

Aalto-universitetets likabehandlings- och jämställdhetsplan 2019–2021



Denna plan har godkänts av universitetets jämställdhetskommitté 12.4.2019. Universitetets rektor har fattat beslut om planen 12.08.2019.

Innehåll

1 Arbetet för att främja likabehandling och jämställdhet vid Aalto-universitetet.....	4
1.1 Inledning.....	4
1.2 Mål	4
1.3 Skyldigheter.....	5
1.4 Definitioner	5
1.5 Planens struktur, innehåll och sammanställning.....	6
2 Aktörer samt genomförande och uppföljning av arbetet för likabehandling och jämställdhet	7
2.1 Aktörer, verksamhetsmodell och uppgifter	7
2.2 Kontinuerlig utvecklingscykel och årsklocka för likabehandlings- och jämställdhetsarbetet	9
2.3 Kommunikation.....	10
2.4 Statistik och övrigt uppföljningsmaterial	11
3 Jämställdhetskommitténs utvärdering av uppnådda mål under perioden 2016–2018	12
4 Främjande av likabehandling och jämställdhet vid Aalto-universitetet 2019–2021: beskrivning av nuläget samt mål, åtgärder och ansvar	15
4.1 Rekrytering, lönesättning och karriärutveckling	15
4.2 Studier och undervisning	17
4.3 Främjande av tillgänglighet	18
4.4 Främjande av mångfald vid Aalto-universitetet	20
4.5 Datainsamling, statistik och kommunikation	21
5 Anvisningar	23
5.1 Implementeringsplan för tillgänglighet	23
5.2 Verksamhetsmodellen för bestående arbetshälsa (PysTy)	23

5.3 Aaltos verksamhetsprinciper (Sätt att agera – Code of Conduct).....	23
Källor	24
BILAGA 1. Aalto-universitetets likabehandlings- och jämställdhetsstatistik 2018.....	24
BILAGA 2. Implementeringsplan för tillgänglighet 2019–2021	24
BILAGA 3. Aalto-universitetets språkliga riktlinjer och implementeringsplan 2019– 2023	24

1 Arbetet för att främja likabehandling och jämställdhet vid Aalto-universitetet

1.1 Inledning

Aalto-universitetet förbinder sig till att främja mångfald, likabehandling och jämställdhet samt att motverka diskriminering i all sin verksamhet.

Arbetet och planen för likabehandling och jämställdhet vid Aalto-universitetet baserar sig på universitetets strategi och värdegrund. Därtill grundar sig likabehandlings- och jämställdhetsplanen på lagstadgade förpliktelser ([lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986](#), [1329/2014](#) och [diskrimineringslagen 1325/2014](#)). Universitetet har förbundit sig till att aktivt främja att universitetssamfundets medlemmar har likvärdiga möjligheter att lära sig, veta, delta och påverka. En lyckad implementering av jämställdhet och likabehandling förutsätter att [Aalto-universitetets värden](#) syns i all verksamhet vid universitetet. Enligt Aalto-universitetets verksamhetsprinciper ([Sätt att agera, Code of Conduct](#)) har varje medlem i universitetssamfundet rätt att bli behandlad med respekt oavsett bakgrund eller andra personliga egenskaper.

Likabehandlings- och jämställdhetsplanen berör alla som studerar och arbetar vid Aalto, och varje medlem i universitetssamfundet är även förpliktad att främja likabehandling och jämställdhet i sin egen omgivning. Centrala aktörer i arbetet för likabehandling är universitetets och högskolornas ledning samt de som leder institutionerna, enheterna och tjänstefunktionerna. I nyckelposition står även alla som har förmansuppgifter, arbetar inom undervisning eller ingår i utnämnings- och valkommittéer.

1.2 Mål

Aalto-universitetet har som mål att erbjuda en jämlik, jämställd och tillgänglig verksamhetsmiljö där anställda och studerande med olika uppgifter och bakgrund behandlas likvärdigt och har möjlighet att delta i universitetets verksamhet på jämlika grunder. En god, rättvis och trygg studie- och arbetsmiljö är ett gemensamt mål för alla.

Vid ett jämlikt och jämställt Aalto-universitetet:

- har alla som hör till universitetspersonalen, med hänsyn till akademisk och/eller professionell kompetens och position, lika rättigheter och skyldigheter samt likvärdiga möjligheter att avancera i sin karriär och utveckla sig själv.
- har alla möjlighet att påverka utvecklingen av undervisningen och forskningen samt planeringen av annan verksamhet.
- behandlas alla sökande likvärdigt i samband med rekrytering av arbetstagare, antagning av studerande och undervisning, och de studerande erbjuds likvärdiga möjligheter till studier.
- bedöms de studerandes studieprestationer rättvist utgående från på förhand angivna samt tydligt och öppet fastställda lärandemål och bedömningskriterier.

Aalto-universitetet förbinder sig till att identifiera och avlägsna sådana förfaringssätt och strukturer som ger upphov till eller upprätthåller ojämlikhet och diskriminering.

I kapitel 4 presenteras målen, utvecklingsåtgärderna och ansvarsfördelningen för planperioden 2019–2021. Konkreta åtgärder anges separat i högskolornas årliga åtgärdsplaner för likabehandling och jämställdhet.

1.3 Skyldigheter

Utarbetandet av en likabehandlings- och jämställdhetsplan grundar sig på en i lag föreskriven skyldighet ([lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986](#), [1329/2014](#) och [diskrimineringslagen 1325/2014](#)). Lagarna förpliktar universiteten till att aktivt främja likabehandling och jämställdhet i samband med antagning av studerande, rekrytering av personal samt övriga studie- och arbetsrelaterade arrangemang. Dessa värden ska även stödjas i undervisningen, forskningen och undervisningsmaterial (bl.a. antagningsgrunder, opartiskhet i undervisningssituationer, bedömning av studieprestationer, lärarnas kunnande i likabehandlingsfrågor). I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (1329/2014) utvidgades förbuden mot diskriminering på grund av kön till att även gälla diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Bestämmelser om likabehandling, jämställdhet, likvärdig behandling och förbud mot diskriminering finns också i Finlands grundlag, arbetsavtalslagen och arbetarskyddslagen.

1.4 Definitioner

Det är viktigt att definiera de begrepp som anknyter till arbetet för likabehandling och jämställdhet för att alla medlemmar i universitetssamfundet ska förstå deras innebörd på samma sätt. De viktigaste begreppen är jämställdhet och likabehandling. På engelska används termen "equality" i detta sammanhang. I anslutning till jämställdhetskommitténs arbete används förkortningen EQU.

Global kompetens syftar på de färdigheter som krävs av en "världsmedborgare" i enlighet med OECD/PISA 2018 (<http://www.oecd.org/pisa/pisa-2018-global-competence.htm>)

Mångfald syftar på variationen i egenskaper hos individer och på pluralism. Mångfald innefattar faktorer som ålder, kön, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, etniskt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse och sexuell läggning. I en arbetsgemenskap innefattar begreppet mångfald också varierande utbildningsbakgrund, erfarenhet, arbetssätt, personlighet och värderingar.

Positiv särbehandling avser åtgärder som stöder en underrepresenterad könsgrupp eller annan grupp som är utsatt för diskriminering i syfte att göra den mer likställd med andra.

Tillgänglighet (accessibility) innebär anpassning av undervisning, forskning och konstnärlig verksamhet samt tillhörande interaktion, tjänster och publikationer med hänsyn till olika individers behov och livssituation. Tillgängligheten fungerar utmärkt om alla medlemmar i samfundet har likvärdiga möjligheter att delta i verksamheten utan särskilda stödåtgärder. Bristande tillgänglighet syns i form av specialarrangemang och hinder för deltagande. Vidare syftar tillgänglighet på likvärdiga möjligheter att röra sig utan hinder i den fysiska miljön på campusområdet. Tillgängliga byggnader, lokaler och gångvägar säkerställer att en funktionsnedsättning eller ett funktionshinder inte begränsar möjligheten att studera, forska eller utöva konstnärlig verksamhet. I anslutning till tillgänglighet används även begreppet **möjliggörande verksamhetsmiljö** (enabling environment).

Könsidentitet är en persons självidentifierade kön.

Jämställdhet syftar i denna plan på jämställdhet mellan kvinnor och män i enlighet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Enligt lagen ska jämställdhet främjas, och jämställdhet innefattar också förbud mot diskriminering på grund av kön samt förbud mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Indirekt diskriminering anses förekomma när regler, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon medan **direkt diskriminering** innebär att en person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan.

Likabehandling avser i denna plan likabehandling på andra grunder än kön enligt vad som avses i diskrimineringslagen. Enligt lagen ska likabehandling främjas. Likabehandling innefattar också förbud mot diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

1.5 Planens struktur, innehåll och sammanställning

I Aalto-universitetets likabehandlings- och jämställdhetsplan sammanställs och presenteras universitetets allmänna principer för likabehandling och jämställdhet. Därtill anges hur arbetet för likabehandling och jämställdhet organiseras vid Aalto-universitetet. I planen ingår en utvärdering av implementeringen av målen och åtgärderna för föregående period, en beskrivning av nuläget vid universitetet samt allmänna mål och centrala åtgärder för den aktuella treåriga planperioden 2019–2021. Därtill ingår anvisningar för verksamhet som stöder likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet vid Aalto-universitetet.

Varje högskola vid Aalto-universitetet utarbetar årligen en egen konkret åtgärdsplan under ledning av sin EQU-arbetsgrupp. Åtgärdsplanerna säkerställer att de mål som universitetet har satt upp realiseras i den dagliga verksamheten samtidigt som högskolornas och enheternas särdrag samt särskilda utvecklingsbehov och mål tas i beaktande. I de kortfattade åtgärdsplanerna anges tydliga mål och åtgärder som är lätta att mäta och utvärdera samt ansvarsfördelning och tidtabeller. Högskolornas åtgärdsplaner publiceras årligen på Aalto-universitetets webbplats.

I planen ingår Aalto-universitetets likabehandlings- och jämställdhetsstatistik 2018 (bilaga 1), Aalto-universitetets implementeringsplan för tillgänglighet 2019–2021 (bilaga 2) samt Aalto-universitetets språkliga riktlinjer och implementeringsplan för åren 2019–2023 (bilaga 3). Aalto-universitetets likabehandlings- och jämställdhetsplan har cirkulerats på ett brett plan för kommentarer bland olika personalgrupper och studeranderepresentanter i Aalto-universitetets lednings-, styr- och beredningsgrupper samt samarbets- och arbetarskyddskommittéer innan planen har godkänts.

Aalto-universitetet likabehandlings- och jämställdhetsplan tas i bruk omedelbart efter att den har godkänts, och principerna för likabehandling och jämställdhet styr verksamheten vid universitetet.

2 Aktörer samt genomförande och uppföljning av arbetet för likabehandling och jämställdhet

2.1 Aktörer, verksamhetsmodell och uppgifter

Planeringen, implementeringen och uppföljningen av likabehandlingen och jämställdheten vid Aalto-universitetet förutsätter att likabehandlings- och jämställdhetsarbetet organiseras på ett ändamålsenligt sätt. Aalto-universitetets likabehandlings- och jämställdhetsplan utgör en central del av universitetets kvalitetssystem. Aalto-universitetets provost ansvarar för likabehandlings- och jämställdhetsarbetet på universitetsnivå med stöd av EQU-kommittén. För likabehandlings- och jämställdhetsarbetet vid de enskilda högskolorna ansvarar dekanerna med stöd av högskolornas kvalitetsansvariga. EQU-arbetsgrupperna vid de enskilda högskolorna utarbetar högskolevisa åtgärdsplaner som följs upp regelbundet.

Likabehandlings- och jämställdhetsfrågor behandlas också i arbetarskyddskommittén och i andra arbetsgrupper vid Aalto-universitetet samt i Aalto-universitetets studentkår. Likabehandlings- och jämställdhetsarbetet stöds dessutom av andra anvisningar och planer som styr verksamheten vid universitetet, bl.a. universitetets verksamhetsprinciper ([Sätt att agera, Code of Conduct](#)), de språkliga riktlinjerna för åren 2019–2023, implementeringsplanen för tillgänglighet 2019–2021, personalplanen samt olika enkäter och kartläggningar, såsom personalenkäter, lönekartläggningar och arbetsplatsutredningar. Dessutom svarar olika tjänstefunktioner och organisationer, såsom Aalto-universitetets lärandetjänster (LES) och personaltjänster (HRS) samt samarbetspartner såsom SHVS och företagshälsovården för sin del för att stöda likabehandlings- och jämställdhetsarbetet.

Aalto-universitetets jämställdhetskommitté – EQU-kommittén

Jämställdhetskommittén stöder planeringen, implementeringen och uppföljningen av Aalto-universitetets värden, i synnerhet vad gäller likabehandling och jämställdhet. Kommitténs mandatperiod är tre (3) år och sammanfaller med planperioden. Kommittén sammanträder minst tre gånger per år. Under perioden 2019–2021 har kommittén 22+2 medlemmar. Universitetets provost fungerar som kommitténs ordförande. Utöver ordförande och sekreterare består kommittén av personer som ansvarar för kvalitetsarbetet i högskolorna (6), kontaktpersonen i trakasseriesituationer vid Aalto-universitetets studentkår (AUS) och en studeranderepresentant som AUS utser årligen (+ studeranderepresentantens suppleant), en personalrepresentant, representanter för undervisningen och forskningen samt universitetets specialsakkunniga i tillgänglighetsfrågor. I kommittén ingår dessutom representanter för stödtjänsterna för ledningen, lärandetjänsterna, kommunikationstjänsterna och personaltjänsterna samt vid behov jurister från lärande- och personaltjänsterna (sammanlagt 2).

EQU-kommitténs uppgifter:

- Fastställer mål och åtgärder för likabehandlings- och jämställdhetsarbetet vid Aalto-universitetet
- Ansvarar för utarbetande, årlig uppföljning och eventuell uppdatering av universitetets likabehandlings- och jämställdhetsplan
- Utvärderar och följer upp implementeringen av högskolornas åtgärdsplaner årligen
- Stöder arbetet för likabehandling och jämställdhet vid högskolorna
- Följer upp utvecklingen av likabehandlings- och jämställdhetssituationen genom statistik och respons

- Följer årligen upp implementeringen av Aalto-universitetets språkliga riktlinjer
- Fastställer utvecklingsobjekt på kommitténs eller högskolornas ansvar utgående från observerade brister
- Bedömer behovet av utbildning i likabehandlings- och jämställdhetsfrågor samt planerar och erbjuder sådan utbildning vid behov

EQU-koordinatorn

EQU-koordinatorn fungerar som ständig sekreterare i kommittén och som kontaktperson i frågor som rör likabehandling och jämställdhet.

Därtill har EQU-koordinatorn följande uppgifter:

- Arbetar för att målen i universitetets treåriga plan uppnås i samarbete med ansvarspersonerna för respektive åtgärd.
- Samlar in och sammanställer statistiska utredningar och respons i anslutning till likabehandlings- och jämställdhetsarbetet.
- Fungerar som stöd för likabehandlings- och jämställdhetsarbetet och EQU-arbetsgrupperna vid högskolorna.
- Svarar för informationen om likabehandlings- och jämställdhetsfrågor på universitetsnivån och ser till att informationen är uppdaterad.

EQU-arbetsgrupperna

Högskolornas EQU-arbetsgrupper ansvarar för likabehandlings- och jämställdhetsarbetet vid högskolorna. Grupperna sammanställs med hänsyn till att både studerande och anställda ska vara representerade och kan bildas utgående från redan befintliga kvalitetsarbetsgrupper vid högskolorna.

EQU-arbetsgruppernas uppgifter:

- Utarbetar och uppdaterar högskolornas årliga åtgärdsplaner och svarar för att arbetet framskrider
- Följer upp hur de planerade åtgärderna genomförs och rapporterar årligen till EQU-kommittén
- Svarar för informationen och den allmänna kommunikationen om likabehandlings- och jämställdhetsärenden i högskolorna
- Lyfter fram likabehandlings- och jämställdhetsfrågor i högskolornas ledningsgrupper

Studentkårens kontaktperson i trakasserisituationer och studeranderepresentant

Aalto-universitetets studentkår (AUS) väljer internt minst en kontaktperson i trakasserisituationer. Kontaktpersonen har i uppgift att hjälpa och stöda de studerande i trakasserisituationer och är permanent representant för AUS i universitetets jämställdhetskommitté. Därtill utser AUS årligen en (1) studerandemedlem och en (1) suppleant till kommittén. Dessutom ingår en eller flera studeranderepresentanter i EQU-arbetsgruppen vid respektive högskola.

2.2 Kontinuerlig utvecklingscykel och årsklocka för likabehandlings- och jämställdhetsarbetet

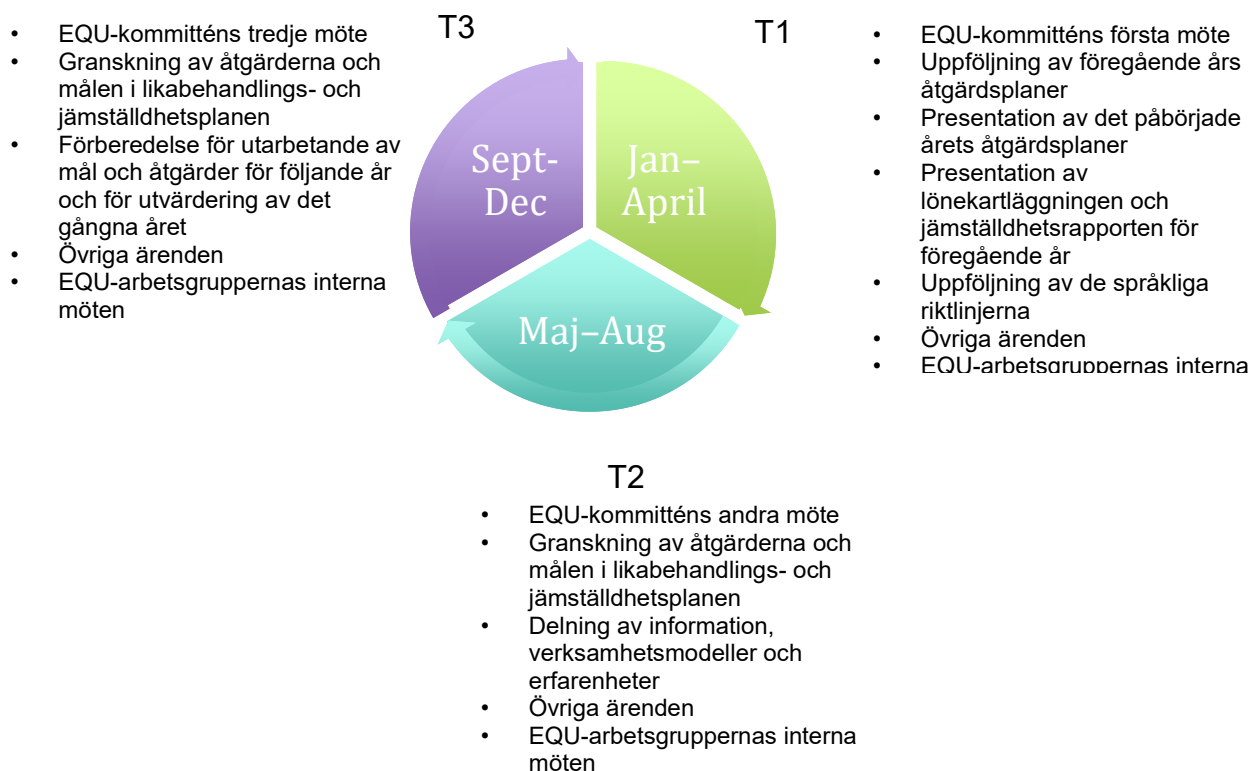
I verksamhetsmodellen för likabehandlings- och jämställdhetsarbetet eftersträvas en flexibel och kontinuerlig utvecklingscykel (s.k. PDCA – Plan, Do, Check, Act) och ett arbetssätt som gör det möjligt att testa nya verksamhetsmodeller, dela information och god praxis samt följa upp och omdefiniera åtgärder och mål (Figur 1). Högskolorna och EQU-kommittén följer regelbundet upp hur åtgärdsplanerna och målen för Aalto-universitetets likabehandlings- och jämställdhetsarbete realiserar i praktiken. Högskolorna presenterar årligen på EQU-kommitténs första möte hur det föregående årets åtgärder och plan har framskridit samt en uppdaterad åtgärdsplan för det aktuella året (Figur 2, EQU-årsklocka). Den årliga uppdateringen gör det möjligt att utse eventuella nya medlemmar i EQU-arbetsgrupperna, dokumentera de mål, åtgärder och resultat som uppnåtts, fastställa av nya mål, åtgärder och utvärderingskriterier samt besluta om uppföljning och tidtabeller. Uppdateringen av universitetets likabehandlings- och jämställdhetsplan påbörjas 12 månader före utgången av treårsperioden.

FIGUR 1. Cykel för kontinuerlig utveckling av likabehandlings- och jämställdhetsarbetet

PDCA-cykeln (Plan/planera, Do/genomför, Check/utvärdera, Act/ta i bruk utvärderingsresultaten, sätt upp nya mål) är en metod för kontinuerlig utveckling som beskriver den ständiga förändringen och flexibiliteten i likabehandlings- och jämställdhetsarbetet.



FIGUR 2. EQU-årsklockan styr likabehandlings- och jämställdhetsarbetet vid Aalto-universitetet.



2.3 Kommunikation

Universitetets interna och externa kommunikation inklusive dess innehåll, presentationer, språkbruk och bildmaterial ska vara tillgänglig och främja likabehandling och jämställdhet. Universitetet och högskolorna ska informera de anställda och studerande om bestämmelser, skyldigheter och ansvar gällande likabehandling och jämställdhet samt om högskolornas likabehandlings- och jämställdhetsarbete samt ansvarspersoner. Likabehandlings- och jämställdhetskommittén, EQU-koordinatoren och EQU-arbetsgrupperna har ett särskilt informations- och kommunikationsansvar. Alla bör ha tillgång till information om hur de kan agera när de bevittnar eller upplever diskriminering, störande beteende, trakasserier eller mobbning. Nya studerande och anställda får bekanta sig med likabehandlings- och jämställdhetsplanen som en del av introduktionen.

Aalto-universitetets likabehandlings- och jämställdhetsplan publiceras på universitetets webbplats. Högskolornas åtgärdsplaner publiceras årligen på högskolornas webbsidor.

Flerspråkigheten vid universitetet och de språkliga riktlinjer som stöder den främjar internationalisering och utveckling av mångkulturell identitet. För att säkerställa den språkliga jämlikheten används finska, svenska och engelska som arbetsspråk vid universitetet. Språket som används i undervisningen och studieprestationerna fastställs på basis av det språk som anges i undervisningsplanen. Aalto-universitetets språkliga riktlinjer är en del av likabehandlings- och jämställdhetsplanen (BILAGA 3).

2.4 Statistik och övrigt uppföljningsmaterial

Aalto-universitetets jämställdhetskommitté samlar regelbundet in information som gäller jämställdheten vid universitetet samt studerandes och anställdas erfarenheter gällande likabehandling och jämställdhet. Universitetet deltar i såväl det internationella som nationella samarbetet mellan universiteten kring jämställdhetsfrågor.

Utöver statistikföring (bl.a. kartläggning av lönerna i enlighet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män) följs läget upp genom olika utredningar och undersökningar, såsom enkäter om välbefinnande i arbetet och studierna samt aktiv insamling av studeranderespons. Likabehandlings- och jämställdhetsarbetet stöds genom till exempel

- lönekartläggningen, som genomförs med ett års mellanrum
- personalenkäten, som genomförs med två års mellanrum, eller motsvarande enkät(er)
- arbetsplatsutredningar, som genomförs i enlighet med 5-årsplanen
- AllWell? som riktar sig till andra årets kandidatstuderande och första årets magisterstuderande
- International Student Barometer (ISB), som genomförs med ungefär två års mellanrum
- Enkäten för kandidatrespons, som skickas till alla som avlägger kandidatexamen

Dessutom görs uppföljning av den relativa andelen internationella studerande och anställda samt andelen studerande med svenska som modersmål som en del av nyckelindikatorerna för implementeringen av universitetets strategi. Utgående från statistiken är det möjligt att enligt behov göra olika typer av datasökningar gällande studerande och personal.

3 Jämställdhetskommitténs utvärdering av uppnådda mål under perioden 2016–2018

De allmänna målen för planperioden 2016–2018 var att koppla likabehandlings- och jämställdhetsarbetet till högskolornas kvalitetsarbete och stärka dess roll i all verksamhet och allt beslutsfattande vid universitet. Detta ansågs kräva bland annat en ökad gemensam förståelse genom effektiviserad kommunikation och intern information samt ett förenhetligt termbruk. Till exempel anvisningar för anmälan om diskriminering ska vara uppdaterade, begripliga och lättillgängliga. Ett annat mål var att genomföra en kartläggning av likabehandlingen och jämställdheten vid Aalto-universitetet i samarbete med studentkåren. Nedan beskrivs de preciserade målen och uppföljningen av dem utgående från sex åtgärdsområden.

Rekrytering, lönesättning och karriärutveckling

Målet var att sträva efter likabehandling och jämställdhet vid rekrytering och karriärutveckling samt att åstadkomma lika lön.

Vad gäller rekrytering har förverkligandet av jämställdheten följts upp och rapporterats närmare. Till exempel inom områden där det ena könet är starkt underrepresenterat har man utöver öppen rekrytering även använt sig av intern rekrytering som riktar sig mot den underrepresenterade gruppen. Därtill har det gjorts årlig uppföljning av jämställdheten (könsfördelning) och likabehandlingen (EQU-statistik och lönestatistik). Andelen kvinnor och internationella professorer som har rekryterats inom tenure track-systemet har ökat varje år: År 2018 var 20 % av alla professorer kvinnor (2010: 10 %), medan 24 % av alla professorer hade annan nationalitet än finsk (2010: 4 %). Av de nya tenure track-rekryteringar som gjorts efter att Aalto-universitetet grundades är 26 % kvinnor och 33 % icke-finländare (läget år 2018). Vad gäller visstidsanställningar granskar arbetsgivaren deras antal och kvalitet årligen och diskuterar saken med huvudförtroendemännen. Högskolorna har börjat satsa på att locka fler kvinnliga sökande (t.ex. Talent Search), och i ansökningsrelaterade texter har särskild uppmärksamhet fästs vid jämställdhetsperspektiv.

Studier och undervisning

Målet var mindre könsdifferentierade studieområden samt jämställd och likvärdig behandling av studerande.

Marknadsföringsmaterial och kommunikationen har planerats och riktats jämlikt till alla, oberoende av kön eller etnisk bakgrund. Därtill har sökande, oberoende av kön, uppmuntrats till att söka till områden som traditionellt har setts som könsbundna. Ett exempel på detta är det lyckade evenemanget ”Shaking up Tech”, som genomfördes för första gången år 2018 vid Aalto-universitetet i samarbete mellan SCI, ENG, CHEM och ELEC. Implementeringen av likabehandling och jämställdhet följs också upp i fråga om urvalsprov, undervisning och bedömning.

Att kombinera arbete, studier och familj

Det centrala målet var att utvidga doktorandernas rätt och möjlighet till förlängt anställningsförhållande i samband med vårdledighet, värnplikt och civiltjänst. Ett annat mål var att skapa praxis som främjar

möjligheterna att kombinera akademiskt arbete och familj samt att de studerande upplever att de får stöd i att skapa balans mellan familj och studier.

Anvisningar gällande doktorandernas rätt till förlängt anställningsförhållande i samband med vårdledighet togs i bruk år 2017 och har varit i kraft sedan dess. Ett exempel på god praxis är den flexibla återgången till forskarstudier vid CHEM efter föräldraledighet.

Främjande av tillgänglighet

Målet var en möjliggörande verksamhetsmiljö samt ett tillgängligt campus och en tillgänglig digital verksamhetsmiljö. Under perioden 2016–2018 har det gemensamma campusområdet i Otnäs genomgått en konsekvent utveckling för att skapa en möjliggörande verksamhetsmiljö (både fysisk och digital) utgående från de åtgärder som anges i implementeringsplanen för tillgängligt lärande. Arbetet har förverkligats i praktiken genom att universitetets tjänstefunktioner och externa tjänsteproducenter har förbundit sig till att kontinuerligt upprätthålla och ansvara för tillgängligheten. Tillgängligheten på campusområdet har främjats i samarbete med ACRE och med hänsyn till Finlands byggbestämmelsesamling. Som resultat av arbetet är de nya byggnaderna för Högskolan för konst, design och arkitektur och Aalto-universitetets handelshögskola tillgängliga, och gamla byggnader har gjorts tillgängliga i samband med renoveringar.

Mångfald vid Aalto-universitetet

Målet för planperioden 2016–2018 var bland annat att alla har möjlighet att delta i all verksamhet vid universitetet och att åsikter hos personer med olika bakgrund betraktas som likvärdiga. Därtill värdesätts den professionella kompetensen hos människor i olika åldrar som en del av mångfalden vid universitetet, och människor i olika åldrar berikar alla arbets- och studiegrupper. Ett annat mål var att den internationella personalens andel av hela personalen skulle stiga till 25 % fram till år 2020.

Aalto-universitetets verksamhetsprinciper ([Sätt att agera, Code of Conduct](#)) förankrades år 2018 vid alla högskolor och gemensamma tjänster genom föreläsningstillfällen och webbaserat kursmaterial. Anvisningarna för motverkande av osakligt bemötande och diskriminering förnyades, och rapporteringen och informationen förbättrades. Därtill utsågs kontaktpersoner i trakasseriesituationer, och infotillfällen ordnades för personalen. Information om mångfald har inkluderats i materialet för förmän vid Aalto-universitetet. Andelen internationell personal har stigit till 29 % (2018). Tjänster och material som riktar sig till internationella studerande och anställda har förbättrats och gjorts mer lättillgängliga.

Datainsamling, statistik och kommunikation

Målet med datainsamlingen var att få tillgång till ett ändamålsenligt material för uppföljning av likabehandlingen och jämställdheten vid Aalto-universitetet och att inkludera frågor om likabehandling och jämställdhet i enkäterna om välbefinnande i arbetet. Vad gäller kommunikationen var målet att det finns lättillgänglig information om likabehandlings- och jämställdhetsfrågorna och planen vid universitetet. För statistikens del var målet att årligen ta fram följande statistik enligt kön: nya, utexaminerade och internationella studerande, personal enligt personalgrupp, visstidsanställd personal enligt uppgiftsgrupp, familjeledigheter och löner.

Uppföljningen av likabehandlingen och jämställdheten vid Aalto-universitetet har etablerats och följer EQU-årsklockan, enligt vilken föregående års lönekartläggning och jämställdhetsstatistik går igenom på kommitténs första möte för året. Likabehandlings- och jämställdhetsplanen samt statistiken finns tillgänglig på Aalto-universitetets webbplats. Enkäten om välbefinnande i arbetet, som genomförs med två års mellanrum, innehåller frågor om likabehandling och jämställdhet. Utvecklingsobjekt som lyftes fram i personalenkäten år 2017 var i synnerhet en jämnare fördelning av den akademiska personalens arbetsbelastning och motverkande av osakligt bemötande och diskriminering. År 2016 genomfördes därtill en enkätundersökning om likabehandling bland studerande vid Aalto-universitetet (529 svar), och resultaten och åtgärder diskuterades i samband med en workshop.

4 Främjande av likabehandling och jämställdhet vid Aalto-universitetet 2019–2021: beskrivning av nuläget samt mål, åtgärder och ansvar

4.1 Rekrytering, lönesättning och karriärutveckling

Beskrivning av nuläget

Aalto-universitetet har förbundit sig till att verka som en jämställd arbetsgivare som rekryterar personal på basis av de sökandes kompetens, kunnande och lämplighet. Rekryteringsprocesserna är rättvisa, tydliga och transparenta och möjliggör ändamålsenliga betoningar vid rekrytering till olika typer av uppgifter inom olika karriärvägar. Positiv särbehandling kan tillämpas med de förutsättningar som lagen anger.

Aalto-universitetets forsknings- och undervisningspersonal är mansdominerad, även om det finns stora skillnader i könsfördelningen mellan högskolorna. Av universitetets professorer är ca 20 % kvinnor, men bland den övriga undervisningspersonalen är andelen kvinnor ca 37 % och bland forskningspersonalen ca 30 % (2018). För den övriga personalens del är personalen inom tjänstenheterna i huvudsak kvinnodominerad. Bland anställda med förmansuppgifter är 67 % män (2018) och 33 % kvinnor (2018).

Aalto-universitetet har internationaliserats kraftigt, och andelen internationell personal av den totala personalen är 29 % (2018). Andelen växlar dock enligt personalgrupp: andelen internationell personal är 51 % bland forskningspersonalen och 5 % bland servicepersonalen.

I slutet av år 2018 fanns det vid Aalto-universitetet sammanlagt 4266 anställningsförhållanden, av vilka 2760 (63 %) var på viss tid. Den stora andelen visstidsanställningar bland personalen beror på visstidsanställda studerande på grundnivå som arbetar som undervisnings- eller forskningsassistenter och forskarstuderande som arbetar som doktorander. Aalto-universitetet iakttar principerna för god praxis som sammanställts av arbetsgruppen för visstidsanställningar i enlighet med universitetens kollektivavtal. Dessa principer utgör grunden för den redan påbörjade diskussionen om Aalto-universitetets egna riktlinjer.

Möjligheterna att kombinera arbete och familj stöds för alla former av familjer och i alla personalgrupper. Förhållningssättet till flexibla arbetstider är positivt när familjeplikerna så kräver, och möjligheterna att kombinera arbete och familj främjas av universitetets [principer för flexibelt arbete](#). Aalto-universitetet har som mål att öka flexibiliteten när det kommer till att kombinera arbete och familj.

Mål och åtgärder

Mål	Åtgärder	Ansvar
Främjande av jämställdhet och likabehandling i den akademiska personalens karriärutveckling	Uppföljning av hur jämställdheten och likabehandlingen förverkligas i praktiken (t.ex. i en rekryteringssituation gällande de sökande, de som blir valda och de arbetsgrupper som deltar i rekryteringsprocessen).	EQU-arbetsgrupperna EQU-kommittén, HRS

	Utveckling av tjänstehelhet som stöder introduktion till arbetet och karriärutveckling för doktorander. Fortsatt karriärvägledning och mentorverksamhet för doktorander. Utveckling av tjänstehelhet som stöder introduktion till arbetet och karriärutveckling för nya professorer. Ett mentorprogram som riktar sig till kvinnor startas (tyngdpunkten ligger på tekniska vetenskaper) Gruppmentorering erbjuds för anställda på Assistant Professor-nivå för att stöda deras karriärplanering.	HRS, RIS, LES HRS HRS, RIS, LES HRS
Främjande av jämställdhet mellan könen och internationalisering i samband med rekrytering	Mer omfattande och systematisk uppföljning av hur mångfalden och jämställdheten förverkligas bland de sökande i alla rekryteringar på universitets-, högskole- och institutionsnivå. Satsningar på att öka mängden kvinnliga sökande inom alla områden där de är underrepresenterade bland de sökande. Talent Search-konceptet används för att identifiera underrepresenterade grupper och locka dem till att söka. Olika åtgärder för att öka den internationella personalens andel bland servicepersonalen, t.ex. genom att stärka det engelska språkets synlighet i platsannonserna. Rekryteringsmarknadsföringen utvecklas innehållsligt och visuellt med särskild hänsyn till underrepresenterade grupper av sökande. Det visuella rekryteringsmaterialet ska vara återspegla mångfald. Utveckling av verktyg för att bedöma sökande på ett sådant sätt att jämställdheten förverkligas i rekryteringen. Utbildningen av rekryteringskommittéerna förnyas för att säkerställa att rekryteringsprocessen och bedömningen av sökande fungerar väl och är jämställd. Medvetenheten om faktorer som gäller jämställdhet och likabehandling i samband med rekrytering, inklusive betydelsen av omedvetna fördomar (<i>unconscious bias</i>), stärks genom att utveckla verktyg och dela erfarenheter. Personalen utbildas i att beakta mångfald och jämställdhet i samband med rekrytering och i att fästa uppmärksamhet vid sina omedvetna fördomar.	EQU-arbetsgrupperna EQU-kommittén, HRS

Främjande av lika lön	Mer detaljerad och systematisk uppföljning av årlig lönestatistik. Det görs en utredning av lönerna inom olika personalgrupper.	EQU-kommittén, HRS
------------------------------	---	--------------------

4.2 Studier och undervisning

Beskrivning av nuläget

Även om andelen kvinnor bland universitetets studerande och utexaminerade har ökat jämnt råder det fortfarande en ojämн könsfördelning inom vissa områden. Marknadsföringen av Aalto-universitetet ska riktas jämlikt till alla nya studerande, oberoende av kön, ålder eller etnisk bakgrund. Nya studerande ska uppmuntras till att söka sig till områden som traditionellt har uppfattats som könsbundna. År 2018 har andelen kvinnor bland nya studerande ökat på kandidatnivå (36 %) men minskat en aning på magisternivå (42 %) och på doktorandnivå (32 %) i jämförelse med år 2017 (34 % / 45,5 % / 35 %).

Andelen internationella studerande bland nya kandidatstuderande är liten, men på magisternivå är andelen 25 % och på doktorandnivå 30 %. Resultaten av enkäten om välbefinnande under studierna (AllWell?) visar att internationella studerande klarar sig bra och får ihop många studiepoäng. De mår dock inte tillräckligt bra i universitetssamfundet, vilket till stor del förklaras av bristen på stöd från studiekamrater.

Möjligheterna att kombinera studier och familj stöds för alla former av familjer, och de studerande erbjuds vägledning och stöd för att kombinera studier och familj. Enligt universitetslagen har studerande möjlighet att få tilläggstid för att avlägga examen på grund av familjeledighet. Tilläggstid för att avlägga kandidat- och magisterexamen beviljas på basis av orsaker som anknyter till den studerandes livssituation. Det har tidigare konstaterats finnas skillnader mellan högskolorna i fråga om doktorandernas möjligheter att förlänga sina anställningsförhållanden. Universitetets HR har år 2017 utarbetat anvisningar för alla högskolor enligt vilka den tid som använts för familjeledighet tas i beaktande i anställningsförhållandet på så sätt att möjligheten att framskrida i den akademiska karriären inte begränsas på grund av familjeledighet.

Mål och åtgärder

Mål	Åtgärder	Ansvar
Jämnare könsfördelning inom studieområdena	Marknadsföringsmaterial och kommunikationen riktas jämlikt till alla. I marknadsföringen och kommunikationen ska sökande uppmuntras till att söka sig till områden som traditionellt har uppfattats som könsbundna.	COS, EQU-arbetsgrupperna

Jämställd och jämlik behandling av studerande	Implementeringen av jämställdhet och likabehandling i antagningen av studerande följs upp och utvecklas till exempel genom respons, som i sin tur leder till åtgärder. Undervisningen följs upp genom till exempel kursfeedback och enkäten om välbefinnande. Vad gäller undervisningsarrangemang beaktas oliklärande studerandes behov genom att följa Aalto-universitetets gemensamma anvisningar för individuella studiearrangemang. Individuella studiearrangemang innebär flexibla och individuella lösningar när det kommer till undervisningen, tentamina och arbetsformer med hänsyn till en nedsättning eller annat motsvarande hälsotillstånd som begränsar studierna. Den studerande får på begäran ett skriftligt intyg över sin rätt till individuella studiearrangemang som är giltigt inom hela Aalto-universitetet. Genom att den studerande visar upp sitt intyg förpliktas den enhet som ordnar undervisningen att vidta rimliga åtgärder för att säkerställa att den studerande behandlas likvärdigt. Anvisningarna för individuella studiearrangemang stöder också undervisningspersonalen i den praktiska implementeringen av likabehandling i undervisningen.	LES, EQU-arbetsgrupperna
Främjande av global kompetens och en kultur där mångfald värdesätts	Lärandemål gällande global kompetens inkluderas i kurserna i lämplig mån med hänsyn till kursinnehåll och kontext. Lärarnas och övriga anställdas beredskap att arbeta i en mångkulturell miljö och med grupper som består av olika typer av studerande stöds genom bland annat arbetsvägledning och personalutbildning. Specialbehov hos internationella studerande har utretts genom bland annat enkäter (ISB, interna enkäter), och utvecklingsåtgärder planeras och genomförs tillsammans med högskolorna och studentkåren/studentorganisationerna.	LES, EQU-arbetsgrupperna
Handledningen av doktorander ska vara jämlik och hålla jämn kvalitet vid hela universitetet	Handledningsutbildning erbjuds också i fortsättningen till handledare av doktorander. Informationen och arbetsfördelningen gällande avtal om handledning ska fungera väl, och handledningen följs upp i samband med till exempel måldiskussioner och enkäter.	HRS, EQU-arbetsgrupperna

4.3 Främjande av tillgänglighet

Beskrivning av nuläget

Målet är ett tillgängligt, sunt och säkert universitet och en möjliggörande verksamhetsmiljö där alla har möjlighet att ta del av forskning, lärande och undervisning. Varje medlem av universitetssamfundet uppmuntras att främja likabehandling och jämställdhet på alla delområden av verksamheten.

Verksamhetskulturen och interaktionen utvecklas i en mer tillgänglig riktning genom respons, uppföljning, indikatorer och utbildning. Tillgängligheten i den fysiska och digitala verksamhetsmiljön utvecklas med hjälp av bl.a. forskningsinformation, respons, tillgänglighetsdirektivet och Stivi-nätverkets anvisningar.

Byggandet och renoveringen på campusområdet i syfte att förbättra tillgängligheten fortsätter åren 2019–2021. Vid nybyggen iakttas Finlands byggbestämmelsesamling (www.ym.fi/rakentamismaaraykset), och i samband med renoveringar görs tillgänglighetskartläggningar för att åtgärda brister. Med hjälp av tillgängliga lösningar och innovationer är campus och dess byggnader tillgängliga för aaltoiter, samarbetspartner och andra gäster med fysisk eller sensorisk funktionsnedsättning. Åtgärderna beskrivs närmare i de strategier som berör campus, lokaler och arbetsrum.

I enlighet med förpliktelserna i diskrimineringslagen samt de handikappolitiska riktlinjerna utvecklar Aalto-universitetet sysselsättningen och utbildningen för personer med funktionsnedsättning. För att uppnå fullständig tillgänglighet i studier, forskning eller annat arbete behövs ibland rimlig anpassning. Anpassningen planeras och genomförs tillsammans med den studerande eller den anställda samt vid behov med externa sakkunniga. Implementeringsplanen för tillgänglighet är en del av Aalto-universitetets likabehandlings- och jämställdhetsplan 2019–2021 (BILAGA 2).

Mål och åtgärder

Mål	Åtgärder	Ansvar
En möjliggörande verksamhetsmiljö	Personalen erbjuds skräddarsydd och proaktiv utbildning för att främja tillgängligheten.	CAS, HRS
Ett tillgängligt campus	I samband med byggande iakttas Finlands byggbestämmelsesamling. Planering av tillgängligheten ingår i all nybyggnad. Tillgänglighetskartläggningar ingår i renoveringsplanerna. Regelbunden skötsel och service av induktionsslingor, trapphissar, ramper, ingångar och skyltar samt information om dem.	ACRE
En tillgänglig digital verksamhetsmiljö	Informations- och kommunikationssystem utvecklas till stöd för universitetets grundläggande funktioner med utgångspunkt i tillgänglighetsdirektivet, närmare anvisningar och standarder.	ITS

4.4 Främjande av mångfald vid Aalto-universitetet

Beskrivning av nuläget

Mångfalden vid Aalto-universitetet syns i form av kulturell mångfald och flerspråkighet. Kulturell mångfald innebär att olika språk- och kulturgrupper verkar i jämlik och ömsesidig samexistens. Mångfald vid universitetet förutsätter likabehandling i fråga om alla aspekter av mångfald (ålder, kön, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, etniskt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse och sexuell läggning). Universitetet arbetar alltid för mångfald och mot diskriminering.

Vid universitetet arbetar personer i olika åldrar tillsammans, vilket är en rikedom att värna om i den akademiska gemenskapen. Åldersdiskriminering kan komma till uttryck på många olika sätt och rikta sig mot vem som helst. Utöver åldrande arbetstagare kan även äldre studerande få uppleva åldersdiskriminering. Åldersdiskriminering kan även riktas mot yngre arbetstagare. Aalto-universitetet har inte något särskilt program för åldersledarskap men strävar efter att beakta särskilda behov som beror på olika livssituationer i verksamheten och planeringen. Exempelvis är förhållningssättet till deltidspensioner och andra flexibla möjligheter i arbetslivet positivt.

Mål och åtgärder

Mål	Åtgärder	Ansvar
Åsikter hos personer med olika bakgrund eller ålder beaktas likvärdigt och godkänns som en del av utvecklingen av universitets-samfundet.	Material och utbildningar som riktar sig till förmän ska innehålla information om mångfald och hur den kan tas i beaktande (teman såsom "unconscious bias" och diversitet).	EQU-koordinatören, HRS
Internationella anställda och studerande erbjuds introduktion till universitetet och Finland samt stöd för att anpassa sig	Fortsatt utveckling av tjänster och material som introducerar internationella studerande och anställda till universitetet och det finska samhället samt hjälper dem att anpassa sig.	EQU-arbetsgrupperna, EQU-koordinatören, HRS
Utveckling av en kultur där mångfald värdesätts	Utbildning i global kompetens (i enlighet med PISA) erbjuds inom hela universitetssamfundet	EQU-arbetsgrupperna, EQU-koordinatören, HRS, LES

Universitetet utgör en åldersvänlig arbetsmiljö	De anställdas möjligheter till aktivt nätverkande stöds. Material gällande delning av tyst kunskap och kompetens inkluderas i förmansutbildningen.	EQU-arbetsgrupperna, EQU-koordinatören, HRS
Flerspråkighet	Implementeringen av Aalto-universitetets språkliga riktlinjer främjas. Språkliga brister åtgärdas i synnerhet i kommunikationen om personal- och studieärenden.	HRS, LES, COS

4.5 Datainsamling, statistik och kommunikation

Beskrivning av nuläget

Uppdaterad statistik och annan forskningsinformation är centrala verktyg i likabehandlings- och jämställdhetsarbetet. Statistik samlas in på universitets-, högskole-, institutions-, utbildnings- och programnivå (BILAGA 1). Aalto-universitetets statistik och rapporter utarbetas så att det med hjälp av dem är möjligt att konsekvent och långsiktigt utvärdera hur likabehandling och jämställdhet förverkligas i praktiken. Detta beaktas också i samband med utvecklingen av informationssystem. Jämställdhetskommittén följer årligen upp hur målen i likabehandlings- och jämställdhetsplanen förverkligas i enlighet med årsklockan.

Hela universitetssamfundet informeras om likabehandlings- och jämställdhetsplanen och om organiseringen av verksamheten på universitetets externa och interna webbsidor.

Mål och åtgärder

Mål	Åtgärder	Ansvar
Aalto har ett fungerande och ändamålsenligt material för uppföljning av likabehandling och jämställdhet	Årligen uppgörs följande statistik enligt kön: - o utexaminerade studerande, grund- och forskarexamina - o nya studerande - o internationella studerande - o personal enligt personalgrupp - o visstidsanställd personal enligt uppgiftsgrupp - o familjeledigheter - o löner - o mångfalden i rekryteringssituationer (i synnerhet jämställdheten mellan kvinnor och män samt internationella sökande)	EQU-kommittén, EQU-koordinatören

Universitetssamfundet ska ha tillgång till lättillgänglig information om de frågor som drivs under perioden 2019–2021	Hela universitetssamfundet informeras om godkännandet av likabehandlings- och jämställdhetsplanen och organiseringen av jämställdhetsarbetet. Framstegen dokumenteras (exempel från högskolorna) Information om högskolornas EQU-arbetsgrupper och åtgärdsplaner ska finnas på högskolornas webbsidor. Utveckling av både interna och externa EQU-sidor (bl.a. information om nätverken vid Aalto)	EQU-koordinatör och COS COS EQU-arbetsgrupperna EQU-koordinatör
Omfattande kommunikation riktad till universitetets internationella personal	Den internationella personalens medvetenhet om universitetets kommunikationskanaler stärks.	COS, HRS

5 Anvisningar

Detta kapitel innehåller praktiska anvisningar som stöder universitetssamfundets medlemmar i likabehandlings- och jämställdhetsfrågor och i situationer som innefattar trakasserier eller osakligt bemötande samt i att förebygga och lösa problemsituationer och att implementera tillgänglighet i praktiken.

I frågor som gäller likabehandling och jämställdhet kan man vända sig till EQU-koordinatoren, som för saken vidare.

5.1 Implementeringsplan för tillgänglighet

Aalto-universitetets [implementeringsplan för tillgänglighet](#) 2019–2021 grundar sig på universitetets [strategi](#) och [verksamhetsprinciper \(Sätt att agera, Code of Conduct\)](#) samt på [de allmänna riktlinjerna för tillgängligt lärande](#). I implementeringsplanen beskrivs de konkreta åtgärder som ska vidtas för att uppnå de fastställda målen på ett kostnadseffektivt sätt.

5.2 Verksamhetsmodellen för bestående arbetshälsa (PysTy)

[Verksamheten för bestående arbetshälsa \(PysTy\)](#) grundar sig på tidigt stöd och ingripande. Målet för verksamheten är att upprätthålla och främja arbetsförmågan, välbefinnandet i arbetet och arbetshälsan hos de anställda vid Aalto samt att förebygga försämrad arbetsförmåga. I enlighet med universitetets verksamhetsprinciper har varje medlem i universitetssamfundet rätt att bemötas sakligt. Som en del av verksamheten för bestående arbetshälsa har Aalto-universitetets personaltjänster därför utarbetat [anvisningar gällande osakligt bemötande och trakasserier](#) och utsett kontaktpersoner, som kan kontaktas i alla ärenden som gäller osakligt bemötande.

5.3 Aaltos verksamhetsprinciper (Sätt att agera – Code of Conduct)

Aaltos verksamhetsprinciper ([Sätt att agera – Code of Conduct](#)) godkändes av Aalto-universitetets styrelse år 2017. Målet med principerna är att klargöra betydelsen av gemensamma värden i verksamheten samt att främja säkerheten och trivselen i universitetsmiljön. Principerna berör alla medlemmar i universitetssamfundet. I anslutning till [principerna för ansvarsfullt uppförande i universitetsmiljön](#) har vicerektor gett [anvisningar](#) gällande störningssituationer i studierna (3.11.2015). Därtill innehåller studentkårens sida ["Var kan jag få hjälp?"](#) kontaktuppgifter till aktörer som erbjuder hjälp.

Källor

Interna källor och anvisningar

(uppdaterad 17.4.2019)

- Aalto-universitetets strategi https://www.aalto.fi/sites/g/files/flghsv161/files/2019-05/aalto_strategi_svenska_2016_2020.pdf.
- Aaltos verksamhetsprinciper ([Sätt att agera, Code of Conduct](#))
- Principer för hållbar utveckling vid Aalto-universitetet: <https://www.aalto.fi/sv/hallbarhet/hallbara-aalto>
- Aalto-universitetets språkliga riktlinjer <https://www.aalto.fi/sv/governance/aalto-universitetets-sprakliga-riktlinjer>
- Aalto-universitetets principer för tillgänglighet, "Det tillgängliga Aalto-universitetet": <https://www.aalto.fi/sv/aalto-universitetet/det-tillgangliga-aalto-universitetet>
- Tillgänglighet för studerande vid Aalto-universitetet: <https://into.aalto.fi/pages/viewpage.action?pageId=328101>
- Verksamhetsmodellen för bestående arbetshälsa (PysTy): <https://www.aalto.fi/fi/palvelut/pysyvan-tyohyvinvoinnin-toimintamalli-pysty>
- Anvisningar gällande osakligt bemötande och trakasserier: <https://www.aalto.fi/fi/palvelut/hairinta-ja-epaasiallinen-kohtelu>
- Anvisningar för utredning av störningssituationer och misstankar om osakligt bemötande i studierna: <https://into.aalto.fi/pages/viewpage.action?pageId=1189320>
- Studentkårens (AUS) stödsida för medlemmar: <https://avy.fi/sv/medlemmar/var-kan-du-fa-hjalp/>.

Lagar, förordningar och bestämmelser

(uppdaterad 17.4.2019)

- Lag om tillhandahållande av digitala tjänster (306/2019)
- Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Lag om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2006/20060044>
- Lag om service och stöd på grund av handikapp, <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1987/19870380>
- Lag om samarbete inom företag, <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2007/20070334>
- Strafflag, <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1889/18890039001>
- Finlands grundlag, <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Finlands byggbestämmelsesamling (inkl. [F1 \(2005\)](#) Hinderfri byggnad, föreskrifter och anvisningar), https://www.ym.fi/sv-FI/Markanvandning_och_byggande/Lagstiftning_och_anvisningar/Byggbestammelser
- Arbetsavtalslag, <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Arbetarskyddslag, <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Diskrimineringslag, <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325>
- Universitetslag och -förordning <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2009/20090558>

BILAGA 1. Aalto-universitetets likabehandlings- och jämställdhetsstatistik 2018

BILAGA 2. Implementeringsplan för tillgänglighet 2019–2021

BILAGA 3. Aalto-universitetets språkliga riktlinjer och implementeringsplan 2019–2023