



# **Jämställdhetsplan och likabehandlingsplan 2018–2020**

Godkänd av rektor 15.2.2018

**Åbo Akademi**





# Innehållsförteckning

1. Inledning .....	4
2. Jämställdhetsplan.....	5
2.1 Inledning .....	5
2.2 Jämställdhetsarbetets juridiska grund .....	6
2.3. Målsättningar för jämställdhetsarbetet vid Åbo Akademi .....	8
2.4. Strategiska tyngdpunktsområden för Åbo Akademis jämställdhetsarbete .....	9
2.4.1. Jämställdhet som en del av beslutsfattande .....	9
2.4.2. Jämställdhet i rekrytering .....	10
2.4.3. Anställningsvillkor och lön.....	11
2.4.4. Sammanjämkandet av förvärsarbete och familjeliv.....	14
2.4.5. Jämställdhet i utbildningen .....	15
2.4.6. Förebyggande av diskriminering på grund av kön .....	16
2.5. Organisering av jämställdhetsarbetet .....	17
3. Plan för åtgärder som behövs för att främja likabehandling .....	18
3.1 Inledning .....	18
3.2 Syfte och mål.....	19
3.3 Likabehandlingens juridiska grund .....	19
3.3.1 Lagens tillämpningsområden.....	20
3.3.2 Vad är diskriminering och trakasserier?.....	20
3.4 Åbo Akademi som arbetsmiljö och studiemiljö.....	22
3.4.1 Funktionsnedsättning, hälsotillstånd och sjukdomshistoria .....	23
3.4.2 Etnisk bakgrund, språk och nationalitet.....	24
3.4.3 Religion, övertygelse och åsikt.....	25
3.4.4 Ålder .....	25
3.4.5 Sexuell läggning, könsidentitet och -uttryck.....	27
4. Ikraftträdande.....	27
5. Referenslitteratur .....	28

# 1 Inledning

Mångfald, öppenhet, djärvhet, delaktighet och hållbarhet är de fem värden Åbo Akademi enligt sin strategi särskilt vill framhäva och eftersträva i all verksamhet. Aktivt arbete för jämlikhet och jämställdhet, dialog mellan olika grupper och enheter, rätt att bli hörd och medverka i beslutsprocesser som påverkar ens eget arbete och den respekt, engagemang och ansvarstagande av både studerande och anställda vid akademien som detta förutsätter ingår i konkretiseringen av värdena.

Vid Åbo Akademi ges frågor som berör jämställdhet och likabehandling stor vikt också genom att minoritetsforskning, med fokus på minoritetskultur och -identitet, två- och flerspråkighet och språkinläring samt diskriminering, lika rättigheter och demokrati har utsetts till en av Åbo Akademiens fyra forskningsprofiler. Även jämställdhet mellan könen är en fråga som hör till profilen.

Planeringen för jämställdhet och likabehandling utgör en viktig del av arbetet för all slags jämlikhet och likabehandling i arbetslivet. Jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna regleras i olika lagstiftningar.

Vid Åbo Akademi är planen för jämställdhet och planen för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling (senare "likabehandlingsplan") placerade i ett och samma dokument. På så sätt skapas ett mer helhetsomfattande verktyg för universitetet. De två planerna återges dock i varsitt kapitel i dokumentet.

Föreliggande dokument innehåller sålunda Åbo Akademiens jämställdhets- och likabehandlingsplaner. Planerna drar upp riktlinjerna för Åbo Akademiens jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Arbetet konkretiseras i Åbo Akademiens verksamhets- och ekonomiplan samt redovisas i den årliga verksamhetsberättelsen. Förutom lagstadgade uppföljningar följs planerna upp även vid universitetets årliga resultatförhandlingar.

Jämställdhetsplanen och likabehandlingsplanen 2018-2020 har utarbetats av Åbo Akademiens jämställdhetskommitté med följande medlemmar:

Vicerektor, professor **Christina Nygren-Landgårds** (ordförande) (suppleant personaldirektör **Mika Wulff**)

Personalsekreterare **Camilla Ehrens** (suppleant koordinator **Matias Erlund**)

Studerande **Panda Eriksson** (suppleant studerande **Felix von Renteln**)

Doktorand **Jenny Lindgren** (suppleant doktorand **Johan Ehrstedt**)

Professor **Peter Nynäs** (suppleant akademilektor **Christer Glader**)

Universitetslärare **Birgit Schaffar-Kronqvist** (suppleant akademilektor **Mårten Björkgren**)

Bibliotekarie **Disa Svenskberg** (suppleant studierådgivare **Monica Nylund**)

Studerande **Rebecca Åkers** (suppleant studerande **Cecilia Björkqvist**)

Sekreterare Tuija Numminen har fungerat som kommitténs sekreterare.

## 2 Jämställdhetsplan

### 2.1 Inledning

Syftet med jämställdhetslagen 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. (Social- och hälsovårdsministeriet, 2015, s. 7)

Jämställdhet mellan könen är ett mål som Åbo Akademi förbinder sig att främja i all sin verksamhet. Jämställdhetsarbetet handlar om att skapa en studie- och arbetsmiljö som är fri från diskriminering och där mångfald respekteras. Syftet med denna jämställdhetsplan är att under perioden 2018-2020 ge Åbo Akademi redskap att som utbildningsinstitution, myndighet och arbetsgivare målmedvetet främja jämställdheten mellan könen gällande studier, arbete och anställningsvillkor samt att förhindra diskriminering och trakasserier. Den innehåller förslag till insatser som behövs för att främja allas lika rättigheter och stärka förutsättningarna för jämställdheten inom akademien. Planen utgör en fortsättning på Åbo Akademis jämställdhetsplaner från 2005, 2009 och 2014 och grundar sig i första hand på den reviderade lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 1986/609 jämte ändringar och på de statistiska uppgifter om jämställdheten vid akademien som framkommer i Åbo Akademis jämställdhetsrapporter 2009 och 2013 samt uppgifter som har sammanställts hösten 2017. Ytterligare har beaktats resultaten från Åbo Akademis arbets- och studieklimatundersökningar, inrikesministeriets rekommendationer för jämställdhetsplanering samt goda exempel vid andra universitet.

Jämställdhet i arbetslivet innebär att alla behandlas likvärdigt och utan diskriminering i alla situationer. Ett annat mål för jämställdhetsarbetet är en jämnare fördelning av män och kvinnor i olika positioner och i olika yrken. En arbetsgemenskap som är jämställd, öppen, uppmuntrande och rättvis ökar välbefinnandet i arbetet och känslan av rättvisa. Främjandet av jämställdhet tenderar att ha en positiv inverkan på arbetsmotivationen och därigenom på personalens produktivitet och arbetsplatsens konkurrensförmåga (Social och hälsovårdsministeriet 2005).

Jämställdhetsarbete handlar om studenternas och personalens mänskliga rättigheter, om att bemöta personer av olika kön på likvärdigt sätt. Åbo Akademi och dess personal har ett uttalat ansvar att främja jämställdheten inom arbetsgemenskaperna och jämställdhetsarbetet bör därför ingå som en naturlig del av verksamheten. Jämställdhetsarbetet utgör också en del av kvalitetsutvecklingen. Universitetets högsta ledning, dekanerna, direktörerna och andra chefer bär ansvaret för att jämställdheten utvecklas enligt denna plan. Men även hela personalen behöver utbildning om t.ex. trakasserier och positiv särbehandling eller andra frågor som aktualiseras i arbetsgemenskaperna.

Begreppen jämlikhet och jämställdhet blandas ofta ihop. Begreppet jämlikhet avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället. Enligt diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. (Diskrimineringslag

1325/2014, 8 § 1 mom.) Denna plan är framtagen för att minska diskriminering p.g.a. kön i arbetslivet medan det finns en separat plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling vid Åbo Akademi.

Planeringen för jämställdhet utgör en viktig del av arbetet för likabehandling i arbetslivet. Specifika bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Åbo Akademi arbetar för att trygga arbets- och studiefriden för personer som lider risk att bli diskriminerade på grund av sin könsidentitet eller -uttryck (i enlighet med jämställdhetslagen, 2014/1329, § 6 c).

Till Jämställdhetsplanen bifogas ett åtgärdsprogram med åtgärder som är aktuella under perioden 2018-2020.

## 2.2 Jämställdhetsarbetets juridiska grund

Främjande av jämställdhet mellan könen har på bred front godkänts som ett samhällligt mål. I Finlands grundlag förbjuds diskriminering på basis av kön.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män har till ändamål att hindra diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet (L 1986/609, § 1). Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, som stiftades 1986 har reviderats i flera revideringar och senast 2016 (2016/915). I 4 § ([2005/232](#)) konstateras att myndigheterna ska i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. Framför allt ska de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås.

I jämställdhetslagens 6 § (2005/232) stipuleras om arbetsgivarens skyldigheter i syfte att främja jämställdheten:

Varje arbetsgivare ska i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. För främjande av jämställdheten i arbetslivet ska arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, och
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön. (2005/232, § 6)

Enligt jämställdhetslagen (6a §) ska arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 30 anställda genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan, som särskilt gäller lön och andra anställningsvillkor, och utarbetas årligen eller enligt överenskommelse minst vart tredje år.

Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med representanter för personalen och den ska innehålla

- 1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,
- 2) åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras, och
- 3) en uppföljning av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och en utvärdering av deras resultat. (2005/232, § 6a)

I lagens 5 § stadgas särskilt om åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter:

Myndigheter och utbildningsanordnare samt andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning ska 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. Vid utbildning och undervisning ska jämställdhet främjas med hänsyn till barnens ålder och mognad. (2005/232, § 5)

Läroanstalterna ska utarbeta en jämställdhetsplan i samarbete med representanter för personalen och de studerande. Planen ska innehålla en redogörelse av jämställdhetsläget vid läroanstalten och av problemen i samband därmed samt de nödvändiga åtgärder som planeras för att främja jämställdheten och en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts samt av resultaten. Särskilt avseende ska fästas vid att kraven på jämställdhet tillgodoses när studerande antas, undervisningen ordnas och studieprestationerna bedöms samt vid åtgärder som avser att förebygga och undanröja sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Planen bör genomgås årligen eller enligt överenskommelse minst vart tredje år. (2005/232, § 5a)

I lagens 6 c § stadgas att läroanstalter och arbetsgivare ska i sina jämställdhetsplaner beakta även förebyggandet av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Myndigheter, utbildningsanordnare och andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning samt arbetsgivare ska på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. (2005/232, § 6c)

Detta gäller den skyldighet som beskrivs i §5a och §6a och vid beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder.

## 2.3 Målsättningar för jämställdhetsarbetet vid Åbo Akademi

Jämställdhet mellan könen är ett mål som Åbo Akademi förbinder sig att främja i all sin verksamhet. Könsdiskriminering godkänns inte. I enlighet med jämställdhetslagens krav ska Åbo Akademi i sin verksamhet konsekvent följa principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av beslutsprocessen. Jämställdhetsplanen är ett viktigt instrument för främjande av jämställdheten och den praktiska tillämpningen av planen innebär att förvaltningens strukturer och praxis utvecklas så att jämställdhetsmålsättningarna beaktas i beredningen och verkställandet av alla beslut samt i uppföljningen och utvärderingen av resultaten.

Åbo Akademis jämställdhetsarbete syftar till att universitetet ska upplevas som en trygg, rättvis och attraktiv studie-, forsknings- och arbetsmiljö för alla i universitetssamfundet, oberoende av kön. Målet är ett universitet fritt från alla former av diskriminering.

För jämställdhetsarbetet uppställs både kvantitativa och kvalitativa mål. De kvantitativa målen avser balans mellan andelen kvinnor och män i grundutbildningen och forskarutbildningen, inom alla yrkeskategorier, på alla befattningsnivåer, i arbetsgrupper, nämnder, kommittéer och styrelser samt i lönesättningen och löneutvecklingen.

De kvalitativa målen handlar om lika inflytande för alla som är involverade i verksamhetens utformning och i beslutsfattande på alla nivåer.

ÅA:s jämställdhetsplan fokuserar särskilt på områden där könsrepresentationen är ojämn eller på annat sätt problematisk. Planen är indelad i sex tyngdpunktsområden:

- 1) Jämställdhet som en del av beslutsfattande
- 2) Jämställdhet i rekrytering
- 3) Anställningsvillkor och lön
- 4) Förvärvsarbete och familjeliv
- 5) Jämställdhet i utbildningen
- 6) Förebyggande och hantering av diskriminering

I en separat rapport redogörs för jämställdhetssituationen vid ÅA i statistisk form (statistiska rapporter gjorda 2006, 2009 och 2013) och statistiska uppgifter som har samlats under hösten 2017 presenteras i texten. I och med att Åbo Akademi övergick från tjänster och utnämningar till befattningar och arbetsavtal 1.1.2010 och en del befattningar bytte namn så är det i vissa fall svårt att få exakt jämförbar statistik.

De statistiska sammanställningarna som bygger på könstillhörighet är uppgjorda utifrån namnlister och således inte exakta uppgifter om personernas könstillhörighet. I sammanställningarna används uppdelningen "kvinnor" och "män" i de fall där det inte finns annan data. Vid insamlande av statistik i framtiden bör inklusiva könsuppgifter så som man/kvinna/annat vara en fråga för att rapporter i framtiden även ska kunna presentera annat än binärdata.

Åbo Akademis Studentkår har en egen jämställdhetsplan som gäller Kårens verksamhet.



## 2.4 Strategiska tyngdpunktsområden för Åbo Akademis jämställdhetsarbete

### 2.4.1 Jämställdhet som en del av beslutsfattande

Integreringen av jämställdhetsperspektivet i beredning och beslutsfattande innebär, att förvaltningens strukturer och praxis utvecklas så att jämställdhetsmålsättningarna aktivt beaktas och uppföljs under hela beslutandeprocessen. Statistik och olika slags undersökningar och utredningar är viktiga verktyg i detta arbete.

Kvinnor och män är för tillfället nästan jämlikt representerade på flertalet nivåer av beslutsfattande inom Åbo Akademi, men andelarna varierar kraftigt från organ till organ. I Åbo Akademis styrelse 2016-2017 utgör kvinnorna 60 % (2014-2015: 30 %) och av de ordinarie medlemmarna i universitetskollegiet 2016-2018 29 % (2014-2015: 37,5 %).

I fakultetsråden (2017-2019) utgör kvinnorna för tillfället i genomsnitt 48,5 % (FHPT 50 %, FPV 66 %, FSE 53 %, FNT 25 %) (2014: 53,5) av de ordinarie medlemmarna. Styrelsens (delvis), kollegiets och fakultetsrådets sammansättning bestäms genom val, vilket betyder att könsrepresentationen inte direkt kan påverkas ifall inte kvotering införs. I kommittéerna, kommissionerna, nämnderna och arbetsgrupperna utgör kvinnorna i medeltal 53 % (2014: 56,2 %).

### Mål

Alla strategier, verksamhets-, ekonomi- och personalplaner samt övriga strategiska dokument bör analyseras ur jämställdhetsperspektiv innan de godkänns. Genom att konsekvent föra och presentera könsuppdelad statistik synliggörs förverkligandet av de uppställda jämställdhetsmålen inom olika verksamhetssektorer och enheter.

Åbo Akademis ledning, direktörer, enhetschefer och fakultetskoordinatorer ansvarar för att könsaspekter i verksamheten synliggörs.

Vid tillsättandet av beslutsfattande organ vid Åbo Akademi som inte väljs genom val bör den utnämmande instansen se till att varken kvinnor eller män är representerade med mindre än 40 % av dem som utses, om inte särskilda skäl<sup>1</sup> talar för något annat. Detta gäller skilt för de ordinarie medlemmarna och för suppleanterna. Utöver jämställdhetsperspektivet behöver också andra aspekter beaktas för att även kraven på likabehandling ska uppfyllas. De aspekterna behandlas i likabehandlingsplanen.

### Åtgärder

För att öka det underrepresenterade könets andel i organ som väljs genom val ska både kvinnor och män uppmuntras att kandidera i val, målet är att vardera könet ska vara

---

<sup>1</sup> Som särskilt skäl räcker inte att instanser som ombetts föreslå personer till organet ifråga endast har föreslagit representanter av det ena könet, om detta inte beror på att kvinnor eller män i rätt uppgifter eller på rätta poster saknas. I mån av möjlighet bör både en man och en kvinna föreslås för varje post.

representerat i beslutsfattande organ i proportion till sin andel bland dem som ska representeras. ÅA ska därtill arbeta för mångfald genom att personer som tillhör en könsminoritet föreslås för och uppmuntras söka poster. Ansvar för att uppnå en jämn kandidatnominering har nominerande och beredande instanser.

## 2.4.2. Jämställdhet i rekrytering

I medeltal år 2016 var personalens könssammansättning vid Åbo Akademi i balans; 51 procent av personalen var kvinnor. Könssammansättningen inom respektive område var dock inte i balans.

Tabell 1. Antalet anställda enligt kön och kostnadsställe i medeltal 2016

Kostnadsställe	Antal anställda	Andel kvinnor (%)
ÅAB, CLL	118	81,4
Uniservice	244	63,5
FHPT	121	48,8
FPV	202	68,4
FSE	101	45,5
FNT	367	31,3
Totalt	1153	51

Könsfördelningen i grupperna med undervisande personal är ojämn. Den grupp som sticker ut som speciellt kvinnodominerad (69,7 %) är universitetslärare (2013: 65,8) medan enbart 22,4 % av professorerna är kvinnor (2009: ca 26 %, 2013 24,1). Bland akademilektorer och forskare är könsfördelningen jämnare: kvinnornas andel av akademilektorer är 37,4 % och av alla forskare 37,6 %. Den övriga forskande och undervisande personalen har en balanserad könsfördelning med 47,2 % män och 52,8 % kvinnor. Bland den övriga personalen är könsfördelningen 39 % män och 61 % kvinnor.

## Mål för rekrytering

Åbo Akademi strävar efter att skapa lika möjligheter för avancemang och utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män (Jämställdhetslagen § 6).

För att främja en jämnare rekrytering till olika uppgifter och befattningar bör anställningsförfarandet vara öppet så att befattningarna kan sökas av både kvinnor och

män. I annonseringen uppmanas, i enlighet med jämställdhetslagen (6 §), både kvinnor och män att söka lediga befattningar och vikariat.

Åbo Akademi ska även aktivt verka för att alla, oberoende av kön kan delta i utbildning och forskning inom samtliga områden.

## **Åtgärder**

Särskild uppmärksamhet bör fästas vid arbetsbeskrivningar och andra redogörelser (t.ex. redogörelse för professur), så att de inte fungerar könsdiskriminerande. Då det visat sig att kallelseförfarande vid professorstillsättningar kan vara till förfång för något kön bör detta tillämpas endast i undantagsfall och bör då särskilt motiveras. Vid tillsättande av professurer, forskar- och lärarbefattningar, där sakkunnigförfarande tillämpas, bör både kvinnor och män finnas bland de sakkunniga. Avvikelser från denna princip bör kunna motiveras.

På områden där könsfördelningen är skev, d.v.s. det underrepresenterade könet utgör mindre än 40 % av de anställda inom befattningskategorin ifråga, finns det möjlighet till positiv särbehandling enligt jämställdhetslagstiftningen. Positiv särbehandling kan tillämpas om det bland de sökande finns lika kompetenta kvinnliga och manliga kandidater eller personer som endast i ringa grad är olika till sina meriter. Enligt § 9 i jämställdhetslagen ska ett sådant tillvägagångssätt inte betraktas som diskriminering om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål. Förfarandet med positiv särbehandling ska enbart tillämpas tillfälligt tills en jämnare könsfördelning har uppnåtts. Positiv särbehandling är en undantagsregel medan det viktigaste är att påverka de underliggande strukturerna.

Då det gäller forskande och undervisande personal ska inte administrativa eller undervisningsuppgifter belasta anställda av det ena könet mer än det andra. På basis av arbetsbeskrivningar bör utredas om så är fallet.

### **2.4.3 Anställningsvillkor och lön**

Anställningsvillkoren vid universitet skiljer sig från andra arbetsplatser genom ett stort antal tidsbundna arbetsavtal. Vid universiteten finns dels befattningar inrättade för viss tid och dels tidsbundna anställningar som hänför sig till forskningsprojekt eller annat projektbetonat arbete. Bland tidsbundet anställda finns dessutom vikarier och anställda som sköter vakanta befattningar.

Vid Åbo Akademi finns inga stora skillnader mellan könen gällande tidsbundna anställningar. Enligt statistik i Personalplanen 2017 (1.1–21.9.2017) har 41,6 % av personalen vid Åbo Akademi en tidsbunden anställning. Kvinnor har 50,8 % av de tidsbundna kontrakten. Vikariat utgör i medeltal 6,2 % av alla anställningar och 14,9 % av de tidsbundna anställningarna. Av vikariatet sköts 29,4 procent av män.

Det stora antalet visstidsanställningar beror i hög grad på forskning som finansieras med externa medel. Av den här anledningen kan visstidsanställningar också vara en kritisk

faktor för jämställdheten. Åbo Akademi har och fortsätter att sträva efter att minska antalet sådana tidsbundna anställningar som saknar formell grund.

Deltidsarbete är vanligare bland kvinnor än bland män. I medeltal 15,5 %, av personalen arbetar på deltid. Av dem är 33,3 % män.

Enligt jämställdhetslagen hör lönesättningen till de områden som särskilt bör uppmärksammas i en jämställdhetsplan. År 2017 hade kvinnorna vid Åbo Akademi i genomsnitt 11,2 procent lägre lön än männen. Skillnaden i lön mellan män och kvinnor har minskat över tiden; år 2013 tjänade kvinnorna 11,5 procent mindre än männen, år 2010 14 och år 2006 och 2008 var skillnaden 15 procent.

Beträffande lön kan konstateras att medellönen för kvinnor anställda vid ÅA i oktober 2017 uppgick till 3 520 euro i månaden, medan motsvarande lön för männen uppgick till 3 963 euro. I april 2013 var lönen 2 880 euro respektive 3 352 euro.

Universitetets kvinnliga anställda har i de flesta ålders- och personalgrupper fortsättningsvis något lägre lön än de manliga anställda. Enligt den statistiska kartläggning som gjordes år 2013 är största orsaken till löneskillnaden mellan män och kvinnor den att de har olika arbetsuppgifter och befinner sig på olika kravnivåer. Skillnader i anställningsförhållandet har också en stor inverkan.<sup>2</sup>

Tabell 2 visar att kvinnor ofta har lägre lön även inom samma befattningsgrupp där arbetsuppgifterna torde vara desamma. Detta kan tolkas som om skillnaderna beror på kön. Löneskillnaderna mellan de olika grupperna framgår i tabell 2 och löneskillnaderna för samtliga anställda per åldersgrupp och kön framgår i figur 1. Åbo Akademi har år 2016 påbörjat arbetet med att se över och korrigera löneskillnader mellan könen i professorskategorin.

---

<sup>2</sup> När man granskar den undersökning som gjordes av doktorand Annica Karlsson 2007 framkommer det att orsakerna till löneskillnaderna då är i stort sett de samma som de i undersökningen år 2013.

Tabell 1. Den kvinnliga och den manliga personalens slutlöner i medeltal i vissa grupper oktober 2017 (april 2013 i parentes)

Befattning	Kvinnor	Män	Kvinnornas lön av männens
<u>Undervisande personal</u>			
Professor	6 389 (6 248)	6 772 (6 288)	94,3 (99,4)
Akademilektor	4 713 (4 408)	4 709 (4 307)	100,1 (102,3)
Forskardoktor	3 524 (3 046)	3 645 (3 400)	96,7 (89,6)
Universitetslärare	3 538 (3 489)	3 597 (3 605)	98,4 (96,8)
Projektforskare+ forskare	3 582	3 839	93,3
Doktorand	2 389 (2 225)	2 371 (2 181)	100,8 (102)
<u>Övrig personal</u>			
Biträdande personal	2 583	2 895	89,2
Bibliotekspersonal	3 264	2 952	110,6
IT-personal	3 846	3 458	111,2
Förvaltningspersonal (exkl. ledning direktör, rektor)	3 193	3 459	92,3
Förvaltningspersonal (ledning direktör, rektor)	6 864	7 310	93,9
Fastighetservice		2 538	
<b>Medeltal</b>	<b>3 961</b>	<b>3 894</b>	<b>101,7</b>

Figur 1. Löneskillnaderna enligt åldersgrupp och kön, oktober 2017



Ur tabellen (tabell 2) framgår att de kvinnliga forskardoktorernas löner är ca 97 procent av männens och de kvinnliga projektforskarnas och forskarnas ca 93 procent av de manliga projektforskarnas och forskarnas löner. De kvinnliga akademilektoreorna och doktoranderna har en något högre lön än männen.

I kategorin övrig personal är skillnaderna mest markanta i befattningsgruppen biträdande personal där kvinnornas lön är i medeltal ca 89 procent av männens. Däremot är kvinnornas löner i grupperna bibliotekspersonal och IT-personal högre än männens (ca 111 procent i båda kategorierna).

Vad gäller lönetilläggen har det skett en stor förändring i fördelningen sedan 2010. Kvinnorna får numera över hälften av tilläggen. År 2010 fick de endast 37 procent medan de i oktober 2017 fick 61,8 % av kravtilläggen och 52,2 % av prestationstilläggen.

Under perioden 2009-2012 har särskild vikt lagts vid den kontinuerliga uppföljningen av universitetets lönesystem ur en jämställdhetssynvinkel och vid att korrigera eventuella snedvridningar.

## Mål

Akademins mål är att framstå som en attraktiv och trygg arbetsplats. Visstidsanställningar utan saklig grund bör inte accepteras och lika lön ska utbetalas för likvärdigt arbete.

## Åtgärder

Visstidsanställningarna följs fortsättningsvis upp kontinuerligt och oklara fall utreds. Också i övrigt bör anställningsvillkoren vara desamma för alla, oberoende av kön. Principen betonades särskilt vid införandet av det nya lönesystemet vid universitetet.

Arbetsvillkoren för forskare som finansierar sin forskning med stipendier är otrygga och oreglerade. Det bör utredas på vilket sätt akademien bättre kan stöda stipendieforskare och vilka eventuella jämställdhetsproblem som förekommer.

### 2.4.4 Sammanjämkandet av förvärvsarbete och familjeliv

Sammanjämkandet av arbete med familjeansvar har betydelse för jämställdheten mellan könen. Kvinnor tar t ex i högre grad ut föräldraledigheter än män, vilket kan ha en negativ effekt på karriären.

Familjeledigheter under år 2016, längd i kalenderdagar:

	Antal	Män	Kvinnor	Längd: dagar i medeltal
Moderskapslediga/föräldralediga	43	5	38	Män 36,6/ kvinnor 118,3
Faderskapslediga	29	29		28,4
Vårdlediga	19	6	13	Män 106,8/ kvinnor 122,4

Som arbetsgivare bör Åbo Akademi synligt informera sina anställda om de familjepolitiska rättigheter som finns.

Enligt lag och anvisningar får ingen anställd på grund av graviditet, moderskaps- eller föräldraledighet försättas i en sämre position jämfört med andra anställda, t.ex. när det gäller anställningens längd, lön eller andra anställningsvillkor.

## **Mål**

Åbo Akademi förhåller sig positivt till flexibla arbetstider för föräldrar och andra anställda som har ansvar för familjemedlemmar.

## **Åtgärder**

För att underlätta sammanjämkningen av arbete och familjeliv ger ÅA möjlighet till flexibla arbetstider; partiell befrielse från arbetsuppgifterna, deltidsanställning, distansarbete etc. Ny teknologi ger också nya möjligheter till flexibilitet och flexibla arbetsarrangemang. Undervisning, forskning, sammanträden och möten bör i regel förläggas till ordinarie arbetstid så att ingen exkluderas på grund av vård- eller familjeansvar. Akademin uppmuntrar till och respekterar föräldrar som önskar ta ut föräldraledigheter.

### **2.4.5 Jämställdhet i utbildningen**

Jämställdhetslagen (§ 6 b) förpliktar läroanstalter att årligen utarbeta en jämställdhetsplan i samarbete med representanter för personalen och de studerande. Planen ska innehålla en kartläggning av jämställdhetsläget vid läroanstalten och problemen i samband därmed samt de nödvändiga åtgärder som planeras för att främja jämställdheten. Särskilt avseende skall fästas vid att kraven på jämställdhet tillgodoses när studerande antas, undervisningen ordnas och studieprestationerna bedöms samt vid åtgärder som avser att förebygga och undanröja sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Sedan slutet av 1990-talet har kvinnornas andel av grundexamensstuderandena utgjort drygt 60 % av samtliga studerande (60,2 % år 2008). År 2013 hade andelen sjunkit något till strax under 60 % (59,3% av de närvaro- och frånvaroanmälda studerande var kvinnor) och trenden har fortsatt. I slutet av 2015 var 56,6 % av samtliga studerande kvinnor. Även bland forskarstuderandena överstiger kvinnornas andel männens (54,0 % år 2008, 52,8% år 2013 och 52,9 % år 2015). Uppdelningen i traditionellt manliga och kvinnliga utbildningsområden syns överlag fortfarande, men den skeva könsfördelningen är tydligare när det gäller de traditionellt kvinnliga områdena (humaniora, psykologi, pedagogik och vårdvetenskap) än de traditionellt manliga (naturvetenskap, teknik, teologi). Kvinnorna har starkare gett sig in på traditionellt manliga utbildningsområden medan männen i mycket lägre grad har inlett studier på traditionellt kvinnodominerade områden.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Se Åbo Akademi 2009 och jämställdhets- och likabehandlingskartläggning 2013.

Till de åtgärder som bör vidtas för att främja en könsmässigt jämnare rekrytering till olika utbildningsområden hör att utveckla antagningsguider, informationsförfaranden, skriftligt material och muntliga presentationer så att utbildningarna riktar sig alla studerande, oberoende av kön. Studenter som söker sig till områden där det egna könet är i minoritet ska särskilt stödas. Även vid utarbetande av läromedel och vid val av pedagogiska metoder bör jämställdhetsaspekter medvetet analyseras.

## **Mål**

I egenskap av utbildningsinstitution bör Åbo Akademi sträva efter att framstå som en förebild i frågor som berör jämlikhet och jämställdhet och kunna erbjuda en studiemiljö som utmärks av tolerans, mångfald och kreativitet. Jämställdhetsaspekten bör uppmärksammas vid utarbetande av informations- och marknadsföringsmaterial, i antagningskriterier, i studiematerial och läromedel, vid val av tentamenslitteratur, i undervisningsplaneringen etc. Då studieprestationer bedöms ska respektive examinator se till att alla studerande bedöms på lika villkor.

## **Åtgärder**

Vid antagningen av studerande bör Åbo Akademi säkerställa att alla sökande oberoende av kön behandlas jämlikt.

Vid rekrytering och marknadsföringen av utbildningarna bör man beakta att man uppmuntrar till verklig jämställdhet och mångfald.

Vid rekrytering till forskargrupper och forskningsuppdrag bör ämnena sträva efter en jämn könsfördelning och garantera att forskarstuderande rekryteras utifrån kvalifikationer och begåvning.

Åbo Akademis Studentkår bör aktivt engageras i jämställdhetsarbetet inom utbildningen. Studentkåren har också en egen jämlikhetsplan.

### **2.4.6 Förebyggande av diskriminering på grund av kön**

Direkt och indirekt diskriminering är enligt jämställdhetslagen förbjuden. Med direkt diskriminering avses att personer sätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet och/eller könsuttryck eller att personer sinsemellan sätts i olika ställning på grund av graviditet och förlossning. Med indirekt diskriminering avses att personer sätts i olika ställning med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt eller att någon försätts i olika ställning på grund av familjeansvar. Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön anses också vara diskriminering.

Universiteten förutsätts enligt jämställdhetslagen uppgöra anvisningar för utredning av diskrimineringsfall och i dessa införliva anvisningarna för hantering av sexuella trakasserier.



## Mål

Åbo Akademi tillåter inte diskriminering på grund av kön och verkar aktivt för att förebygga könsdiskriminering i alla dess former. Då Åbo Akademi aktivt utreder och åtgärdar misstänkta diskrimineringsfall verkar detta i sig förebyggande. Akademin informerar synligt om vad diskriminering är och ger enskilda personer som blivit utsatta för diskriminering råd och stöd under den eventuella utredningens gång. Akademin ser till att anvisningarna gällande hantering av trakasserier och osakligt bemötande regelbundet följs upp och uppdateras vid behov.

I takt med att internationaliseringen ökar kan kulturkrockar förekomma. Det finländska jämställdhetsidealet kan stå i konflikt med normer inom kulturer utanför Finland. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (1986/609 med uppdateringar) definierar de rådande målsättningarna och förfaringssätten.

## Åtgärder

Akademin ordnar med jämna mellanrum utbildning om diskriminering och jämställdhet bl.a. för chefer och föredragande. Även annan utbildning om genus- och jämställdhetspedagogik och interkulturell pedagogik med tyngdpunkt på jämställdhetsperspektiv bör arrangeras.

## 2.5 Organisering av jämställdhetsarbetet

Förverkligandet av jämställdheten vid Åbo Akademi ankommer på alla anställda och studerande inom universitetet. Akademiens högsta ledning, dekanerna, direktörerna och cheferna bär det största förpliktande ansvaret för jämställdhetens förverkligande. Jämställdhetskommittén tar initiativ till, följer upp, övervakar och utvärderar jämställdhetsarbetet och jämställdhetsplanen vid akademien. Kommittén kan fungera som ett rådgivande organ och kan på begäran och på eget initiativ ge utlåtanden om förfaranden, beslut och planer. Jämställdhetskommittén består av representanter för olika personalgrupper och studeranden. Kommittén tar initiativ till seminarier och utbildningsdagar, utarbetar nödvändiga anvisningar samt upprätthåller en hemsida med specifik information.

Till kommitténs uppgifter hör att regelbundet uppdatera den statistiska rapporteringen om jämställdheten vid Åbo Akademi. I arbetet för jämställdheten bör den kompetens som finns inom akademiens genus- och arbetsmarknadsforskning utnyttjas. Kommittén bör också ha tillgång till sådana uppgifter som jämställdhetsarbetet förutsätter.

Jämställdhetslagens skärpta krav på jämställdhetsplaneringen och uppföljningen av jämställdheten vid universitetet förutsätter att arbetet ges en fast struktur och tillräckliga resurser.

Jämställdhetskommitténs arbete sker inom ramen för och i samarbete med personalenheten som har ansvaret för den operativa verksamheten.

## 3 Plan för åtgärder som behövs för att främja likabehandling

### 3.1 Inledning

Planen för åtgärder som behövs för att främja likabehandling (i fortsättningen "likabehandlingsplan") är ett redskap för Åbo Akademi att som självständig offentlig-rättslig inrättning, läroanstalt och arbetsgivare målinriktat främja och garantera likabehandling samt att förebygga diskriminering eller befallning att diskriminera 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. (Diskrimineringslag 1325/2014, § 8)

Likabehandlingsplanen fungerar som en översikt över likabehandlingsarbetet vid Åbo Akademi, men innehåller därutöver en handlingsplan med konkreta åtgärdsförslag.

För jämställdhet mellan könen redogjordes i kapitel 2.

Till likabehandlingsplanen bifogas ett åtgärdsprogram med åtgärder som är aktuella under perioden 2018-2020.

För årlig uppföljning av planen svarar jämställdhetskommittén vid Åbo Akademi.

### 3.2 Syfte och mål

Målet med likabehandlingsplanen är att befrämja likabehandling och förebygga direkt och indirekt diskriminering samt trakasserier, att bedöma verksamhetens och rutinernas jämlikhetseffekter och genomföra jämlikhetsfrämjande åtgärder och att öka delaktigheten i arbetet mot diskriminering. Målet är vidare att medvetandegöra var och en om sina rättigheter och skyldigheter och de medel som står till buds för att ingripa mot och förhindra diskriminering. Likabehandling är en rättighet som gäller alla. Särskild vikt sätts också vid ingripandet och förhindrandet av intersektionell diskriminering, d.v.s. diskriminering som görs mot en enskild på flera olika grunder.

Åbo Akademi vill även säkra att förverkligandet av planen för likabehandling uppmärksammas i verksamhetsplaneringen, informationen, i fördelning av resurser, i beslutsfattande samt vid utarbetande och uppdatering av instruktioner och direktiv. Målet är nolltolerans för all slags diskriminering.

Främjandet av likabehandlingen är en skyldighet för varje medlem av universitetsgemenskapen. Universitetets ledning och personer i chefsposition bär dock ett särskilt ansvar för att likabehandlingsarbetet bedrivs på ett medvetet och målinriktat sätt. Universitetets ledning bör även föra en god dialog med Åbo Akademis Studentkår för att uppnå målen som rör studiegemenskapen i likabehandlingsplanen. Temat likabehandling upptas årligen i Åbo Akademis verksamhets- och ekonomiplan och beaktas i verksamhetsberättelsen.

Planen grundar sig på Diskrimineringslagen (1325/2014) (tidigare Lagen om likabehandling (21/2004) och arbetet bygger på interna styrdokument och externa källor som återfinns i likabehandlingsplanens referenslista.

### 3.3 Likabehandlingens juridiska grund

Syftet med denna lag är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. (Diskrimineringslag 1325/2014 1 §)

År 2000 utgav Europeiska Unionens Råd två direktiv om principer för och förverkligande av likabehandling i medlemsstaterna: Rådets direktiv om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (2000/43/EG) och Rådets direktiv om inrättande av en allmän ram för likabehandling (2000/78/EG). Utgående från dessa direktiv har man i Finland stiftat Lagen om likabehandling, som trädde i kraft 1.2.2004. Lagen om likabehandling upphävdes genom Diskrimineringslag 1325/2014 som gäller från och med 1.1.2015. Lagen om likabehandling/diskrimineringslagen har även sina rötter i Finlands grundlag där det fastställs att alla är lika inför lagen.

Alla är lika inför lagen. 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. (Finlands grundlag 731/1999 kap 2 6§)

Enligt diskrimineringslagen ska myndigheter i all sin verksamhet målmedvetet och systematiskt främja likabehandling samt etablera sådan förvaltningssed och sådana verksamhetsätt som säkerställer att likabehandling främjas när ärenden bereds och beslut fattas. Myndigheter ska särskilt förändra de omständigheter som förhindrar uppnående av likabehandling.

Ingen får enligt lagen (1325/2014, §16) "missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av negativa följder därför att han eller hon har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling."

"Den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier har rätt att få gottgörelse av den myndighet, arbetsgivare, utbildningsanordnare eller tillhandahållare av varor eller tjänster som i strid med denna lag har diskriminerat eller utsatt honom eller henne för repressalier. Gottgörelse utgör inget hinder för att få ersättning enligt skadeståndslagen (412/1974) eller någon annan lag." (Diskrimineringslagen, 1325/2014, §23)

I Diskrimineringslagen stadgas om bevisbördan så att

"När ett ärende som gäller diskriminering eller repressalier behandlas i domstol eller av någon annan myndighet ska den som inlett ärendet lägga fram utredning om de omständigheter som yrkandet grundar sig på. Om det utifrån de utredningar som lagts fram under behandlingen kan antas att förbudet mot diskriminering eller repressalier har överträtts, ska motparten för att upphäva presumtionen visa att förbudet inte har överträtts. Vad som i denna paragraf föreskrivs ska inte tillämpas vid behandling av brottmål." (1325/2014, §28)

### 3.3.1 Lagens tillämpningsområden

Lagen tillämpas på "såväl offentlig som privat verksamhet. Lagen ska dock inte tillämpas på verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och inte heller på religionsutövning" (1325/2014, §2).

"Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön och om främjande av jämställdhet mellan könen finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Bestämmelser om straff för diskriminering, för diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet samt för hets mot folkgrupp och grov hets mot folkgrupp finns i strafflagen (39/1889). Bestämmelser om förbud mot marknadsföring som strider mot god sed finns i konsumentskyddslagen (38/1978)". (Diskrimineringslag, 1325/2014, §3)

#### För att likabehandling ska främjas vid Åbo Akademi bör

- särskilt cheferna göras medvetna om likabehandlingsplanen och tillämpa planen vid rekrytering och anställning av personal. Personaldirektören ansvarar för att informera.
- antagningskriterierna och antagningsförfaranden för studerandena till Åbo Akademi ses över. Direktören för forsknings- och utbildningsservice ansvarar för information och jämställdhetskommittén följer upp.
- likabehandlingsplanen kontinuerligt uppföljas inom ramen för Åbo Akademis kvalitetsarbete. Kvalitetskoordinators ansvar.

Efter att en tidigare likabehandlingsplan trädde ikraft 2011 har jämställdhetskommittén försökt sänka tröskeln för anmälningen av diskriminationsfall genom möjligheten att anonymt ge negativ och positiv respons via en e-blankett på webbsidorna. Likaså har en processbeskrivning och organisationskarta utarbetats för att göra utredningsprocessen mer genomskinlig. Dessa verktyg skall uppdateras kontinuerligt.

Information om likabehandling vid Åbo Akademi bör kontinuerligt tas med i chefs- och ledarskapsutbildningar och andra lämpliga utbildningar.

En likabehandlingskartläggning som utgör underlag för de centrala målsättningarna i planen bör även i fortsättningen göras då planen skall uppdateras.

### 3.3.2 Vad är diskriminering och trakasserier?

Diskriminering kan vara direkt eller indirekt, ta sig uttryck som trakasserier eller som uppmaningar till diskriminering.

- **Direkt diskriminering**  
innebär att någon "behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation" (1325/2014, §10).
- **Indirekt diskriminering**  
innebär att "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 mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga” (1325/2014, §13).

- **Trakasserier**

är beteenden ”som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks” (1325/2014, §14), om beteendet har samband med personens 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, ”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.” (1325/2014, §14) Om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserierna ska detta betraktas som diskriminering. (1325/2014, §14)

Åbo Akademi strävar efter nolltolerans, d.v.s. att förhindra och förebygga förekomsten av alla typer av diskriminering och trakasserier. Trakasserier stör arbete och studier, minskar motivationen och kan förstöra gemenskapen. Allvarliga trakasserier kan leda till hälsoproblem, sjukledigheter, en fördröjning av studier och arbete eller till och med ett behov av att byta arbetsplats eller studieplats.

### Vad är inte diskriminering?

I Diskrimineringslagen anges också fall då särbehandling *inte* anses vara diskriminering:

- ”behandlingen föranleds av lag och annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga” (1325/2014, §11)
- 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” (1325/2014, §11) även när det inte finns bestämmelser om legitim grund. ”Denna bestämmelse ska likväl inte tillämpas när det är fråga om:
  1. utövande av offentlig makt eller fullgörande av offentliga förvaltningsuppgifter
  2. villkoren för självständig yrkes- eller näringsutövning eller stödjande av näringsverksamhet
  3. erhållande av utbildning, inklusive specialiseringsutbildning och omskolning, eller av yrkesvägledning
  4. medlemskap eller medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer där medlemmarna utövar ett visst yrke, eller förmåner som sådana organisationer tillhandahåller
  5. särbehandling på grund av etniskt ursprung.” (1325/2014, §11)
- Sådan särbehandling som ”föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförande” och som ”är proportionerlig för att ett legitimt syfte” ska uppnås är ”berättigad i arbetsavtalsförhållanden

och offentligrättsliga anställningar, vid arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet och i anställningssituationer". (1325/2014, §12)

- Särbehandling på grund av ålder eller boningsort, "om särbehandlingen har ett objektivt och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad eller om särbehandlingen beror på åldersgränser som enligt lag utgör en förutsättning för att erhålla pensionsförmåner och förmåner vid arbetsoförmåga" (1325/2014, §12).

Genom lagen förhindras inte sådana specialåtgärder vars syfte är att uppnå faktisk likabehandling för att förhindra eller lindra olägenheter som beror på diskriminering, enligt de diskrimineringsgrunder som nämns i lagen. Den positiva särbehandlingen ska stå i rätt proportion till det mål som eftersträvas.

Att uppnå faktisk jämlikhet handlar om att i förändra attityder och detta kan nås genom medveten handling i varje val så att diskriminering och ojämlikhet kan undvikas.

### 3.4 Åbo Akademi som arbetsmiljö och studiemiljö

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag när det gäller arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar, arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på arbetsplatser samt anställning enligt vad som föreskrivs i denna lag och i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). (Diskrimineringslag 1325/2014 § 22)

Åbo Akademi utgör en arbetsmiljö och studiemiljö för personal och studerande. Åbo Akademi är Finlands svenska universitet med 5 869 examensstuderande (20.9.2016) varav 723 forskarstuderande (Vipunen). De utländska studerandena var 954, av vilka 333 är utbytesstuderande från 34 länder (årsberättelsen 2016). Åbo Akademi erbjuder högtstående utbildning och forskning i en både personlig och internationell miljö. Åbo Akademi hade år 2016 i medeltal 1 153 anställda (ÅA-bokslutet 2016) och är således en av de största finlandssvenska arbetsgivarna. Den forskande och undervisande personalens andel av årsverken år 2016 var 57,4 %. Bland den forskande och undervisande personalen stod personal med annan nationalitet än finsk för 120 årsverken. (Bokslutet 2016) Personalen representerar ca 45 nationaliteter . (Åbo Akademi, Fakta 2016-2018)

Ett medvetet jämlikhetstänkande bör genomsyra Åbo Akademis verksamhet på alla plan. Detta innebär att man bör beakta jämlikhetsfrågor i all verksamhet, så som informationsspridning och marknadsföring, personalpolitik och rekrytering, beslutsfattande och mötespraxis samt val. Vid Åbo Akademi bör upprätthållas en atmosfär, där personer som tillhör olika minoriteter känner sig välkomna. Åbo Akademi bör inte förbise personal eller studerande som finns på olika verksamhetsorter. Alla har jämbördig rätt till information, utbildningskvalitet och service.

Åbo Akademi bör främja anställdas och studerandes möjligheter att utveckla sin kompetens. Anställdas kunskap, erfarenheter och intresseinriktningar inom undervisning, forskning, administration och övrigt arbete bör tas till vara.

Åbo Akademi erbjuder alla anställda och studerande en stimulerande och trygg studie- och arbetsmiljö. Särskilt viktigt är det att utveckla en sund psykosocial miljö som inte ger



grogrund för sexuella eller andra trakasserier. Här spelar i synnerhet de anställdas attityder och uppträdande en viktig roll. Anställda och studerande svarar för att genom sin verksamhet eller sina kommentarer inte skapa en negativ atmosfär. Rektor har den 29.8.2016 godkänt *Åbo Akademis ordningsregler för att garantera en trygg studie- och arbetsmiljö*. Ordningsreglerna gäller från 1.9.2016.

Alla anställda och alla studerande är själva ansvariga för sitt beteende. Varje anställd svarar för att hon eller han inte gör sig skyldig till diskriminering t.ex. vid arbetsfördelningen, vid bedömning av studieprestationer eller vid handledning av studenter. Alla anställda och studerande ska behandlas med samma respekt. Det finns skäl att minnas att upplevelsen av diskriminering och trakasserier är personlig, varför det är viktigt att i alla sammanhang bete sig respektfullt.

Trots att alla delar ansvaret för att diskriminering inte ska förekomma vid Åbo Akademi bär anställda i chefsställning ett särskilt ansvar för att upprätthålla en diskrimineringsfri arbetsmiljö. Personalen bör föregå med gott exempel.

Då en anställd eller en studerande känner sig utsatt för diskriminering eller trakasserier är det viktigt att saken förs fram. Anvisningar för hantering av osakligt bemötande och trakasserier (2014) finns tillgängliga på ÅA:s webbsidor.

(<https://www.abo.fi/personal/abofipersonaltrakasserier>  
<https://www.abo.fi/personal/rattsskydd#document2>)

En studerande som blivit diskriminerad ska i första hand kontakta Åbo Akademis jämställdhetssekreterare, någon av studentkårens två trakasseribudsmän eller egenläraren. Studerande kan även vända sig till studentprästerna och till Studenthälsan. Från och med 1.1.2012 har en studierådgivningspsykolog anställts med ansvar för att i samråd med studenterna trygga var och ens möjlighet till en sund psykosocial studiemiljö.

### 3.4.1 Funktionsnedsättning, hälsotillstånd och sjukdomshistoria

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. Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga beaktas förutom behoven hos personer med funktionsnedsättning även den i 1 mom. avsedda aktörens storlek och ekonomiska ställning, arten och omfattningen av aktörens verksamhet, de uppskattade kostnaderna för anpassningarna och stöd som kan fås för åtgärderna. (Diskrimineringslagen 1325/2014 § 15)

Hälsotillstånd eller sjukdomshistoria får inte leda till diskriminering. Vissa sjukdomar kan väcka fördomar eller rädsla, som kan leda till diskriminering. Alla har rätt att berätta eller låta bli att berätta om sin sjukdom eller orsak för sjukledighet. Åbo Akademi strävar efter att alla inom sitt arbete och sina studier ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett funktionsnedsättning, sjukdom eller hälsotillstånd.

Med funktionsnedsättning avses varaktiga fysiska, psykiska eller sociala begränsningar av en persons funktionsförmåga i relation till sin omgivning. Det kan t.ex. gälla

rörelsehinder, syn- eller hörselskador, tal- och inlärningssvårigheter, utvecklingsstörning, psykisk sjukdom eller andra sjukdomar.

Ett tillgängligt universitet innebär att en person oberoende av speciella egenskaper kan fungera jämlikt i den fysiska, psykiska och sociala omgivningen. Funktionsnedsättning ska inte innebära begränsad tillgång till arbete, utbildning eller utrymmen. Lagen framhåller särskilt funktionsnedsatta personers möjligheter att delta i verksamheten, även sådan verksamhet som ordnas utöver arbetstid och studier. Möjligheten för funktionsnedsatta att delta i universitetslivet på lika villkor ska i alla hänseenden eftersträvas. Arbetsgemenskapen ska också ansvara för att funktionsnedsättningar beaktas då man ordnar aktiviteter som är utanför arbetsmiljön eller studiemiljön.

Vid rekryteringen av personer till befattningar får inte funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sjukdomshistoria eller utseende på oskäliga grunder påverka beslutet, inte heller får studerande på grund av sådana orsaker nekas studieplats. Om förändringar i hälsotillståndet inverkar på hur arbetsuppgifterna kan utföras måste de först diskuteras med personen i fråga enskilt.

Forsknings- och utbildningsservice vidtar särskilda åtgärder då personer med funktionsnedsättning deltar i undervisning, forskning och annat arbete och för studenter som önskar delta i inträdesprov. En handlingsplan för bemötande av studenter med funktionsnedsättning har antagits vid Åbo Akademi hösten 2010 och finns tillgänglig på ÅA:s webbsidor:

[https://www.abo.fi/student/media/23262/handlingsplan10\\_12\\_2009pdf.pdf](https://www.abo.fi/student/media/23262/handlingsplan10_12_2009pdf.pdf)

Utgående från handlingsplanen har jämställdhetskommittén hösten 2011 tagit fram en sammanfattande och kortfattad broschyr för allmän distribution inom universitetet: <http://www.abo.fi/personal/media/23262/tillganglighet2011.pdf>

År 2004 gjordes en kartläggning över den fysiska tillgängligheten vid Åbo Akademi, vilket resulterade i rapporten *ÅA utan hinder*. Rapporten presenterade åtskilliga förslag till åtgärder för att förbättra den fysiska tillgängligheten. Arbetarskyddschefen vid Åbo Akademi följer upp att åtgärdsförslagen i rapporten fullföljs. Hösten 2010 gjordes en ny kartläggning som redovisas i dokumentet *Åtgärder inom ÅA utan hinder*, september 2010 och den fysiska tillgängligheten har ånyo kartlagts våren 2017. På Åbo Akademis webbplats<sup>4</sup> kan anställda och studenter följa med i arbetet som kontinuerligt görs för att förbättra de fysiska resurserna.

### **3.4.2 Etnisk bakgrund, språk och nationalitet**

Diskrimineringslagstiftningen ger förutsättningar för personer med ett annat etniskt ursprung än finländskt att få arbeta och studera utan att bli diskriminerade. Åbo Akademi är en internationell arbets- och studieplats med individer som har olika ursprung, nationalitet, kulturell bakgrund och språk. Åbo Akademi arbetar aktivt för en arbets- och studiemiljö som präglas av mångfald och öppenhet inför olika kulturer. För att Åbo Akademi ska vara en trivsamt arbets- och studieplats förutsätts att alla behandlas

---

<sup>4</sup> <http://www.abo.fi/personal/tillganglighet#document6>



likvärdigt. Åbo Akademi är en enhet med svenska som förvaltnings- och undervisningsspråk. Samtidigt strävar Åbo Akademi kontinuerligt efter att vara ett internationellt erkänt universitet, vilket innebär att akademien i allt högre grad utvecklas i en mångkulturell riktning.

Rasism, som kan ta sig uttryck i form av fördomar, diskriminering, negativa attityder och förnedrande beteende gentemot etniska minoriteter, invandrare och utlänningar, är något som inte hör hemma i universitetskulturen. Antirasistisk verksamhet och allmänt främjande av mångfald och öppenhet bör genomsyra Åbo Akademis hela verksamhet.

Åbo Akademi har ett språkpolitiskt program, som finns tillgängligt på:

[http://www.abo.fi/personal/media/2722/sprakprogram\\_september\\_slutlig.pdf](http://www.abo.fi/personal/media/2722/sprakprogram_september_slutlig.pdf)

Universitetets väsentliga information som rör studerande och anställda ges på både svenska och engelska. Strategin, examensstadgan, personalinstruktionen, forskarinstruktionen, språkprogrammet, instruktionen för examination och bedömning samt lednings- och kvalitetshandlingssystemen ska finnas tillgängliga såväl på svenska som på engelska. (Språkprogram 2016) Även docentinstruktionen och ordningsreglerna är tillgängliga på båda språken. Personal vid Åbo Akademi bör ha sådana språkkunskaper som behövs för arbete i en mångkulturell miljö och deltagande i språkkurser ses som en naturlig del av personalens kompetensutveckling. För utländsk personal och utländska studerande ordnas kurser i svenska.

### **3.4.3 Religion, övertygelse och åsikt**

Varje anställd eller studerande har rätt till sin religion, övertygelse och åsikt. I Finlands grundlag finns stadgat om religions-, samvets- och åsiktsfrihet. Av alla vid Åbo Akademi förutsätts tolerans och respekt för andras åsikter och åskådningar. Olika åsikter i fråga om religion, politik eller övertygelse får inte inverka på hur en anställd eller en studerande blir bemött eller själv bemöter övriga medlemmar av gemenskapen. Alla som deltar i Åbo Akademis verksamhet har rätt att uttrycka sin övertygelse eller religion och rätt att låta bli att göra det. Alla ska ha lika rättigheter och möjligheter oavsett religion eller annan trosuppfattning.

### **3.4.4 Ålder**

Att det finns personal och studerande i varierande åldrar vid Åbo Akademi ses som en rikedom, en persons ålder får inte inverka på hur hen behandlas.

**Tabell 2. Utveckling av åldersfördelningen bland personalen**

Åldersgrupp	Andel av personalen 2016, (%)	Andel av personalen 2013, (%)
- 24	1,4%	1,2
25-29	9,8%	13,9
30-34	12,6%	13,4
35-39	11,5%	14,1
40-44	15,1%	11,5
45-49	12%	12,4
50-54	15,2%	9,7
55-59	10,1%	10,3
60-	12,3%	13,5

Medelåldern bland de anställda har först sjunkit och sedan stigit sedan 2010. Medelåldern bland Åbo Akademis anställda var år 2009 41,5 år 2012 40,9 och den 31.12.2016 44,5 år. Medelåldern bland studerande är 24 år<sup>5</sup> (24,3 år 2013).

Vid Åbo Akademi tillämpas åldersledning, vilket innebär att åldrar och livssituationer tas i beaktande i arbetets organisering. Syftet med åldersledning är att personalen ska orka i arbetslivet längre. Den kronologiska åldern är bara en aspekt av åldrande, den behöver inte överensstämja med personers sociala, psykologiska och fysiologiska åldrar och måste därför beaktas i dess komplexitet. Åbo Akademis ledare bör ha en förmåga att jämlikt beakta de olika åldersgruppernas behov och beakta att exempelvis småbarnsföräldrar är i ett livsskede där de behöver flexibilitet i de dagliga arbetstiderna, medan äldre arbetstagare däremot kan behöva längre sammanhängande ledigheter för fritid och återhämtning. Arbetstidsledning är ett kompletterande sätt att ta i beaktande personalens livssituationer. Vid Åbo Akademi önskar man hjälpa personalen att orka i arbetet och öka engagemanget för arbetsplatsen genom flexibla arbetstidsarrangemang.

De äldre anställdas erfarenhet är värdefull och Åbo Akademi har en utmaning i att överföra deras kunskap till yngre anställda, speciellt i samband med pensioneringar. Detta bör beaktas i Åbo Akademis personalpolitiska program. I samband med utvecklingsamtalen ska frågan om pensioneringsplaner tas upp med medarbetare som har fyllt eller fyller 60 under året och det är viktigt att i diskussionen förs med tanke på överföring av den tysta kunskapen. Genom emeritusavtal ger Åbo Akademi sedan 2015 professorer möjlighet att efter pensioneringen fortsätta bidra med sin sakkunskap.

<sup>5</sup> Statistik per den 20.9.2016. Den beräknade medelåldern innefattar inte studerande som är 36 år eller äldre och som uppgår till 983 st. (Om man tar med alla upp till 65 år blir medelåldern 28 år)

Ett likadant bemötande garanterar inte alltid likabehandling eftersom människors behov och möjligheter avgörs av deras utgångslägen och livssituationer, vilka kan vara beroende av ålder.

### **3.4.5 Sexuell läggning, könsidentitet och -uttryck**

Alla vid Åbo Akademi ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning. Det innebär bland annat att anställdas eller studerandes sexuella läggning inte ska ifrågasättas. Den sexuella identiteten bör ses som personens ensak. Var och en har rätt att berätta eller låta bli att berätta om sitt privatliv, inklusive sin sexuella inriktning eller identitet. Därtill har alla rätt att offentligt berätta eller låta bli att berätta om sin könstillhörighet och eventuellt tillhörande en könsminoritet (transpersoner). Trots det bör det tas i beaktande att nationell statistik som Åbo Akademi enligt lag ska uppge följer uppdelningen kvinnor och män. Åbo Akademi arbetar för att förebygga fördomar mot och diskriminering av personer som tillhör en sexuell minoritet och/eller en könsminoritet. Åbo Akademi bör sträva till att de som väljer att berätta inte möter diskriminering på grund av sin bakgrund. För att öka jämlikheten och öppenheten ska mångfalden av kön och sexuella läggningar aktualiseras och antagandet att alla är heterosexuella, eller cispersoner, om inget annat anmäls brytas.

Diskriminering och trakasserier p.g.a. sexuell läggning skiljer sig från diskriminering och trakasserier p.g.a. kön. Mer om Åbo Akademis arbete mot sexuella trakasserier och diskriminering p.g.a. kön finns i Åbo Akademis jämställdhetsplan.

## **4 Ikraftträdande**

Jämställdhetsplanen och likabehandlingsplanen träder ikraft omedelbart då dessa godkänts av Åbo Akademis rektor och är gällande under perioden 2018-2020.

## 5 Referenslitteratur

### Åbo Akademis interna styrdokument och utredningar

Karlsson, Annica (2007). *En undersökning av lönerna vid Åbo Akademi och övergången till det nya lönesystemet. Med särskild analys av könsaspekter*. Personalärenden.

Westerholm Petra (2013). *Statistisk rapport om jämställdhet och likabehandling vid Åbo Akademi*. Åbo Akademi. Personalenheten.

Åbo Akademi (2004). *ÅA utan hinder*.

[https://www.abo.fi/personal/media/3736/aa\\_utan\\_hinder\\_rapport\\_2004.pdf](https://www.abo.fi/personal/media/3736/aa_utan_hinder_rapport_2004.pdf) (hämtad 7.10.2014)

Åbo Akademi (2005). *Jämställdhet vid Åbo Akademi – utvecklingstrender 1997-2003 i ljuset av statistik*. Personalärenden.

Åbo Akademi (2009). *Jämställdhet vid Åbo Akademi – utvecklingen 2004-2008 i ljuset av statistik*. Personalärenden.

[http://www.abo.fi/media/17963/jamstalldhetsrapport\\_2009.pdf](http://www.abo.fi/media/17963/jamstalldhetsrapport_2009.pdf)

Åbo Akademi (2009). *Åbo Akademis jämställdhetsplan 2009-2012*.

[http://www.abo.fi/media/19095/aa\\_jamstalldhetsplan.pdf](http://www.abo.fi/media/19095/aa_jamstalldhetsplan.pdf) (hämtad 4.8.2014)

Åbo Akademi (2014). *Åbo Akademis jämställdhets- och likabehandlingsplaner 2015-2017*.

[https://www.abo.fi/personal/media/4255/jamstalldhetsplan\\_likabehandlingsplan20152017slutligversion.pdf](https://www.abo.fi/personal/media/4255/jamstalldhetsplan_likabehandlingsplan20152017slutligversion.pdf) (hämtad 18.9.2017)

Åbo Akademi (2009). *Handlingsplan för bemötande av studenter med funktionsnedsättning. Råd för lärare och studenter*

[https://www.abo.fi/student/media/23262/handlingsplan10\\_12\\_2009pdf.pdf](https://www.abo.fi/student/media/23262/handlingsplan10_12_2009pdf.pdf). (Hämtad 7.10.2014)

Åbo Akademi (2014) *Personalinformation. Hantering av osakligt bemötande och trakasserier på arbetsplatsen, 2014*.

<http://web.abo.fi/personal/anvisning/osakligtbemotandeotrakasserier.pdf> (hämtat 7.10.2014)

Åbo Akademi. *Personalinformation. Råd till dig som blir sextrakasserad*.

<https://www.abo.fi/personal/sextrakassanvisningar> (hämtat 7.10.2014)

Åbo Akademi. *Personalinformation. Anvisningar för utredning av trakasserisituationer*.

<https://www.abo.fi/personal/sextrakassautredning> (hämtat 7.10.2014)

Åbo Akademi (2009). *Åbo Akademis språkpolitiska program*.

Åbo Akademi (2016). *Språkprogram för Åbo Akademi*.

[http://www.abo.fi/personal/media/2722/sprakprogram\\_september\\_slutlig.pdf](http://www.abo.fi/personal/media/2722/sprakprogram_september_slutlig.pdf) (hämtat 15.9.2017)

Åbo Akademis studentkår (2013). *Åbo Akademis Studentkårs jämlikhetsplan, 2013-2015*.  
[http://web.abo.fi/karen/bilagor/publikationer/jamlikhetsplanen\\_2013\\_2015.pdf](http://web.abo.fi/karen/bilagor/publikationer/jamlikhetsplanen_2013_2015.pdf)

Åbo Akademis studentkår (2015). *Jämlikhetsplan*.  
<https://www.studentkaren.fi/org/dok/jp/> (hämtat 15.9.2017)

#### Lagar och externa direktiv

Arcanjo, M. (2000). *Rådets direktiv om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (2000/43/EG)*.  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=SV> (hämtat 7.10.2014)

Diskrimineringslag 30.12.2014/1325

Finlands författningssamling.

Guigou, E. (2000). *Rådets direktiv om inrättande av en allmän ram för likabehandling (2000/78/EG)*  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=SV>  
(hämtat 7.10.2014)

Handbok i likabehandlingsplanering. Inrikesministeriets publikationer 10/2010  
[http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/5bd83745bca54370cf2b5c04d16ae7a2/1412686875/application/pdf/142643/lika\\_ruotsi.pdf](http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/5bd83745bca54370cf2b5c04d16ae7a2/1412686875/application/pdf/142643/lika_ruotsi.pdf) (hämtad 7.10.2014)

Inrikesministeriet SM003:00/2009: Allmänna rekommendationer om innehållet i likabehandlingsplaner.  
[http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/141982/YVSuositus\\_seFinal.pdf](http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/141982/YVSuositus_seFinal.pdf)  
(hämtat 7.10.2014)

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 8.8.1986/609.

Social- och hälsovårdsministeriet: Jämställdhetsplanering på arbetsplatserna. Varför, vad och hur?  
Helsingfors 2005.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:952-00-1810-7> (hämtat 15.9.2017)

#### Andra universitets och myndigheters jämställdhets- och likabehandlingsplaner eller -program

Helsingfors universitet (2013). *Helsingfors universitets jämställdhets- och likabehandlingsplan 2013-2016*.  
[http://www.helsinki.fi/henkos/tasa-arvo/jamstalldhets\\_och\\_likabehandlingsplan\\_2013-2016.htm](http://www.helsinki.fi/henkos/tasa-arvo/jamstalldhets_och_likabehandlingsplan_2013-2016.htm) (hämtat 8.10.2014)

Helsingin yliopisto (2017). *Helsingin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017-2018*.  
[https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/tasa-arvosuunnitelma\\_2017-2018.pdf](https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/tasa-arvosuunnitelma_2017-2018.pdf)

Turun Yliopisto (2014). *Turun yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2014-2016*.  
[http://www.utu.fi/fi/Yliopisto/yliopisto-tyonantajana/tasa-arvo/Documents/yhdenvertaisuus\\_ja\\_tasa\\_arvosuunnitelma.pdf](http://www.utu.fi/fi/Yliopisto/yliopisto-tyonantajana/tasa-arvo/Documents/yhdenvertaisuus_ja_tasa_arvosuunnitelma.pdf) (hämtat 8.10.2014)

Turun Yliopisto (2017). *Turun yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 17.3.2017 alkaen*.  
<http://www.utu.fi/fi/Yliopisto/tule-meihin-toihin/Documents/Yhdenvertaisuus%20ja%20tasa-arvosuunnitelma%202017.pdf>

Vaasan Yliopisto (2014). *Oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäviä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma*. [http://www.uva.fi/fi/for/student/studies/rights/regulations/oppilaitoksen\\_toiminnan\\_kehittamiseen\\_tahtaava\\_tasa-arvo-ja\\_yhdenvertaisuusohjelma\\_ja\\_liitteet.pdf](http://www.uva.fi/fi/for/student/studies/rights/regulations/oppilaitoksen_toiminnan_kehittamiseen_tahtaava_tasa-arvo-ja_yhdenvertaisuusohjelma_ja_liitteet.pdf) (hämtat 8.10.2014)

Vaasan yliopisto (2017). *Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussunnitelma*.