



# Jämlikhetsplan 2025–2026

## I. Inledning

Ett av AUS:s grundläggande värden är jämlikhet av alla våra gemenskapsmedlemmar.<sup>1</sup> Aalto-universitetets studentkår (AUS) har förbundit sig till att befrämja en inkluderande och rättvis verksamhetsmiljö för alla medlemmar. AUS är en intersektionell, feministisk<sup>2</sup> och antirasistisk<sup>3</sup> organisation. Vi tar i beaktande våra medlemmars olika bakgrunder, perspektiv och behov och utifrån dem har vi upprättat en tvåårig jämlikhetsplan för åren 2025–2026. Målet med den är att befrämja jämlikhet, rättvisa, tillgänglighet<sup>4</sup> och respekt i vår gemenskap. Den interna planen beskriver strategiska initiativ och åtgärder för att öka jämlikheten på alla nivåer i studentkåren och i föreningar som verkar inom den. Jämlikhetsplanen består av åtgärder vars syfte är att avlägsna systemiska hinder, öka mångfalden i representationen samt försäkra att linjedragningar och praxis motsvarar våra kärnvärden mångfald och inkludering.

Att befrämja inkludering betyder inte enbart att vi är måna om mångfald utan även aktivt arbete för att identifiera och avveckla strukturell ojämlikhet som eventuellt förekommer i vår gemenskap. Vi vet att ojämlikheten kan ta sig uttryck på olika sätt, såsom ojämlig tillgång till resurser, representation och möjligheter.

För att lösa utmaningarna har AUS förbundit sig att genomföra praxis och projekt som befrämjar jämlikhet och inkludering på alla nivåer i vår organisation. Då kan vi försäkra att AUS:s evenemang och beslutsfattandeprocesser är tillgängliga och öppna för alla oberoende av individens bakgrund, identitet eller omständigheter. Vi har också förbundit oss att öka gemenskapens kännedom om vikten av jämlikhet och sätt som kan användas för att övervinna systemiska hinder.

AUS motsätter sig starkt alla former av trakasserier, mobbning, rasism, ableism, sexism och diskriminering. Alla våra gemenskapsmedlemmar har rätt att bo, studera och verka i en omgivning där ingen behöver vara rädd för fientlighet eller fördomar. För att förstärka värdena har AUS upprättat principer för tryggare rum<sup>5</sup> vars syfte är att skydda och stöda alla studenter.

AUS är en stolt och internationell gemenskap som förenar studenter med många olika kulturella bakgrunder och erfarenheter. Vi uppskattar rikedomerna som mångfalden för med sig i studentlivet och har förbundit oss att se till att alla medlemmar oberoende av nationalitet eller språkkunskaper känner sig välkomna och kan delta aktivt i vår verksamhet och

beslutsfattandeprocesser. AUS är en trespråkig studentkår där arbetsspråken är finska, svenska och engelska.

I det här dokumentet har så konkreta och tillgängliga mål som möjligt noterats. Syftet med planen är att fungera som ett verktyg för befrämjandet av jämlikhet i AUS och ge spelrum för att fortsätta med eventuella halvfärdiga åtgärder efter att den tvååriga planen upphört. Aktörerna uppmuntras proaktivt att identifiera delområden som bör utvecklas. Vi är medvetna om att jämlikhetsplanen inte kan täcka alla jämlikhetsärenden då nya utmaningar kan träda fram när som helst. Även om specifika sektorer, team och personer utnämns för att ansvara för att genomföra åtgärderna som fastställts för målen har alla ansvar för att uppnå dem.

Det här dokumentet har godkänts av styrelsen xx.x.2024 och av delegationen 21.II.2024.

## 2. AUS som organisation

### 2.1. Intern praxis

I den här delen fokuserar vi på att inkorporera principerna för jämlikhet och inkludering i AUS:s kärnfunktioner och dagliga verksamhet. Delen täcker åtgärder för att försäkra att alla anställda, styrelsemedlemmar, delegationsmedlemmar och frivilliga (senare "aktörer") är väl bekanta med planen och förbundit sig till den.

**Mål:** AUS:s styrelse, delegation, anställda, frivilliga och personer som deltar i AUS:s dagliga verksamhet har bekantat sig med jämlikhetsplanen och förbundit sig med den.

**Åtgärd:** *Jämlikhetsplanen presenteras i styrelsens, delegationens, anställdas och volontärernas introduktion. Jämlikhetsutbildningar ordnas regelbundet för aktörerna. På kontoret ordnas jämlikhets-, intersektionalitets- och antirasismutbildningar minst två gånger per år.*

**Ansvar:** Ledningsgruppen, jämlikhetssektorn, delegationsordförandena

**Mål:** Alla i AUS:s kontorsgemenskap känner sig välkomna, respekterade och uppskattade som sig själva och för sitt arbete. Praxisen för kontorets och den interna kommunikationen är vördnadsfull och fri från trakasserier.

**Åtgärd:** *På kontoret följs principerna för tryggare rum som uppdateras regelbundet för att motsvara aktuella behov. Vi ingriper omedelbart i osakligt beteende.*

**Ansvar:** Ledningsgruppen, jämlikhetssektorn

**Mål:** AUS har tillgängliga aktiviteter och lokaler. AUS identifierar olika tillgänglighetsutmaningar och arbetar aktivt för att minska dem.

**Åtgärd:** Aktörerna erbjuder tillgänglighetsutbildningar. Olika tillgänglighetsformer (fysisk tillgänglighet<sup>6</sup>, kognitiv tillgänglighet<sup>7</sup>, hörseltillgänglighet<sup>8</sup>, syntillgänglighet<sup>9</sup> och social tillgänglighet<sup>10</sup>) beaktas i den vardagliga verksamheten. AUS:s icke-tillgängliga lokaler renoveras till att bli tillgängliga inom ramen för AUS:s resurser.

**Ansvar:** Ledningsgruppen, bostadsverksamhetssektorn, medlemservice- och lokalsektorn, jämlikhetssektorn

**Mål:** Det är lätt att ge respons om jämlikhetsärenden och det samlas in proaktivt.

**Åtgärd:** Respons om jämlikhet samlas in genom enkäter på alla AUS:s verksamhetsdelområden. Man kan ge respons personligt eller anonymt.

**Ansvar:** Ledningsgruppen, jämlikhetssektorn

## 2.2 Beslutsfattandet

På AUS utgör transparens, inkludering och mångfald kärnan i verksamheten och beslutsfattandeprocesserna. AUS:s förbundenhet med principerna försäkrar att alla medlemmar kan bli hörda och delta betydelsefullt i vår verksamhet och vara med och skapa den gemensamma framtiden. I det här kapitlet presenteras huvudmålen och åtgärderna som hjälper oss att öka transparensen och skapa en trygg och uppskattande miljö för beslutsfattandet i hela studentkåren.

**Mål:** AUS:s beslutsfattande är lättförståeligt och transparent på alla nivåer.

**Åtgärd:** Dokumenten publiceras i god tid på plattformar som lätt kan hittas. De publiceras samtidigt på finska, svenska och engelska. AUS:s aktörer är medvetna om beslut som gäller dem. Aktörerna blir hörda då beslut som gäller dem fattas. Delegationsmötena streamas och publiceras på internet.

**Ansvar:** Ledningsgruppen

**Mål:** Alla styrelse- och delegationsmedlemmar upplever att det är tryggt att uttrycka sina åsikter.

**Åtgärd:** Styrelsens och delegationens ordförande försäkrar att diskussionen hålls respekterande och ingen diskrimineras på grund av sina egenskaper, såsom stödgrupp. På styrelsens och delegationens möten följs principerna för tryggare rum. Vi ingriper direkt i osakligt beteende såsom utskällningar.

**Ansvar:** Styrelsens ordförande, delegationens ordförande

**Mål:** Delegationen utövar självreflektion i sin beslutsfattandeprocess och i sina styrkeförhållanden.

**Åtgärd:** Fördelningen av anförandena på basis av delegationsgrupperna följs och särskild uppmärksamhet fästs vid underrepresenterade delegationsgrupper.

**Ansvar:** Delegationens ordförande

**Mål:** AUS:s styrelse och delegation är mångformiga beslutsfattandeorgan där det till exempel finns representanter från alla Aaltos högskolor.

**Åtgärd:** Alla medlemmar i gemenskapen uppmuntras att söka till styrelsen och delegationen och särskild uppmärksamhet fästs vid studenter som hör till minoriteter samt alla studieområden. Alla minoritets- och branschmässiga hinder avvecklas. Styrelsebildaren använder positiv särbehandling<sup>1</sup> när hen bildar den nya styrelsen.

**Ansvar:** Styrelsen, delegationens presidium

**Mål:** Icke-finskspråkiga studenter kan delta i delegationsmöten fullvärdigt.

**Åtgärd:** Alla delegationsmöten tolkas till engelska och vid behov svenska. Föredragningslistorna och officiella dokument skickas till delegationsmedlemmarna och ersättarna på finska, svenska och engelska enligt utsatt tidtabell. Presentationerna strävas också att erbjudas på tre språk.

**Ansvar:** Delegationens ordförande

**Mål:** AUS:s styrelse följer och förverkligar värden inom mångfald och jämlikhet.

**Åtgärd:** I styrelsen finns åtminstone en jämlikhetsansvarig.

**Ansvar:** Styrelseordförande

## 2.3 Kommunikation

AUS har förbundit sig att se till att kommunikationen är tillgänglig, respekterande och representerar vår mångformiga gemenskap. Med hjälp av detta närmandesätt kan vi erbjuda information till alla våra medlemmar på ett tydligt och inkluderande sätt.

**Mål:** AUS:s externa kommunikation är tillgänglig

**Åtgärd:** AUS:s kommunikation följer anvisningarna för digital tillgänglighet<sup>2</sup>. De som gör kommunikationsinnehåll får tillgänglighetsutbildning. Vi gynnar klarspråk och undviker jargong

och förkortningar. Viktig information publiceras i flera olika kanaler. AUS:s publicerar information även i AUS:s externa kommunikationskanaler. AUS:s kommunicerar trespråkigt med medlemmarna.

**Ansvar:** Kommunikationssektorn

**Mål:** AUS:s kommunikationskanaler är trygga och värnadsfulla.

**Åtgärd:** Principerna för tryggare rum följs i AUS:s alla informationskanaler. Osakliga kommentarer modereras i sociala medier.

**Ansvar:** Kommunikationssektorn

**Mål:** AUS:s kommunikation representerar och respekterar AUS:s mångformiga medlemskår.

**Åtgärd:** Stereotypiskt språk används inte i AUS:s kommunikation. Genusstrukturerad och branschmässig terminologi undviks i mån av möjlighet. AUS:s visuella kommunikation representerar en mångformig studentgrupp.

**Ansvar:** Kommunikationssektorn

### 3. Gemenskapen

Den här delen fokuserar på Aaltogemenskapen inklusive föreningar, volontärer, sektioner och kommittéer som arbetar under eller inom AUS. Vi vill försäkra att alla våra föreningar arbetar i enlighet med principerna för säkerhet, jämlikhet och tillgänglighet. Vi strävar att uppmuntra vår gemenskap att skapa verksamhetsmiljöer där alla medlemmar kan nå framgång och delta fullvärdigt. Alla AUS:s föreningsaktiva är lika värdefulla och deras arbete uppskattas och erkänns.

**Mål:** AUS:s föreningar använder principer för tryggare rum, etiska principer och/eller jämlikhetsplaner.

**Åtgärd:** AUS ger information och utbildning och hjälper föreningarna i ärenden som gäller tillgänglighet och trakasserier. Vi rekommenderar föreningarna att utnämna en styrelsemedlem som ansvarar för jämlikhetsärenden.

**Ansvar:** Föreningssektorn, jämlikhetssektorn

**Mål:** I AUS:s föreningar förekommer inte trakasserier och osakligt beteende

**Åtgärd:** Föreningarna uppmuntras att utnämna flera trakasseriombud. AUS erbjuder regelbundet utbildning för trakasseriombuden. AUS erbjuder föreningarna en guide för behandling av trakasserier.

**Ansvar:** Föreningssektorn, jämlikhetssektorn

**Mål:** Föreningarnas evenemang är tillgängliga.

**Åtgärd:** AUS utbildar och hjälper föreningarna med en tillgänglig evenemangsplanering. AUS erbjuder föreningarna en guide för en tillgänglig evenemangsplanering.

**Ansvar:** Föreningssektorn

**Mål:** AUS:s kommittéer och sektioner är medvetna om hur de ska förverkliga språkanvisningarna i en flerspråkig grupp miljö.

**Åtgärd:** AUS erbjuder volontärerna information och hjälp med språkförhandlingar<sup>13</sup> och språkanvisningar. AUS:s volontärer vet hur de ska förverkliga språkanvisningarna i praktiken.

**Ansvar:** Volontärsektorn

**Mål:** Internationella och icke-finskspråkiga studenter uppmuntras att bli volontärer i AUS:s kommittéer och sektioner.

**Åtgärd:** AUS:s volontäransökning är öppen för alla oberoende av nationalitet eller språkkunskaper. Internationella och icke-finskspråkiga studenter stöds i volontäruppdragen.

**Ansvar:** Volontärsektorn

## 4. Evenemang

Den här delen fokuserar på AUS:s sätt att ordna evenemang som är tillgängliga, inkluderande och trygga för alla medlemmar. AUS har förbundit sig att ordna evenemang där alla känner sig välkomna och uppskattade oberoende av sin bakgrund eller personliga omständigheter.

**Mål:** AUS:s evenemang är tillgängliga. AUS identifierar olika tillgänglighetsutmaningar och arbetar aktivt för att minska dem.

**Åtgärd:** Evenemangen ordnas i fysiskt tillgängliga lokaler (inklusive rörlighet, ljud, visualitet). Kognitiva tillgänglighetsformer hjälper till exempel personer med neuropsykiatriska utmaningar att erbjudas tysta lokaler. Eventuella tillgänglighetsbegränsningar meddelas i evenemangsbeskrivningarna.

**Ansvar:** Evenemangssektorn

**Mål:** AUS ordnar olika evenemang för att delaktiggöra hela gemenskapen, inklusive minoriteter.

**Åtgärd:** Alkohol fria, gratis och/eller dagsevenemang ordnas så att studenter med olika livssituationer såsom med familj kan delta. Olika minoritetsgrupper identifieras och beaktas.

**Ansvar:** Evenemangssektorn

**Mål:** AUS:s evenemang är trygga och trakasserier eller diskriminering förekommer inte på dem.

**Åtgärd:** För evenemangen utnämns trakasseriombud som känns igen tydligt och vid behov ordningsvakter som fått en adekvat utbildning. Personer som beter sig osakligt avlägsnas från evenemangen om övrigas trygghet är hotad. Trakasseriombudens namn och kontaktuppgifter nämns i evenemangskanalerna på sociala medier på förhand och under evenemanget.

**Ansvar:** Evenemangssektorn

**Mål:** AUS:s evenemang är inkluderande.

**Åtgärd:** Evenemangen har könsneutrala lokaler, såsom WC. Specialkost tas i beaktande. Att övertala andra att göra sådant som de anser är obekvämt, till exempel dricka och vara naken är inte tillåtet. Evenemangen marknadsförs jämlikt till alla medlemmar.

**Ansvar:** Evenemangssektorn

**Mål:** AUS:s evenemang avspeglar hela Aaltogemenskapen. Evenemangen är lika tilltalande för studerande vid alla högskolor och campus.

**Åtgärd:** I evenemangsplaneringen beaktas studerande vid olika högskolor och campus.

**Ansvar:** Evenemangssektorn

## Vokabulär/definitioner

### <sup>4</sup> Tillgänglighet

Tillgänglighet betyder att miljöerna, produkterna och tjänsterna planeras och skapas så att de kan användas av alla människor oberoende av deras förmågor eller eventuella handikapp. Tillgänglighet avlägsnar hinder och möjliggör ett jämlikt deltagande för personer som har fysiska, sensoriska, kognitiva eller övriga utmaningar.

### <sup>3</sup> Antirasism

Antirasism är aktiv och medveten verksamhet mot alla former av rasism. Antirasistiska åtgärder siktar på att minska etnisk diskriminering, inverkningarna av diskriminerande praxis och negativa fördomar.

#### <sup>8</sup> **Hörseltillgänglighet**

Audioinnehåll och information som är lättillgängligt för hörselskadade, inklusive döva och lomhörda.

#### <sup>7</sup> **Kognitiv tillgänglighet**

Informationen och social växelverkan kan lätt förstås av människor som har kognitiva utmaningar såsom neuropsykiatriska utmaningar.

#### <sup>12</sup> **Digital tillgänglighet**

Digitala lokaler och verktyg som alla kan använda inklusive personer som har olika handikapp.

#### <sup>1</sup> **Jämlikhet**

Jämlikhet betyder att hederlighet och rättvisa försäkras genom att erbjuda personer resurser och möjligheter på basis av deras individuella omständigheter i stället för att alla skulle behandlas på samma sätt.

#### <sup>2</sup> **Intersektionell feminism**

En form av feminism som identifierar att överlappande identiteter såsom etnicitet, kön och klass i viss mån inverkar på individens sociala ställning och upplevelse av diskriminering.

#### <sup>13</sup> **Språkförhandlingar**

Språkförhandlingar hänvisar till en process där kommunikationen anpassas och inpassas mellan parterna för att försäkra sig om ömsesidig förståelse om parterna har olika språkbakgrund och preferenser. Språkförhandlingarna kan bestå av att välja ett gemensamt språk, förenkla termer och översätta för att överskrida språkklyftor och underlätta en effektiv växelverkan.

#### <sup>6</sup> **Fysisk tillgänglighet**

Planering och organisering av fysiska lokaler så att de kan användas lätt och effektivt av personer som har olika fysiska förmågor, inklusive handikappade.

#### <sup>11</sup> **Positiv särbehandling**

Positiv särbehandling hänvisar till rekryterarnas åtgärder som uppmuntrar och stöder underrepresenterade och vanlottade representanter att söka till förtroendeuppdrag och arbetsplatser. Målet är att skapa rättvisa möjligheter att ingripa i obalanser i gemenskapen genom att försäkra mångformighet och inkludering i rekryteringsprocessen.

#### <sup>5</sup> **Tryggt rum**



En mottagande och trygg omgivning där alla individer oberoende av bakgrund eller identitet kan leva och blomstra som sig själv utan rädsla för förutfattade meningar, fientlighet eller trakasserier.

#### <sup>10</sup> **Social tillgänglighet**

Social tillgänglighet försäkrar att alla individer oberoende av sin bakgrund eller förmåga kan delta fullvärdigt och naturligt i sociala omgivningar och verksamheter utan hinder eller uteslutande.

#### <sup>9</sup> **Visuell tillgänglighet**

Visuell tillgänglighet som kan ses och förstås lätt av synskadade, inklusive synsvaga och blinda.