



STUDENTHANDBOK OM JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING



HELSINGFORS UNIVERSITET
PEDAGOGISKA FAKULTETEN

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. PEDAGOGIK, JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING	3
2. FINLANDS LAG TRYGGAR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING	4
2.1 Diskrimineringslagstiftningen	4
Läs mer om lagstiftningen och om läroplanerna på nätet	4
2.2 Likabehandling och jämställdhet som juridiska begrepp	5
Läs mer om definitionen av likabehandling och jämställdhet	5
2.3 Definitionen av diskriminering	6
Läs mer om hur diskriminering definieras och om icke-diskriminering	7
3. EN TRYGG STUDIEMILJÖ	8
3.1 Starka normer försämrar samspele	9
3.2 Privilegier medför fördelar, diskriminering nackdelar	11
3.3 Metoder för tryggare miljö	14
4. VAD SKA MAN GÖRA OM DISKRIMINERING ELLER TRAKASSERIER FÖREKOMMER?	16
4.1 Skyldigheten att agera i fall av diskriminering	16
4.2 I akuta fall av diskriminering och trakasserier	17
4.3 Utredning av diskriminering och trakasserier	18
KÄLLOR OCH VIDARE LÄSNING	20
Ordlistor	20
Jämställdhets- och likabehandlingspublikationer	20
Källor om principerna för tryggare miljö	20

1. PEDAGOGIK, JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING

Jämställdhet och likabehandling hör till de viktigaste riktlinjerna för verksamheten vid Pedagogiska fakulteten. Fakulteten har en särskild ställning och ett särskilt ansvar i samhället för att främja dessa principer, eftersom vi här utbildar lärare och andra pedagogik- och utbildningsexperter, liksom även experter i bredare bemärkelse för arbetslivet. Frågor om vad som utgör ett gott liv är centrala för pedagogiken som vetenskapsgren. Gott liv inkluderar även ett rättvist samhälle och en solidarisk, världsomspännande gemenskap. Beståndsdelarna i detta är etiskt godtagbar verksamhet, medvetenhet om maktförhållanden och hierarkier samt delaktighet och respekt för människors olikhet. Pedagoger är alltid samhällseliga och politiska aktörer. Var och en av oss kan genom våra egna val försämra eller förbättra förutsättningarna för gott liv såväl lokalt som globalt. Målet är att varje pedagog ska värna om förutsättningarna för gott liv, arbeta för dem och reagera om de hotas.

Jämställdhet och likabehandling är ingen självklarhet i dagens läge, utan exempelvis rasism och andra människorättskränkningar utmanar dagligen jämställdheten mellan människor och likabehandlingen av dem. Det handlar inte om något som händer någon annanstans, långt borta i världen, utan var och en av oss möter i vardagen strukturer, praktiker och sätt att prata som ifrågasätter jämställdhet och likabehandling. Som pedagoger och samhällsmedlemmar bär vi alla ett ansvar för att främja jämställdhet och likabehandling genom att ingripa i strukturer och handlingar som skapar och upprätthåller ojämlikhet. Den här handboken ger grundläggande information om jämställdhet och likabehandling och om att känna igen, motverka och ingripa i diskriminering och ojämlikhet.

2. FINLANDS LAG TRYGGAR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING.

I Finlands lagstiftning eftersträvas jämställdhet och likabehandling samtidigt som olika samhällsstrukturer som bidrar till ojämlikhet motverkas. Flera lagar har stiftats i detta syfte, och de reglerar även universitetets verksamhet.

2.1 DISKRIMINERINGSLAGSTIFTNINGEN

Diskriminering är förbjudet enligt finsk lag. Förbudet mot diskriminering fastställs framför allt i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och i diskrimineringslagen. Utöver diskrimineringsförbudet förpliktar lagstiftningen läroanstalter och utbildningsanordnare att främja jämställdhet och likabehandling. Vid Pedagogiska fakulteten utbildas blivande lärare och andra experter inom pedagogik, utbildning och det övriga arbetslivet. De har en lagstadgad plikt att i sina framtida arbeten främja jämlikhet. Skyldigheten att främja jämställdhet och likabehandling finns inskriven bland annat i lagen om småbarnspedagogik och lagen om grundläggande utbildning, liksom även i de obligatoriska grunderna för planen för småbarnspedagogik och grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen, som handlar om att omsätta lagarna i praktiken.

LÄS MER OM LAGSTIFTNINGEN OCH OM LÄROPLANERNA PÅ NÄTET:

- Lagstiftningen om diskriminering finns samlad på [diskrimineringsombudsmannens sida Lagstiftning](#).
- [Diskrimineringslagen i Finlex](#).
- [Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i Finlex](#)
- [Lagen om småbarnspedagogik i Finlex](#)
- [Lagen om grundläggande utbildning i Finlex](#)
- [Grunderna för planen för småbarnspedagogik på Utbildningsstyrelsens webbplats](#)
- [Grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen på Utbildningsstyrelsens webbplats](#)

2.2 LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET SOM JURIDISKA BEGREPP

Med **likabehandling** avses att alla människor har lika värde och därför ska bemötas jämlikt. I ett rättvist samhälle ska inte individuella egenskaper få påverka exempelvis möjligheten till utbildning, arbete eller service. Diskrimineringslagen förpliktar till likabehandling och förbjuder diskriminering, det vill säga att någon försätts i ojämlig position 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. Sådana omständigheter kallas diskrimineringsgrunder. Med **jämställdhet** avses i lagstiftningen jämställdhet mellan könen samt motverkande av diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

LÄS MER OM DEFINITIONEN AV LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET:

- På diskrimineringsombudsmannens webbplats: [Vad betyder likabehandling?](#)
- [Koulu vailla vertaa! Opas Yhdenvertaisuusuunnitteluun \(pdf\)](#)

2.3 DEFINITIONEN AV DISKRIMINERING

Diskriminering handlar vanligtvis om ojämnt bemötande av någon på grund av faktiska eller antagna individuella egenskaper eller på grund av grupptillhörighet. Bakgrunden till diskriminering är ofta fördomar om olika grupper eller människor som klassificeras på något visst sätt, och dessa fördomar generaliseras till alla som kan räknas till gruppen i fråga. Diskriminering kan handla om **enskilda handlingar, ord eller situationer** eller vara en följd av **samhälleliga strukturer, regler eller inrotade vanor**. Diskriminerande handlingar kan i föreläsningssituationer till exempel handla om språkbruk som befäster könsstereotyper eller skämt som befäster fördomar.

Genom de allmänna förbuden mot diskriminering definieras och förbjuds direkt och indirekt diskriminering som baserar sig på en diskrimineringsgrund. Diskriminering som förbjuds i lagen är bland annat sexuella trakasserier och diskriminering på grund av kön samt instruktioner eller befallningar att diskriminera. Diskriminering kan också ske på grund av någons antagna egenskaper eller faktiska eller antagna egenskaper hos en närstående till hen. Det kan alltså handla om diskriminering om någon behandlas diskriminerande för att hen exempelvis har en närstående som tillhör en könsminoritet eller en etnisk minoritet (diskriminering på grund av nära relation). Handlingen kan utgöra diskriminering även om förövaren misstar sig till exempel på den andra personens ursprung, ålder eller sexuella läggning. Då kallas det presumtiv diskriminering.

Vid läroanstalter är de som diskrimineras oftast individer och grupper som är föremål för fördomar och stereotyper till exempel på grund av yttre egenskaper, etnicitet eller sexuell läggning. Diskriminering är emellertid också ett strukturellt fenomen som inte kan avskaffas enbart genom insatser mot enskilda fall av diskriminering. Det viktiga är att verksamhetskulturen förändras. **Jämställdhet och likabehandling kan enbart främjas genuint genom förändringar som utgår från hela studiegemenskapen och inkluderar allas beredskap att ifrågasätta sina privilegier och fördomar och att acceptera sin egen och andras mångfald.**

LÄS MER OM HUR DISKRIMINERING DEFINIERAS OCH OM ICKE-DISKRIMINERING:

- Diskrimineringsombudsmannen/justitieministeriet: [Broschyr om diskrimineringslagen \(pdf\)](#)
- [Koulu vailla vertaa! Opas Yhdenvertaisuussuunnitteluun \(pdf\)](#)



3. EN TRYGG STUDIEMILJÖ

I välmående gemenskaper försöker man bemöta alla som de är och arbeta för att alla ska ha lika tillgång till deltagande. I vardagligt språk och samspel sker ändå uteslutande i såväl ord som handling. I alla sammanhang finns det beteende- och individrelaterade normer som alla förväntas anpassa sig till. Avvikelse definieras alltid i förhållande till rådande normer. Därför är det bra att fundera på vilka normer som utgör hinder för jämlikhet och likabehandling.

Normer som begränsar människors självdefinition kan vara skadliga och leda till diskriminering. Att bemöta någon enbart som företrädare för en viss grupp utgör inte jämlikt samspel. **Det är viktigt att alla själva får avgöra till exempel med vilket namn eller vilken titel de vill tilltalas eller om de i någon given situation vill definieras utifrån sitt kön, sin familjesituation eller sin funktionsnedsättning.** Inom studentverksamhet kan det till exempel hända att den som har familj eller de som har någon funktionsnedsättning bemöts som avvikelser till den normativa uppfattningen om en student. Det är emellertid viktigt att ingen ses enbart som företrädare för någon viss grupp i situationer där grupptillhörigheten inte annars har betydelse.

Också sådant som sägs med humoristiska avsikter kan vara diskriminerande och skapa ojämlikhet mellan människor. Diskriminering kan inte berättigas genom att åberopa humor. Enligt lagstiftningen kan diskriminering också utgöras av handlingar vars motiv inte varit diskriminering. Skämt kan i bästa fall skänka glädje och skapa samhörighet, men i värsta fall utesluta en del ur gruppen. Det är viktigt att observera på vems bekostnad man skrattar och om föremålet är någon i en mer utsatt position.

Vid universitetet har såväl personalen som studenterna en skyldighet att bemöta varandra respektfullt. Alla har rätt att påtala språkbruk de upplevt som kränkande mot sig själva eller andra.

Normkritik betyder att kritiskt syna samhällets rådande normer, identifiera diskriminerande strukturer och eftersträva förändring. Att upptäcka sina egna privilegier och lyssna till dem som tillhör andra grupper i samhället hjälper en också att identifiera diskriminerande strukturer som man själv upprätthåller. **Med hjälp av ett normkritiskt perspektiv kan de normer som vägleder ens eget handlande och läroinrättningens verksamhetskultur brytas och omvälvas så att de blir jämlikare och universitetets rum tryggare för alla.**



3.1 STARKA NORMER FÖRSÄMRAR SAMSPELET

I samspelet mellan studenter och i undervisningssituationer kan det förekomma inrotade vanor av att tänka i normer kring de närvarande. Att ifrågasätta och rubba sådana normativa uttryck bidrar till att skapa en tryggare lärmiljö.

Normer kan påverka samspelet i lärmiljöer negativt till exempel på följande sätt:

- Även om fler kvinnligt än manligt kodade personer deltar i någon aktivitet, får de senare oftare ordet och kommer mer aktivt till tals.
- Föreläsaren kallar kvinnligt kodade studenter för flickor men tilltalar manligt kodade studenter med namn eller utan könsreferenser.
- Studieområden omtalas på stigmatiserande sätt och ”lätta” och ”svåra” områden ställs mot varandra; det tas för självklart att deltagarna delar denna uppfattning om skillnaderna mellan områdena.
- En student tillfrågas under lektionen om information om sitt fosterland och får agera företrädare för sin grupp i undervisningssyfte.
- Mot en students vilja tilltalar läraren hen med hens officiella förnamn i stället för hens könsneutrala smeknamn.
- Flickor och pojkar ses huvudsakligen som olika typer av elever vars lärande sker på olika sätt. Alla elever antas vara antingen flickor eller pojkar.
- I läromedel och informationsmaterial som används framställs alltid familjer som bestående av två föräldrar och ingen tillhör någon synlig minoritet i fråga om hudfärg eller funktionsnedsättning.
- Vikten av tolerans och förståelse för alla människor upprepas.
- Skönlitteratur där det förekommer diskriminerande och nedsättande språkbruk används som obligatorisk kurslitteratur. Läraren ger inga alternativ eller innehållsvarningar, det vill säga påpekar inte på förhand vad som ingår i innehållet.
- Ordet invandrare används utan närmare definition av vilken grupp som avses med ordet. Finländare och invandrare omtalas som separata grupper som inte kan överlappa med varandra.
- Uppfattningen att finländare är kristna och muslimerna ”andra” upprepas.

(På Seta rf:s webbplats finns också en guide som Seta tagit fram tillsammans med andra organisationer, [Bryt normen – Anta int'!](#).)

3.2 PRIVILEGIER MEDFÖR FÖRDELAR, DISKRIMINERING NACKDELAR

Den som inte upplever diskriminering på grund av någon personlig egenskap är privilegierad gällande just den egenskapen. **Ett privilegium är alltså en fördel som följer av tillhörighet i någon viss grupp i en viss situation.** Det kan till exempel handla om kön, familjekonstellation, ålder, hudfärg, nationalitet, hälsotillstånd, förmögenhet eller förmåga som avgör gruppens privilegier.

Privilegier är ofta osynliga för dem som gagnas av dem i någon viss situation. Samtidigt kan diskrimineringen vara svår att få syn på för dem som inte själv upplevt diskriminering på grund av sina egenskaper. Den som har en privilegierande egenskap kan ha svårt att se hur andra diskrimineras på grund av samma egenskap. Med andra ord har människor en tendens att se och förstå diskriminering som de själva har erfarenhet av. Att slippa se och uppleva diskrimineringen är ett privilegium. Sådana privilegier medför en skyldighet att lyssna och lära av erfarenheter man inte själv besitter.

EXEMPEL 1

Polisen ber att få se identitetshandlingarna för en student som rör sig på en offentlig plats. Som motivering anför polisen att personens utseende, det vill säga hudfärg, motsvarar beskrivningen av en brottsmisstänkt person. En gång var personen på väg hem från en studentkväll och hade inte id-pappren på sig. Därför blev hen tvungen att tillbringa flera timmar i polisens förvar, tills hens rumskompis hämtade identitetsbeviset till polisstationen och personen kunde åka hem. Personens vita rumskompis brukar inte gå omkring med identitetsbevis på sig, medan personens egen hudfärg gör hen till föremål för etnisk profilering. Därför upplever hen det inte som tryggt att röra sig i det offentliga rummet utan identitetsbevis, även om hen är finsk medborgare.

Också familjekonstellationen kan medföra privilegier eller diskriminering, alltefter huruvida personens familj motsvarar den rådande familjenormen i samhället. Den normativa familjekonstellationen i vårt samhälle består av två ciskönade föräldrar och deras biologiska barn. Med cisperson avses någon vars könsidentitet och könsuttryck stämmer överens med hur personen kategoriserats vid födseln. En sådan familjekonstellation kan medföra privilegier i förhållande till andra typer av familjer, såsom familjer med en förälder, regnbågsfamiljer eller adoptivfamiljer.

Privilegier handlar om egenskaper hos ett system och inte hos en individ. Privilegier uppstår i ett sammanhang där vissa egenskaper och grupper av individer som delar specifika egenskaper gynnas. En privilegierad person får nytta av att vissa egenskaper gynnas av systemet, även om hen inte själv aktivt söker situationer där hen uppnår en bättre position

EXEMPEL 2

Två studenter bor lika långt från universitetet. En av dem åker alltid kollektivt till sina föreläsningar och börjar studera redan på väg dit. Den andra väljer hellre att cykla i ur och skur, eftersom hen i kollektivtrafiken ständigt utsätts för rasistiska kommentarer och hotfullt beteende.

Privilegier betyder att en person i en i övrigt likadan situation försätts i en svårare position i och med att hen saknar vissa privilegier. Privilegier betyder däremot inte att den som utifrån någon viss egenskap är privilegierad alltid skulle ha ett enkelt liv, eller att hen inte skulle kunna råka ut för svårigheter eller diskriminering på grund av någon annan egenskap.

Diskriminering kan också inträffa samtidigt på grund av flera egenskaper eller utifrån antagna egenskaper. Detta brukar kallas flerfaldig eller multipel diskriminering.



EXEMPEL 3

En vit, synskadad och finskspråkig person har svårt att ta sig fram på offentliga platser om inte tillgängligheten beaktats. En brun, synskadad person med afrikansk bakgrund möter i offentliga rum i Finland rasism utöver de hinder som finns i omgivningen för dem som har en synnedsättning.

Diskriminering och privilegier är alltså inte fenomen som utesluter varandra. Människor har många egenskaper som antingen kan underlätta eller försvåra alltefter det sociala sammanhanget. **Sammanfattningsvis betyder en privilegierad position alltså att en människa inte ses som sämre, svagare eller mindre värdefull på grund av någon viss egenskap.** På samma sätt som diskriminering kan inträffa på grund av en individuell egenskap hos en närstående, kan också en närståendes privilegier skydda en person från diskriminering. Den som tillhör en könsminoritet kan bli föremål för öppen diskriminering om hen rör sig ensam någonstans, men får oftast vara i fred om hen befinner sig i sällskap av personer som tillhör könsmajoriteten.

3.3 METODER FÖR TRYGGARE MILJÖ

Känslan av trygghet är en förutsättning för deltagande, lärande, utveckling och kreativitet. Vårt mål är att alla som kommer till fakulteten ska känna sig trygga och uppleva att de accepteras som de är. Till exempel kan följande principer för tryggare miljö hjälpa oss att upptäcka hur vi kan gå till väga för att skapa tryggare miljö vid fakulteten.

Principerna för tryggare miljö kan efter omdöme tillämpas på alla typer av träffar, möten och lärandesituationer. Det är bra att komma överens om principerna tillsammans och gå igenom dem till exempel innan en tillställning eller kurs inleds. Om principerna tas i bruk är det viktigt att alla som deltar förbinder sig till dem. Det är också bra att göra dem tillgängliga så att de alltid finns till hands när de ska tillämpas. Principerna för tryggare miljö kan också användas för reflektion kring ens eget sätt att bemöta andra i olika situationer.

Tryggare miljö kan skapas genom att till exempel några av följande principer tillämpas gemensamt:

1. Vi ser till att fakultetens lokaler och internetmiljöer är så tillgängliga och icke-diskriminerande som möjligt.
2. Vi försöker använda oss av tydligt språk som inte utesluter någon.
3. Vi använder inte diskriminerande eller andrafierande uttryck.
4. Vid fakulteten respekterar vi allas människovärde. Vi beaktar olika övertygelser, psykiska, neurologiska, språkliga och fysiska färdigheter, skillnader i förmögenhet, ålder, familjekonstellation och andra individuella attribut.
5. Vi försöker bli medvetna om våra förutfattade antaganden. Vi definierar inte dem vi möter utifrån deras erfarenhet eller egenskaper, såsom kön, nationalitet, sexuell läggning, klassposition, hälsa, funktionsförmåga, modersmål eller andra individuella egenskaper.
6. Vi bemöter människor sådana de själva vill bli bemötta och inte som representanter för en antagen kategori.
7. Vi ger alla utrymme att definiera sina egna gränser i fråga om såväl fysiska egenskaper som sätt att uttrycka sig. Ingen ska till exempel vara tvungen att avslöja personliga angelägenheter eller bli rörd vid mot sin vilja.
8. Verksamheten anpassas vid behov så att alla kan delta.
9. Vi trakasserar ingen genom ord, beröring eller blickar.
10. Vi är medvetna om hur rusmedel kan påverka vårt eget och andras beteende.
11. Vi ger plats för erfarenheter och banaliserar inte andras uttryck för känslor.
12. När vi begår misstag, vänder vi blicken mot oss själva och förändrar vårt sätt att handla.
13. Vi ger andra möjlighet att bli medvetna om sitt handlande och förändra sina sätt.
14. Vi tar ansvar för utmanande situationer och finner lösningar tillsammans.
15. Vi uppmuntrar de närvarande att fundera på hur just detta sociala sammanhang kunde göras till ett tryggare miljö för alla.

De här anvisningarna för tryggare miljö har utformats utifrån många sätt att förstå trygga rum. Se avsnittet Källor och vidare läsning för mer information.

4. VAD SKA MAN GÖRA OM DISKRIMINERING ELLER TRAKASSERIER

Helsingfors universitet, Pedagogiska fakulteten och alla vid universitetet förpliktas av den nationella lagstiftningen och av universitetets interna anvisningar, principer och planer.

Studenter vid Helsingfors universitet har rätt till en intellektuellt stimulerande studiemiljö som är fysiskt och psykiskt trygg. Alla enheter vid universitetet ska se till att studenterna slipper uppleva trakasserier eller osakligt bemötande i studie- och handledningssituationer.

4.1 SKYLDIGHETEN ATT AGERA I FALL AV DISKRIMINERING

Pedagogiska fakulteten vid Helsingfors universitet godkänner inte osakligt bemötande, mobbning eller trakasserier. Alla medarbetare, lärare och chefer vid universitetet är skyldiga att ingripa om de observerar sådant i sina arbets- och studiesammanhang.

På sidan Jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet på Flamma finns Helsingfors universitets jämställdhets- och likabehandlingsplan och mer information om universitetets principer, riktlinjer och åtgärder: [Jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet](#)

På Helsingfors universitets webbplats finns [anvisningar för hur man förebygger osakligt bemötande och trakasserier](#). De är avsedda att tjäna som riktlinjer för den som på sin arbets- eller studieplats utsätts för osakligt bemötande eller trakasserier.

Sexuella trakasserier är dessutom förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen. Utbildningsstyrelsen har gett ut en handbok om att förebygga och ingripa i trakasserier, [Handbok för att förebygga och ingripa i sexuella trakasserier i skolor och läroanstalter \(pdf\)](#).

4.2 I AKUTA FALL AV DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER

Eftersom diskriminering och trakasserier kränker människovärdet, kan det vara tungt att utsättas för eller bevittna den typen av handlingar. Diskriminering och trakasserier kan medföra såväl akut som långvarigt skadliga konsekvenser för de berördas liv och handlingsutrymme. Om man i fall av trakasserier eller diskriminering inte kan försvara sig själv eller en annan, går det ändå att uppsöka hjälp efteråt.

När en student berättar för någon i universitetspersonalen om trakasserier eller diskriminering, har denna någon en plikt att agera för att åtgärda situationen oberoende av om förövaren är student eller personal. Du kan emellertid själv besluta vem du vill anförtro personliga angelägenheter för vidare åtgärder.

Om du som student har bevittnat diskriminering, kan du med samtycke från den som utsatts berätta om det för en fakultetsrepresentant eller personalen vid läroämnet. Du kan också fråga om hur ärendet framskrider.

Kom ihåg att det tar på krafterna också att hjälpa någon annan som utsatts för trakasserier eller diskriminering. Om du själv behöver hjälp och stöd kan du vända dig till samma ställen som den som upplevt kränkningen. Bär inte det du hört eller upplevt ensam!

4.3 UTREDNING AV DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER

Enligt Helsingfors universitets anvisningar ska fall av diskriminering eller trakasserier i första hand utredas inom arbets- eller studentgemenskapen. Om möjligt bör man kontakta personalen vid sin egen studieinriktning eller vid fakulteten. **Om förövaren hör till personalen kan saken tas upp med en personalrepresentant, som är skyldig att vidta nödvändiga åtgärder för att reda ut situationen.** När det gäller trakasserier eller diskriminering som uppfyller brottsrekvisiten, ska man göra en brottsoanmälan. Nedan följer kontaktuppgifter till hjälp och stöd för att klara upp fall av diskriminering eller trakasserier.

Vid Pedagogiska fakulteten finns det en jämställdhets- och likabehandlingsgrupp som kan kontaktas på ktdk-tasaarvo@helsinki.fi. Jämställdhets- och likabehandlingsgruppen kan också ge hjälp och stöd under processen, men har inga direkta behörigheter i konfliktsituationer.

Om du upplevt trakasserier eller annat osakligt bemötande vid Helsingfors universitet, kan du också vända dig till universitetets trakasseriombud: Timo Valtonen, timo.valtonen@helsinki.fi och Terhi Somerkallio, terhi.somerkallio@helsinki.fi. Trakasseriombuden hjälper till att utreda ärendet, hänvisar vidare och tar vid behov reda på vilka ytterligare åtgärder som kan vidtas.

HUS har trakasseriombud som ger hjälp och stöd till studenter som utsatts för trakasserier, sexuellt antastande, mobbning, diskriminering eller annan ojämlig behandling. Du kan kontakta dem även om du inte själv är den som utsatts men har bevittnat trakasserier och vill diskutera om hur man kan ingripa. Att vilja diskutera det man upplevt är skäl nog för att ta kontakt! Vid behov kan trakasseriombudet berätta vart man ska vända sig för mer hjälp. Du når trakasseriombuden per e-post på hairintayhdyshenkilo@hyy.fi.

De som på grund av någon funktionsnedsättning stöter på hinder kan ha rätt till rimliga anpassningar. Vägran till rimliga anpassningar kan också utgöra diskriminering. I ärenden som gäller anpassningar och tillgänglighet kan Undervisnings- och studentserVICEN på Brobergsterrassen kontaktas (siltavuori-student@helsinki.fi). Meddelanden vidarebefordras till kontaktpersonen i tillgänglighetsfrågor.

Vid misstanke om trakasserier eller diskriminering som uppfyller brottsrekvisiten, ska polisen genast kontaktas på nödnumret 112. Den som fallit offer för brott eller ett misstänkt brott kan också få hjälp hos [Brottsofferjouren](#) (tfn 116006). Det går också att kontakta Brottsofferjouren för stöd och hjälp anonymt via chatten på webbplatsen.

Vid misstanke om diskriminering kan också Diskrimineringsombudsmannens byrå kontaktas för hjälp (per e-post yvv@oikeus.fi eller telefon ti–to kl. 10–12 på nummer 0295666817) och i ärenden som rör kön eller könsuttryck [Jämställdhetsombudsmannens byrå](#) (per e-post tasa-arvo@oikeus.fi eller telefon må–ti kl. 9–11 och on–to kl. 13–15 på nummer 0295666842). De som hör till facket kan vid misstanke om diskriminering också konsultera juristerna vid sitt eget fackförbund.

Trakasserier och diskriminering kan ibland ge upphov till kraftiga symtom på hälsan. Vid akuta symtom är det bra att genast kontakta hälso- och sjukvården, antingen [Studenternas hälsovårdsstiftelse](#) eller för dem som är anställda vid universitetet företagshälsovården; mer information finns på Flamma på sidan Företagshälsovård. Om du märker att någon som utsatts för diskriminering eller trakasserier mår dåligt, uppmana hen att söka hjälp.

KÄLLOR OCH VIDARE LÄSNING

Ordlistor:

- [Seta rf: Sateenkaarisanasto.](#)
- [Regnbågsankan rf: Ordlista](#)
- [Om tillgänglighet i studier på ESOK.fi: Käsitteet ja sanasto.](#)
- [FEM-R: Sanasto.](#)
- [I Psykporten.fi: Sanasto.](#)
- [Institutet för hälsa och välfärd: Jämställdhetsordlista.](#)
- [Institutet för hälsa och välfärd: Begrepp om invandring och kulturell mångfald på finska.](#)
- [Suomen Pakolaisapus migrationsordlista: Sanasto.](#)

Jämställdhets- och likabehandlingspublikationer:

- [Koulu vailla vertaa! Opas yhdenvertaisuussuunnitteluun.](#)
- Seta rf:s guide [Bryt normen – anta int!](#) (guiden som pdf)
- [Diskrimineringsombudsmannen: Broschyr om diskriminerings-lagen.](#)
- [Social- och hälsovårdsministeriets informationspaket om beaktande av mångfalden av kön för läroanstalter, arbetsplatser och myndigheter](#) (på finska).
- På Seta rf:s webbplats finns publikationen [Opas opettajille. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuus – Opitaan yhdessä!](#)
- [Utbildningsstyrelsens webbplats: Jämställdhet och likabehandling](#)
- På Utbildningsstyrelsens webbplats finns publikationen [Mukana! Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö toisella asteella.](#)

Källor om principerna för tryggare miljö:

- [HUS anvisningar för tryggare lokaler](#)
- [Handledningshörnans principer för en tryggare miljö](#)
- [Helsingin YK-nuorten turvallisemman tilan periaatteet](#)
- [Ruskeat tytöt: Turvallisempien tilojen periaatteet](#)
- [Ruskeat tytöt: Turvallisilla tiloilla on pitkä ja moninainen historia, mutta niitä ei käsitellä julkisessa keskustelussa vieläkään oikeassa kontekstissa](#) (Trygga rum har en lång och mångsidig historia men de behandlas fortfarande inte i rätt kontext i den offentliga debatten)
- [Utopia Helsinki: Turvallisemmat tilat](#)
- [PINKKIMUSTA Helsinki: Turvallisemman tilan säännöt](#)
- [Coalition for Safer Spaces: what are, and why support, ‘safer’ spaces](#)
- [Miehet ry: Turvallisemman tilan periaatteet](#)
- [Vihreät naiset: Turvallisemman tilan säännöt](#)
- [Vihreät nuoret: Turvallisempi tila](#)
- [Rauhankasvatusinstituutti: Neljä vinkkiä turvallisempaan tilaan](#)
- [StopHatredNow: Ethical guidelines](#)
- [UrbanApa: eettinen ohjeistus](#)



HELSINGFORS UNIVERSITET
PEDAGOGISKA FAKULTETEN

STUDENTHANDBOK OM JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING