

1 **Finlands studerandekårers förbund –** 2 **SAMOKs plan för jämlikhet och** 3 **likabehandling**

4

5 **Innehåll:**

6	Likabehandling, jämlikhet och tillgänglighet	2
7	Diskriminering och trakasserier	3
8	Positiv särbehandling	4
9	Åtgärder för att främja likabehandling	5
10	SAMOK-personalens och -styrelsens handlingar	5
11	Tjänster för studerandekåerna och evenemang	6
12	Kommunikation och påverkan	7
13	Åtgärder vid trakasserier och annat osakligt bemötande	7
14	Ansvar	8
15	Uppföljning	9
16		
17		

18 **Likabehandling är grunden för SAMOKs hela** 19 **verksamhet.**

20 Med stöd av detta dokument blir SAMOK mera jämlik, öppen och
21 tillgänglig.

22 Denna plan tillämpas bland SAMOKs anställda och förtroendevalda
23 samt i SAMOKs evenemang, representationsplatser och
24 kommunikation.

25 SAMOKs plan för jämlikhet och likabehandling fastställer de principer, mål och åtgärder genom
26 vilka förbundet främjar jämlikhet. Syftet med planen är att stärka verksamhetsmodeller och
27 processer för att främja jämlikhet och förebygga och ta ingripa i diskriminering i SAMOKs
28 arbetsgemenskap och på SAMOKs evenemang. Syftet är att skapa en jämlik och respektfull
29 atmosfär som gör det möjligt att kontinuerligt förbättra dessa frågor. Om det förekommer fall av
30 diskriminering, trakasserier eller mobbning i SAMOK, räcker personens egna upplevelse av att bli
31 osakligt bemött för att ta upp ärendet för behandling.

32 I detta dokument hänvisar den interna kommunikationen i SAMOK till diskussionen,
33 kommunikationen och interaktionen mellan förbundets anställda, förtroendevalda och
34 medlemskåren. Nivåer av intern kommunikation i SAMOK omfattar intern kommunikation på
35 arbetsplatsen och kommunikation mellan SAMOK och medlemskåren.

36 Detta dokument stöds av gällande finsk lagstiftning och andra SAMOKs dokument. I lagstiftningen
37 behandlas likabehandling och jämlikhet i grundlagen (11.6.1999/731), diskrimineringslagen
38 (1325/2014), lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) samt arbetsavtalslagen
39 (55/2001) och arbetarskyddslagen (23.8.2002/738). SAMOK använder andra dokument angående
40 likabehandling, så som SAMOKs Code of Conduct, principerna för ett tryggare rum,
41 kommunikationsstrategi, servicelöfte, strategi samt årlig verksamhetsplan.

42 Likabehandling, jämlikhet och tillgänglighet

43 SAMOK främjar jämlikhet i sin verksamhet i stor skala.

44 Likabehandling enligt diskrimineringslagen innebär att alla människor är lika mycket värda oavsett
45 kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion och övertygelse, åsikt,
46 funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller annat personligt skäl.

47 Främjandet av likabehandling är en fråga för alla medlemmar i arbetsgemenskapen och en
48 förutsättning för ett gott arbetsklimat och arbetshälsa. Målet med planen för jämlikhet och
49 likabehandling är att alla aktörer upplever att de har tillräcklig kompetens och kan agera jämlikt,
50 lyfta fram brister och främja en jämlik verksamhetskultur.

51 Genuskänslighet innebär att skapa lika möjligheter och att kritiskt identifiera och bedöma
52 könsuppfattningen och könsordningen. Genuskänslighet strävar efter att inte betona kön, men inte
53 heller avlägsna dem. Alla vill inte heller ange sitt kön. Alla behandlas som individer, inte som
54 representanter för sina kön. Kön behandlas inte endast binärt, utan könsens mångfald erkänns.
55 Könsperspektivet beaktas i mån av möjlighet i all verksamhet. Syftet med att främja jämlikhet i
56 SAMOK är att SAMOKs ska ses som en potentiell arbetsplats, vilket leder till att människor av olika
57 kön och åldrar söker arbetsplatserna och kandiderar till styrelsen. Arbetsuppgifterna fördelas
58 jämlikt, uppgifterna är mångsidiga och arbetsförhållandena är lämpliga för alla kön. Alla kön har lika
59 möjligheter till utbildning och karriärutveckling.

60 Tillgänglighet innebär att den fysiska (byggd miljö, rörlighet, säkerhet, sensorisk tillgänglighet),
61 psykiska (upplevelse av att vara en uppskattad, hel identitet) och sociala (atmosfär, attityder)
62 verksamhetsmiljön passar alla. Tillgänglighet omfattar även andra hinder, så som tillgång till
63 information. Vid planeringen av SAMOKs verksamhet och evenemang beaktas geografisk
64 representation och tillgänglighet inom ramarna för resurser.

65 På SAMOKs kontor och vid SAMOKs evenemang tillämpas Code of Conduct och principerna för
66 tryggare rum som deltagarna accepterar när de anmäler sig. I början av varje evenemang går man
67 igenom Code of Conduct och principerna för tryggare rum.

68 Diskriminering och trakasserier

69 Diskriminering innebär att en person försätts i en ojämlik ställning på grund av någon egenskap.
70 Diskriminering är förbjuden enligt jämställdhets- och diskrimineringslagen. Enligt jämställdhets- och
71 diskrimineringslagen omfattar begreppet diskriminering indirekt och direkt diskriminering. Med
72 direkt diskriminering avses till exempel ojämlik behandling av en person i förhållande till andra.
73 Med indirekt diskriminering avses till exempel att en person missgynnas på grund av ett skenbart
74 motiverat skäl.

75 Trakasserier är osakligt beteende mot en person eller människogrupp. Trakasserier är förbjuden
76 diskriminering enligt diskrimineringslagen. Enligt lagen är trakasserier ett beteende som avsiktligt
77 eller faktiskt kränker en persons människovärde. Vid trakasserier skapar en person genom sitt
78 beteende en förnedrande, förödmjukande, hotfull, fientlig eller aggressiv stämning som anknyter
79 till en förbjuden diskrimineringsgrund, så som till exempel sexuell läggning, ursprung eller
80 funktionsnedsättning. Trakasserier kan riktas antingen mot en viss person eller mer omfattande
81 mot en människogrupp.

82 Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är diskriminering som avses i
83 jämställdhetslagen. Sexuella trakasserier kan vara nedsättande tal om en annan persons kön, olika
84 anspelningar, oönskad beröring, sexuellt färgade skämt, prat eller frågor om kroppen eller
85 privatlivet. Således kan sexuella trakasserier vara både verbala och fysiska. Trakasserier kan också
86 förekomma på sociala medier. Enligt arbetarskyddslagen måste arbetsgivaren ingripa i trakasserier
87 som medför risk eller skada för arbetstagarens hälsa. Även verbala trakasserier kan vara skadliga
88 för hälsan och påverka funktions- och arbetsförmågan.

89 För att förhindra diskriminering och trakasserier granskas SAMOKs verksamhet genom olika
90 diskrimineringskriterier. SAMOK har ett genussensitivt förhållningssätt till kön. Det är viktigt att var
91 och en behandlas som en individ och inte som representant för sitt kön. Könets inverkan på
92 samhällsställningen identifieras. SAMOKs verksamhet är också antirasistiskt, dvs. verksamhetens
93 diskriminerande eller rasistiska praxis förändras så att de är jämlika och SAMOK granskar sin
94 verksamhet på ett antirasistiskt sätt. Rasistiska attityder tar sig uttryck i många vardagliga former,
95 såsom genom ordval, förtal, skämt som låter oskyldiga, ansiktsuttryck, små gester och uteslutning
96 från gruppen. SAMOK dömer och ingriper i alla former av rasism.

97 Alla medlemmar i gemenskapen har skyldighet att ingripa i diskriminering, trakasserier och
98 mobbning. Ärendet kan föras vidare via arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktige eller
99 trakasseriombudet. De två förstnämnda uppgifterna är lagstadgade. Trakasseriombudets uppgift är
100 informell och ombudet väljs årligen bland SAMOKs aktörer. Om diskrimineringen eller
101 trakasserierna uppfyller kännetecknet för brott förs ärendet till polisen.

102 **Trakasseriombuden** är alltid personer som utbildats för sina uppgifter, och deras uppgift är att på
103 ett konfidentiellt sätt lyfta fram och hantera trakasserier som upplevs vid evenemang och i
104 SAMOKs övriga verksamhet. SAMOKs trakasseriombud väljs i början av varje år. Vid valet beaktas
105 olika kön och representationen av SAMOKs styrelse och anställda på ett likvärdigt sätt.
106 Trakasseriombud kan också väljas separat för evenemangen. Evenemangsspecifika
107 trakasseriombud kan också väljas från studerandekårerna. Trakasseriombuden går igenom
108 händelsen med den som upplevt eller bevittnat trakasserier och tillsammans kommer de överens
109 om eventuella fortsatta åtgärder. Man kan också diskutera om sina egna handlingar med
110 trakasseriombuden, om man inser att man har agerat fel eller har trakasserat någon. Alla
111 situationer behandlas konfidentiellt och inga åtgärder vidtas utan samtycke från personen som har
112 upplevt trakasserier.

113 SAMOK ordnar i början av året en trakasseriombudsutbildning för studerandekårerna och
114 studerandeföreningarna. För trakasseriombud erbjuds fördjupad utbildning under hösten.

115 Positiv särbehandling

116 Begreppet positiv särbehandling bygger på en distinktion mellan formell och faktisk likabehandling.
117 Formell likabehandling innebär att liknande fall hanteras på samma sätt. Med faktisk likabehandling
118 avses den faktiska ställningen för människogrupper i samhället och ojämlikhet som förekommer
119 mellan grupperna. Ibland är det nödvändigt att avvika från formell likabehandling i strävan efter
120 faktisk likabehandling, då talar man om positiv särbehandling.

121 Positiv särbehandling kan konkret till exempel innebära att en person som hör till en
122 minoritetsgrupp väljs bland två lika behöriga arbetssökande. SAMOK gör dock inga antaganden om
123 individers egenskaper som skulle motivera positiv särbehandling.

124 SAMOK strävar efter att välja till exempel deltagarna i arbetsgrupperna så att den valda gruppen
125 återspeglar mångfalden bland medlemsorganisationerna och studerandena, till exempel angående
126 språk, kön och geografiskt läge. Dessutom uppmuntrar SAMOK aktivt aktörer från olika
127 bakgrunder att söka till olika uppgifter i SAMOK.

128 Positiv särbehandling kan användas i SAMOK exempelvis:

- 129 ● Vid personval (SAMOKs egna arbetsgrupper, rekrytering av anställda)
- 130 ● Vid val av tjänstemän till förbundsstyrelsen

131 Åtgärder för att främja likabehandling

132 SAMOK-personalens och -styrelsens handlingar

133 Utbildningar, introduktioner och rekrytering

- 134 ● SAMOKs styrelse och nya anställda deltar i minst en jämlikhetsutbildning under det första
135 halvåret. Utbildningen omfattar lika språkbruk. Anställda ges möjlighet att fördjupa sina
136 kunskaper i likabehandling efter behov.
- 137 ● SAMOK-styrelsens och -personalens förmåga att granska sin egen verksamhet ur
138 likabehandlingens synvinkel stärks. Förmågan stärks bland annat genom introduktion och
139 utbildning.
- 140 ● SAMOK uppmuntrar aktörerna vid förbundet och studerandekårerna att genomföra
141 webbkursen Likabehandling vid högskolorna.
- 142 ● Introduktionen omfattar planen om jämlikhet och likabehandling, Code of Conduct och
143 principerna för tryggare rum. Att granska planen ingår i introduktionen för varje ny
144 förtroendevald och anställd i SAMOK.
- 145 ● Rekryteringsprocesserna påverkas inte av den sökandes ålder, kön eller andra egenskaper
146 som rör den sökandes person. SAMOK kan dock utnyttja positiv särbehandling i situationer
147 där valet görs mellan sökanden med samma kompetens.

148 SAMOK som arbetsplats

- 149 ● Planerna och anvisningarna för likabehandling är placerade på en tydligt markerad plats.
- 150 ● Interaktionen är jämlik och andra respekteras oavsett kön, ålder, etniskt eller nationellt
151 ursprung, medborgarskap, språk, religion och övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning,
152 hälsotillstånd, sexuell läggning eller någon annan orsak som rör personen.
- 153 ● Tryggare rum på arbetsplatsen förbättras genom gemensamma planeringsmöten och
154 regelbundna gruppmöten.
- 155 ● Trakasserier och diskriminering förebyggs genom olika åtgärder i arbetarskyddets
156 samarbete.
- 157 ● Arbetshandledning ordnas regelbundet för SAMOKs styrelse och personal.
- 158 ● SAMOKs styrelse och personal förbinder sig att följa Code of Conduct och principerna för
159 ett tryggare rum.
- 160 ● Den verkställande direktören och styrelseordföranden försäkrar att anföranden på möten
161 och andra kontorsuppgifter (till exempel köksskift, att skriva promemorior, sköta om
162 tidtabellen osv.) inte distribueras enligt kön eller på annat sätt ojämnt.
- 163 ● Könet påverkar inte individens lön på SAMOK.
- 164 ● Verksamheten görs trygg oberoende av bakgrund och egenskaper genom att skapa
165 gemensamma regler för till exempel språkbruk för internt bruk på arbetsplatsen. Reglerna
166 omfattar till exempel språkbruk som är relaterat till etnicitet, kön och funktionsnedsättning.

- 167 ● Trakasseriombudsverksamheten är systematisk och trakasseriombuden har lämplig
168 utbildning. I januari väljs minst två trakasseriombud för SAMOK för resten av året, med
169 beaktande av mångfald.
- 170 ● SAMOK skapar policyer om vilken tredje part den anställda eller styrelseledamoten som
171 upplevt trakasserier kan kontakta vid behov.
- 172 ● Till förbundsmötet utses minst två observatörer i likabehandling, vilka också kan vara
173 trakasseriombud vid evenemanget. Dessa två personer är av olika kön.
- 174 ● Vid behov används svenska och engelska som arbetsspråk på kontoret eller lätt finska så
175 att dokument och diskussioner blir lättare att förstå.

176 **Tjänster för studerandekåreerna och evenemang**

- 177 ● Likabehandlingen i SAMOKs tjänster, evenemang och kommunikation utvärderas och
178 utvecklas kontinuerligt.
- 179 ● Språkminoriteter beaktas vid SAMOKs evenemang genom att erbjuda deltagarna möjlighet
180 att delta åtminstone på svenska, om möjligt också på engelska.
- 181 ● SAMOK kommunicerar så brett som möjligt om evenemangens tillgänglighet samt strävar
182 efter att beakta deltagarnas särskilda behov. I valet av lokaler strävar man efter att
183 säkerställa rörlighet med hjälpmedel. Lokalerna har en tillgänglig toalett enligt
184 föreskrifterna. Föreläsningssalarna har ljudsystem som också används.
- 185 ● Vid SAMOKs evenemang beaktas sensorisk känslighet, till exempel genom att undvika
186 starka dofter och flimrande ljus. Evenemangsdeltagarna påminns om att beakta sensorisk
187 känslighet.
- 188 ● SAMOK strävar efter att möjliggöra ett tyst rum vid evenemangen.
- 189 ● När man frågar deltagarna i evenemang och utbildningar om deras kön för statistiska
190 syften ges alltid alternativet "jag vill inte svara" och "annat".
- 191 ● På namnbrickor, webbplatser och andra platser som presenterar SAMOKs aktörer eller
192 deltagare i evenemang finns utrymme att själv ange personligt pronomen om man så vill.
- 193 ● SAMOKs kontor har könsneutrala toaletter. Vid evenemang säkerställer man att en
194 könsneutral toalett alltid finns tillgänglig.
- 195 ● Inkvarteringar och andra utrymmen delas upp med beaktande av deltagarnas önskemål och
196 behov.
- 197 ● SAMOKs evenemang och möten tar pauser med jämna mellanrum på grund av människors
198 olika behov.
- 199 ● Särskilda behov hos deltagare i SAMOKs evenemang utreds på förhand genom att be om
200 så detaljerad information som möjligt vid anmälan.
- 201 ● I valet av utbildare och talare beaktar man mångfald.
- 202 ● Man granskar innehållet i materialet som presenteras i förväg, särskilt för gästtalares del,
203 och lägger till innehållsvarningar vid behov.
- 204 ● Verksamheten görs trygg oberoende av bakgrund och egenskaper genom att skapa
205 gemensamma regler för till exempel språkbruk för internt bruk på arbetsplatsen. Reglerna
206 omfattar till exempel språkbruk som är relaterat till etnicitet, kön och funktionsnedsättning.

- 207 ● SAMOK beaktar i all sin verksamhet mångfalden i medlemsorganisationerna, såväl språkligt,
208 kulturellt, etniskt som ideologiskt.
209 ● SAMOK ordnar en årlig jämlikhetsutbildning för studerandekårerna och
210 studerandeföreningarna.
211 ● SAMOK erbjuder studerandekårerna material och utbildning om trakasseriombudens
212 verksamhet.
213 ● I dokument och annat material (t.ex. valsedlar) används färgkombinationer som är lättlästa.
214 ● Uppförandekoden och principerna för ett säkrare utrymme går igenom på evenemangen.
215 Varje deltagare samtycker också till dessa principer när de anmäler sig till evenemanget.

216 Kommunikation och påverkan

- 217 ● Kommunikationen och påverkansarbetet utvecklas kontinuerligt. I kommunikationen
218 synliggör man mångfalden bland människor och fäster uppmärksamhet på representativitet.
219 ● SAMOKs officiella dokument finns åtminstone på förbundets stadgeenliga språk, dvs.
220 finska och svenska. Syftet är att producera dokument, kommunikation och kampanjmaterial
221 utöver förbundets officiella språk också på engelska.
222 ● SAMOKs webbplats är tillgänglig och användbar för alla, liksom kanaler i sociala medier när
223 det är möjligt.
224 ● Mångfalden bland studerandena lyfts fram i påverkansarbetet och när man representerar
225 SAMOK.
226 ● Representanter till SAMOKs väljs så att de representerar mångfalden bland
227 studerandekårer och studerande så bra som möjligt. När medlemmar föreslås till
228 representationsplatser beaktas en rättvis fördelning av platserna mellan representanter för
229 olika kön. När flera medlemmar föreslås till en arbetsgrupp, föreslås representanter för
230 olika kön.
231 ● Heteronormativt språk undviks i alla verksamhet (t.ex. stereotyper om kön, sexualitet eller
232 andra egenskaper hos människor).

233 Åtgärder vid trakasserier och annat osakligt bemötande

234 **Målet med åtgärder som vidtas vid trakasserier är att verkligen stoppa trakasserierna.** I den
235 skriftliga anmälan om trakasserier bör antecknas vad som har hänt, när, var och vem som känner
236 till saken. För att ärendet ska kunna utredas så snabbt som möjligt bör man också namnge
237 personen som misstänks för trakasserier. Därefter meddelar trakasseriombudet den som blivit
238 trakasserad skriftligen om att hen har mottagit anmälan, kommer överens om åtgärderna och
239 vidtar de ömsesidigt överenskomna åtgärderna.

240 Efter anmälan utreder vi vad problemet handlar om. Utredningen måste genomföras opartiskt och
241 utan anklagelser. Alla parter i ärendet ska höras objektivt och ges möjlighet att framföra sina
242 uppfattningar. Personen som misstänks för trakasserier och personen som upplevt trakasserier har
243 rätt att anlita en stödperson.

244 Utredningsdiskussioner kan också genomföras med parterna och eventuella stödpersoner
245 samtidigt på plats I allmänhet är också arbetarskyddsfullmäktige och en representant för
246 fackförbundet med om det är fråga om trakasserier som gäller en arbetstagare. Målet är att avgöra
247 ärendet genom förhandlingar och nå en överenskommelse som tillfredsställer alla.

248 Parterna får anvisningar och råd. Person som gjort sig skyldig till trakasserier kan exempelvis få
249 anvisningar om gott och sakligt beteende och information om disciplinära åtgärder om det osakliga
250 beteendet inte upphör. Om en person som gjort sig skyldig till trakasserier är arbetstagare och om
251 anvisningarna och råden inte hjälper eller anses vara otillräckliga, vidtar arbetsgivaren disciplinära
252 åtgärder, till exempel utfärdar en varning till personen. I allvarliga fall är arbetsgivaren skyldig att
253 anmäla fallet till myndigheterna. Vederbörande har själv alltid rätt att anmäla ärendet till
254 arbetarskyddsmyndigheten eller polisen.

255 Rekommendationen är att man också kommer överens om att följa upp situationen. Man kan till
256 exempel komma överens om tidpunkter då man tillsammans ser över om överenskommelsen har
257 följts. Lösningen kan också vara att man fastställer att det inte rört sig om trakasserier. Då avslutas
258 ärendet och beslutet ges skriftligt, så att det senare finns bevis för att ärendet har utretts och
259 lösts.

260 Det kan finnas mycket olika situationer med trakasserier och osakligt bemötande, och därför finns
261 det inte någon allmängiltig lösning för hur man börjar reda ut dem. Nedan finns ändå en lista på
262 olika sätt hur arbetsgemenskapen systematiskt kan återställa arbetsgemenskapen till ett normalt
263 tillstånd om man har upptäckt trakasserier eller osakligt bemötande. Vilket av dessa som väljs beror
264 bland annat på hur allvarlig och varaktig situationen är.

- 265 ● Anmärkning från verksamhetsledare eller ordförande
- 266 ● Samtal med trakasseriombud
- 267 ● Diskussioner mellan parter som är inblandade i trakasserier eller osakligt bemötande
- 268 ●Handledning
- 269 ● Förhandling i arbetsgemenskapen (med företagshälsovården)
- 270 ● Extra utbildning i likabehandling
- 271 ● Repetition av Code of Conduct och principerna för tryggare rum
- 272 ● I allvarliga fall följs de åtgärder som föreskrivs i lag

273 Ansvar

274 **Alla anställda och förtroendevalda i SAMOK** är skyldiga att följa denna plan och ingripa i
275 trakasserier. Varje aktör har ett juridiskt ansvar att se till att ingen diskrimineras i SAMOKs
276 verksamhet. **Styrelsens ordförande** ansvarar för att styrelsen följer denna plan för likabehandling
277 och jämlikhet i all sin verksamhet.

278 **Verksamhetsledarens** uppgift är att se till att anställda är insatta i planen för likabehandling och
279 jämlikhet samt förbinder sig att följa den. Verksamhetsledaren övervakar också att planen fullföljs i
280 kontorets vardag.

281 Verksamhetsledaren fungerar som SAMOKs **arbetarskyddschef**. Arbetarskyddschefen fungerar
282 som arbetsgivarens representant i arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatsen.
283 Arbetarskyddschefen måste känna till förhållandena på arbetsplatsen och ha tillräcklig kompetens
284 för sina uppgifter. Hen ska vara insatt i arbetarskyddslagstiftningen. Arbetarskyddschefen ska ha
285 förutsättningar att ordna arbetarskyddssamarbetet i praktiken.

286 Arbetarskyddssamarbetet i SAMOKs kontext innebär att arbetarskyddschefen och
287 **arbetarskyddsfullmäktige** tillsammans går igenom de anvisningar och dokument som lagen kräver
288 och säkerställer att de är tillräckliga för att garantera en trygg arbetsmiljö. Dessutom innebär
289 samarbetet att arbetarskyddsfullmäktige informerar arbetarskyddschefen om arbetstagarnas
290 uppfattningar om arbetarskyddet.

291 Arbetarskyddschefen ansvarar för att organisera och utveckla arbetarskyddssamarbetet på
292 arbetsplatsen. Till arbetarskyddschefens uppgifter hör att hjälpa arbetsgivaren att säkerställa den
293 arbetarskyddskompetens som behövs på arbetsplatsen, att inleda, stödja och utveckla
294 arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatsen samt att samarbeta med arbetarskyddsmyndigheterna.

295 Arbetstagaren ska i regel först kontakta sin chef vid problem med likabehandling eller trakasserier.
296 Arbetarskyddsfullmäktige företräder vid behov arbetstagarna i arbetarskyddsfrågor, och till hans
297 eller hennes uppgifter hör också att öka förfaranden som främjar säkerhet och hälsa i arbetet.

298 Den anställda kan också kontakta förtroendepersonen som kan ge stöd och råd om ytterligare
299 åtgärder för den som utsatts för ett jämlikhetsproblem eller trakasserier.

300 Styrelseledamöterna ska i första hand kontakta ordföranden vid problem i likabehandling eller
301 trakasserier. **Trakasseriombuden** är också tillgängliga för både styrelsen och personalen. Man kan
302 prata konfidentiellt med trakasseriombuden och de kan hjälpa den som upplevt trakasserier, den
303 som bevittnat trakasserier eller gjort sig skyldig till trakasserier att föra sin sak framåt.
304 Trakasseriombuden kan inte driva behandlingen av ärendet utan samtycke av den som upplevt
305 trakasserier.

306 Övriga SAMOKs förtroendevalda kontaktar verksamhetsledaren eller trakasseriombuden.

307 SAMOKs verkställande direktör ansvarar för att planen för likabehandling och jämlikhet uppföljs
308 och uppdateras.

309 Uppföljning

310 Genomförandet av Finlands studerandekårers förbund SAMOK rf:s plan för likabehandling och
311 jämlikhet följs upp kvartalsvis. Planen granskas och uppdateras vid behov årligen efter beslut av

312 SAMOKs styrelse. I samband med uppdateringar granskar man hur jämlikheten mellan olika kön
313 förverkligas och säkerställer att dessa dokument innehåller tillräckliga åtgärder för att främja
314 jämlikhet mellan könen. Utifrån det som upptäckts avskaffar SAMOK diskriminerande praxis i sin
315 verksamhet.

316 Genomförandet av jämlikhet uppföljs årligen med en enkät om likabehandling. I regel genomför
317 OSS-Järjestöpalvelut en enkät om likabehandling varje år, som också SAMOKs personal och
318 förtroendevalda uppmuntras att svara på. Resultaten från enkäterna om likabehandling jämförs
319 med resultaten från föregående år, vilket möjliggör uppföljning av åtgärdernas effektivitet.
320 Resultaten av enkäten om likabehandling granskas av de personer som ansvarar för likabehandling
321 i hela samfundet och nödvändiga åtgärder vidtas under resten av året. Kontorets deltagande i
322 utbildning om likabehandling följs upp.

323 ● Likabehandlingen i verksamheten som SAMOK erbjuder studerandekårerna utvärderas och
324 utvecklingen uppföljs genom en årlig medlemsenkät.
325 ● I början av året går SAMOKs verksamhetsledare och styrelseledamöterna igenom
326 resultaten av föregående års enkät om likabehandling och granskar dem mot de fastställda
327 besluten.

328 ● Verksamhetsledaren, styrelseordföranden, trakasseriombudet, den förtroendevalda och
329 arbetarskyddsfullmäktige genomför en granskning av likabehandling första gången före
330 utgången av maj och andra gången före utgången av november.

331 ● En rapport om likabehandling utarbetas från förbundsmötet, där man granskar
332 fördelningen av anföranden, uppgifter och representation på förbundsmötet efter kön och
333 bakgrundsorganisation, i enlighet med indikatorer för likabehandling. Därtill granskas
334 trakasserifall, längden av anföranden samt evenemangets tillgänglighet.

335

336

337

338

339

340

341

342 Detta dokument godkändes vid SAMOK:s styrelsemöte den 3 oktober 2024 och kommuniceras till
343 studerandekårerna på det 29:e förbundsmötet den 31 oktober – 1 november 2024. I framtiden
344 beslutar SAMOK:s styrelse om dokumentets uppdatering.