studenter (60,2 % år 2008). År 2013 hade andelen sjunkit något till strax under 60 % (59,3 % av de närvaro- och frånvaroanmälda studenterna var kvinnor) och trenden har fortsatt. I slutet av 2015 var 56,6 % av samtliga studenter kvinnor och under vårterminen 2021 är 58 % av samtliga studenter kvinnor. Även bland doktoranderna överstiger kvinnornas andel männens (54,0 % år 2008, 52,8% år 2013 och 52,9 % år 2015 och av doktoranderna våren 2021 är 54 % kvinnor).

Uppdelningen i traditionellt manliga och kvinnliga utbildningsområden syns överlag fortfarande, men den är tydligare när det gäller de traditionellt kvinnliga områdena (humaniora, psykologi, pedagogik och vårdvetenskap) än de traditionellt manliga (naturvetenskap, teknik, teologi). Kvinnor har med andra ord i högre grad gett sig in på traditionellt manliga utbildningsområden medan män i lägre grad har inlett studier på traditionellt kvinnodominerade områden.

Ett medvetet jämlikhetstänkande ska genomsyra ÅA:s verksamhet på alla plan och även då det gäller studentantagning strävar man till att uppnå så stor jämlikhet som möjligt. Jämlikhetsaspekten beaktas vid genomförande av studentantagningen bl.a. så att arrangemangen vid urvalsprov och intervjuer sköts så att dessa inte utgör något hinder för ansökan. För att öka jämställdheten och mångfalden finns det skäl att se över antagningsguider, annat material så att mångfald uppmärksammas i större grad vid marknadsföring och rekrytering. Marknadsföringsmaterialet bör innehålla information om tillgänglighet i studierna. Det är viktigt med bredare representation bland dem som presenterar universitetet för nya studenter.

Mål

- En jämnare könsfördelning mellan olika vetenskapsområden
- En tillgänglig studiemiljö som lockar studenter med olika bakgrund

4.2 Beslutsfattande och delaktighet

För att garantera jämställdhet och likabehandling behöver studenterna också ha möjlighet att delta i och påverka beslutsfattandet i frågor som rör universitetsutbildningen. För välbefinnande är det även viktigt att man känner delaktighet och att man har en plats i det studiesammanhang man deltar i.

Vid ÅA är studenterna representerade i alla viktiga organ. Av de stadigvarande beslutsfattande organen vid universitetet är studenterna representerade i universitetets styrelse, universitetskollegiet, fakultetsråden, grundutbildningsnämnden och ett antal andra olika nämnder, ledningsgrupper, kommittéer och arbetsgrupper.

Viktigt är att information om studenternas olika påverkningsmöjligheter tydliggörs. Informationen finns på intranätet, men ändå är det flertalet studenter som inte hittat den. Via information i form av texter, videor och poddar på både svenska och engelska nås flera studenter. Under workshoppen framkom också att studentrepresentanter ibland känt att de inte behandlats som fullvärdiga medlemmar i de organ de är en del av. Det verkar också variera från enhet till enhet och från ämne till ämne hur delaktig man känner sig som student och i vilken mån man informeras om det som pågår. Att diskussionen i första hand sker på svenska gör att en del studenter faller utanför. Doktorander utan anställning saknar ofta representation och många doktorander uppfattar att den forskande personalen, som finns representerad, inte representerar deras intressen. I små grupper och vid små ämnen kan det för både studenter och doktorander kännas besvärligt att ta upp problem eftersom man är rädd att bli stämplad som en svår person.

Under pandemin har vikten av delaktighet blivit tydligare. Även om distansstudier har haft flera positiva sidor – det ger bland annat möjlighet till större flexibilitet, något flera påpekar i jämställdhets- och likabehandlingsenkäten – har studierna på distans för en del varit psykiskt påfrestande

och haft negativ inverkan på både motivation och välbefinnande. Pandemin kan ses som ett undantagstillstånd. Studenternas erfarenheter under pandemin understryker behovet av att jobba med frågor gällande studenternas delaktighet via förbättrad kommunikation och insyn.

Mål

- Tydlig och lättillgänglig information om studenternas möjlighet att påverka beslutsfattandet
- En trygg och inkluderande möteskultur
- Studenter med annat modersmål än svenska kan ha förtroendeuppdrag

4.3 Undervisning, bedömning och handledning

Alla har rätt till jämlik behandling när det gäller undervisning, bedömning och handledning. Bland de studenter som deltog i enkäten om jämställdhet och likabehandling rapporterade majoriteten att de upplevde att jämlik behandling förverkligas vid Åbo Akademi vid kontakt med utbildningsservice. Medelvärde på en skala från 1 (håller inte alls med) till 5 (håller helt med) är 4,32 – 49,8% har valt alternativet "håller helt med". Även när det gäller bedömning av studieprestationer upplever de flesta att de blir jämlikt behandlad. Medelvärdet ligger här på 4.23 och 47,2% håller helt med om att jämlik behandling förverkligas när det gäller bedömning.

När det gäller lärarnas visande av positiv uppmärksamhet och uppskattning hittar vi större variationer. Medelvärdet är här 4.09, medan 39,1% håller helt med om att de på den här punkten blir jämlikt behandlade. Studieklimatsundersökningen visar att alla inte uppfattar att de blir jämlikt behandlade av personalen. Bland alla studenter anser 80 % att de blir jämlikt behandlade, bland män är siffran 87 % och bland kvinnor 79 %. När det gäller upplevelser av jämlik behandling i relation till studierna ser vi även i jämlikhets- och likabehandlingsenkäten vissa variationer beroende på kön och minoritets-majoritetsstatus. De som identifierar sig som män och inte anger minoritetstillhörighet upplever att det blir mera jämlikt behandlade. Bland de som rapporterar ojämlik behandling återfinns de flesta inom grupperna kvinnor och män tillhörande någon minoritetsgrupp.

Problemen när det gäller upplevelser av att inte bli jämlikt behandlad i studierelaterade frågor berör delvis brist på information, men även en upplevd brist på flexibilitet. Frågor om bemötande och att bli sedd är också av vikt. En del studenter upplever att informationsgången ibland är bristande. Det här kan handla om att informationen rörande kurser och kursinnehåll endast ges på ett språk eller att informationen är svår att komma åt, till exempel via Moodle-sidor som är svåra att navigera i eller få åtkomst till. Kurser med 100 % närvaroplikt kan även vara problematiska för personer som till exempel har en sjukdom eller försöker kombinera arbete och studier. När det gäller bedömning finns det också en känsla av att man kanske inte blir helt rättvist bedömd och att inlämningsuppgifter borde kunna anonymiseras.

En del studenter rapporterar också om otrevligt bemötande av lärare. Delvis handlar det här om brist på flexibilitet då det inte alltid ordnas individuella arrangemang enligt studentens önskemål. Bakom upplevelserna finns också en känsla av inte bli sedd och respekterad. Exempelvis har studenter inte alltid fått svar på mejl och de svar de har fått har i vissa fall varit korta och otrevliga i tonen. Uppfattningen är att vissa studenter behandlas bättre än andra och ges mera uppmärksamhet. Ibland upplevs lärares språkbruk som opassande eller ignorant när det t.ex. gäller vissa gruppbenämningar. Under workshoppen påpekades vikten av att få verbal återkoppling och inte bara ett vitsord.

I studieklimatenkäten stiger handledningen av avhandlingsarbeten fram som ett problematiskt område. Hela 50 % anger att de inte fick en klar bild av vad som förväntades av avhandlingsarbetet. Bland respondenterna meddelar 65 % att de uppfattade sin handledare som engagerad och stödjande och 68 % att de fick respons av handledaren. Även om en majoritet således kan anses ha fått en god handledning är det rätt många som uppfattar det motsatta.

Mål

- En inkluderande, jämlik och respektfull studiemiljö där alla kan delta på ett tryggt sätt och uppleva ett socialt sammanhang
- Flexibilitet i studierna förverkligas i mån av möjlighet

4.4 Balans mellan studier och familjeliv

Balans mellan studier och arbete med familjeliv har betydelse för jämställdheten mellan könen. Genom jämställdhetslagen förbjuds indirekt diskriminering på grund av kön genom att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar. Kvinnor tar till exempel i högre grad ut föräldraledighet än män, vilket kan ha en negativ effekt på studierna och karriären.

Enligt vad som framkommer i enkäten om jämställdhet och likabehandling har specialarrangemang gått att ordna för de som studerar och samtidigt har barn att ta hand om. Här kan emellertid behövas mera information för både studenter och lärare för att klargöra rättigheter och få idéer om alternativa arrangemang för att delta i undervisningen.

Mål

- Tydlig information om flexibla/alternativa möjligheter att delta i undervisningen för studenter med familjeliv

4.5 Motverkande av diskriminering, trakasserier och hatretorik

I likhet med upplevelser av jämlik behandling i frågor som berör undervisning, bedömning och handledning, ser vi att det finns variationer beroende på vilken grupp man tillhör när det gäller upplevelser av diskriminering, trakasserier och hatretorik. I studieklimatundersökningen 2020 meddelar 96 % att de inte upplevt kränkande beteende eller diskriminering. För män är siffran 98 %, för kvinnor 95 % och för de som valt alternativet varken man eller kvinna är siffran 71 %. Jämställdhets- och likabehandlingsenkäten ger långt motsvarande resultat. Enkäten visar att det är män som inte tillhör en minoritet som upplever att stämningen är bäst vid Åbo Akademi medan kvinnor som tillhör en minoritet upplever att stämningen är sämst. I linje med det här är det också i högre grad kvinnor som tillhör minoriteter som upplevt olika former av diskriminering och trakasserier, medan män som inte tillhör en minoritet mera sällan har upplevt sig diskriminerade eller trakasserade. Även män som tillhör en minoritet rapporterar oftare diskriminering. När det gäller upplevelser av hatretorik ser vi att grupptillhörighet spelar roll. Bland alla kvinnor

rapporterar 91 % att de *aldrig* upplevt hatretorik, bland män är siffran 91,2 %, men bland de med annan köns-/genusidentitet 75 %. Motsvarande siffror för kvinnor som tillhör en minoritet är 83,1 % och för män som tillhör en minoritet 81,8 %.

Vilka former av diskriminering är det man rapporterar? Bland alla respondenter är diskriminering på grund av kön/genus, språk, hälsotillstånd och ålder vanligast. Bland kvinnor som tillhör en minoritet framstår även religion som en viktig faktor medan män som tillhör en minoritet visar på betydelsen av etnicitet och nationalitet/bakgrund. Bland de som har en annan kön/genusidentitet är diskriminering kopplad till sexuell identitet, könsidentitet och könsuttryck mera vanligt. Den här gruppen rapporterar även om funktionsvariation som en mera återkommande orsak till diskriminering. I de öppna text-svaren rapporteras även om fall där ämnestillhörighet har upplevts som en orsak till diskriminering. Påpekas kan också att politisk tillhörighet är något flera rapporterar att man inte alltid kan ge uttryck för.

Vem är det som diskriminerar eller trakasserar och var sker det? Även om det rapporteras om fall där lärare gjort sig skyldiga till diskriminering och trakasserier är det oftast en annan student som ligger bakom diskrimineringen eller trakasserier. När det gäller olika studierelaterade miljöer är uppfattningen den att det speciellt är i samband med verksamhet som ordnas av studenter på fritiden som likabehandling inte alltid förverkligas. Även här ser vi emellertid variationer beroende på grupptillhörighet. Kvinnor, både minoritet och icke-minoritet, upplever mera än män att likabehandling inte alltid uppnås. Den här inställningen är även vanligare bland dem som har en annan köns- eller genusidentitet.

Enkäten om jämställdhet och likabehandling visar på att åtgärder som betonar vikten av vardaglig jämlikhet och mera information. Studenter önskar fler utbildningar för olika grupper, infopaket åt studenter och föreningar och mera gemensamma evenemang där man kunde lära känna varandra och på så sätt motverka stereotyper och förutfattade meningar om varandra. Ett önskemål finns även om att jämställdhetskommittén skulle bli mera synlig.

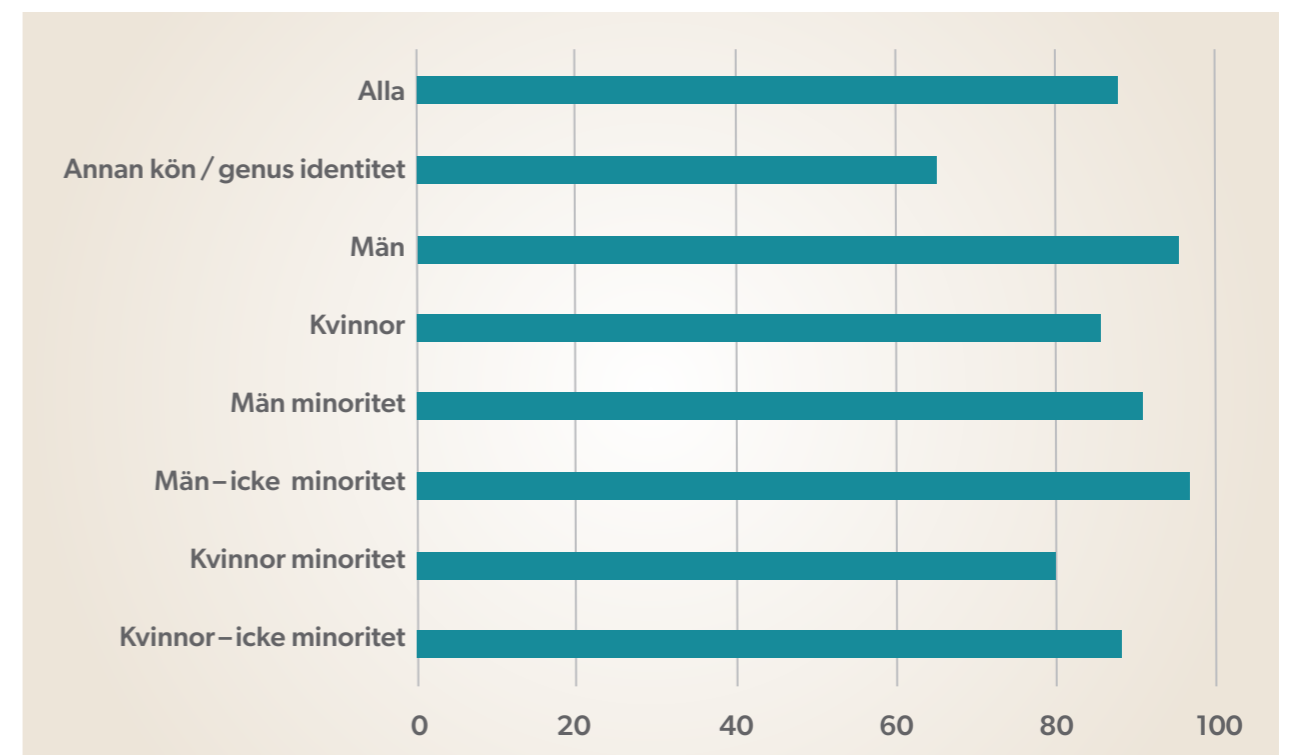
Mål

- En studie- och arbetsmiljö som är fri från diskriminering och där mångfald respekteras
- Tydlig och lättillgänglig information om rutiner och processer för anmälan av osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier

4.6 Beaktande av studieförmåga, stödbehov och hälsa

Hälsotillstånd eller sjukdomshistoria får inte leda till diskriminering. Alla har rätt att berätta eller låta bli att berätta om sin sjukdom eller orsaken till sjukledighet. Åbo Akademi strävar efter att alla inom sina studier ska ha samma rättigheter och möjligheter till likvärdig utbildning oavsett funktionsnedsättning, sjukdom eller hälsotillstånd. Specialarrangemang kräver intyg över funktionsvariationen som inlämnas till tillgänglighetsrådgivaren vid den egna fakulteten. Enkäten om jämställdhet och likabehandling visar emellertid att en del studenter känner sig diskriminerade

▼ Figur 1. Procent som aldrig upplevt diskriminering på grund av hälsa. (Studenternas jämställdhets- och likabehandlingsenkät vid ÅA 2020).



på grund av sitt hälsotillstånd. Det här är vanligast bland kvinnor och dem som rapporterar en annan köns – eller genusidentitet. Problem med diskriminering på grund av hälsotillstånd och behovet av mera stöd kopplat till hälsotillstånd och funktionsvariationer framkommer också tydligt i text-svaren till enkäten. Återigen framstår obligatorisk närvaro som en utmaning och det finns en tydlig önskan om större flexibilitet. ÅA har jobbat med att utveckla olika stödfunktioner för studenter med olika behov. Läsåret 2020–2021 piloterades ett mentorprogram som var ämnat att stöda personer med funktionsvariationer. Det som emellertid också behövs är större medvetenhet om både stödbehov och det stöd som redan erbjuds bland såväl studenter som personal.

Mål

- En studiemiljö där beaktande av studieförmåga, stödbehov och hälsa är i fokus
- En fysisk, mental, social och digital miljö, där alla oavsett funktionsvariation kan interagera
- Tydlig information om tjänster och hjälpmedel som finns att tillgå för studenter med behov av olika stödformer

4.7 Tillgänglighet för alla

Alla studenter vid Åbo Akademi har lika rätt till de stödformer som nämns i detta kapitel.

Antagning och urvalsprov

Sökande till ÅA har möjlighet till individuella arrangemang i samband med språk- och urvalsprov för att kompensera för en funktionsvariation. ÅA följer de nationella rekommendationerna och använder den nationella blanketten för anhållan om individuella arrangemang i urvalsprov. Det är den sökandes ansvar att anhålla om individuella arrangemang.

De enheter som arrangerar urvalsprovet gör det på ett sådant sätt att alla garanteras lika tillgång och möjlighet att visa sina färdigheter och kompetenser. Detta innebär att man tar hänsyn till de sökandes individuella behov. Urvalsprovsfrågor och urvalsprovsresultat ska finnas i ett tillgängligt format för sökande. Beslutet om individuella arrangemang görs alltid per prov och är i kraft enbart under urvalsprovsdagen. För att läsa de nationella rekommendationerna gå till guiden *”Tillgänglighet i studerandeurval – rekommendation och guide”* utgiven av det nationella tillgänglighetsprojektet för högskolorna, ESOK 2007–2009.

(<http://www.esok.fi/hankkeet/esok-hanke/esittely/se/material/tillganglighet-guide>).

En tillgänglig studiemiljö

Individuella arrangemang och alternativa studiemiljöer under studierna.

Under sin tid som student vid ÅA har alla studenter med varaktiga och tillfälliga funktionsvariationer möjlighet att anhålla om individuella arrangemang. Detta sker genom att studenten kontaktar tillgänglighetsrådgivaren vid fakulteten/enheten för att diskutera vilka individuella lösningar som skulle kompensera för funktionsvariationen i fråga. Hen ska också lämna in intyg eller utlåtande från en läkare, psykolog, specialpedagog, talterapeut eller andra experter, som bedömt det varaktiga eller tillfälliga behovet över funktionsvariationen till tillgänglighetsrådgivaren. Arrangemangen kan variera beroende på studieinriktningens krav. Diskussioner om arrangemangen är konfidentiella. Information om processen finns på intranätet: *”Tillgänglighet”*.

Exempel på stödformer och individuella arrangemang för studenter med funktionsvariationer:

- Tillgång till stöd av mentor (pilot läsåret 2020–2021) fortsätter under läsåret 2022–2023
- Förlängd tentamenstid
- Förlängd tid för skriftliga inlämningsuppgifter (enligt skild överenskommelse med lärare)
- Muntlig uppgift, muntlig tentamen i stället för skriftlig tentamen eller uppgift
- Rätt att använda dator vid tentamen
- Möjlighet att tentera i separat utrymme
- Möjlighet att arbeta individuellt i stället för grupp (ny)
- Förlängd lånetid på Åbo Akademis bibliotek
- Kursmaterial i förväg (t.ex. innan kursen inleds, före respektive föreläsning)
- Kursmaterial i elektroniskt format
- Extra kvot på utskrifter
- Tillgång till information om tekniska hjälpmedel vid ÅA (0365, Edge): tal till text, text till tal och individuell handledning vid behov (ny)

Lärarens uppgift är att erbjuda undervisning som beaktar studenternas funktionsvariationer i så hög grad som möjligt, till exempel genom att ge tillgång till undervisningsmaterial på förhand. Sedan hösten 2019 ska material som läggs på nätet och på Moodle vara tillgängligt. Digitalt studiematerial bör uppfylla tillgänglighetskriterierna.

Mål

- Förbättrad och jämlik service för studenter med funktionsvariation
- Enklare tillgång för lärare och studenter till information om rätten till individuella arrangemang
- Ökad kompetens i specialpedagogik och tillgänglighetsfrågor bland personalen

Fysisk miljö

ÅA strävar efter att den fysiska miljön ska fungera för alla. Enligt fastighetsstrategin ska ÅA *”skapa campus och fastigheter som är tillgängliga, öppna, inkluderande och inbjudande.”* Den fysiska tillgängligheten har förbättrats över åren. Fastigheter har utrustats med t.ex. automatiska dörröppnare, hinderfria toaletter, ramper och porttelefoner, tillgängliga hissar och hörslinga. Den senaste systematiska kartläggningen av den fysiska miljön gjordes år 2011. Informationen om

fysisk tillgänglighet i fastigheterna behöver utvecklas, systematiseras samt redogöras för på både externa och interna webben.

Mål

- Bättre information om byggnaders tillgänglighet
- Tillgängliga vilorum, rum för barnskötsel, dusch- och omklädningsrum samt bönerum
- Tillgänglighet beaktas vid upphandling av varor och tjänster

Digital miljö

ÅA arbetar med att skapa tillgängliga digitala miljöer på flera sätt. Främst genom att granska och testa olika program och applikationer kontrolleras att webben i mån av möjlighet följer principerna för webbtillgänglighet. Tillgänglighetsutlåtanden finns för de flesta program och applikationer. Ifall det finns brister i tillgängligheten noteras detta i utlåtandet och en motivering skrivs in. Det finns anvisningar för hur man kan producera tillgängligt material till webben.

I och med digitaliseringen av offentliga tjänster har behovet att dessa ska vara tillgängliga växt. Lagen som trädde i kraft 2019 har implementerats stegvis. ÅA:s webbplatser och tidsberoendemedier (t ex ljudfiler och videor) ska fr.o.m. 23.9.2020 vara tillgängliga och fr.o.m. sommaren 2021 även mobila applikationer. Videor som används i undervisningen mer än ett läsår ska vara textade. När vissa tjänster är utmanande att göra tillgängliga på grund av tekniska tillkortakommanden skrivs ett tillgänglighetsutlåtande där det framgår vad som inte uppfyller lagkraven på t.ex. hemsidan, intranätet och Moodle. Tillgänglighetsfeedback från studenter, personal och kunder riktas till adressen tillgangligt@abo.fi / accessible@abo.fi.

Mål

- Alla digitala miljöer är tillgängliga
- Alla digitala miljöer har tillgänglighetsutlåtanden på svenska och engelska

5. Åtgärdsplan

Åtgärdsplanens syfte är att stärka utvecklingen av jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet. **På intranätet** kan du följa med hur arbetet framskrider.

Sekreteraren för jämställdhetskommittén följer upp hur arbetet framskrider samt informerar och rapporterar om det. Sekreteraren ansvarar också för att en utvärdering görs av förverkligandet av de jämställdhets-, likabehandlings- och tillgänglighetsmål som är fastslagna i planen.

Uppföljningen sker vid träffar mellan ansvars- och kontaktpersonerna samt sekreteraren för jämställdhetskommittén och hålls 2 gånger/år eller tills en planerad åtgärd är genomförd, varefter åtgärden utvärderas i samma uppsättning.

4.1 Studieval			
Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Uppdelningen i traditionellt manliga och kvinnliga utbildningsområden syns överlag och är tydligast gällande de traditionellt kvinnliga områdena.	En jämnare könsfördelning mellan olika vetenskaps-områden.	Språk- och bildmaterial som också uppmuntrar till icke-traditionella studieval.	Fakulteterna i samråd med Kommunikation.
Gruppen studenter är väldigt homogen.	En tillgänglig studiemiljö som lockar studenter med olika bakgrund.	Bredare representation bland de som presenterar universitetet till nya studenter. nd image material is reviewed. Strategi för rekrytering av finsk-språkiga skapas. Skapa rekryteringsmaterial som förmedlar ÅA:s önskade image som en mångsidig studiemiljö. Språk- och bildmaterial ses över.	Fakulteterna i samråd med Kommunikation.

4.2 Beslutsfattande och delaktighet			
Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Många studenter har svårt att hitta information om möjligheter att påverka beslutsfattandet.	Tydlig och lättillgänglig information om studenternas möjlighet att påverka beslutsfattandet.	Information på svenska och engelska, om vilka möjligheter studenterna har att påverka via olika kanaler i text, videor, poddar m.m. Anvisningar och processer som gäller kursfeedback och hur insamlat material används ses över. Samla in information om hur studenterna beretts delaktighet och sammanställa "best practices".	Fakulteterna och Utbildningsservice i samråd med Kommunikation. Fakulteterna och Utbildningsservice. Utbildningsservice.
Studentrepresentanter i ÅA:s beslutsfattande organ känner ibland att de inte behandlas som fullvärdiga medlemmar i de organ de är medlemmar.	En trygg och inkluderande möteskultur.	Utbildning i inkluderande möteskultur för mötesdeltagare och ordförande i kommittéer och grupper. Coachning av studentrepresentanter enligt fastslagen modell.	Akademidirektören och Personalservice.
	Studenter med annat modersmål än svenska kan ha förtroendeuppdrag.	Modeller för hur man leder och deltar i möten som är på både svenska och engelska skapas (tex. simultantolkning av möten och tillställningar). Verktyg som främjar inkluderande möteskultur kartläggs.	Kommunikation och Akademidirektören.

4.3 Undervisning, bedömning och handledning			
Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Studenter bedömer att de ibland behandlas olika i studie- och handledningsrelaterade frågor.	En inkluderande, jämlik och respektfull studiemiljö där alla kan delta på ett tryggt sätt och uppleva ett socialt sammanhang.	Utbildning i inkluderande, jämlikt och respektfullt bemötande ordnas för handledare, lärare och övrig personal som är i kontakt med studenter.	Lärandestöd och Personalservice.
	Flexibilitet i studierna förverkligas i mån av möjlighet.	Utbildningarna ska garantera att en del av det totala antalet kurser erbjuds som hybrid- eller distanskurser.	Fakulteterna och utbildningslinjerna.

4.4 Balans mellan studier och familjeliv			
Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Kombinationen föräldraskap och studier kan i nuläget upplevas utmanande eftersom samlad information om rättigheter och möjligheter saknas.	Tydlig information om flexibla/alternativa möjligheter att delta i undervisningen för studenter med familjeliv.	En policy gällande förenande av studier och familjeliv.	Fakulteterna i samråd med Utbildningsservice.

4.5 Motverkande av diskriminering, trakasserier och hatretorik			
Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Det finns variationer i upplevd likabehandling och bemötande som kan kopplas till olika diskrimineringsgrunder.	En studie och arbetsmiljö som är fri från diskriminering och där mångfald respekteras.	Utbildningar med fokus på diversitet, rättvisa och inkludering ordnas för studenter och personal. Kontinuerlig utbildning av kontaktpersoner i ärenden som gäller osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier. Nätverksträffar för att främja samhörighet och förståelse för mångfald.	Ledningskansliet, Personalservice och Utbildningsservice.
		Jämställdhetskommitténs verksamhet görs synlig via ett mera inkluderande arbetssätt, ss. regelbunden information om hur arbetet med åtgärdsplanen framskrider och delaktighet via workshoppar av olika slag.	Jämställdhetskommittén.
Speciellt kvinnor med minoritetsstatus uppfattar oftare än andra olika former av diskriminering och trakasserier. Även män som tillhör en minoritet möter oftare diskriminering.	Tydlig och lättillgänglig information om rutiner och processer för anmälan och hantering av osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier.	Existerande information om rutiner och processer för anmälan av osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier uppdateras och förtydligas.	Ledningskansliet, Personalservice och Utbildningsservice.

4.6 Beaktande av studieförmåga, stödbehov och hälsa			
Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Det finns ett behov av mera stöd kopplat till hälsotillstånd och funktionsvariationer.	En studiemiljö där beaktande av studieförmåga, stödbehov och hälsa är i fokus.	Utveckling av existerande stödformer.	Lärandestöd i samråd med Utbildningsservice.

4.7 Tillgänglighet för alla			
En tillgänglig studiemiljö			
Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Guider med samlad information om existerande tillgänglighetsstöd behöver utvecklas.	Förbättrad och jämlik service för studenter med funktionsvariation.	Regelbundet återkommande utbildning för personalen ges i rättigheter till individuellt stöd för studenter med funktionsvariation. Karriärvägledning och coaching speciellt för studenter som behöver det.	Fakulteterna i samråd med Lärandestöd.
	Enklare tillgång för lärare och studenter till information om rätten till individuella arrangemang.	Tydlig information på intranätet om tjänster och hjälpmedel som finns att tillgå för studenter med behov av olika stödformer.	Lednings- och fakultetsstöd och Lärandestöd.
	Ökad kompetens i specialpedagogik och tillgänglighetsfrågor.	Satsning på specialpedagogiskt kunnande.	Lärandestöd i samråd med Fakulteterna.

Fysisk miljö			
Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Informationen om fastigheter och undervisningsutrymmens fysiska tillgänglighet är bristfällig.	Bättre information om byggnaders tillgänglighet.	Systematisk kartläggning av den fysiska miljön.	Fastighetservice och upphandlingsstöd.
	Tillgängliga vilorum, rum för barnskötsel, dusch- och omklädningsrum samt bönerum.	Information om var vilorum, rum för barnskötsel, dusch- och omklädningsrum samt bönerum finns, görs tillgängligt för alla.	Fastighetservice och upphandlingsstöd i samråd med arbetarskyddet.
	Tillgänglighet beaktas vid upphandling av varor och tjänster.	Checklista för upphandling skapas.	Fastighetservice och upphandlingsstöd i samråd med jämställdhetskommittén.

Digital miljö			
Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
ÅA:s digitala miljöer har tillgänglighetsutlåtanden på svenska och engelska.	Alla digitala miljöer är tillgängliga.	Tillgänglighet beaktas vid upphandling av digitala varor och tjänster.	ICT-service och upphandlingsstöd i samråd med jämställdhetskommittén.
I dagens läge uppfyller inte ÅA:s digitala miljöer i sin helhet tillgänglighetskriterierna.	Alla digitala miljöer har tillgänglighetsutlåtanden på svenska och engelska.	Vid ibrukttagande av nya digitala miljöer och verktyg skrivs tillgänglighetsutlåtande på svenska och engelska.	Systemansvarig och Tillgänglighetshandledare.

6. Källförteckning

Diskrimineringslag 1325/2014

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986

Lag om tillhandahållande av digitala tjänster 306/2019

Markanvändnings- och bygglag (132/1999)

Statsrådets förordning om byggnaders tillgänglighet (241/2017)

Bilaga 1

Utvärdering av tidigare åtgärdsplan

Det är en konst att ställa rätt mål och formulera tydliga åtgärder för att nå till det önskade målläget. Vid analys av den förra planens åtgärdsplan kunde vi konstatera att en del av målen och åtgärderna var otydliga, vaga, inte mätbara eller för vida för att riktigt kunna greppas. Ansvarspersonerna hade inte alla gånger uppfattat vad de förväntades uppnå eller göra.

Det hade behövts mera dialog och samverkan mellan jämställdhetskommittén och de aktörer som i organisationen utnämns till ansvarspersoner för olika åtgärder. Ansvarspersonerna ska i fortsättningen ges möjlighet att i samband med uppföljningen av åtgärdsarbetet, vid behov presentera anpassade åtgärder inom sina verksamhetsområden för att nå de gemensamma målen.

Det behöver finnas tydligt uttalade rutiner för jämställdhetskommitténs kontinuerliga uppföljning av utvecklingsarbetet. Uppföljningen sker vid träffar mellan ansvars- och kontaktpersonerna samt sekreteraren för jämställdhetskommittén. Träffarna bokas av sekreteraren för jämställdhetskommittén och hålls minst två gånger per år eller tills en planerad åtgärd är genomförd varefter åtgärden utvärderas i samma uppsättning.

I de följande ges en beskrivning av de åtgärder som ändå gjorts med förankring i den förra åtgärdsplanen.

Jämställdhet via rekrytering

Vid fakulteten för naturvetenskap och teknik har man ställt målet att öka antalet kvinnliga professorer från 8 till 12 innan utgången av 2024.

Arbetsvillkor och lön

Visstidsanställningarna följs fortsättningsvis upp kontinuerligt och oklara fall utreds. Också i övrigt bör anställningsvillkoren vara desamma för män och kvinnor. Principen betonades särskilt vid införandet av det nya lönesystemet vid universitetet. Åbo Akademi har tecknat en försäkring för stipendiater och gästforskare med s.k. avtal för icke anställda. Det är frågan om en försäkring som ger grundläggande skydd åt de försäkrade och gäller vid oavlönat arbete. Försäkringen innehåller för närvarande:

Vårdkostnader med anledning av olycksfall, försäkringsbelopp 5000 euro, med självrisk 0 euro
Dödsfallsskydd med anledning av olycksfall, försäkringsbelopp 5000 euro, och

Ersättning för bestående men med anledning av olycksfall, försäkringsbelopp 20 000 euro.

Försäkringen utgör ett grundskydd och ersätter inte t.ex. stipendiaters skyldighet att försäkra sig hos MELA i de fall då förutsättningarna för detta uppfylls.

Speciellt löneskillnaderna mellan kvinnor och män i professorskategorin har följts upp. Resultatet har varit en mindre skillnad (2016 medellön män 6710€/mån, medellönkvinnor 6153€/mån. Augusti 2020 medellön män 6982, medellön kvinnor 6692).

Sammanjämkandet av förvärvsarbete och familjeliv

Principen om förlängning av anställningar för doktorander på grund av familjeledigheter togs i användning också vid Tenure track-anställningar.

Förebyggande av diskriminering på grund av kön

ÅA har använt sig av flera olika metoder för att bedöma förverkligandet av likabehandling på arbetsplatsen. Arbetsklimatundersökningens resultat har utnyttjats, arbetarskyddets och företagshälsovårdens arbetsplatsgranskningar, enkät för forskare (om etiska principer och professionellt ansvar, rekrytering, arbetsvillkor och fortbildning) diskussionsmöten med intressegrupper samt andra former för samverkan för personal beträffande arbetsmiljö och likabehandling. Bedömningen har också grundat sig på observationer gjorda via hantering av konflikter och svåra situationer som hanterats inom organisationen.

En större undersökning om förverkligandet av likabehandling har utförts under 2020. Undersök-

ningen som genomfördes genom en enkät för både personal och studenter utgör grunden för den nya jämställdhets- och likabehandlingsplanen som gäller 2021–2023.

För att öka medvetenheten och utveckla kunskan- det och färdigheter hos personalen har det ordnats ett seminarium och ett flertal kurser med teman som handlat om jämställdhet, sexuella trakasserier, trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen. Följande seminarium/kurser har ordnats:

Seminarium

Hur kan vi på ÅA jobba mot trakasserier? - ett seminarium om teori och praktik för förändring för både studenter och personal 19.9.2018.

Kurser

Förbättra din arbetsmiljö och orka bättre - att känna igen, förebygga och hantera psykosociala belastningsfaktorer 21.11.2018, 6.2, 13.2, 4.3 och 6.6.2019.

Personalutbildning i hur hantera sexuella- och andra trakasserier för trakasseriombud, kontaktpersoner och utredare 7.11.2018.

Workshoppar om diversitet, rättvisa och inkludering

En serie workshoppar har planerats och beskrivning av innehållet finns på intranätet. En workshop hann hållas innan pandemin hindrade att ytterligare workshoppar ägde rum.

[Diversity, equity and inclusion – training and education for administrative and academic staff 2020–2022.](https://web.abo.fi/fou/stadgor/examination-bedomninginstruktion.pdf)

#metoo vid ÅA

Vid uppropet #övistoo vid Övningsskolans gymnasium i Vasa kunde observeras att det också vid ÅA hade förekommit kränkande särbehandling på grund av kön. Vid Övningsskolan ordnades diskussionstillfällen och utbildning för personal och studenter.

I samband med metoo-rörelsen öppnades en blankett för anonym anmälan, som var öppen under begränsad tid. Efter det gjordes anvisningar för hantering av osakligt bemötande och trakasserier (år 2018) samt en elektronisk blankett för anmälan (icke anonym).

En modell för hur man hanterar osakligt bemötande och trakasserier har gjorts upp och finns [på intranätet](#).

En blankett för anmälan av osakligt bemötande och trakasserier har öppnats och finns länkad [på intranätet](#).

På intranätet finns uppgifter om vem personalen kan kontakta i trakasserisituationer samt vem som är studenternas trakasseriombudsmän vid

ÅA och vid Studentkären.

Efter att en tidigare likabehandlingsplan trädde i kraft 2011 har jämställdhetskommittén försökt sänka tröskeln för anmälan av diskriminering genom att möjliggöra anonym via en e-blankett på nätet. En processbeskrivning och organisationsplan har utarbetats för att göra examinationsprocessen mer transparent. Dessa verktyg ska uppdateras kontinuerligt.

"Då *Instruktion för examination och bedömning* senast uppdaterades förtydligades och konkretiserades hela examinationsprocessen vid ÅA, inkl. specificeringar för alla olika examinationsformer. *Instruktion för examination och bedömning* kommer att uppdateras under 2021 enligt den process som utarbetats för ÅA:s styrdokument." *Instruktion för examination och bedömning* finns här <https://web.abo.fi/fou/stadgor/examination-bedomninginstruktion.pdf>

Information om likabehandling och mångfald vid Åbo Akademi bör tas med i chefs- och ledarskapsutbildningarna och i andra lämpliga kurser.

Bilaga 2

I det här skedet finns bilagan i ett separat dokument *JLT-studenter-bilaga*.

