



ÅBO AKADEMIS STUDENTKÅR
THE STUDENT UNION OF ÅBO AKADEMI UNIVERSITY

Jämlikhetsplan

för Åbo Akademis Studentkår 2016-2018

Vision

Åbo Akademis 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 och för att stöda en underrepresenterad grupp.

ÅAS jämlikhetsplan 2016-2018 är godkänd av ÅAS fullmäktige på sitt 05/15 möte 26.9.2015.

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 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 2014 och som bland annat resulterat i kampanjen *Våga säga nej till sexuella trakasserier* samt medvetandegörandet av det stöd som ÅAS kan erbjuda i form av trakasseriombud.

Den 1.1.2015 trädde den nya *diskrimineringslagen* (1325/2014) i kraft. Lagen ersätter den tidigare lagen om likabehandling. Samtidigt trädde också andra ändringar i lagstiftningen i kraft, däribland *lagen om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män* (1329/2014).

Större förändringar som skett i och med den nya diskrimineringslagen och ändringen av jämställdhetslagen är att diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck också finns utskrivet. I lagen ingår dessutom en skyldighet att förebygga sådan diskriminering.

De som berörs av lagarna ska före 1.1.2017 utarbeta de planer som diskrimineringslagen och den ändrade jämställdhetslagen kräver. Detta gäller bland annat alla utbildningsstadier. ÅAS jämlikhetsplan fungerar både som en jämställdhetsplan och som en likabehandlingsplan.

Jämlikhet uppnås enbart genom målinriktat arbete. Förutom inom den egna organisationen påverkar ÅAS jämlikhetsarbetet även inom Åbo Akademi (ÅA) genom eget deltagande och studentrepresentation i universitetskollegiet, akademi-styrelsen, institutionsråden, grundutbildningsnämnden, fristående institutioner, grupper och kommittéer; däribland jämställdhetskommittén och studiesociala arbetsgruppen STUDS.

Ansvarsfördelning och uppföljning

Kårstyrelsen 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 rekryteringar. 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.

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 årligen följs upp och redovisas för fullmäktige.

Regional jämlikhet

ÅAS har medlemmar i Åbo, Vasa, Jakobstad och Helsingfors. Antalet närvaroanmälda grundexamensstuderande på samtliga orter per den 1.11.2015 var 5134: Åbo 3634, Vasa 1076 (och Mariehamn 1), Jakobstad 107, Helsingfors 61, samt 204 utbytesstuderanden och 60 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 i oktober 2015.
- ÅAS samarbetar med andra student- och studerandekårer på respektive ort för att åstadkomma bästa möjliga service för sina medlemmar.
- Personalen och kårstyrelsen är regelbundet anträffbar på respektive studieort.
- 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, könsidentitet och sexuell läggning

Lagen om jämställdhet förbjuder all form av diskriminering på grund av kön. I den nya diskrimineringslagen synliggörs också könsångfalden, vilket bland annat betyder att en persons könsidentitet och/eller könsuttryck kan vara en annan än den av en kvinna eller man. Det finns också personer som inte vill placera eller identifiera sig enligt någon viss norm. Därför rekommenderas att fler än två kön-alternativ används i samband med till exempel frågeformulär. En modell är att använda kvinna, man, annat och vet inte/vill inte uppge.

Vårt samhälle bygger trots detta fortfarande på köns- och heteronormativitet vilket betyder att heterosexualitet okritiskt och ofreflekterat framställs som det enda och självklara sättet att leva på. Var 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 trakasserisituationer och genom att utnämna två personer i personalen som trakasserombud. Trakasseribuden har tystnadsplikt.

Kön eller könsidentitet får inte påverka lön eller avanceringsmöjligheter. Men fortfarande kan man se en trend inom universitetssamfundet att antalet kvinnor minskar när man jämför antalet intagna studenter med antalet kvinnor som forskar eller som innehar en universitetsläraartjänst, lektorat eller professur. Ju högre man kommer i hierarkin, desto färre kvinnor finns där. Det finns också flera utredningar som påvisar att kvinnor ofta får lägre lön än män för samma jobb. Bland nyutexaminerade är det lättare för män att få en fast tjänst, medan kvinnor fortfarande är överrepresenterade i statistiken över de som har snuttjobb. Universitetssamfundet utgör inget undantag.

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 direkt 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.
- ÅAS rekommenderar sina föreningar att luckra upp sin dress code för till exempel årsfester för att inte oavsiktligt exkludera någon.
- ÅAS uppmuntrar att man i dess egna och i akademins utrymmen tar i bruk könsneutrala symboler på toaletterna.

Etnisk tillhörighet och språk

Den ökade internationaliseringen har under de senaste åren gjort att antalet inkommande utbytesstudenter ökat vid ÅA. Akademien har också flera engelskspråkiga magisterprogram som ökat antalet internationella examensstuderande. Antalet internationella studerande som varje år studerar vid ÅA utgör omkring tolv procent av alla studerande 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 studerande 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, diskrimineringslagen, strafflagen och arbetsavtalslagen förbjuder diskriminering på grund av etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet eller språk. Begreppet etniskt ursprung kan syfta på både invandrare och 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 konversationsspråket 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 studentkåren ett ansvar att informera sina 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 deltar i diskussionen om terminsavgifter både genom att skriva insändare och genom att delta i de kampanjer som FSF lanserar (ex. #utbildningslöfte och #avgiftsfriutbildning).
- 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 akademien och uppmuntrar deras ÅA-medlemmar att ställa upp i kårval och akademival. Förvaltningspråket 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 ser till att inte sära någon med sin information och marknadsföring av evenemang och uppmuntrar specialföreningarna till det samma.
- Specialdieter på grund av övertygelse beaktas och det ska alltid finnas alkoholfria drycker på alla evenemang som ordnas.



Studentkårens
jämlikhetsarbete
tar sig många
olika uttryck



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 studiesociala livet.

Under åren 2006-2011 fick högskolorna projektfinansiering för det så kallade ESOK-projektet vars syfte var att sprida kännedom om god praxis i tillgänglighetsfrågor allt från studentrekrytering till inträdesprov och själva studierna. ESOK är en förkortning av ”ESteetön Opiskelu Korkeakouluissa”. Som en fortsättning på ESOK har man grundat ett nätverk för högskolorna vars uppgift är att förmedla god praxis om tillgänglighet på webben och i informationsgången. Nätverket heter Stivi och namnet är en förkortning av ”Saavutettava Tieto- ja Viestintäympäristö”. ÅAS tar del av nätverket främst genom att delta på utbildningar och via tillgänglighetsnätverket för Åbohögskolorna. 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 uppmuntrar ÅA att tillsammans med högskolorna i Vasa grunda ett motsvarande tillgänglighetsnätverk som det i Åbo.
- ÅAS arbetar för att synliggöra att en tillgänglig undervisning inte bara gynnar dem med funktionsnedsättning, utan att tillgängligheten också medför kvalitet i undervisningen. ÅA ska ha en utnämnd person som kan stöda undervisande personal och studerande med information om undervisningens tillgänglighet och ge information om olika hjälpmedel som finns till förfogande.
- 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 traktering i olika sammanhang.

Ålder

Studentkårer anses ofta vara ungdomliga organisationer som bevakar unga människors intressen. Fastän en stor del av universitetsstuderandena är unga är studentkårsmedlemmarna 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. Tanken om livslångt lärande är en naturlig del av 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 och Åbo Akademiker i sin alumniverksamhet.
- ÅAS stöder studentrepresentanter i deras arbete med bakgrundsmaterial och gemensamma träffar och förstärker på så sätt studenternas inflytande inom ÅA.

Studerande 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 avancemangsmöjligheter får inte påverkas av den anställdas vårdnadsförpliktelser.

Studerande föräldrar har många gånger svårare att delta speciellt i de kvällsevenemang som ÅAS ordnar. Därför bör ÅAS sträva efter 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 allt fler ämnen utnyttjar elektronisk tentamen som i sin tur 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 ibruktandet 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 exempelvis 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 efter 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 högklassiga 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 studiestaden.
- ÅAS utreder hur möjligheterna att söka stipendier påverkas av studentens bakgrund och studieinriktning.
- ÅAS informerar sina medlemmar om studierabatter.

Anställningsförhållande och löner

Det sägs ofta att kvinnans euro räknas vara 80 cent då man diskuterar löner i Finland. Enligt statistikcentralens förtjänstnivåindex från 2010 är kvinnor i genomsnitt 590 euro mindre i lön i månaden än män då de är ute på arbetsmarknaden. Lönen ska vara en ersättning för utfört arbete. Därför ska man betala ut lika lön för lika och likvärdigt arbete. Arbetsuppgifterna är lika värda om ansvaret, belastningen, arbetsuppgifternas natur och arbetsförhållandena motsvarar varandra.

Åtgärder

- ÅAS följer det gemensamma kollektivavtalet för studentkårerna i Finland. Det nuvarande avtalet är i kraft för tiden 1.9.2014-31.1.2017.

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 samlings-term för människor med annan sexualitet eller könsidentitet än den heterosexuella normen och när man diskuterar frågor som rör icke-heterosexuell sexualitet och frågor om könsidentitet.

HBTQ

Står för homo- och bisexuella, trans- och queerpersoner. 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 efter 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 identitet 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.

Lagstiftning

Diskrimineringslagen 1325/2014

<https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2014/20141325>

Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 1329/2014

<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2014/20141329>

Arbetsavtalslagen 26.1.2001/55

<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055>

