

Likabehandlingsmodell för högskolor

SAMOKs projekt
Likabehandling vid högskolorna
2021–2023



Innehåll

1. Inledning	3
2. Begrepp	4
2.1. Jämlikhet och likabehandling	4
2.2. Diskriminering	4
2.3. Trakasserier	5
3. Varför behövs likabehandlingsplanering?	6
4. Faktorer som påverkar likabehandlingen och beaktande av dessa	7
4.1. Studieformer	7
4.2. Livssituation	8
4.3. Socioekonomisk bakgrund	10
4.4. Funktionsnedsättning och tillgänglighet	11
4.5. Campus	14
4.6. Rasism och antirasism	15
4.7. Könets och sexualitetens mångfald	17
4.8. Ensamhet och gemenskap	19
4.9. Mat- och dryckesvanor	21
4.10. Psykisk hälsa och ork	22
4.11. Språk och kommunikation	24
4.12. (Hög)känslighet	26
5. Verktyg och metoder	27
5.1. Likabehandlingsplan och uppföljning av den	27
5.2. Studerandeorganisationers verksamhet	30
5.3. Tutorverksamhet	31
5.4. Trakasserierombudsverksamhet	31
Källor	35

Grafisk design: Sonja Holopainen
Layout: Maro Järvinen

SAMOKs projekt Likabehandling vid högskolan (2021–2023) har finansierats av Undervisnings- och kulturministeriet.

Författare:

Ninni Kuparinen
socialpolitisk sakkunnig vid SAMOK och projektchef för projektet 1/2022–10/2022

Tekla Kosonen
styrelsemedlem i SAMOKs styrelse 2022

Roosa Veijola
sakkunnig inom Europapolitik vid SAMOK och projektchef för projektet 10/2022–8/2023

Halla Kokkonen
styrelsemedlem i SAMOKs styrelse 2022

Avsnitt för modellen har utarbetats av:

Ella-Riikka Isometsä och Mika Borg, sakkunniga hos Riesa Consultative Oy
Alice Jäske och Priska Niemi-Sampan, sakkunniga inom antirasism hos Mixed Finns ry
Tommi Yläkangas, sakkunnig, och Minna Savolainen, verksamhetsledare hos Nyyti ry
Annina Lindberg, projektchef hos Nyyti ry (projektet Yksinäisyystyo korkeakouluissa)

Dessutom har man i arbetet med modellen konsulterat representanter för studerandekårerna, studentkårerna, yrkeshögskolorna och universitetet samt Touko Niinimäki, sakkunnig inom jämställdhet och likabehandling hos Ungdomssektorns takorganisation i Finland Allians.

1. Inledning

Denna likabehandlingsmodell för högskolor har utarbetats inom Finlands studerandekårers förbund SAMOKs projekt Likabehandling vid högskolan, som finansierats av Undervisnings- och kulturministeriet under perioden 2021–2023. Likabehandlingsmodellen är avsedd att utnyttjas av hela högskolegemenskapen. Tanken är att modellen ska fungera som ett rättesnöre för att man vid högskolorna ska kunna ta i bruk permanent praxis för att främja likabehandlingen. I modellen presenteras väsentliga begrepp som relaterar till likabehandling, berättas om betydelsen av likabehandlingsplanering samt går systematiskt igenom olika faktorer som påverkar likabehandlingen och hur de ska beaktas i högskolegemenskapen. Till slut går planen in på konkreta metoder och verktyg som kan användas för att främja likabehandling. Fastän modellen fokuserar på studerandeperspektivet gäller temat ändå alla medlemmar inom högskolegemenskapen.

Likabehandlingen ser olika ut inom olika delar av högskolegemenskapens verksamhet och när den granskas ur olika perspektiv. Högskolorna ska ha nolltolerans för alla typer av trakasserier, diskriminering och mobbning. När problem upptäcks ska man ingripa i dem i ett tidigt skede, och anmälningar ska tas på allvar. Genom att underskatta eller avfärda en anmälan/ett problem kan man själv göra sig skyldig till diskriminering eller till exempel till passiv mobbning. Alla medlemmar av högskolegemenskapen ska känna till processerna för att ingripa i trakasserier. Förebyggande ingår också i att främja likabehandling. Att öka medvetenheten och lyfta fram dessa ärenden förebygger uppkomsten av trakasserier- och diskrimineringssituationer. Som stöd för förebyggandet ska högskolegemenskapen ha principer för tryggare rum som skapats för att möta den egna gemenskapens behov.

I huvudsak är likabehandling, att främja den och att ingripa i problem gemenskapens medlemmars kollektiva ansvar, även om en enskild medlem av gemenskapen i princip ansvarar för likabehandlingsärenden. Meningen är att man som gemenskap ska lära sig att bättre beakta mångfalden. Vi alla gör misstag ibland, men i kärnan av verksamheten ligger ett intresse för att lära sig att agera på ett jämlikare sätt. Lärande, medlidsamhet mot sig själv och andra samt dialogiskhet är ytterst viktiga när man bygger en mer jämlik högskolegemenskap.

2. Begrepp

2.1. Jämlikhet och likabehandling

Med jämlikhet avses att alla människor är lika värda, oberoende av kön, ålder, etnisk eller nationell bakgrund, nationalitet, språk, religion och övertygelse, åsikter, handikapp, hälsotillstånd, sexuell läggning eller andra orsaker som har samband med personen. I praktiken betyder jämlikhet att alla människor ska behandlas som likvärdiga, d.v.s. likabehandling.

Likabehandling är en förutsättning för ett rättvist samhälle: personliga faktorer som ursprung eller hudfärg ska inte påverka människors möjligheter att få tillgång till utbildning, arbete och tjänster. I Finlands grundlag avses med principen för likabehandling både diskrimineringsförbud samt människors likhet inför lagen. Diskrimineringslagen, strafflagen, jämställdhetslagen och arbetslagstiftningen preciserar diskrimineringsförbudet inom olika livsområden.

2.2. Diskriminering

Diskriminering innebär att behandla en person annorlunda än andra på grund av en egenskap som relaterar till individen. Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller personen.

Diskriminering kan vara direkt, indirekt eller vägran att göra rimliga anpassningar för personer som har rätt till dem. Med direkt diskriminering avses att en person behandlas ofördelaktigt jämfört med hur någon annan behandlas, har behandlats eller kunde behandlas i motsvarande situation. Indirekt diskriminering har definierats som en skenbart jämlik regel, grund eller praxis som missgynnar någon på grund av en orsak som gäller hans person. Till exempel är det indirekt diskriminering att man vid anställning förutsätter fullständiga kunskaper i finska även om det inte är nödvändigt med tanke på arbetet. Med vägran att göra rimliga anpassningar avses att en myndig-

het, utbildningsanordnare, arbetsgivare samt en leverantör av varor eller tjänster som underlåter att vidta lämpliga och rimliga anpassningar som krävs i en viss situation för att trygga jämlikheten för personer med funktionsnedsättning gör sig skyldig till diskriminering.

Som diskriminering räknas också antagen diskriminering och diskriminering på grund av närstående. Med diskriminering på grund av närstående avses att en person försätts i olika ställning på grund av att hen till exempel är närstående till en person som tillhör en etnisk minoritet. Diskriminering är alltså förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga om personen själv eller någon annan. Med antagen diskriminering avses att den som diskriminerar misstar sig om en persons ursprung, ålder eller sexuella läggning. Förutom diskriminering förbjuder diskrimineringslagen även trakasserier samt anvisning eller befallning att diskriminera. Alla har rätt att behandlas lika, och olika former av diskrimineringsförbud ingår i många lagar och avtal.

Sammanfattning av begrepp som gäller diskriminering

- Direkt diskriminering betyder att en person behandlas sämre än någon annan i samma situation på grund av en personlig egenskap.
- Indirekt diskriminering betyder att en skenbart neutralt regel, grund eller praxis missgynnar någon på grund av en personlig egenskap.
- Genom rimliga anpassningarna tryggas jämlikheten för personer med funktionsnedsättning i enskilda situationer. Myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare samt leverantörer av varor och tjänster ska göra rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning.
- Med diskriminering på flera grunder avses diskriminering på två eller flera olika diskrimineringsgrunder. Diskrimineringslagen tillämpas på diskriminering på flera grunder även när könet är en av grunderna för diskriminering.
- Trakasserier är beteende vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons människovärde och som skapar en förödmjukande, fientlig eller förnedrande stämning.
- Motåtgärder betyder till exempel att när en person kontaktar diskrimineringsombudsmannen för att utreda sitt ärende får hen inte behandlas ogynnsamt och inga negativa följder får riktas gentemot personen på grund av detta.
- Med mobbning avses avsiktlig och upprepad psykisk eller fysisk verksamhet som någon upplever som obehaglig.

2.3. Trakasserier

Trakasserier är diskriminering som förbjuds i diskrimineringslagen. I lagen definieras trakasserier som beteende som avsiktligt eller faktiskt kränker en persons människovärde. Trakasserier innebär att en person genom sitt uppförande skapar en stämning som är förnedrande, förödmjukande, hotfull, fientlig eller aggressiv för en annan person på grund av en förbjuden diskrimineringsgrund, till exempel sexuell läggning, ursprung eller funktionsnedsättning. Uppförande tolkas i vid bemärkelse så att det till exempel kan vara fråga om e-postmeddelanden, ansiktsuttryck, gester, att lägga fram osakligt material till exempel på webben eller annan slags kommunikation. Trakasserier kan vara riktade antingen mot en viss person eller i större utsträckning mot en människogrupp.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön utgör diskriminering som avses i jämställdhetslagen. Sexuella trakasserier kan vara nedsettande uttalanden om någon annans kön, olika slags antydningar, icke önskvärd beröring, skämt med sexuell underton, eller uttalanden eller frågor som berör någons kropp eller privatliv. Sexuella trakasserier kan alltså vara både verbala och fysiska. Trakasserier kan också förekomma på sociala medier. Även verbala trakasserier kan vara skadliga för hälsan och påverka funktionsförmågan.

3. Varför behövs likabehandlingsplanering?

Likabehandlingsplanering är ett sätt att främja likabehandlingen samt en jämlik kultur som är fri från diskriminering. Det är viktigt att likabehandlingsplaneringen inkluderas i hela högskolegemenskapens verksamhet som kontinuerlig verksamhet. Om gruppen som deltar i likabehandlingsarbetet är varierad kan olika perspektiv beaktas i arbetet på ett mångsidigare sätt. Det är viktigt att deltagande i likabehandlingsarbetet är så tillgängligt som möjligt för alla, så att likabehandlingsarbetet eller främjandet av jämlikheten inte känns för avlägset för någon. Högskolegemenskapen kan inkluderas i likabehandlingsplaneringen till exempel genom olika slags arbetsgrupper, enkäter och intervjuer. Eftersom personalen ofta ansvarar för högskolans likabehandlingsplanering är det särskilt viktigt att fästa uppmärksamhet vid att inkludera studerandena i planeringsarbetet ända från början.

Att delta i likabehandlingsarbetet från och med planeringen engagerar också aktörerna att verkställa planerna i praktiken samt att främja de principer man kommit överens om tillsammans. Det är viktigt att främjandet av likabehandling inte endast lämnas på planeringsnivå, utan planerna ska också integreras i allas verksamhet inom högskolegemenskapen. Att inkludera högskolege-

menskapens medlemmar i likabehandlingsarbetet konstant och på ett mångsidigt sätt förbättrar engagemanget i en jämlik, jämställd och diskrimineringsfri verksamhetskultur.

Syftet med likabehandlingsplaneringen är bland annat att identifiera utvecklingsbehov, fatta beslut om åtgärder, mäta resultat, synliggöra mångfalden, möjliggöra erfarenheter av delaktighet och förebygga diskriminering. Målet är att uppnå en högskolegemenskap där alla känner att de hör till gemenskapen och både kan och vågar vara sig själva. Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet medför viktig kompetens med vilken man identifierar hinder för jämlikhetens förverkligande och kan ingripa i dem. Om högskolan inte har en expert inom likabehandling lönar det sig att använda en utomstående sakkunnig inom jämställdhet och likabehandling till hjälp. Det finns gott om sådana.

En av de viktigaste faktorerna inom jämlikheten som upplevs inom högskolegemenskapen är den atmosfär som råder i gemenskapen samt dess attityder och värderingar. En accepterande atmosfär har en positiv inverkan på både upplevelsen av likabehandling och gemenskapens medlemmars övriga välbefinnande.

4. Faktorer som påverkar likabehandlingen och beaktande av dessa

I det här avsnittet kommer vi att gå igenom olika faktorer som påverkar likabehandlingen och hur dessa faktorer ska beaktas i högskolegemenskapen. Inom högskolegemenskapen ska likabehandlingen förverkligas i all verksamhet, så den är inte begränsad endast till undervisningen, till exempel. Jämlikhet inom undervisningen betyder framför allt att studerandenas olika behov beaktas när undervisningen ordnas. Mångsidiga genomförandeformer för studieperioder som erbjuder såväl distans- och närstudier som hybridperioder gör det lättare att framskrida i studierna för till exempel studerande som arbetar eller har familj. Förutom olika genomförandeformer ökas jämlikheten i undervisningen även av att olika lärstilar beaktas. Det lönar sig att regelbundet utbilda undervisningspersonalen i teman som relaterar till likabe-

handling och hur de kan främjas i undervisningen. Undervisningspersonalens kunskap om till exempel individuella studiearrangemang bör utvidgas, eftersom studerandena har en lagstadgad rätt att få rimliga anpassningar i sina studier.

En jämlik atmosfär skapar ett tryggt utrymme i gemenskapen där man kan vara sig själv. Det här är förstås viktigt för studerandena, men också för alla medlemmar i gemenskapen. Högskolegemenskapens mångfald ska beaktas i all verksamhet. I detta avsnitt beaktas därför den inverkan som individernas personliga egenskaper, hälsotillstånd och livssituation samt högskolegemenskapens strukturella förhållanden har på likabehandlingen.

4.1. Studieförmer

I högskolan bör det erbjudas flera olika studieförmer (dagsstudier, flerformsstudier och webbstudier) på ett mångsidigt sätt. Därtill borde möjligheterna till korsstudier vid olika högskolor utvecklas, eftersom detta är en viktig del av främjandet av undervisningens jämlikhet och tillgänglighet. Med korsstudier avses möjligheten för studerande att genomföra studier vid andra högskolor.

Det är också väsentligt att beakta olika studieförmer samt deras inverkan på likabehandlingens förverkligande. I synnerhet i början av studierna är det viktigt att alla nya studerande, oberoende av studieform, erbjuds samma information och orienteringar. Vad gäller förmåner (t.ex. försökspass till

idrottslokaler) ska man också behandla alla studerande lika. Man ska särskilt fästa uppmärksamhet vid att inte endast dagsstuderandena, utan även flerforms- och webbstuderandena samt studerandena som avlägger högre högskoleexamen får det stöd i studierna som de behöver.

Olika studieförmer ska beaktas i stöd- och handledningstjänsterna som erbjuds för studerande. Det är särskilt viktigt att påvisa och förverkliga likabehandlingen i stöd- och handledningstjänsterna, eftersom studerandena som söker sig till stödtjänsterna ofta är mer sårbara redan från förut och behöver stöd för att framskrida i sina studier eller upprätthålla sitt välbefinnande.

Många studerande önskar att möjligheterna till självständiga studier skulle utvidgas. Webbkurser och andra former av distansstudier är sätt att åstadkomma detta. I synnerhet studerande som har familj, som jobbar eller som inte bor på studieorten upplever att självständiga studier hjälper dem att framskrida i studierna. Det vore också skäl att

beakta mångfalden i studieformer och studiesätt när högskolornas lokaler planeras. Många studerande skulle till exempel vilja ha fler utrymmen för grupparbete eller lugna läsutrymmen vid sidan av de traditionella föreläsningssalarna och klassrummen.

Checklista för jämlikhet i fråga om studieformer

- Det erbjuds flera olika studieformer (dagsstudier, flerformsstudier och webbstudier) på ett mångsidigt sätt.
- Högskolornas möjligheter till korsstudier utvecklas.
- Alla nya studerande erbjuds samma information och orientering oberoende av studieform.
- Alla studerande erbjuds samma förmåner oberoende av studieform, och information om dessa förmåner delas via flera olika kanaler.
- I stöd- och handledningstjänsterna som erbjuds för studerande beaktas olika studieformer.
- Möjligheterna till självständiga studier är omfattande (inkl. webbkurser och andra former av distansstudier).
- Högskolan har tillräckligt med utrymmen för grupparbete och lugna läsutrymmen.

4.2. Livssituation

Studerandena utgör en mångsidig grupp människor i olika livssituationer, och det är viktigt att beakta detta i högskolans likabehandlingsarbete. En stor del av universitetsstuderandena inledde sina studier direkt efter andra stadiet (42,8% enligt studien Eurostudent VII), medan motsvarande andel i yrkeshögskolorna är cirka 30 procent. Cirka en femtedel av universitetsstuderandena studerar till sin andra examen, medan samma siffra för yrkeshögskolorna är 10 procent. I yrkeshögskolorna framhävs däremot andelen studerande som kommit från arbetslivet (cirka hälften), medan samma

procentandel på universiteten är 27 procent (Eurostudent VII).

Därför är det essentiellt att beakta studerandenas varierande bakgrund i högskolorna. Detta är särskilt viktigt också därför att behovet av stöd för studerandena och möjligheter att skrädarsy studierna antagligen kommer att öka i och med att Finland strävar efter en minst 50 procents högskoleutbildningsgrad för varje åldersklass före 2030. För dem som börjar studera direkt efter andra stadiet kan förväntningarna, kunskaperna och stödbeho-

vet skilja sig mycket från dem som studerar till sin andra examen. De som kommer från andra stadiet har också olika studiefärdigheter och studiebehov sinsemellan. Man måste också beakta att en studerande som just inlett sina studier också kan vara minderårig. Informationen samt stöd- och handledningstjänsterna som erbjuds för studerande måste alltså svara på studerandenas varierande behov.

Bland studerandena finns också många som har familj: cirka en fjärdedel av YH-studerandena, och cirka 13 procent av universitetsstuderandena (Eurostudent VII). Vad gäller studerande med familj är det särskilt viktigt att möjliggöra olika studieformer, eftersom dessa har en stor betydelse på planeringen av studierna och tidsanvändningen för studerande med familj. Goda möjligheter till självständiga studier är viktiga för studerande med familj. Mångsidiga genomförandesätt främjar också studiernas

framskridande i synnerhet om studerandena har möjlighet att välja studier där de själva kan planera sin tidtabell. Vad gäller likabehandlingen av studerande med familj är det viktigt att beakta synliggörandet av stöd- och handledningstjänster. Också till exempel att erbjuda matstolar och informera om dem gör livet lättare för många studerande med små barn.

Andra varierande livssituationer som bör beaktas i högskolegemenskapens likabehandlingsarbete är de partiellt arbetsföra (cirka 1/5 av studerandena) samt utländska studerandena (cirka 10 %). Dessutom arbetar en stor del av studerandena vid sidan av studierna. I den jämlika behandlingen av dessa studerande är det viktigt att beakta bl.a. utbudet av mångsidiga studieformer och studieperioder. För alla studerande ökar också likabehandlingen inom undervisningen av att olika lärstilar beaktas.

Checklista för jämlikhet i fråga om livssituationen

- I all undervisning beaktas studerande med olika livssituationer, såsom de som kommit direkt från andra stadiet, de som studerar till en andra examen, de som kommit från arbetslivet, de som har familj, de partiellt arbetsföra, utländska studerande samt studerande som också arbetar. Det kan till exempel betyda intensivt stöd i att utföra inlärningsuppgifter, att ange källor och andra studiefärdigheter i början av studierna.
- Högskoleutbildningens kommunikation har planerats med hänsyn till olika livssituationer så att informationen når så många som möjligt.
- Stöd- och handledningstjänsterna som erbjuds för studerande svarar på studerandenas varierande behov.
- På högskolan möjliggörs olika studieformer som gör det möjligt för studeranden att planera sina studier och sin tidsanvändning smidigt.
- Stöd- och handledningstjänsterna lyfts fram tydligt i högskolegemenskapen.
- På högskolan erbjuds matstolar och andra redskap som stöder studerande med familj, och det informeras väl om dessa.
- Olika lärstilar beaktas i undervisningen.

4.3. Socioekonomisk bakgrund

Studerandenas socioekonomiska bakgrund kan ha en inverkan både på ansökan och antagning till högskola och på förankringen i studierna. Föräldrarnas utbildningsbakgrund och socioekonomiska ställning har ett samband med både ansökan och antagningen till högskolestudier i och med att studerande oftast kommer från medelklasshem. I genomsnitt har minst en av föräldrarna en högskoleexamen. Studerande med arbetarklassbakgrund är underrepresenterade i synnerhet på universiteten, men också på yrkeshögskolorna (publikationen Yksilölliset opintopolu ammattikorkeakoulussa). Det är väsentligt att högskolorna beaktar studerande som inte nödvändigtvis haft kontakt med högskolestudier från tidigare på grund av sin socioekonomiska bakgrund.

Forskning har visat att föräldrarnas socioekonomiska ställning också har ett samband med förankringen i studierna. Studerande med arbetarklassbakgrund kan ha känslor av utanförskap och otillräcklighet även om de klarar sig väl i studierna och till synes har anpassat sig väl till högskolegenskapen (publikationen Yksilölliset opintopolu ammattikorkeakoulussa).Handledning och stöd för studerandena särskilt i början av högskolestu-

dierna är viktigt för att främja förankringen i studierna och för att öka studerandens upplevda självförmåga. En lyckad början på studierna skapar en grund för kommande års studier och stödjer studerandens utveckling till expert inom sitt område.

Många studerandes ekonomiska situation är svag, och det kan ha en betydande inverkan till exempel på studiernas framskridande. Studerandenas ekonomiska svårigheter är den näst största faktorn som fördröjer studierna för studerande som bedömer att deras examen kommer att fördröjas. Många studerande måste arbeta vid sidan av studierna. Ekonomiska utmaningar kan till exempel påverka möjligheten att köpa en egen dator för studierna. Därför är det viktigt att högskolorna har datorer som de kan låna ut till studerandena och som man på begäran kan använda till exempel under prov. Dessutom måste högskolorna se till att studerandena kan få gratis tillgång till andra verktyg och programvaror som är nödvändiga för studierna. Boendet äter ofta upp en betydande del av studerandens budget, och att bo i en delad bostad erbjuder inte nödvändigtvis en bra studieomgivning. Därför är det viktigt att högskolan har tillräckligt med mångsidiga och lugna utrymmen för studier.

Checklista för jämlikhet i fråga om socioekonomisk bakgrund

- I synnerhet i orienteringen och informationen för nya studerande fästs uppmärksamhet vid inklusivitet (alla studerande har inte tidigare kontakt med högskolestudier på grund av sin socioekonomiska bakgrund).
- Man satsar på handledning och stöd för studerande i synnerhet i början av studierna.
- I all verksamhet beaktas studerandenas varierande ekonomiska situationer.
- Studerandena erbjuds möjligheten att låna redskap som är nödvändiga för studierna.
- Studerandena erbjuds möjligheten att avgiftsfritt använda programvaror som är nödvändiga för studierna.
- Högskolan har tillräckligt med mångsidiga och lugna utrymmen för studier.

4.4. Funktionsnedsättning och tillgänglighet

Funktionsnedsättning är inget permanent begrepp, utan det förändras i takt med det omgivande samhället. Funktionsnedsättning definieras av samhällets normer, historia och attityder. Tidigare sågs funktionsnedsättning utifrån diagnoser och rehabilitering, men man har övergått från detta tankesätt till en social modell där en funktionsnedsättning ses som personens relation till det omgivande samhället. Diskriminerande attityder, en omgivning som inte är tillgänglig och kommunikationshinder producerar och upprätthåller funktionshinder.

Personer med funktionsnedsättning är en grupp olika människor, och alla funktionsnedsättningar syns inte utåt. En person med rörelsehinder kan behöva hjälpmedel för rörligheten såsom rollator, rullstol eller elektrisk rullstol. Alla personer med rörelsehinder behöver ändå inte dessa hjälpmedel. Det finns också många olika typer av hörselskador. Det kan vara fråga om nedsatt hörsel, då personen hör delvis, eller dövhet, då det inte är möjligt att förstå tal genom hörseln. Döva personer kommunicerar i huvudsak på teckenspråk. Det finns ett helt spektrum av synskador, och endast en bråkdel av personer med nedsatt syn är helt blinda.

Tillgänglighet betyder att man i planeringen av den fysiska miljön beaktar alla slags människor och olika funktionsförmågor. En tillgänglig omgivning är nödvändig för personer med funktionsnedsättning, men alla andra har också nytta av den. Åtkomlighet och tillgänglighet används ofta som synonymer. Med åtkomlighet avses ändå ofta andra saker än den fysiska miljön, till exempel tjänster, kommunikation, webbtjänster och attityder. Genom att göra webbtjänster tillgängliga ser man till att tjänsten är så lätt att använda och så tillgänglig som möjligt för alla användare. Tillgänglighet och åtkomlighet är centrala förutsättningar för att personer med funktionsnedsättning ska ha möjlighet att leva självständigt och delta inom alla livsområden.

I tillgängligheten ingår förutom förflyttningsmiljön också hör- och synmiljöns tillgänglighet. När begreppet tillgänglighet utvidgas kan man också inkludera sådant som relaterar till att kommunicera och förstå. Till näst kommer vi att granska vad tillgänglighet i förflyttnings-, hör- och synmiljön innebär på allmän nivå, samt lyfta fram praktiska exempel på tillgänglighet i högskolemiljön. Tillgänglighet är en stor helhet, och i dessa anvisningar lyfter vi fram de viktigaste observationerna.

Med en **tillgänglig förflyttningsmiljö** avses fysisk tillgänglighet, med en fokus på möjligheten att förflytta sig i utrymmet med olika hjälpmedel. Det lönar sig ändå att beakta att alla funktionsnedsättningar inte är synliga utåt, och en tillgänglig förflyttningsmiljö också är viktig för personer som till exempel har svårt att gå. Personer med nedsatt syn har också nytta av en tillgänglig förflyttningsmiljö. I en tillgänglig förflyttningsmiljön ingår bland annat tröskelfrihet, räck, ramper och hissar samt automatiska dörrar.

I högskolegemenskapen innebär en tillgänglig förflyttningsmiljö att man har tillgängliga ingångar och passage till alla tjänster, alla lokaler och all verksamhet. I klassrummen finns det tillräckligt med utrymme att vända sig mot bordet med ett hjälpmedel, men rutten till framdelen av klassen är också tillgänglig. Det finns tillräckligt med fritt knäutrymme under borden så att man kan komma tillräckligt nära med rullstol, och det går att flytta på möblerna. Gångarna är tillräckligt breda (900 mm) och det finns utrymme att vända med ett hjälpmedel i lokalen (1500 mm). Det ska finnas en tillgänglig toalett. Vid större tillställningar kan det behövas separata rullstolsplatser därifrån man kan se scenen/talaren ordentligt.

En **tillgänglig hörmiljö** består av god akustik, ljudåtergivning, hörselhjälpmedel och tillräcklig belysning. I alla utrymmen där det finns ett ljudåtergivningssystem ska det också finnas ett ljudöverföringssystem. Det vanligaste och främsta ljudöverföringssystemet är induktionsslingan. Med hjälp av induktionsslingan överförs ljudet från mikrofonen eller en annan ljudkälla direkt till hörapp-

paraten med tillräcklig ljudstyrka, och den dämpar också oljud i bakgrunden. God belysning är viktig för att möjliggöra läppläsning. Läppläsning betyder att man följer med munnens rörelser, vilket ger mer information som stöd för hörseln.

En central del av tillgängligheten i högskolegemenskapens hörmiljö är induktionsslingor i utrymmena, vilka gör det möjligt för personer med nedsatt hörsel att höra väl. Dessutom är det viktigt att undvika ekande och dunkla utrymmen. Man bör också fästa uppmärksamhet vid att deltagaren kan se talarens ansikte ordentligt och har god synlighet till scenen. I bordsplaceringen ska man se till att deltagarna kan se varandra väl.

I **synmiljöns tillgänglighet** ingår jämn och bländfri belysning, tydlig skyltning samt markeringar för taktill kontrast och mörkerkontrast. Skyltningsskedjan ska vara oavbruten och skyltarna ska vara lätta att hitta och läsa. Skyltarna ska kunna urskiljas från omgivningen, och deras texter ska kunna urskiljas från skyltens bakgrund. I placeringen av skyltar ska man se till att skylten också kan granskas på nära håll. Det är också viktigt att det är tryggt att röra sig i utrymmena och att rutterna är konsekventa och tydliga. Eventuella nivåskillnader ska markeras särskilt tydligt för att det ska vara tryggt att förflytta sig. I möbleringen ska man också beakta en eventuell snubblingsrisk.

I högskolegemenskaperna ska man i fråga om synmiljöns tillgänglighet även beakta utrymmets hörmiljö så att studeranden kan delta fullt ut. Dessutom ska fontstorleken på material som presenteras och kontrasten till bakgrunden vara tillräckligt stora så att en person med nedsatt syn kan följa med undervisningen. Det lönar sig också att läsa materialet högt för att göra det lättare att följa med.

Tillgänglighet gäller inte endast den byggda miljön, utan tillgängligheten ska också beaktas i planeringen av tjänster och evenemang samt i mötessituationer. I stället för att tänka att tillgänglighet är en viss åtgärd eller faktor ska tillgängligheten betraktas som en del av hela den väg som studeranden följer. Alla tjänster ska vara tillgängliga och kunna nås av alla studerande. Variationen i fråga om funktionsförmåga ska också

så beaktas när man funderar på innehållet i olika aktivitetsbaserade och inkluderande delar. Det är viktigt att alla som planerar och genomför verksamheten har åtminstone grundläggande kunskande om tillgänglighet.

Det finns olika slags funktionsnedsättningar och sjukdomar, och varje persons behov är individuell, så att behandla alla lika räcker inte för att garantera att jämlikhet uppnås. Att uppnå verklig jämlikhet kan kräva att anpassningar genomförs för personer med funktionsnedsättning. Myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare samt leverantörer av varor och tjänster ska alltså göra rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning (Diskrimineringslagen). I praktiken betyder rimliga anpassningar ofta att utrymmen arrangeras om, att hjälpmedel skaffas för tillfälligt bruk eller att ändringar görs i en tjänst. Inom högskolegemenskapen kan anpassningarna till exempel utgöra nödvändiga hjälpmedel i klassrummet och att undervisningen anpassas. Om det finns tillgänglighetsbrister i den byggda miljön kan de ofta åtgärdas med en tjänst. Det kan till exempel betyda att man flyttar på möblerna i ett trångt utrymme eller byter till ett större utrymme för att man ska kunna röra sig i rummet med ett hjälpmedel, att ledsaga en person med nedsatt syn från ingången till evenemangshotellen i en labyrintisk byggnad eller att kommunicera i skrift i stället för att prata med en person med nedsatt hörsel.

En person med funktionsnedsättning kan delta tillsammans med en personlig assistent eller tolk. Assistenten kan hjälpa med sådant som personen behöver hjälp med på grund av sin sjukdom eller funktionsnedsättning. Detta kan innebära att till exempel hjälpa personen med att röra på sig, plocka upp saker, förflytta sig, äta eller många andra saker. En döv person kan ha med sig en teckenspråkstolk och en person med talsvårigheter kan ha en taltolk till hjälp. I mötessituationer sker

diskussionen alltid direkt med personen som har en funktionsnedsättning. Assistenten eller tolken följer instruktioner som personen med funktionsnedsättning ger.

Tillgänglighet är också en del av kommunikationen. När tillgängligheten och mångfalden är synliga delar av kommunikationen är det också ett starkt budskap om att alla är välkomna att delta. En central och viktig del av kommunikationen om tillgängligheten är att producera tillgänglighetsinformation till webbplatsen. Tillgänglighetsinformation är information om ett evenemangs, ett utrymmes eller en tjänsts tillgänglighet som ges ut på förhand. Tillgänglighetsinformationen innehåller uppgifter om den fysiska miljöns tillgänglighet samt om allmän tillgänglighetspraxis. Med allmän praxis avses till exempel assistans- och tolkningspraxisen.

I tillgänglighetsinformationen berättas det om ankomstens, ingångarnas och lokalens/evenemangets tillgänglighet samt om tillgängliga toaletter. I tillgänglighetsinformationen lönar det sig också att använda bilder som ger deltagarna en uppfattning om lokalens tillgänglighet. Det är också viktigt att berätta om eventuella tillgänglighetsutmaningar som kan påverka deltagandet. När även

hindren och bristerna i tillgängligheten beskrivs rakt ut i kommunikationen ger det deltagarna en möjlighet att planera sitt besök enligt sina individuella behov. Med hjälp av denna information kan en person som anländer till evenemanget/lokalen förbereda sig för besöket på förhand. Besökare ska också kunna be om tilläggsuppgifter om tillgängligheten vid behov, så vi rekommenderar att man utnämner en kontaktperson för tillgänglighetsärenden som kan svara på frågor vid behov.

När evenemanget har en separat inbjudan och anmälan lönar det sig att också ställa frågor om eventuella behov beträffande tillgängligheten eller åtkomligheten i samband med anmälan. Detta förmedlar budskapet att man vill ta deltagarnas olika behov i beaktande, och det sänker också tröskeln för att delta. Det här är särskilt viktigt i situationer där ett evenemang ordnas utanför den bekanta studiemiljön, då det till exempel kan behövas tillgänglig transport eller ett tillgängligt hotellrum. Det kan vara att en deltagare också behöver få presentationsmaterialet på förhand, eller att hen vill se till att en plats reserverats för tolken.

Avsnittet 4.4 Funktionsnedsättning och tillgänglighet har skrivits av Riesa Consultative Oy.

Checklista för tillgängligheten

- Tillgänglighetsinformation har utarbetats för evenemanget/tjänsten, och den innehåller också en visuell guide för evenemangs-/servicelokalerna.
- Evenemangslokalens ingång är i gatuplan eller ingången har en ramp (tillräckligt långsluttande och med räcken på båda sidorna), eller lokalen har en separat tillgänglig ingång.
- Gångarna är tillräckligt breda (minst 900 mm), hårdytade och trygga, och det finns inget bråte eller annat som gör det svårt att ta sig fram längs gångarna (t.ex. elledningar längs gången).
- Det finns tillräckligt med utrymme för att vända med ett hjälpmedel (vändningscirkel på minst 1500 mm).
- Evenemangslokalen har en tillgänglig toalett.
- Det är tillgänglig passage till evenemangets alla delar under hela evenemanget, och det är tydligt och konsekvent att förflytta sig i lokalen.
- Utrymmen med ljudåtergivningssystem har också en fungerande induktionsslinga.
- Utrymmen försedda med induktionsslinga har symbolen för induktionsslinga och en hörbarhetskarta.
- Utrymmet har tillräcklig belysning för att möjliggöra läppläsning.
- Skyltningen är tydlig och konsekvent och skyltarna kan urskiljas ur den omgivande miljön.
- Nivåskillnader har markerats tydligt (t.ex. med kontrastejp).

4.5. Campus

Många högskolor har flera campus, och då är det viktigt att också beakta jämlikheten mellan de olika campusen. Kvaliteten på högskolornas undervisning och tjänster (inbegripet tjänster som ofta sköts av underleverantörer, såsom catering) ska vara på samma nivå på alla campus. Det är särskilt viktigt att alla studerande har lika tillgång till olika stödtjänster för studierna och välbefinnandet oberoende av vilket campus de studerar på. Det är problematiskt om vissa tjänster endast erbjuds på en del av campusen. Om så ändå är fallet ska man också fästa uppmärksamhet vid trafikförbindelserna mellan campusen för att det ska vara så lätt som möjligt för studerandena eller personalen att förflytta sig mellan campusen. Förflyttningar som orsakas av gemensamma föreläsningar mellan olika campus kan minskas till exempel med hybridföreläsningar när det är möjligt, men då är det särskilt viktigt att beakta jämlikheten i fråga om vilket campus undervisningspersonalen befinner sig på vid olika tidpunkter.

Det är viktigt att hela tiden iakttä campusens olika praxis och vid behov sträva efter att förenhetliga

den så att studerandena och personalen också har jämlik ställning beträffande praxisen. Högskolor med flera campus ska arbeta aktivt för att öka gemenskapskänslan och skapa en delad gemenskap för högskolegemenskapens alla medlemmar utöver de mindre campusspecifika gemenskaperna. Det är viktigt att ordna högskolans och studerandeorganisationernas evenemang och verksamhet mångsidigt på alla campus. På grund av vissa högskolors struktur och regionens trafikförbindelser kan ett fungerande alternativ vara att ordna samåkning från ett mindre filialcampus till det större campuset där evenemang eller till exempel student- eller studentkårens möte eller utbildning ordnas.

När olika slags ansvarspersoner utses ska man också beakta en mångsidig representation av aktörer från olika campus: det är ofta lättare att kontakta en aktör vid det egna campuset om problem uppstår. Det är också viktigt att marknadsföra högskolans och studerandeorganisationernas verksamhet jämlikt till aktörer på alla campus.

Checklista för jämlikheten mellan campusen

- Undervisningens kvalitet är jämlik på alla campus.
- Kvaliteten på och tillgången till högskolans tjänster är enhetlig på olika campus.
- I tjänsterna beaktas förutom olika stödtjänster också till exempel ett jämlikt utbud av restaurangtjänster.
- Campusens praxis är enhetlig på alla campus.
- Evenemang och verksamhet ordnas jämlikt på olika campus.
- När ansvarspersoner utnämns beaktas också campusens mångfald.
- Evenemangen och verksamheten marknadsförs jämlikt till aktörer på alla campus.

4.6. Rasism och antirasism

Det antirasistiska perspektivet ska beaktas i högskolemiljön, eftersom rasism också förekommer i högskolevärlden. För att personer ska kunna agera på ett antirasistiskt sätt måste de först veta vad rasism är. Rasism baserar sig på rasifieringsprocessen där verkliga eller förmodade biologiska kännetecken ges värderande betydelser. I praktiken betyder det att man väljer något kroppsligt drag och kopplar det till en värderande betydelse. Utifrån dessa drag klassificeras människor i olika hierarkiska kategorier.

Tankesättet som rasifieringsprocessen skapade etablerades i och med rasteorierna som hade ett starkt grepp om samhället på 1700- och 1800-talen. Då valdes främst hudfärg och hårtyp som drag som signalerade olika raser. I rasteorin placerades den vita rasen högst upp i hierarkin, och andra icke-vita raser placerades under den. Dessa inbillade raser ansågs ha olika biologiska egenskaper i fråga om till exempel intelligens, och med hjälp av dem berättigades det förtryck och kuvande som de vita utsatte icke-vita raser för.

Fastän tanken om biologiska raser senare har ogiltigförklarats av vetenskapen flera gånger syns fortfarande dessa historiska tankar om olika raser i vårt samhälle idag i formen av rasism. Rasism innebär att ge en person eller människogrupp ett lägre värde än någon annan människogrupp på rasmässiga grunder. Rasism har också beskrivits som summan av makt och fördomar.

Rasismen har flera nivåer och olika uttrycksformer. Rasismens olika nivåer kan granskas genom att dela in rasismen till exempel i vardaglig rasism, strukturell rasism och internaliserad rasism. Det här är dock endast ett av flera indelningssätt.

Med vardaglig rasism avses diskriminerande uppförande som sker i olika vardagliga interaktionssituationer mellan personer eller grupper. Vardaglig rasism karakteriseras av rutinemässighet och upprepning samt av att den inte ifrågasätts, och därför syns den ofta i attityder och vanliga beteendemodeller. Den vardagliga rasismens skala varierar från skenbart harmlösa mikroaggressio-

ner till fysiskt våld. Med mikroaggressioner avses skenbart harmlösa kommentarer eller gärningar som ändå innehåller ett rasistiskt antagande. Mikroaggressioner orsakar andrafiering genom att stärka och upprätthålla rasistiska eller på annat sätt diskriminerande stereotyper. Typiskt för mikroaggressioner är kortvarighet, omedvetenhet och i synnerhet vardaglighet, vilket gör det svårt att lägga märke till att de är rasistiska.

Strukturell rasism innebär rasistisk diskriminering som sker inom samhällets strukturer och institutioner. Det kan vara svårt att direkt upptäcka strukturell rasism, och ofta förblir denna typ av rasism dold. Den här formen av rasism är en kvarleva från den rasistiska ideologin som en gång i tiden berättigade och startade diskriminerande praxis. Fastän en institution frigjort sig från en rasistisk ideologi kan den ändå använda rasistiska strukturer som man inte lyckats identifiera. Hela institutionen kan till exempel ha planerats med tanken att den endast kommer att användas av vita personer, och detta kan fortfarande synas i högskolans strukturer. Konkret kan det synas till exempel i att högskolans marknadsföringsmaterial endast innehåller vita personer, och att bruna eller svarta personer endast syns i broschyren för internationell verksamhet. Perspektiven som valts är också strukturella, till exempel om informationen i läromedlen utarbetats ur ett västerländskt och vitt perspektiv. Detta kan ses till exempel i att de som skapat materialen i huvudsak är vita och att de koncentrerar sig på att främst granska information som producerats i västerländerna.

Med internaliserad rasism menas det att en person som befinner sig i undertryckt ställning börjar tro och internalisera rasistiska tankar om sig själv och om icke-vita personer eller grupper. Interna-

liserad rasism är alltså ett resultat av det samhälleliga förtryck som en person utsatts för under en längre tid. Detta kan till exempel leda till att en icke-vit person kan tänka att hen inte är lika kompetent att söka till högskolan, och i värsta fall kan det leda till att hen låter bli att ansöka.

Med hjälp av antirasism kan vi montera ner rasismen. Utgångspunkten för antirasism är att vi medger att vårt samhälle är rasistiskt. Det är normalt att de som lever i rasistiska och vitnormativa strukturer har rasistiska tankemodeller, och det viktigaste är att kunna ifrågasätta dessa tankemodeller och strukturer för att man aktivt ska kunna montera ner dem. Inom antirasism tänker man att all vår verksamhet ökar, upprätthåller eller minskar olikvärdighet och diskriminerande praxis. I antirasistisk verksamhet strävar man alltid efter det sistnämnda. Det är alltså verksamhet som aktivt motarbetar rasism.

Det är viktigt att högskolorna identifierar och erkänner att det också finns rasism inom deras väggar. Om en organisation bara tar avstånd från rasismen som ideologi kan den lätt ignorera rasismen som förekommer inom organisationen. Det kan till och med göra situationen värre när man inte aktivt motarbetar och monterar ner rasismen. Därför vore det viktigt att inkludera antirasism-

perspektivet i högskolornas likabehandlingsplan. I planerna pratas det ofta mångordigt om likabehandling och till exempel kulturell mångfald, och de förbinder eller uppmuntrar inte nödvändigtvis organisationen till att främja antirasism.

Det vore bra om högskolorna skapade tydliga processer för rasism- och diskrimineringsituationer så att behandlingen av dem skulle vara tydlig och enhetlig. Att skapa tydliga anvisningar för hur man ska agera i rasism- och diskrimineringsituationer för hela organisationen är också ett bra sätt att främja uppkomsten av antirasistiska verksamhetsmodeller och att de förankras i gemenskapen. Det kan hjälpa med att till exempel ingripa i rasistiska situationer när man kommit överens om verksamhetsmodellerna tillsammans.

I allmänhet lönar det sig att ta i bruk principerna för tryggare rum i alla utrymmen. Principerna för tryggare rum avser en strävan att skapa gemensam praxis som får alla att känna sig så välkomna, respekterade och trygga som möjligt. Det är ofta fråga om gemensamma spelregler för ett utrymme som personalen fastställt. Principerna uttrycker att man vill se till att alla känner sig trygga genom att ta ansvar för detta. I principerna lönar det sig också att tydligt anteckna hur man ska agera om någon bryter mot dem.

Checklista för en antirasistisk högskola

- Högskolan identifierar och erkänner att rasism existerar.
- Högskolan granskar sin verksamhet med hjälp av en rasismexpert.
- I likabehandlingsplanen har ett antirasistiskt tillvägagångssätt inkluderats som ett mål.
- Högskolan ordnar regelbundet utbildningar om ämnet för både personalen och studerandena.
- Högskolan har utnämnt ansvarspersoner för likabehandlingen som ansvarar för att ingripa i fall av rasism.
- Högskolan har tydliga processer för rasism- och diskrimineringsituationer, och alla är medvetna om dem.
- Högskolan har skapat ett anonymt formulär för att rapportera om trakasserifall.
- Principerna för tryggare rum används i alla lokaler på campus.
- Trakasserombud har utnämnts för evenemangen.

Avsnittet 4.6 Rasism och antirasism har skrivits av Alice Jäske och Priska Niemi-Sampan, sakkunniga inom antirasism hos Mixed Finns ry

4.7 Könets och sexualitetens mångfald

Vid högskolorna studerar och arbetar en mångsidig grupp människor vad gäller kön och sexuell läggning. Könsmångfald är ett brett begrepp som omfattar att det finns flera kön och att en individs kön är en mångsidig sak. Vi kan inte dra slutsatser om en persons kön på basis av externa faktorer, såsom en persons fysiska egenskaper, namn, röst eller klädsel.

Könet är en av kategorierna för klassificering av människor och en juridisk definition. Könet består av olika genetiska, utvecklingsmässiga, hormonala, fysiologiska, psykologiska, sociala och kulturella egenskaper. Könsidentiteten är människans egen upplevelse eller definition av sitt kön. Könsidentiteten fastställs också alltid av personen själv, och ingen ska definiera detta för någon annans del. Uttrycket cisperson avser en person vars könsidentitet motsvarar det kön som hen tilldelades vid födseln. Om könsidentiteten och könet som tilldelades vid födseln inte stämmer överens kan en person vara trans eller tillhöra någon annan könsminoritet.

Med könsminoriteter avses personer som inte identifierar sig med könet som de tilldelades vid födseln eller vars kön, könsuttryck och könsupplevelse inte helt eller delvis motsvarar normativa uppfattningar om kön. Normativa uppfattningar syftar på att man i vårt samhälle länge skiljt åt könen genom att dela in människor i binära kön, d.v.s. män och kvinnor. Detta syns till exempel i toaletter, instruktioner beträffande klädsel och sätt att tala. Sådan indelning bör undvikas, eftersom den utesluter ickebinära och könlösa personer.

Sexuell läggning berättar däremot vem en person har en sexuell, romantisk och/eller emotionell dragning till. Definitionen baserar sig på både det egna könet och könet hos personen man känner dragning till. Sexuella minoriteter avser personer vars sexuella läggning är någon annan än heterosexualitet. Den sexuella läggningen är en personlig sak, och att uttrycka eller låta bli att uttrycka den får inte påverka hur en person behandlas eller hans möjligheter att delta.

Inom högskolegemenskapen bör man undvika att göra antaganden om en persons kön, att felköna människor på basis av antaganden samt att använda könsspecifikt språk. Arbetsuppgifter ska inte fastställas enligt könet, och representanter för olika kön ska ha lika möjligheter att söka sig till alla uppgifter eller utbildningar. Under evenemang behöver man inte fundera på till exempel sittordning eller prestationsgränser enligt kön. Instruktioner beträffande klädsel ska vara allmänna och gälla alla, inte olika för olika kön.

Därtill är det viktigt att se till att det finns gott om toaletter i högskolans lokaler som lämpar sig för alla kön. Det ska också finnas könsneutrala omklädningsrum eller andra utrymmen som vanligtvis delats in i kvinnors och mäns utrymmen. Om verksamhet ordnas i externa utrymmen ska man se till att där finns könsneutrala utrymmen och vid behov till exempel komma överens om att man lägger upp tillfälliga könsneutrala skyltar ovanpå toaletternas könsindelade skyltar.

När man beaktar könsmångfalden och den sexuella mångfalden är den viktigaste principen att man aldrig antar något om en persons kön, sexuella läggning eller parrelation. Antaganden syns oftast i vardagliga samtal eller under föreläsningar, men också i officiella blanketter, datasystem och lokaler. Det är viktigt att lyfta fram ämnet och utbilda om det för att högskolegemenskapens medlemmar ska kunna gallra bort antaganden från sitt eget agerande.

Checklista för könsmångfald och sexuell mångfald

- På campus finns det gott om könsneutrala toaletter, omklädningsrum eller andra utrymmen som vanligtvis delas in enligt kön. Alla individuella toaletter görs könsneutrala.
- På finska används det könsneutrala pronomenet hän, men när man kommunicerar till exempel på svenska eller engelska ska man se till att använda rätt pronomen.
- I första hand väljs ett neutralt språkbruk i alla situationer, till exempel genom att tilltala åhörarna i stället för damer och herrar.
- Kontrollera om könet är relevant information till exempel på en blankett. Om det är det lägger man till alternativ som "annat" och "jag vill inte säga".
- På blanketter beaktas familjers och parrelationers mångfald.
- Högskolans aktörer utbildas om könsmångfald och sexuell mångfald.
- Under evenemang könas inte deltagarna, och till exempel instruktioner för klädsel är samma för alla.
- I likabehandlings- och jämställdhetsplanerna beaktas könsmångfalden i åtgärderna och språket som används.
- Man använder termer som valts av dem som tillhör minoriteten i fråga och kontrollerar att termerna som används är korrekta.
- Man respekterar rätten till självdefinition och möjliggör användningen av tilltalsnamn eller ett namn personen själv valt.
- Man möjliggör att känsliga personuppgifter kan korrigeras eller raderas. Man gör det lättare att ändra anteckningar beträffande namn eller kön. Detta beaktas också i fråga om att ändra uppgifterna på betyg. Det görs avgiftsfritt att ändra sina uppgifter.
- Man identifierar den minoritetsstress som antaganden eller till exempel felkänning orsakar samt deras inverkan på studerandenas och högskolepersonalens vardag.

4.8 Ensamhet och gemenskap

Ensamhet berör åtskilliga studerande. Var fjärde studerande upplever långvarig ensamhet, och fler än hälften av studerandena har sporadiska upplevelser av ensamhet. En av tre studerande upplever inte heller att de tillhör någon grupp som berör deras studier (Hälso- och välfärdsundersökningen av högskolestuderande 2022). Utvecklingen av coronabegränsningarna har inte minskat ensamheten som upplevs i Finland, utan ensamhet upplevs fortfarande i stor utsträckning, och det är unga och unga vuxna (15–34-åringar) som lider mest av ensamhet (Ensamhetsbarometern 2023). Vilken som helst studerande kan lida av ensamhet, men särskilt vanligt är det bland studerande som leder av psykisk belastning, unga kvinnliga studerande (18–21-åringar), studerande som tillhör minoriteter samt studerande som bor ensamma (Parikka m.fl. 2022; Diehl m.fl. 2018; Hy-sing m.fl. 2020).

Ensamhet har en betydande inverkan på studerandens fysiska, psykiska och sociala välbefinnande samt på orken och studieförmågan. Ensamhet har ett samband med bl.a. försvagad studiemotivation, orken i studierna, utmaningar med informationshantering, utveckling av den egna sakkunskapen och en förhöjd risk att avbryta studierna. Ensamhet är en större hälsorisk än till exempel övervikt eller rökning (t.ex. Baarck 2021; Cacioppo m.fl. 2002; Hawkey & Cacioppo, 2010; Holt-Lunstad m.fl. 2015; Kraav m.fl. 2020; Kraav m.fl. 2021; Bu m.fl. 2020; Ybarra m.fl. 2008; Stadtfeld m.fl. 2019; Lähteenoja 2010; Tinto 1996).

Det är inget avvikande eller fel med att uppleva ensamhet. Det är en del av att vara människa, precis som andra känslor och upplevelser. En känsla av ensamhet är en signal om behov som relaterar till samhörighet, känslan av att vara betydelsefull och mänskliga relationer, och som inte möts på det sätt som individen behöver. Alla upplever ensamhet i något skede av livet. Precis som för alla behov är det i fråga om ensamhet viktigt att agera på ett sätt som hjälper en att komma närmare en situation där behovet fylls.

Ensamhet syns inte utåt, utan det är alltid studerandens egen, personliga upplevelse. Man kan också uppleva ensamhet till exempel i en parrelation och fastän man har mänskliga relationer i sitt liv eller befinner sig mitt i ett kompisgäng. Att vara ensam är inte samma sak som att känna sig ensam. Ingen väljer att känna sig ensam, men precis alla vill och behöver vara ensamma ibland. Fastän en studerande skulle tillbringa mycket tid ensam betyder det inte nödvändigtvis att hen känner sig ensam. Å andra sidan kan kompisgängets mest utåtriktade, pratsamma eller aktiva studerande vara den som känner sig mest ensam.

Eftersom man aldrig kan veta vilken studerande eller medlem av gemenskapen som lider av ensamhet lönar det sig hellre att behandla ämnet i offentliga situationer som ett fenomen som gäller hela studerandegruppen eller gemenskapen i stället för att behandla det individuellt. Prata om ensamhet, berätta hur vanligt det är och vilka alla saker det kan påverka. Betona att ensamhet inte är ett tecken på att man är misslyckad eller att det är något fel på en. Uppmuntra alla att bemöta andra vänligt och ta hänsyn till varandra. Föregå med gott exempel och fråga andra hur de har det, se varandra i ögonen, le och hälsa – små gärningar kan ha en stor inverkan.

Genom sitt eget agerande kan undervisningspersonalen sträva efter att skapa upplevelser av kamratskap för studerandena som en del av studiedagarnas existerande strukturer. Exempel på detta är till exempel slumpmässiga indelningar i små grupper, att använda par- eller smågrupp-

sarbete på lämpliga sätt, att komma överens om gemensamma spelregler, att öva på sociala färdigheter tillsammans i grupp och att uppmuntra studerandena att bjuda med studerande de inte känner så väl på lunch, på kaffe eller i en studiecirkel före tentor. Beakta studerandenas olika behov och livssituationer så bra som möjligt. Se till att alla studerande har jämlika möjligheter att delta.

Många känner sig ensamma i högskolan, och det att man inte pratar om saken kan förvärra studerandenas känsla av avskildhet. Många tror att de är ensamma om att uppleva ensamhet. Redan det att upplevelsen av ensamhet bekräftas som en betydande faktor som kan påverka studieförmågan kan ha en stor betydelse.

Man kan lyfta fram saken på flera olika sätt: lägga upp information om ensamhet och om instanser som erbjuder stöd på den egna organisationens webbplats eller sociala medier, prata om ämnet under olika tillställningar och evenemang, erbjuda

sätt med låg tröskel att lyfta fram sin egen upplevelse av ensamhet. För dem som arbetar med studerande lönar det sig att ordna/be om utbildning om teman som relaterar till att bemöta ensamhet så att så många som möjligt av dem kan beakta ensamheten på ett lämpligt sätt i sin verksamhet.

Uppmuntra studerandena att söka stöd för frågor som relaterar till ensamhet hos högskolans aktörer inom välbefinnande, organisationer (t.ex. Nyyti ry och HelsingforsMission) eller studerandehälsövrården. Det är viktigt att man söker hjälp med ensamheten i ett tidigt skede så att ensamhetens onda cirkel inte kan fördjupas. Högskolan kan vara just den plats där man lyckas stoppa ensamhetspiralen.

Avsnitt 4.8 Ensamhet och gemenskap har skrivits av Annina Lindberg, projektchef hos Nyyti ry (projektet Yksinäisyystyö korkeakouluissa)

Checklista för att minska ensamhet och främja gemenskap

- Mildra stigmat och skammen som hör ihop med ensamhet genom korrekt information som minskar skuldkänslorna som studeranden känner för sin ensamhet.
- Visa för studeranden att det finns människor som är intresserade av hen och bryr sig om hen. Det kan räcka med att fråga "Hur går det?".
- Öka empatin inom studiegemenskapen genom att påverka det rådande attitydklimatet: diskutera med studerandena om varför det lönar sig för precis alla att bemöta andra vänligt och med respekt under studiedagen samt varför dessa saker har en betydelse för precis alla.
- Möjliggör upplevelser av kamratskap på ett genomskärande sätt som en del av studiedagarnas strukturer.
- Beakta likabehandlingen av studerandena samt olika livssituationer, bakgrunder och behov.
- Öka kunskapen och diskussionen om ämnet på olika sätt till exempel genom webbplatsen, sociala medier eller tillställningar och evenemang.
- Stärk högskolegemenskapens medlemmars kompetens i att bemöta ensamhet som en del av den egna verksamheten och uppmuntra andra aktörer att också öka sin beredskap att ta tag i ämnet.
- Uppmuntra studerandena att söka stöd i frågor gällande ensamhet med låg tröskel hos högskolornas personal inom välbefinnande, organisationer (Nyyti ry, HelsingforsMission) och studerandehälsövrården.

4.9 Mat- och dryckesvanor

Den vanligaste måltiden i högskolans verksamhet är ofta lunchen. Det är viktigt att maten håller en jämn, hög kvalitet även för personer med olika specialdieter och dem som kommer från olika kulturer. Det ska vara möjligt att beakta allergier och begränsningar på ett sätt som bevarar möjligheten till näringsrika måltider av hög kvalitet. Möjligheten att äta på campus bör också ges dem som deltar i undervisning kvällstid. För många studerande ökar möjligheten att använda en mikro och/eller ett kylskåp jämlikheten i fråga om måltider.

Mat och dryck är närvarande i många olika slags evenemang. I inofficiell verksamhet blir ofta alko-

hol också en faktor. Om alkohol serveras eller säljs på ett evenemang ska det också finnas alkoholfria drycker som ett jämbördigt alternativ. Om det till exempel serveras mousserande vin på en tillställning ska det alkoholfria alternativet vara en liknande alkoholfri mousserande dryck. Bland studerandeevenemang ses ofta särskilt appron, sissar och årsfester som väldigt alkoholfokuserade. I samband med dem ska man se till att det också erbjuds jämbördiga alkoholfria alternativ, och också aktivt uppmuntra till helt eller delvis alkoholfritt deltagande. Man ska inte anta eller fråga varför någon inte dricker alkohol.

Checklista för jämlika mat- och dryckesvanor

- Högskolans luncher har jämn och hög kvalitet och är näringsrika även för dem som följer specialdieter.
- Att äta på campus har också gjorts möjligt för dem som deltar i undervisning kvällstid.
- När alkohol serveras eller säljs erbjuds också alkoholfria drycker vid sidan av dem som ett jämbördigt alternativ.
- I evenemangets kommunikation uppmuntras helt eller delvis alkoholfritt deltagande.
- Det ordnas också alkoholfria evenemang.
- Det har gjorts lätt att meddela att man inte dricker alkohol, till exempel genom möjligheten att köpa en evenemangsbiljett med alkoholfri meny eller ange alkoholfriheten på anmälningsblanketten.
- Man antar eller frågar inte om orsakerna till någons specialdiet eller alkoholfrihet.

4.10 Psykisk hälsa och ork

Likabehandling är en oskiljaktig del av den psykiska hälsan, och båda påverkar varandra direkt och indirekt. Växelverkan mellan likabehandling och psykisk hälsa är mångfasetterad: jämlikhet i samhället och gemenskaper är en faktor som skyddar den psykiska hälsan, medan ojämlikhet är en riskfaktor för psykiska problem. Psykiska problem kan å sin sida öka diskrimineringen och olikvärdigheten i samhället och gemenskaper.

Den psykiska hälsan är också en fast del av hälsan och en av välbefinnandets hörnstenar. En god psykisk hälsa är en resurs som hjälper oss att se livet som något meningsfullt och att njuta av livet. Den hjälper oss att skapa och upprätthålla mänskliga relationer, vara aktiva och kreativa medlemmar i samhället samt se oss som godkända medlemmar i våra gemenskaper. En god psykisk hälsa kan ses som en grundläggande rättighet som alla borde ha lika rätt till.

I dagsläge lider en beklagligt stor del av studerandena av problem med orken. Enligt Hälsa- och välfärdsundersökningen av högskolestuderande KOTT (2021) upplever 56 procent av högskolestuderandena psykisk belastning, och för fler än en tredjedel är den psykiska belastningen kliniskt signifikant. Dessutom har 13 procent av högskolestuderandena fått en depressionsdiagnos under det senaste året, och lika många har fått diagnosen ångestsyndrom. Nästan var femte studerande har en förhöjd risk för ätstörningar. 42 procent hade upplevt studieutmattning under den senaste månaden. De psykiska svårigheter som studerandena upplever har en stark indelning enligt kön: kvinnor rapporterar klart fler svårigheter (KOTT 2021).

Orsakerna bakom studerandenas psykiska illamående är varierande: individuella egenskaper, resurser, personlig historia, den sociala interaktionens miljö, förhållanden som relaterar till studierna, samt samhälleliga och globala faktorer, kulturen och atmosfären.

Det sägs ofta att vem som helst kan insjukna i en psykisk störning. Det är sant med tanke på att

psykiska störningar är så vanliga att hälften av oss kommer att insjukna i en sådan under vårt liv. Man vet ändå att människor är i olikvärdig ställning i fråga om hur många riskfaktorer de har i sitt liv och hur dessa hopas.

En riskfaktor som berör en stor del av studerandena är låga inkomster och ekonomisk osäkerhet. Även i detta fall är studerandena olika: många kan utöka sin utkomst genom att arbeta vid sidan om studierna, men allas psykiska resurser räcker inte till det. Studerande som har något hälsoproblem som stör studierna har flest ekonomiska svårigheter, och det främsta hälsoproblemet som påverkar studierna är psykiska problem (Eurostudent VII 2021).

Man vet att mest psykiskt illamående och minst positiv psykisk hälsa verkar hopas särskilt på studerande som tillhör minoriteter (bl.a. Studerandebarmetern 2021). Minoritetsstress, diskriminering, mobbning och upplevelser av rasism har en negativ inverkan på den psykiska hälsan.

Man vet att upplevelser av ensamhet har en dubbelriktad inverkan på den psykiska hälsan: å ena sidan är ensamhet en riskfaktor för psykiska problem, och å andra sidan ökar psykiska problem risken för ensamhet. Med tanke på studerandenas psykiska hälsa är erfarenheten av att tillhöra studiegemenskapen och olika grupper, kamratrelationer, socialt stöd och förtroende viktiga, och stärkandet av dessa borde ingå i högskolornas prioriteter särskilt nu efter coronan, när gemenskaps känslan försvagats.

Fastän stigmat i anslutning till psykiska problem

har minskat och öppenheten har ökat förekommer ändå fortfarande fördomar, skam och känslor av utanförskap i relation till dem. Högskolornas attitydklimat och sociala normer påverkar hur tryggt det känns att prata om sina psykiska svårigheter i studiegemenskapen; oro om huruvida det att man berättar om sina utmaningar påverkar ens roll i gemenskapen, om studiekompisarna kommer att försvinna, om det kommer att leda till diskriminering och om det påverkar tillgången till handledning och dess kvalitet.

Av alla hälsobegränsningar som studerandena upplever är psykiska problem de vanligaste. Av alla funktionshinder upplevs psykiska problem skada studierna mest (Eurostudent VII 2021). Psykiska störningar sänker ofta funktionsförmågan och de kognitiva förmågorna, vilket kan leda till svårigheter med lärandet och minnet. De kognitiva svårigheterna ger med sig när återhämtningen framskrider.

Om en studerande tagit paus från studierna på grund av psykiska svårigheter ska högskolan be-

akta både stödet för att komma med i gemenskapen och grupper samt individuella specialarrangemang som stöd för studierna när studeranden återvänder till studierna. Det lönar sig för högskolan att överväga vad tillgänglighet och åtkomlighet betyder för studerande som lider av psykiska problem.

Existerande, tillräckliga och ändamålsenliga tjänster som stöder den psykiska hälsan är en central åtgärd för att främja den psykiska hälsan. Just nu är studerandenas tillit till att de kan få stöd och hjälp när de behöver det ganska svag. 78 av studerandena som lider av psykiska problem upplever att samhället och läroanstalten inte hjälpt dem att klara av sina begränsningar (Eurostudent VII 2021), och 65 procent av studerandena anser att de fått för lite tjänster för sin psykiska hälsa i relation till sina behov (KOTT 2021).

Avsnitt 4.10 Psykisk hälsa och ork har skrivits av Tommi Yläkangas och Minna Savolainen från Nyyti rf

Checklista för att främja och stödja psykisk hälsa

- Högskolorna främjar varje studerandes rätt till god psykisk hälsa genom att
 - erbjuda undervisning i färdigheter inom psykisk hälsa
 - stärka gemenskapskänslan och deltagandet i grupper samt skapandet av kamratrelationer
 - skapa verksamhetsmodeller för att förhindra diskriminering, trakasserier och mobbning
 - identifiera minoritetsstressens inverkan på den psykiska hälsan och stödja minoritetsgruppernas delaktighet i studiegemenskapen
 - stärka det tillgängliga och tillräckliga stödet för studierna samt det psykosociala stödet
 - öka den öppna diskussionen om psykisk hälsa.
- Högskolorna stöder studerande som lider av psykiska problem genom att
 - säkerställa tillräckligt stöd och tillräcklig handledning för studierna
 - utarbeta en individuell studieplan tillsammans med studeranden och komma överens om hur den ska följas upp
 - tydligt informera om de tillgängliga stödtjänsterna
 - säkerställa de specialarrangemang för studierna och alternativa prestationssätten som behövs
 - öka personalens kompetens inom psykisk hälsa.

4.11 Språk och kommunikation

Språklig jämlikhet ska beaktas i högskolans verksamhet. Det är viktigt att parallella studieperioder som genomförs på olika språk är av lika hög kvalitet sinsemellan och följer samma praxis. Materialet ska till exempel vara lika omfattande på båda språken. Lärarnas språkkunskaper ska vara tillräckliga och undervisningen ska verkligen ske på undervisningsspråket. För tillfället förekommer särskilt jämlikhetsutmaningar i studieperioder som har samma kompetensmål men där genomförandet på finska och engelska har betydande skillnader, vilket leder till att kompetensmålen inte uppfylls på samma sätt.

Kommunikationen ska också vara jämlik på högskolans olika språk. All relevant information ska vara tillgänglig i högskolans webbmiljöer oberoende av vilket språk man använder, informationsmeddelanden ska finnas på högskolans alla språk i sin helhet, och studerandeorganisationernas kommunikation bör också vara flerspråkig.

Förutom kommunikationen ska det också vara möjligt i praktiken att delta i verksamheten fastän man inte skulle tala högskolans huvudspråk. Det praktiska genomförandet kräver ofta satsningar och balansgång för att verkligt flerspråkig verksamhet ska lyckas, i stället för att till exempel genomföra verksamheten helt på engelska, då en del av deltagarna kan uteslutas på grund av otillräckliga kunskaper i engelska. I vissa situationer är parallella tillställningar, till exempel tutorutbildningar, på olika språk ett naturligt alternativ.

I högskolans tjänster är det viktigt att fästa uppmärksamhet vid att olika stödtjänster erbjuds jämnt oberoende av studerandens språkkunskaper.

Den språkliga jämlikheten ökas också av att till exempel ha skyltar med punktskrift och att använda bildbeskrivningar (alt-texter) i kommunikation med bilder. I kommunikationen och när man utarbetar olika slags material ska man se till att de också är tillgängliga till exempel med skärm-läsningsprogram, och att informationen på bilder som används också finns tillgänglig i textformat, även när bilden används som illustration. Färgto-

ner och kontraster ska vara tillgängliga. Tillgängligheten ökas också av att texta videor och att transkribera ljudproduktion till skriven text.

Oberoende av vilket språk man använder är det viktigt att också fästa uppmärksamhet vid kvaliteten på språket som används. I all kommunikation ska man sikta på så tydligt och begripligt språk som möjligt och förklara uttryck som är ovanliga i standardspråket. I längre texter ska man särskilt fästa uppmärksamhet vid rubriker och mellanrubriker.

Kvaliteten på olika språkversioner kan upprätthållas och förbättras till exempel genom att utarbeta en ordlista med termer som används ofta och deras etablerade översättningar, och genom att spara tidigare kommunikation på ett sätt som gör den lätt att användas på nytt. I den språkliga jämlikheten ska man förutom olika språk och språklig tillgänglighet och kvalitet även beakta lika-behandlingen: mångfalden och jämlikheten ska synas i språket och undervisningsexemplen som används.

Checklista för språklig jämlikhet

- Undervisningens kvalitet är inte beroende av undervisningsspråket.
- Högskolans kommunikation sker på högskolans alla språk. Man ser till att också utbildningsmaterial och viktiga meddelanden finns tillgängliga på olika språk.
- Högskolans tjänster är tillgängliga på högskolans alla språk.
- Studerande-/studentkårens kommunikation och verksamhet är flerspråkig.
- I samband med bildkommunikation används alt-texter.
- Alla språkversioner är skrivna på ett högklassigt, tydligt och förståeligt standardspråk.
- Färgtoner och kontraster som används är tillgängliga.
- Mångfalden hos högskolegemenskapens medlemmar syns i kommunikationen (t.ex. i bilderna).
- Videor textas.
- Ljudproduktion transkriberas .
- Information och skyltar har producerats med punktskrift .
- Mångfalden och jämlikheten syns i språket och undervisningsexemplen som används.

4.12 (Hög)känslighet

Högekänslighet förekommer också i högskolegemenskaperna. Med högekänslighet avses oftast sensorisk eller neurologisk högekänslighet.

Sensorisk högekänslighet kan omfatta känslighet hos ett eller flera sinnen. Högekänslighet förekommer hos personer i alla åldrar. Hos en del högekänsliga personer har sinnesförmimmelserna förstärkts så att de till exempel kan höra ljud med högre frekvens än genomsnittsmänniskan. Hos en del beror högekänsligheten på att personens nervsystem inte slutar signalera om långvarig sensorisk stimulans.

Nervsystemets överstimulans eller känslighet kan vara intern eller extern känslighet. Extern högekänslighet avser ett tillstånd där kroppen reagerar starkare på nästan alla sinnesförmimmelser och bearbetar dem djupare eftersom nervsystemet är överstimulerat. Intern högekänslighet avser däremot starkare känslreaktioner eller att känslreaktionerna är väldigt fysiska.

Sinnesbelastningen ökas till exempel av starka eller blinkande lampor, hårda eller kontinuerliga ljud, extrema temperaturer (hett eller kallt) eller starka parfymer. En del högekänsliga personer kan också ha svårt med olika förmimmelser på huden, såsom beröring eller texturen på tyger, material eller till exempel mat. Sådan belastning berör alla människor till viss grad, men för dem som lider av högekänslighet är effekterna ofta starkare än för andra.

Det som är gemensamt för olika typer av högekänslighet är att de ökar belastningen på hjärnan och gör personen tröttare. Sinnes- och nervbelastning kan orsaka till exempel irritation, trötthet och koncentrationssvårigheter. Det här påverkar personens arbets- och studieförmåga. Därför bör högskolegemenskaperna granska möjligheter att minska sinnesöverbelastningen och erbjuda det stöd som personer som lider av högekänslighet behöver. Det kan till exempel betyda att erbjuda ett lugnt arbetsutrymme.

Checklista för högekänslighet

- Granska sinnesöverbelastningen i de fysiska utrymmena: belysning, ljudisolering, temperatur, möjlighet till privat arbete samt lugn och ro.
- Samla (anonymt) in studerandenas och personalens erfarenheter och önskemål om att beakta högekänslighet till exempel i samband med att jämställdhets- och likabehandlingsplanen uppdateras.
- Be gemenskapens medlemmar att undvika att använda stark parfym.
- Erbjud utrymmen för tystnad och avslappning.
- Håll tillräckligt med pauser i undervisningen och möjliggör också tillräckligt med pauser för personalen.

5. Verktyg och metoder

5.1 Likabehandlingsplan och uppföljning av den

Diskrimineringslagen fastställer att alla läroanstalter är skyldiga att utarbeta en likabehandlingsplan. Den kan vara en separat plan, eller så kan den ingå i jämställdhetsplanen eller i någon annan plan. Myndigheterna rekommenderar att man slår samman jämställdhets- och likabehandlingsplanen. En likabehandlingsplan är ett användbart verktyg som stöder och säkerställer ett systematiskt arbete för att främja jämställdheten och likabehandlingen.

Likabehandlingsplanen ska alltid vara specifik för varje högskola och campus, eftersom gemenskapens och dess medlemmars behov i fråga om jämlikhetsarbetet varierar. När man utarbetar planen lönar det sig att utnyttja en jämställdhets- och likabehandlingsarbetsgrupp i stället för att göra det till ett projekt för en eller två personer. Om högskolan inte har en expert inom likabehandling lönar det sig att använda en utomstående sakkunnig inom jämställdhet och likabehandling till hjälp. Det finns redan gott om sådana.

Högskolegemenskapens likabehandlingsplan ska vara ett dokument som beaktar hela gemenskapen samt styr och stöder jämlikhetsarbetet. Planen ska utarbetas i samarbete med högskolan, studerande- eller studentkåren och gemenskapens övriga medlemmar. Att inkludera alla i arbetet med likabehandlingsplanen gör den mer användbar så att den utnyttjas mer i vardagen. Deltagandet främjar också förståelsen för likabehandlingsteman och stärker uppfattningen om att likabehandlingsplaneringen är allas sak. Därför är det viktigt att inkludera hela gemenskapen i att utarbeta planen. Gemenskapens medlemmar kan inkluderas i arbetet med planen till exempel genom olika arbetsgrupper, enkäter och intervjuer.

Det är viktigt att likabehandlingsplanen baserar sig på information som organisationen samlat in så att den verkligen ska svara på behov i åstadkommandet av likabehandling som identifierats inom organisationen. Arbetet med planen inleds med en utvärdering där organisationens verksamhet och verksamhetsmiljön granskas ur jämlikhetsperspektiv. I likabehandlingsplanen ska det ingå en kartläggning av nuläget. Syftet med kartläggningen av nuläget är att utreda hur gemenskapens medlemmar upplever att likabehandlingen förverkligas.

I utvärderingen av utgångsläget kan man dra nytta av data som organisationen redan har tillgång till. Dessutom är det väsentligt att samla in nya och aktuella data som stöd för existerande data. Datainsamlingen kan genomföras till exempel på följande sätt:

- enkäter
- temaintervjuer
- utvärderingsmöten och utvärderingsworkshoppar
- höranden och diskussionstillfällen
- tillgänglighetskartläggningar (anvisningar fås t.ex. från Invalidförbundet och Näkövammaisten liitto)
- kartläggningar av läromedlens och informationens tillgänglighet
- respons via e-post
- kartläggningar av likabehandlingen inom antagningen av studerande
- förfaranden för undervisningens kvalitetskontroll
- verktyg för självvärdering
- atmosfärmätare samt
- statistik om personalen och studerandena (mångfaldsperspektiv).

En kartläggning i enkätformat kan genomföras till exempel i samband med en enkät om välbefinnande eller arbetstrivsel. Det lönar sig särskilt att ordna höranden och diskussionstillfällen med grupper som bevisligen riskerar att utsättas för diskriminering. Ett bra sätt är att ordna remisser eller diskussioner med organisationer som representerar olika grupper (t.ex. MTKK = arbets-, utbildnings- och kulturföreningen för invandrare). Dessutom är det viktigt att föra diskussioner och dra nytta av andra högskolespecifika forskningsdata. I frågor beträffande kartläggningen av nuläget är det viktigt att beakta bl.a. följande delområden:

- studerandenas och personalens mångfald (se checklistorna i tidigare avsnitt av denna likabehandlingsmodell)
- erfarenheter och åsikter från dem som upplevt diskriminering
- den sociala, ekonomiska och geografiska dimensionen
- fysiska lokaler (se checklistan i ett tidigare avsnitt av denna likabehandlingsmodell)
- etnisk bakgrund, ålder, kön (i synnerhet inom utbildningsområden som domineras av ett kön), minoriteter, funktionsnedsättningar och andra begränsningar
- existerande verksamhetssätt när man möter problem
- attityder och atmosfär
- olika slags evenemang (som ordnas av studerande-/studentkåren, studerandeföreningar, tutorer, högskolan, projekt, grupper av studerande)
- studiesituationer: att bli hörd på ett jämlikt sätt, atmosfär, att ingripa i problem med likabehandlingen, bedömning, att beakta olika sätt att lära sig
- handledningssituationer: att beakta olika lärostilar pedagogiskt, att beakta utbildningsbakgrund, attityd gentemot dem som lider av problem med orken /den psykiska hälsan
- studerandens hela väg från antagning till praktik och utexaminering (likabehandlingen ska utvärderas i alla skeden, från urvalsprov till utexaminering)
- jämlikt iakttagande av olika campus och utbildningsområden.

Det lönar sig att spara de data man får in genom kartläggningen av nuläget och använda dem för uppföljning på lång sikt för att utvärdera åtgärderna som vidtagits. Med tanke på uppföljningen lönar det sig att genomföra enkäter regelbundet och med ungefär samma struktur. I planen ska man inkludera en utvärdering av likabehandlingens förverkligande samt av de åtgärder som behövs och planeras för att främja likabehandlingen. Utifrån likabehandlingskartläggningarna lönar det sig att utarbeta så konkreta indikatorer som möjligt som man kan använda för att följa upp hur likabehandlingen förverkligas och utvecklas. Det lönar sig att fastställa indikatorerna på basis av utmaningar som identifierats och mål som utarbetats utifrån dessa utmaningar. Det lönar sig att anteckna målen i likabehandlingsplanen, eftersom konkreta mål gör det lättare att följa upp planens verkställande och effekt. Det vore bra om likabehandlingsindikatorerna mätte gemenskapens erfarenheter av till exempel den psykologiska tryggheten, inkluderande ledarskap, rättvisa och lika möjligheter, trakasserier och diskriminering, rekrytering, iakttagande av olika faktorer som påverkar jämlikheten samt organisationens engagemang i värderingarna mångfald, jämställdhet och delaktighet.

Eftersom jämlikheten och likabehandling är en omfattande helhet är det svårt att få med allt på samma gång. Man kan förbättra mätbarheten genom att till exempel skapa årliga prioriteringar för likabehandlingsplanen. En prioritering kan till exempel vara en viss diskrimineringsgrund. Då är det lättare att inkludera konkreta åtgärder i planen, och det är lättare att mäta utvecklingen inom ett delområde.

Det lönar sig att utnämna en eller två ansvarspersoner för likabehandlingsplanen som förutom att bereda planen också ansvarar

för att inkludera andra i processen. Det lönar sig att ha en mångsidig planeringsgrupp: olika åldrar, personer som arbetar med olika roller inom gemenskapen, olika kön och minoriteter. Man kan också bjuda in utomstående parter till arbetsgruppen, till exempel medborgarorganisationer som representerar minoritetsgrupper. Det är väsentligt att kommunicera om likabehandlingsplanen till hela högskolegemenskapen så att alla medlemmar i gemenskapen vet att planen existerar och kan granska den. Målet ska vara att planen är bekant för hela gemenskapen till någon grad. I kommunikationen ska man betona likabehandlingsplanens syfte och konkretion samt möjligheterna att delta i planeringen.

Kommunikation om jämlikhet och likabehandling är mycket mer än att bara berätta om likabehandlingsplanen och trakasseriombudsverksamheten. Det är till exempel viktigt att informera om likabehandlingsenkäternas resultat och problemen som framkommit genom enkäterna: ingen gemenskap är perfekt, men att identifiera och erkänna problemen är ett viktigt första steg mot att lösa dem. Likabehandlingen kan också främjas genom att kommunicera synligt på campusen och olika kanaler om likabehandling: varför det är viktigt, hur varje medlem i gemenskapen kan främja det, och hur nuläget ser ut i högskolan eller samhället. Lätt tillgång till tillgänglighets- och åtkomlighetsuppgifter är också en viktig del av kommunikationen: om campusets tillgänglighetsuppgifter är lätta att få tag på är det sannolikare att de som ordnar verksamhet på campusen också kommunicerar om tillgängligheten som en del av sin egen kommunikation.

Från en bra likabehandlingsplan har man ännu en bit att gå till en jämlik högskolegemenskap. Om likabehandlingsplanen är skriven på mycket allmän nivå kan det behövas en separat verksamhetsplan. Det är viktigt att följa upp planens verkställande och effekt. Utvärderingen är en del av planens praktiska genomförande, eftersom medvetenheten om likabehandling och behovet att utveckla den sprids på detta sätt. Uppföljningen och utvärderingen kan göras till exempel på tre olika nivåer: 1) utvärdering av planen, 2) utvärdering av genomförandet av åtgärderna

som inkluderats i planen, samt 3) utvärdering av likabehandlingsplanens effekt. Uppföljningen av åtgärdernas genomförande underlättas av att planen innehåller konkreta mål, ansvar och tidtabeller för åtgärderna. Om en separat arbetsgrupp utnämns för genomförandet ska den rapportera om verksamheten som genomförts till den instans som fastställs i likabehandlingsplanen. Planeringens effekt kan utvärderas bland annat genom att göra utredningar om frågor beträffande likabehandlingens förverkligande. Till exempel på Helsingfors universitet har ämnesföreningarna utarbetat utredningar och rapporter som man kunnat utnyttja i utvecklingen av likabehandlingsplaneringen.

I och med planen för tillgång till högskoleutbildning (2021) som utarbetats av Undervisnings- och kulturministeriet ska högskolorna före slutet av 2022 utarbeta nationella riktlinjer och mål för högskoleutbildningens tillgänglighet. I arbetet ska högskolorna utnyttja sina egna tillgänglighetsplaner. Dessa planer har ett nära samband med likabehandlingsarbetet, och planerna bör främja mångfalden i rekryteringen av personal samt stärka tillgången till högskoleutbildning för studerande, i synnerhet studerande som är underrepresenterade i högskoleutbildningen och som tillhör minoritetsgrupper, samt deras framskridande i studierna och deras sysselsättning.

5.2 Studerandeorganisationers verksamhet

Studerandeorganisationers verksamhet har en betydande roll i högskolans interna sporrande och gemenskapskänsla samt i att föregå med gott exempel. Studerandeorganisationerna har ofta möjlighet att lära sig av aktörer vid andra högskolor och därmed hämta ny god praxis till den egna högskolan. Studerandeorganisationernas ambition inom sin verksamhet och sina mål har också en stor betydelse för ambitionen inom hela högskolans likabehandlingsarbete. Utbildningsarbetet som studerandeorganisationerna utför är också en viktig del av främjandet av likabehandlingen.

Förutom att det är viktigt att se till att studerandenas mångfald beaktas i organisationernas kommunikation och verksamhet kan studerandeorganisationerna även bygga upp en kultur där ingen bemöts på ett osakligt sätt eller utsätts för hån eller påtryckningar.

Till exempel när man ordnar olika slags orienteringar med uppgifter är det viktigt att se till att det finns ett naturligt sätt vid alla stationer att inte delta, och att man utgår från att uppgifterna vid stationerna inte går ut på att förödmjuka deltagarna eller göra dem till åtlöje. Detta kräver systematisk kommunikation och utbildning både för dem som ordnar stationerna och för deltagarna.

Studerandeorganisationerna ordnar ofta många evenemang. När man utvärderar hur mångsidig

verksamheten är kan man till exempel fundera på följande: är alla evenemang fester som ordnas i barer, eller erbjuds det också verksamhet som ordnas i mindre grupper? Hur ofta erbjuds det alkoholfria evenemang, och å andra sidan, hur lätt har det gjorts att inte dricka alkohol under evenemang där en del gör det? Uttrycks det aktivt vem evenemanget är avsett för och att det är lätt att delta bara en liten stund om man vill? Eller är evenemanget sådant att studerandens barn också kan delta?

I all verksamhet är det viktigt att betona att verksamheten är öppen för alla oberoende av bakgrund. Det är viktigt att betona för ansvarspersonerna hur stor betydelse det har att välkomna alla, och särskilt nya aktörer, så att verksamheten inte heller är inåtvänd.

Ett särdrag inom studerandeorganisationernas verksamhet jämfört med högskolans övriga verksamhet är de olika förtroendeuppdragen, såsom styrelser och delegationer.

För att åstadkomma jämlikhet mellan dem som valts till olika förtroendeuppdrag är det viktigt att satsa på omsorgsfull introduktion och klarspråkighet under hela mandatperioden. I fråga om möten är det också särskilt viktigt att personerna som leder mötet har förberett sig noggrant.

Då vet de hela tiden vad som ska hända vid olika punkter på föredragningslistan och kan kommunicera det tydligt till deltagarna. Samtidigt är det viktigt att till exempel hela tiden kunna förklara terminologin som relaterar till verksamheten så att man inte bara gör sig förstådd om deltagarna vågar ställa frågor om sådant som är oklart.

Det är också viktigt att på förhand kommunicera till de förtroendevalda vad som förväntas av dem och till exempel vad som kommer att hända under nästa möte så att de har en jämlik möjlighet att förbereda sig.

5.3 Tutorverksamhet

Tutorverksamheten har en betydande roll i uppbyggandet av jämlikheten vid högskolan. I verksamheten är det viktigt att beakta både urvalsprocessens och utbildningarnas jämlikhet ur de sökandes/utbildningsdeltagarnas perspektiv och utbildningen om likabehandling.

I fråga om urvalsprocessen är det viktigt att se till att urvalskriterierna är tydliga och enhetliga mellan olika examina/utbildningsområden/campus och att kriterierna är likvärdiga för olika sökande samt att de inte betonar faktorer som inte är relevanta för uppgiften.

Vad gäller utbildningar ska man se till att det är lätt för alla utbildningsdeltagare att delta i dem. Dessutom ökas jämlikheten av att man har tillgång till materialet också efter utbildningen samt att det finns en tydlig och smidig praxis i fall av frånvaro. Om alla inte utbildas i samma utbildning är det också viktigt att alla utbildningar är av lika hög kvalitet. Det är viktigt att utbildarna kan sin sak och är väl förberedda. För att säkerställa jämlikheten mellan personer som deltar i utbild-

ningen under olika år är det också viktigt att säkerställa kontinuiteten så att till exempel utbildningarnas kvalitet inte varierar betydligt från år till år.

Vad gäller utbildningarnas innehåll är det viktigt att utbildningen styr till att utföra sin uppgift på ett sätt som främjar jämlikheten. I utbildningarna har man möjlighet att dela information om likabehandling, modeller för hur man ska genomföra gruppbildning med hänsyn till en mångsidig grupp studerande, metoder för att till exempel ingripa i trakasserifall samt utbildningsdeltagarnas ansvar i fråga om dessa teman.

5.4 Trakasserierombudsverksamhet

Varför behövs den?

Att ha trakasserierombud sänker tröskeln för att anmäla trakasserier och andra former av osaklig verksamhet, erbjuder ett sätt att stödja dem som utsatts för trakasserier, och uttrycker samtidigt att gemenskapens värderingar inte godkänner trakasserier. Detta främjar också likabehandlingen och ett tryggare rum på ett väsentligt sätt.

Vad ska man beakta i trakasserierombudsverksamheten?

Det är viktigt att trakasserierombudsverksamheten har tydliga ramar så att det är lätt för trakasserierombuden att agera i sin uppgift på ett framgångs-

rikt sätt. Tydligt fastställda ansvar och uppgifter hjälper med att lösa trakasserifall, men de säkerställer också trakasserierombudets rättsskydd.

Trakasserierombudsverksamheten kan vanligtvis delas in i två delar: fortlöpande trakasserierombudsverksamhet och evenemangsspecifik trakasserierombudsverksamhet.

När man inleder och utvecklar verksamheten lönar det sig att fästa uppmärksamhet till exempel vid följande faktorer och att skriva ner verksamhetssätten.

Val och byte av trakasseriombud

Hur, när och av vilken instans väljs trakasseriombuden?

Det naturliga sättet beror på högskolan/studerandeorganisationen. Permanenta och evenemangsspecifika trakasseriombud kan väljas på olika sätt.

Vilka förutsättningar finns för att inneha uppdraget, hör det ihop med en viss arbetsuppgift eller ett förtroendeuppdrag, eller kan vem som helst söka uppdraget?

Ofta väljs trakasseriombuden till exempel bland studerandeorganisationens styrelsemedlemmar och personal, men andra kan också vara trakasseriombud. Det viktigaste är att de som innehar uppdraget har fått utbildning.

Hur många trakasseriombud väljs?

Vanligtvis två, men ett lämpligt antal kan vara större beroende på t.ex. högskolans/evenemangets storlek och hur ofta ombuden kontaktas.

Trakasseriombudens mångfald och möjlighet att koncentrera sig på uppdraget

När man väljer ombuden är det viktigt att fästa uppmärksamhet vid mångfalden, men också vid kontinuiteten. Av praktiska orsaker kan det vara naturligt att byta ombud varje år t.ex. när styrelsen byts och mellan evenemang, men då ska man fästa särskild uppmärksamhet vid introduktionen och utbildningen.

Ur mångfaldsperspektiv är det viktigt att bland annat beakta ombudens kön och andra roller i samhället. Idealsituationen vore att alla trakasseriombud inte byts ut på samma gång och att de utgör en så mångsidig grupp som möjligt. Detta förbättrar verksamhetens kontinuitet och sänker tröskeln för olika sorters personer att ta kontakt, eftersom till exempel trakasseriombudets kön kan vara en stor faktor för vissa personer när de funderar på att ta kontakt.

Det lönar sig inte att välja en person som har betydande ledarskapsuppgifter eller ansvar i verksamheten eller under evenemanget till trakasseriombud. Det är också viktigt att de evenemangsspecifika trakasseriombuden är på plats under evenemanget.

Att sörja för trakasseriombudens kompetens och ork

Utbildning för trakasseriombud

Trakasseriombuden ska ges utbildning. Utbildningar ordnas av olika slags instanser, men det finns ingen allmän standard. Under utbildningarna är det viktigt att åtminstone gå igenom trakasseriombudets roll, hur en person som tagit kontakt ska bemötas, olika alternativa handlingsätt, och dessutom organisationens detaljerade praxis som en del av utbildningen eller vid sidan av den. Det är särskilt viktigt att vara medveten om tystnadsplikten betydelse och praxisen beträffande den. Också de som innehar uppdraget under en längre tid ska få diskutera trakasseriombudsverksamheten regelbundet och repetera de grundläggande principerna. Gemenskapen kan till exempel starta en pool av trakasseriombud dit de som är intresserade och motiverade att agera som trakasseriombud kan anmäla sig. Detta möjliggör en struktur där trakasseriombuden bland annat kan sparra och stödja varandra även sinsemellan och dela god praxis, vilket stärker den egna och den kollektiva kompetensen.

Trakasseriombudens ork

Trakasseriombudsverksamheten kan vara belastande, och trakasserifallen kan stanna kvar i tankarna. Därför är det viktigt att man inom organisationen har planerat tydliga rutiner för att söka samtalsstöd, och ledningen ska regelbundet påminna om att dra nytta av denna möjlighet. I en del av fallen behöver personen som kontaktar ombudet sådant stöd eller sådan hjälp som inte ingår i trakasseriombudsverksamheten. Då ska man se till att trakasseriombuden känner till vilka tjänster inom högskolan och på högskolans område de ska styra personen till.

För att trygga trakasseriombudens ork är det också viktigt att hålla ett öga på belastningen de utsätts för och se till att ingen som är överbelastad behöver utföra uppdraget. Fastän ett permanent trakasseriombud skulle delta i ett evenemang och dess arrangemang behöver hen inte automatiskt också vara evenemangets trakasseriombud. Uppgiften måste också begränsas tillräckligt noga. Till exempel lönar det sig under evenemang att komma överens om att man till exempel på efterfesten inte längre behöver hålla ett öga på meddelanden som kommer in efter ett visst klockslag, utan de behandlas eller förmedlas vidare följande dag.

Att kontakta trakasseriombuden

Det är viktigt att fundera på vilka alla kanaler man kan använda för att kontakta trakasseriombuden. Det är svårt att förbinda sig till att följa med alla kanaler till exempel under ett evenemang, så det lönar sig att välja några tydliga kanaler. Att använda mångsidiga och tillgängliga kanaler gör det lätt att ta kontakt, vilket gör det mer lockande ur deltagarnas perspektiv.

Ett sätt att ta kontakt som det lönar sig att erbjuda är en blankett man kan fylla i, vilket också gör det möjligt att skicka in anonyma anmärkningar. Anonymiteten anses ofta sänka tröskeln att ta kontakt i känsliga ärenden. Anonymitet kan betyda att det är svårare att lösa situationen, men det kan ändå vara nyttigt för arrangörerna att höra om dessa situationer så att de kan förebygga motsvarande situationer. Å andra sidan kan man ock-

så använda blanketten till exempel för att berätta att man störcdes av en kommentar som gjorts framför publiken. Då kan saken kontrolleras och till exempel föras på tal med personen som gjorde kommentaren.

Kommunikation

En naturlig rytm för att kommunicera om de permanenta trakasseriombuden kan vara till exempel i början av varje termin och några gånger under terminen. Också när trakasseriombuden byts ut är det viktigt att uppdatera namnen och kontaktuppgifterna på webbplatsen och samtidigt berätta om bytet till exempel på sociala medier. När man kommunicerar om trakasseriombuden lönar det sig att samtidigt berätta varför de finns och beskriva de grundläggande principerna för verksamheten. Det är också viktigt att kommunicera om verksamheten för relevanta instanser vid högskolan som kan komma i kontakt med personer som behöver kontakta trakasseriombuden.

Det lönar sig att dela information om de evenemangsspecifika trakasseriombuden och hur man kan kontakta dem flera gånger före evenemanget, i mån av möjlighet under evenemanget och också efter evenemanget. Trakasseriombuden kan också ha någon slags pins eller motsvarande som gör dem lättare att identifiera om det passar evenemangets karaktär. Till exempel under orienteringar med uppgifter kan trakasseriombuden också gå runt under evenemanget för att sänka tröskeln för att ta kontakt och göra verksamheten synligare.

Rapportering om verksamheten

Rapporteringen om trakasseriombudsverksamheten är utmanande på olika sätt, och därför lönar det sig att överväga rapporteringspraxisen noga. Dokumenteringen påverkas till exempel av organisationens praxis samt olika slags dataskyddsförordningar.

Det lönar sig att dokumentera trakasserianmälningar och trakasserifall till exempel enligt typ och antal. Uppföljningen hjälper med att vidta de åtgärder som behövs för att förebygga trakasserier och diskriminering samt med att utbilda trakasseriombuden och högskolans övriga aktörer om de fenomen som framträder i anmälningarna.

Diskriminerings- och trakasserifall är känsliga och personliga. Därför ska all eventuell rapportering vara generell och okomplicerad. Det lönar sig endast att anteckna det som man har nytta av i att synliggöra trakasserierna och främja ett tryggare rum. I anteckningarna ska man undvika namn och andra uppgifter som kan göra det möjligt att identifiera personerna. På det här sättet kan man följa upp tryggheten inom gemenskapen samtidigt som man också beskyddar privatlivet för dem som anmält trakasserier.

Dessutom är det viktigt att fundera på var man ska samla eventuella uppgifter, hur länge de ska förvaras och vem som har tillgång till dem. I praktiken kan det betyda till exempel om nya trakasseriombud ska ha tillgång till gamla uppgifter, om rätten att granska uppgifterna upphör för dem som lämnar verksamheten och om man endast kommer åt uppgifterna med den egna organisationens inloggningsuppgifter eller genom annan inloggning. Dessa saker ska beaktas för både den interna dokumentationen och för till exempel kontaktformulären. I informationsöverföringen till nya trakasseriombud ska man fundera på vilka alla saker som är relevanta och från hur lång tid bakåt information ska delges. För aktörernas del lönar det sig också att fundera på om man till exempel ska spara kontaktuppgifter för dem som utbildats till trakasseriombud.

Källor

Eurostudent VII. Saari J., Koskinen H., Attila H. & Sarén N. Undervisnings- och kulturministeriet 2020.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162449/OKM_2020_25.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Häirintä nuorisoalan järjestötoiminnassa. Taustaa häirinnälle ja syrjinnälle sekä keinoja siihen puuttumiseen. Ungdomssektorns takorganisation i Finland Allians rf
<https://allianssi.kuvat.fi/kuvat/Julkaisut/H%C3%A4irint%C3%A4+nuorisoalan+j%C3%A4rjest%C3%B6toiminnassa.pdf>

Trakasserier. Diskrimineringsombudsmannen.
<https://syrjinta.fi/sv/trakasserier>

Kiusaaminen. Terveyskirjasto.
<https://www.terveyskirjasto.fi/pla00028>

För en tillgängligare högskoleutbildning och högskola. Tapio Kosunen. Undervisnings- och kulturministeriet.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163235/OKM_2021_35.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Koulu vailla vertaa! Piirola E. Institutet för Fredsfostran 2016.
http://maailmankoulu.fi/wp-content/uploads/2018/02/yhdenvertaisuus_opas_web.pdf

Vad betyder likabehandling. Likabehandling.fi. Justitieministeriet.
<https://yhdenvertaisuus.fi/sv/vad-betyder-likabehandling->

Mukana! Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö toisella asteella. Honkala S., Lempinen M., Nousiainen K., Onwen-Huma H., Salo A. & Vacker R. Utbildningsstyrelsen 2019.
<https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/mukana-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuustyö-toisella-asteella>

Kunskap för alla – Handbok i likabehandlingsplanering för läroanstalter. Inrikesministeriet.
<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Oppia+kaikille+suomi/09dd5121-d98e-487c-9acf-ee768620da0e/Oppia+kaikille+suomi.pdf>

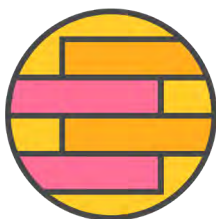
Sateenkaarisanasto. Seta.
<https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>

Informationspaket om beaktande av mångfalden av kön för läroanstalter, arbetsplatser och myndigheter. Tanhua I., Mustakallio S., Karvinen M., Huuska M. & Aaltonen M. Social- och hälsovårdsministeriet 2015.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74462/URN_ISBN_978-952-00-3583-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bedömning av likabehandling. Likabehandling.fi. Justitieministeriet.
<https://yhdenvertaisuus.fi/sv/bedomning-av-likabehandling>

Diskrimineringslagen. Likabehandling.fi. Justitieministeriet.
<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/1410853/5002649/Yhdenvertaisuuslaki-suomi.pdf/1bcdda18-5318-4dcf-9c17-1566c1530012/Yhdenvertaisuuslaki-suomi.pdf>

Yksilölliset opintopolut ammattikorkeakoulussa. Aurela B. & Kasurinen H. Laurea-julkaisut 2022.
Yrkeshögskolan Laurea.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/744859/Laurea%20Julkaisut%20186.pdf?sequence=5>



LIKABEHANDLING
VID HÖGSKOLORNA