



ÅAS Jämlikhetsplan 2013-2015

Publikationer från Åbo Akademis Studentkår 1/2013

Innehållsförteckning

Vision	3
Bakgrund	3
Ansvarsfördelning och uppföljning	4
Regional jämlikhet	6
Kön och sexuell läggning	7
Etnisk tillhörighet och språk	8
Övertygelse	10
Funktionsnedsättning	11
Ålder	12
Studerande med barn	13
Socioekonomisk bakgrund	14
Ordlista	16

Denna jämlikhetsplan är fastställd av ÅAS fullmäktige på sitt möte 06/12, 8.10.2012 i Åbo

Vision

Åbo Akademi Studentkår (ÅAS) är en gemenskap där alla känner sig lika välkomna och som bidrar till ett gott och innehållsrikt studieliv. ÅAS fungerar som intresseorganisation för alla grundexamensstuderande vid Åbo Akademi. ÅAS är en arbetsplats som verkar för ett inkluderande arbetsklimat och som ser mångfald som styrka och grund för kvalitet.

Jämlikhet är utan tvekan ett mått på kvalitet. Universitetens uppgift är att söka och producera ny kunskap och samtidigt ompröva gamla och nya synsätt. Mångfald ger högre kvalitet och större bredd i forskningen, men den är också en förutsättning för god undervisning, intressebevakning och beslutsfattande.

Jämlikhet betyder också positiv särbehandling i vissa situationer för att uppnå faktisk likabehandling.

Bakgrund

Avsikten med jämlikhetsplanen är att den ska fungera som ett verktyg för att främja jämlikhet och för att motverka diskriminering vid ÅAS. Jämlikhetsplanen används som utbildningsmaterial för alla i ÅAS' organisation: kårfullmäktige, styrelsemedlemmar, anställda och specialföreningar. Jämlikhetsarbetet ligger som grund för ÅAS' verksamhet och beaktas i beredningen av ärenden, i beslutsfattandet och i mötespraxis, i arrangerandet och marknadsföringen av evenemang, samt i personalpolitik och rekrytering.

I jämförelse med ÅAS' jämlikhetsplan 2010-2012, har större vikt lagts på uppföljningen av planen samt på åtgärdsförslagen och ansvarsfördelningen.

I jämlikhetsplanen ingår en ordlista som förklarar olika termer och begrepp som används i texten. Som bilaga finns också den rapport som gjordes utgående från jämlikhetsenkäten år 2010 och som resulterat

bland annat i det pågående alkoholfrivillighetsarbetet som ÅAS arbetar med.

Begreppen jämställdhet, jämlikhet och likabehandling blandas ofta ihop. Denna plan är både en jämställdhetsplan, som krävs enligt lagen för jämställdhet mellan könen (609/1986) och en plan för att främja etnisk likabehandling, som krävs av likabehandlingslagen (21/2004). I lagen för likabehandling förbjuds diskriminering på följande grunder: ålder, etniskt eller nationellt ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller någon annan orsak som gäller någons person (så som förmögenhet, graviditet, familjeförhållanden). Enligt lagen om likabehandling är det tillåtet med specialåtgärder eller så kallad positiv särbehandling i syfte att uppnå faktisk likabehandling och för att stöda en underrepresenterad grupp.

Jämlikhet uppnås enbart genom målinriktat arbete. Förutom inom den egna organisationen påverkar ÅAS jämlikhetsarbetet även inom Åbo Akademi (ÅA) genom egen och studentrepresentation i universitetskollegiet, akademistyrelsen, institutionsråden, fristående institutioner, nämnden för gemensamma funktioner, grupper och kommittéer; däribland jämställdhetskommittén och studiesociala arbetsgruppen STUDS.

Ansvarsfördelning och uppföljning

Styrelsen har ett betydande ansvar i att jämlikhetsplanen följs eftersom det är styrelsen som i sista hand tar beslut i allt från arrangerandet av tillställningar till rekryteringsbeslut. Det är också styrelsen som verkställer fullmäktiges beslut. I slutet av jämlikhetsplanen finns det en tabell där det också står utskrivet specifika ansvarspersoner för en del av åtgärderna. Överlag är mycket av det som står i planen kontinuerligt intressebevakningsarbete. Därför är det viktigt att planen konkretiseras i form av utredningar och utbildningar. I verksamhetsplanen har styrelsen möjlighet att lyfta fram sådana projekt som stöder detta arbete.

Jämlikhetsplanen är gjord för åren 2013-2015. Planen överlappar full-

mäktiges mandatperiod som är två kalenderår för att möjliggöra att varje fullmäktige under sitt första verksamhetsår får delta i utformandet av en ny plan och på så sätt har möjlighet att påverka den egna verksamheten.

Generalsekreteraren har en central roll i att skapa de förutsättningar som krävs för att planen kan efterlevas både då det gäller ekonomiplanering och som förman för de som är anställda.

I verksamhetsberättelsen ingår varje år ett avsnitt om jämlikhetsarbetet vid ÅAS, vilket förutsätter att jämlikhetsplanen följs upp årligen och redovisas för fullmäktige.

Regional jämlikhet

ÅAS har medlemmar i Åbo, Vasa, Jakobstad och Helsingfors. Antalet närvaroaanmälda grundexamensstuderande på samtliga orter per den 27.9.2012 var 5043: Åbo 3517, Vasa 1062 (Mariehamn 5), Jakobstad 139, Helsingfors 68, samt 183 utbytesstuderanden och 69 forskarstuderanden.

ÅAS ska garantera samtliga studenter likvärdig intressebevakning, oavsett studieort. I praktiken betyder detta ett välfungerande nätverk med studentrepresentanter, förtroendevalda, specialföreningar, tutorer, radstuderande, personal och andra student- och studerandekårer som kontinuerligt kan byta erfarenheter, delge god praxis och lyfta fram missförhållanden.

Åtgärder:

ÅAS håller kontinuerligt kontakt med sina medlemmar och sprider information bland annat via e-postlistor, www-sidor och sociala medier, samt genom att ordna studentrepresentantträffar, ordförandeträffar och utbildningar

ÅAS genomförde en Kårenitenkät i januari 2012 där medlemmarna fick ta ställning till ÅAS' service. En uppföljning av enkäten görs

ÅAS samarbetar med andra student- och studerandekårer på respektive ort för att åstadkomma bästa möjliga service för sina medlemmar

Personalen och kårstyrelsen är anträffbar på respektive studieort regelbundet

ÅAS stöder speciellt studentföreningen vid enheten för barnpedagogik (StuBi) i Jakobstad och specialföreningar i Helsingfors för att de upprätthåller en del av de studenttraditioner som ÅAS arrangerar för sina medlemmar i Åbo och Vasa

Kön och sexuell läggning

Lagen om jämställdhet förbjuder all form av diskriminering på grund av kön. Lagen känner dock bara till kvinnor och män och osynliggör därmed könsångfalden. En persons könsidentitet och/eller könsuttryck kan vara en annan än kvinna eller man. Det finns också personer som inte vill eller kan placera sig i något visst fack. Därför rekommenderas att fler än två könsalternativ införs i till exempel frågeformulär. En modell är att använda 'kvinna', 'man', 'annat' och 'vet inte/vill inte uppge'.

Vårt samhälle bygger fortfarande på köns- och heteronormativitet vilket betyder att heterosexualitet okritiskt och ofreflekterat framställs som det enda och självklara sättet att leva på. Vars och ens sexuella identitet bör betraktas som personens ensak. Diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning är största anledningen till att många väljer att inte uttrycka sin sexuella identitet offentligt.

Sexuella trakasserier definieras som ett ovälkommet, oönskat och ensidigt fysiskt eller verbalt beteende, vars följder alltid är negativa för den som blir utsatt. Trakasserier stör både studier och arbete, minskar studiemotivationen och kan störa hela atmosfären i studiegemenskapen.

ÅAS strävar efter att sänka tröskeln för anmälningar av sexuella trakasserier och diskriminering genom att informera studerande om hur man kan gå tillväga i trakassersituationer och genom att utnämna två personer i personalen som trakasseriombud. Trakasseriombuden har tystnadsplikt.

Kön eller könsidentitet får inte påverka lön eller avanceringsmöjligheter. Däremot kan man se en trend inom universitetssamfundet att antalet kvinnor minskar när man ser på antalet intagna studenter jämfört med kvinnor som forskar eller som innehar en universitetslärtjänst, lektorat eller professur. Ju högre man kommer i hierarkin, desto mindre kvinnor finns där. Det finns också flera utredningar som påvisar att kvinnor ofta får lägre lön än män. Bland nyutexaminerade är det lättare för

män att få en fast tjänst, medan kvinnor fortfarande är överrepresenterade i statistiken över dem som har snuttjobb.

Åtgärder:

ÅAS samarbetar med ÅA för att förbättra jämställdheten vid akademien och för att skapa en atmosfär där en akademisk karriär blir mer lockande även för kvinnliga studenter

ÅAS stöder Finlands Studentkårers Förbund (FSF) i arbetet att förbättra nyutexaminerade kvinnors ställning på arbetsmarknaden

ÅAS uppmuntrar ämnesföreningar att anmäla kränkande kurslitteratur via bland annat ÅA:s elektroniska responsblankett eller till studentkåren (<https://survey.abo.fi/lomakkeet/2205/lomake.html>)

ÅAS uppmärksammar sina samarbetsparter att inte understryka heteronormativitet i sina publikationer

ÅAS uppmuntrar fullmäktigegrupperingarna att beakta könsaspekterna när de utser förtroendevalda till olika organ inom ÅAS och ÅA

I likhet med ÅAS, rekommenderas även föreningarna att luckra upp sin dress code för till exempel årsfester för att inte oavsiktligt exkludera någon

Etnisk tillhörighet och språk

Den ökade internationaliseringen har under de senaste åren gjort att antalet inkommande utbytesstudenter har ökat vid ÅA. Akademien har också startat nya engelskspråkiga magisterprogram som ökar antalet internationella examensstuderande. Antalet internationella studerande som varje år studerar vid ÅA utgör omkring tolv procent av alla stu-

derande då man också räknar med forskarstuderandena. Studerandena kommer från cirka 80 olika länder. Därutöver har ÅA årligen ett flertal internationella lärare och övrig undervisande personal som ingår i den akademiska gemenskapen, samt internationella studeranden från andra högskolor som tar kurser vid ÅA. Detta ställer allt högre krav på ÅA att alla styrdokument finns på engelska och att alla har lika möjlighet att ta del av universitetsgemenskapen.

Finlands grundlag, lagen om likabehandling, strafflagen och arbetsavtalslagen förbjuder diskriminering på grund av etnisk eller nationell ursprung, nationalitet eller språk. Begreppet etniskt ursprung kan syfta på både invandrare och på en etnisk minoritet i Finland.

ÅAS arbetar för att bekämpa all form av rasistiskt beteende som kan komma till uttryck i form av fördomar, diskriminering och negativa attityder. Traditioner som innefattar rasistiskt beteende eller främlingsfientlighet accepteras inte av ÅAS. Detta omfattar bland annat skämt och snapsvisor som skymfar eller stereotypiserar personer utgående från deras etniska ursprung.

Vid ÅA studerar det också ett stort antal studerande som har finska som modersmål. Många svenskspråkiga tenderar att byta konversationspråket till finska om det ser ut att den andra inte behärskar svenska till fullo. Detta kan upplevas som kränkande speciellt i situationer då personen i fråga vill öva upp sin svenska. Det samma gäller våra internationella studerande.

Även om ÅA är ett svenskspråkigt universitet och ÅAS är en svenskspråkig studentkår, har vi ett ansvar att informera våra medlemmar på engelska så att alla kan känna sig välkomna och att alla har samma möjligheter att delta i verksamheten på respektive studieort.

Åtgärder:

ÅAS är emot införandet av terminsavgifter för studerande som kommer utanför EU- och EES-området och följer aktivt med resul-

taten och utvärderingen av universiteten som gått in för att pröva avgiftsbelagda utbildningar under åren 2010-2014

ÅAS stöder FSF i arbetet att göra tröskeln till högskolestudier lägre för invandrare och för personer som kommer från en studieovan bakgrund

ÅAS samarbetar med ISTU (International Student of Turku Universities) samt med Degree Students' Club (DSC) i Vasa för att förbättra internationella examensstuderandes ställning och integrering vid akademin och uppmuntrar deras ÅA-medlemmar att ställa upp i kårval och akademival. Förvaltningsspråket inom ÅA samt ÅAS är fortsättningsvis svenska.

ÅAS samarbetar med ESN (Erasmus Student Network) i Åbo och i Vasa för att stöda utbytesstuderandens integrering i studiegemenskapen och för att stöda lokala studerandes internationalisering på hemmaplan

ÅAS uppmuntrar sina specialföreningar att informera om sina evenemang på engelska och att samarbeta med ESN, ISTU och DSC

ÅAS förbättrar sin informationsgång på engelska

Övertygelse

Övertygelse kan omfatta både religiösa, samhälleliga, politiska och etniska övertygelser. Religions- och åsiktsfrihet finns inskrivet i Finlands grundlag och all form av diskriminering på grund av övertygelse är förbjudet. Alla som deltar i ÅAS' verksamhet har rätt att uttrycka sin egen övertygelse eller religion, eller också låta bli att göra det. Diskriminering där man använder sin egen övertygelse som motivering är också förbjudet.

Övertygelse kan uttryckas på flera olika sätt – i form av livsstil, diet, klädsel och smycken. ÅAS respekterar olika övertygelser, vare sig det handlar om religion, politisk åsikt eller etisk uppfattning.

Åtgärder:

ÅAS och specialföreningarna ser till att de inte sårar någon med sin information och marknadsföring av evenemang

Specialdieter på grund av övertygelse beaktas och det ska alltid finnas alkoholfria drycker på bland annat sitsar

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning avses varaktiga fysiska, psykiska eller sociala begränsningar av en persons funktionsförmåga. Funktionsnedsättningen kan vara medfödd eller förvärvad och den kan vara endera synlig eller obemärkt. Funktionsnedsättningen ska inte innebära begränsad tillgång till utbildning eller begränsad möjlighet att delta i det studiecivila livet.

Funktionshinder, hälsotillstånd eller sjukdomshistoria får inte på oskäliga grunder påverka rekryteringen av människor till poster vid ÅAS eller val av representanter till ÅAS. Var och en har rätt att berätta eller låta bli att berätta om sitt hälsotillstånd.

Åtgärder:

ÅAS fortsätter att samarbeta med ÅA för att förbättra tillgängligheten på campusområdena

ÅAS arbetar för att synliggöra att en tillgänglig undervisning inte bara gynnar dem med funktionsnedsättning, utan att tillgängligheten också medför kvalitet i undervisningen

ÅAS medverkar i olika samarbetsnätverk på lokal och nationell nivå för att utveckla och ta del av god praxis gällande tillgänglighet

ÅAS informerar om tillgänglighet/otillgänglighet på de platser där ÅAS ordnar möten och tillställningar. I första hand bör man sträva efter att utrymmena som används är tillgängliga för alla

Specialdieter beaktas vid användning av trakteringar

Ålder

Studentkårer anses ofta vara ungdomliga organisationer som bevakar unga människors intressen. Fastän en stor del av universitetsstudenterna är unga, är studentkårsmedlemmar långt ifrån en homogen grupp. Alla som studerar vid akademien studerar inte för sin första examen. En del gör dubbelexamen, andra tar påbyggnadsstudier och en del har gjort ett val att byta karriär och har därför sökt in till universitetet i ett livsskede där man redan varit aktiv inom arbetslivet. Livslångt lärande är någonting som samhället uppmuntrar till och som syns i den akademiska gemenskapen.

ÅAS ska ta hänsyn till att studerande är i många olika livssituationer då den ordnar sin verksamhet. ÅAS behandlar alla människor jämlikt i rekryteringssituationer och respekterar den erfarenhet och kunskap människor i olika åldrar innehar.

Förvaltningens studentrepresentanter har en central roll i universitetets beslutsfattande och de utgör en tredjedel av medlemmarna i ÅA:s kollegiala förvaltningsorgan, bland annat institutionsråd. De övriga medlemskategorierna är professorer och övriga anställda. ÅAS uppmuntrar både nya och längre hunna studerande att ställa upp som studentrepresentanter i olika nämnder, arbetsgrupper och kommittéer inom ÅA och stöder de förtroendevalda i sitt arbete.

Åtgärder:

ÅAS utnyttjar i större utsträckning Braheordenskapitel i sin alumniverksamhet

ÅAS stöder studentrepresentanter i deras arbete med bakgrundsmaterial och gemensamma träffar och förstärker på så sätt studenternas inflytande inom ÅA

Studera med barn

Sammanjämkandet av studier och familj är inte alltid lätt. Både anställda och aktiva inom studentkåren bör kunna kombinera arbete, studier och familjeliv. Det är viktigt att ÅAS upprätthåller en atmosfär där det inte förväntas att man ger sin arbetsinsats 24 timmar om dygnet. Alla har rätt till ett privatliv.

ÅAS förhåller sig positivt till flexibla arbetstider för samtliga anställda – med eller utan vårdnadsförpliktelser. Arbetstagarens arbetsuppgifter, lön eller avanceringsmöjligheter får inte påverkas av den anställdas vårdnadsförpliktelser.

Studera föräldrar har många gånger svårare att delta speciellt i de kvällsevenemang som ÅAS ordnar. Därför bör ÅAS sträva till att även ha sådan verksamhet dit man kan komma med barn eller där man har möjlighet till barnvård.

Åtgärder:

ÅAS arbetar tillsammans med FSF för att få ett föräldratillägg till studiestödet

ÅAS ordnar även träffar speciellt riktade till barnfamiljer eller där det finns möjlighet till barnvård

ÅAS upprätthåller information på sin webbplats om bland annat tillfällig barnvård (parkverksamhet, familjecaféer, mm.)

ÅAS arbetar för att möjliggöra alternativa tentamensformer inom ÅA, så som elektronisk tentamen som möjliggör flexiblare studier

Socioekonomisk bakgrund

Alla ska ha möjlighet till högskoleutbildning oavsett socioekonomisk bakgrund eller ekonomiskt läge. Detta är en av orsakerna varför ÅAS motsätter sig ibruktagandet av terminsavgifter för såväl finländska som internationella studenter.

Många studerande är tvungna att arbeta vid sidan om sina studier för att försörja sig. Speciellt då de nya studerandena anländer, bör tutorerna ta hänsyn till att alla inte kanske har råd med att betala för bio eller pizza. Detta får inte bli ett hinder att delta i träffar och evenemang. Nya utredningar visar att erfarenheterna från det första studieåret starkt formar studierna och känslan av gemenskap under de följande åren. ÅAS strävar till att ordna gratis verksamhet och tillställningar till ett förmånligt pris och stöder specialföreningarna och tutorerna i deras verksamhet.

Åtgärder:

ÅAS arbetar för att ÅA inte går in för terminsavgifter för studerande som kommer utanför EU- och ESS-områdena och följer diskussionen om möjliga beställningsutbildningar arrangerade av ÅA

ÅAS deltar i arbetet för att utveckla studiestödet så att det bättre stöder heltidsstudier och understryker vikten av att det nuvarande bostadstillägget för studerande även i framtiden ska vara en förmån som är individuell och som inte påverkas av sambons inkomster

ÅAS är med och arbetar för ett måltidsstöd som garanterar de studerande en förmånlig och hälsosam studentlunch

ÅAS samarbetar med Studenternas Hälsovårdsstiftelse (SHVS) för att alla grundexamensstuderande ska ha tillgång till högkلاس-

siga hälso-, tand- och mentalvårdstjänster där priset inte utgör ett hinder för att söka hjälp

ÅAS erbjuder som medlemservice gratis juridisk rådgivning

ÅAS samarbetar med andra student- och studerandekårer för att göra studerandes röst hör på studieorterna och på så sätt bland annat påverka hyresbostadssituationen och rabatterna i studie-staden

ÅAS utreder hur möjligheterna att söka stipendier påverkas av studentens bakgrund och studieinriktning

ÅAS informerar sina medlemmar om studierabatter

Ordlista

Design for all

Design för Alla (Design for All) är en designfilosofi som syftar till att en produkt eller en tjänst kan användas av så många som möjligt utan behov av speciella anpassningar. Nära besläktat med begreppet Design för Alla är konceptet inkluderande design eller Universell design. Begreppet Design för Alla har sitt ursprung i arbetet med att skapa tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning där målet är ett samhälle utan hinder som ger fördelar till en större del av befolkningen.

Diskriminering

Betyder att grupper eller individer på något sätt särbehandlas. Strukturell diskriminering betyder att diskrimineringen är inbyggd i samhällets sätt att fungera.

Etnisk tillhörighet

Att någon tillhör en grupp av personer som har samma hudfärg eller annat liknande förhållande, nationella eller etniska ursprung.

Funktionshinder

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Funktionsnedsättning

Nedsatt fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. En funktionsnedsättning kan uppstå till följd av sjukdom eller annat tillstånd eller till följd av en medfödd eller förvärvad skada. Sådana sjukdomar, tillstånd eller skador kan vara av bestående eller av övergående natur.

HBT

Står för homo- och bisexuella samt transpersoner. Det används som en samlingsterm för människor med annan sexualitet eller könsidentitet

än den heterosexuella normen och när man diskuterar frågor som rör ickeheterosexuell sexualitet och frågor om könsidentitet.

HBTQ

Står för homo- och bisexuella, trans- och queer-personer. Queer kan vara ett perspektiv eller identitet där personen eftersträvar att inga sexualitets- eller könsnormer skall vara hindrande för det egna livet.

Heteronormativitet och könsnormativitet

Förväntningar som finns på hur en kvinna eller man skall uppträda i samhället. Samt vad som är "naturligt" för en kvinna eller man. Att män blir kära i enbart kvinnor och tvärtom.

Jämlikhet

Handlar om att människor oavsett bakgrund ska ha samma och lika rättigheter.

Jämställdhet

Jämlikhet mellan kvinnor och män, att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i samhället.

Kön

En persons kön. Omtvistat begrepp som för vissa betyder "biologisk kön" och för andra beskriver en persons biologiska, sociala och mentala kön.

Könsidentitet

Upplevd könstillhörighet.

Könssegregering

En vanlig definition på könssegregering är att ett yrke/arbetsområde som samlar mer än 60 procent av kvinnor eller män benämns som "kvinno- eller mansdominerad". Medan yrken som samlar mellan 40 och 60 procent av kvinnor/män anses vara "balanserade".

Likabehandling

Likabehandling innebär att en person ges likvärdiga möjligheter att få utbildning, jobb och service. Likabehandling betyder inte att ställa personen i en bättre position. Tvärtom, meningen är att garantera alla samma möjligheter oberoende av nationalitet, etniskt ursprung, sexuell läggning, ålder, kön eller handikapp. Förenklat är likabehandling godkännande av olikheter och respekterande av en annan människa sådan som hon är.

Mångfald

Att vara öppen för att människor är olika. Det är inte olikheterna i sig utan samspelet dem emellan som gör mångfalden till en framgångsfaktor. Det handlar om att ta vara på resurser hos varje individ. Konkret innebär det att se hela människans kompetens, oberoende av faktorer som kön, etnisk bakgrund, funktionshinder och sexuell läggning.

Positiv särbehandling

Målet med positiv särbehandling är likabehandling och den skall sträva till att förebygga och lindra missförhållanden som uppstår på diskrimineringsgrunder samt att uppnå faktisk likabehandling för någon grupp. I positiv särbehandling stöds en person eller en grupp med specialmetoder eller specialstöd. Den positiva särbehandlingen bör ha rätt proportion i förhållande till det mål som eftersträvas. Om positiv särbehandling inte sker kan personen/gruppen vara i fara för att hamna i en ojämlig position. Exempel på positiv särbehandling är kvoter som garanterar minoriteter utbildningsplatser.

Sexuell läggning

Bisexualitet, heterosexualitet och homosexualitet är sexuella läggningar.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande iden-

titet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.

Transperson

Ett samlingsbegrepp som vanligtvis avser individer vars könsidentitet och/eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerades för dem vid födseln. Bara den som själv identifierar sig som transperson är det. I begreppet ingår vanligtvis dragqueens, dragkings, intersexuella, transgenderister, transsexuella och transvestiter.



KÅREN

ÅBO AKADEMIS STUDENTKÅR

Tavastgatan 22
20500 Åbo
Finland

+358 2 215 4650
karen.abo.fi