



JÄMSTÄLLDHETSLAGEN,
LÄROANSTÄLTERNA OCH
KÖNSMÅNGFALDEN

■ SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

Brochyr 2016

JÄMSTÄLLDHETSLAGEN, LÄROANSTALTERNA OCH KÖNSMÅNGFALDEN

Innehåll

INLEDNING.....	7
Fakta om könsmångfald.....	7
JÄMSTÄLLDHETSLAGEN OCH KÖNSMÅNGFALD.....	9
Förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen.....	11
Förebyggande av diskriminering som en del av jämställdhetsarbetet.....	12
GOD PRAXIS PÅ LÄROANSTALTER.....	13
SAMMANDRAG.....	18
YTTERLIGARE INFORMATION.....	18

Jämställdhetslagen, läroanstalterna och könsmångfalden

ISBN 978-952-00-3757-4 (inh.)

ISBN 978-952-00-3758-1 (PDF)

URN:ISBN:978-952-00-3758-1

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3758-1>

www.stm.fi/sv/publikationer

Omslagsbild: Heli Sorjonen

Förlag: Social- och hälsovårdsministeriet

Layout: Statsrådets förvaltningsenhet, publikationsverksamheten

Tryckeri: Lönnberg Print & Promo, 2016



Bild: Rondo

Inledning

Alla utbildningsanordnare och alla som tillhör en läroanstalt bör känna till grundläggande fakta om köns mångfald och den diskriminering som könsminoriteter upplever. På så sätt säkerställer vi att man kan ingripa i och förebygga diskriminering på läroanstalterna.

Jämställdhetslagen (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 609/1986) omfattar sedan början av 2015 även diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Vad innebär detta för grundskolorna, gymnasierna, yrkesläroanstalterna, det fria bildningsarbetet, högskolorna och andra sammanslutningar som anordnar utbildningar? Hur ska köns mångfalden beaktas i läroanstaltens jämställdhetsplan? Och i läroanstalternas och skolornas vardag? Svaret på dessa frågor finner du i den här broschyren.

Diskriminering på grund av sexuell läggning är förbjuden enligt diskrimineringslagen (1325/2014). Den här broschyren tar inte upp diskriminering på grund av sexuell läggning.

Fakta om köns mångfald

Köns mångfald avser att varje människas kön är en personlig kombination av könsrelaterade fysiska, psykiska och sociala dimensioner. Å andra sidan är alla registrerade i befolkningsregistret med könet kvinna eller man.

I jämställdhetslagen används följande definitioner:

- Med könsidentitet avses en persons upplevelse av sin könstillhörighet.
- Med könsuttryck avses uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt.
- Jämställdhetslagen förbjuder även diskriminering på grund av att en person till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är kvinna eller man.

Med könsminoriteter avses åtminstone transkönade, transvestiter, transgenderister och interkönade personer. Ibland används samlingsnamnet transperson, som avser åtminstone transkönade och transvestiter. Personer som inte tillhör någon könsminoriteter omnämns ibland som cis-könade.

Könsminoriteterna utgör inte en enhetlig grupp

Människor kan använda många olika benämningar för att beskriva sin könsidentitet. Dessa benämningar och definitionerna av dem ändras med tiden.

Transkönade definieras ofta som personer vars upplevelse av det egna könet inte motsvarar den könstillhörighet som personen tilldelades vid födseln. Transkönade upplever ofta könskonflikter.

Med könskonflikt avses att personens egen könsidentitet inte motsvarar personens fysiska egenskaper eller det kön som andra anser att personen tillhör. Könsregistreringen i befolkningsregistret kan ändras på vissa lagstadgade villkor. De som upplever könskonflikt har möjlighet att ändra sina fysiska egenskaper till exempel med hormoner eller kirurgi. De flesta transkönade har könsidentiteten kvinna eller man.

Alla människor upplever sig inte som antingen kvinna eller man. De kan beskriva sig själva som till exempel transgenderister.

Personer som kan leva sig in i olika kön, till exempel med hjälp av klädsel, kan kalla sig själva för transvestiter.

Med interkönad avses oftast en person som till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte medfött är entydigt kvinna eller man.

Mer information om könsminoriteter och terminologin finns hos Setas Transstödcentral: www.transtukipiste.fi.

Jämställdhetslagen och köns mångfald

En hälsovårdsstuderande började använda ett nytt namn, som bättre beskrev personens könsidentitet. Läraren på en av kurserna hade uppenbara svårigheter att tilltala den studerande med det nya namnet, vilket de övriga studerande hade roligt åt. Den studerande kände sig isolerad och funderade på att avbryta sina studier.

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan könen.

Syftet med jämställdhetslagens förbud mot diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck är framför allt att värna om könsminoriteters rätt att leva utan rädsla för att bli diskriminerade. Förebyggandet av diskriminering bör uppmärksammas eftersom könsminoriteter är så gott som osynliga i samhället och det är inte självklart att man kan förhålla sig till köns mångfald på ett naturligt sätt. Genom att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck förbättrar vi allas möjligheter att friare uppleva och uttrycka sitt kön.

Problem som könsminoriteter påträffar inom utbildningen:

- problem att bli antagen till studier, om läroanstalter diskriminerar på grund av könsidentitet eller könsuttryck
- sårande skämt och mobbning
- rädsla för att det framkommer att man tillhör en minoritet
- rädsla för att inte få stöd av läraren eller de andra studerande i problemsituationer
- svårigheter att använda könsuppdelade utrymmen som omklädningsrum och toaletter



Förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen

Förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen (7 §) är

- ett förfarande som försätter personer i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck eller av orsaker som beror på graviditet eller förlossning (direkt diskriminering)
- ett skenbart neutralt förfarande som i praktiken försätter personer i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, såvida förfarandet inte har ett sådant godtagbart syfte som avses i lagen (indirekt diskriminering)
- ett förfarande som försätter personer i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar, såvida det inte finns ett sådant godtagbart syfte som avses i lagen (också indirekt diskriminering)
- befallningar eller instruktioner att diskriminera
- diskriminering på grund av en presumtion i fråga om personens kön, könsidentitet eller könsuttryck (antagen diskriminering)
- diskriminering på grund av en orsak som beror på någon annan (diskriminering på grund av närstående)
- trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.

Läroanstalter omfattas dessutom av ett särskilt förbud mot diskriminering (8 b §) som ger den diskriminerade möjlighet att få gottgörelse (11 §). Det särskilda förbudet mot diskriminering gäller dock inte den grundläggande utbildningen.

Enligt 8 b § i jämställdhetslagen är förbjuden diskriminering till exempel att en person försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck vid antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen eller bedömningen av studieprestationer.

En läroanstalt är skyldig att ingripa i trakasserier efter att ha fått vetskap om dem. Skyldigheten att ingripa inom den grundläggande utbildningen fastställs i den allmänna lagstiftningen och anvisningarna om den grundläggande utbildningen.

Trakasserier är någon form av icke önskvärt beteende som skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning och därmed kränker en persons integritet. Trakasserier på grund av kön kan komma till uttryck till exempel på följande sätt:

- nedsättande ord om en persons kön, inklusive personens könsidentitet och könsuttryck
- nedlåtande uttalanden om könsminoriteter
- mobbning som baserar sig på den mobbades kön

Förebyggande av diskriminering som en del av jämställdhetsarbetet

Enligt jämställdhetslagen ska utbildningsanordnare se till att olika kön har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen förhindrar diskriminering på grund av kön och främjar jämställdhet (5 §).

Läroanstalter ska ha en jämställdhetsplan om utbildningen eller undervisningen grundar sig på lagen (5 a §). Skyldigheten gäller alltså bland annat grundskolor, gymnasier, yrkesläroanstalter, medborgarinstitut och högskolor.

Läroanstaltens jämställdhetsplan kan kallas för en operativ jämställdhetsplan, till skillnad från arbetsgivarens personalpolitiska jämställdhetsplan (6 a §). Läroanstaltens jämställdhetsplan utarbetas i samarbete med personalen och eleverna eller de studerande.

Utbildningsanordnare och andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning ska också på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck (6 c §). Denna skyldighet ska beaktas i läroanstaltens jämställdhetsplanering.

Det första steget i jämställdhetsplanen är en redogörelse för jämställdhetsläget. Utifrån denna redogörelse beslutar man om åtgärder som främjar jämställdheten. Nedan följer några tips på hur du kan samla in nödvändig information för att kunna förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck:

- Om du samlar in information om jämställdheten genom en enkät, bör du även fråga om könsmångfalden, till exempel "Hur kan din läroanstalt utvecklas så att den bättre beaktar könsmångfald och könsminoriteter?".
- När du frågar om diskriminering och trakasserier på grund av kön bör du inkludera könsidentitet och könsuttryck som egna svarsalternativ.
- När kön används som bakgrundsvariabel bör det finnas mer än två svarsalternativ, till exempel "kvinna", "man", "annat" och "vill ej definiera".
- I jämställdhetsarbetsgruppen, under temadagar eller i undervisningen kan ni gå igenom typiska tänkesätt och ageranden, och vilka fördelar eller problem dessa för med sig om man vill respektera könsmångfald.

Observera:

- Könsminoriteters integritet måste respekteras. En redogörelse för jämställdhetsläget innebär inte att man ska utreda människors könsidentitet eller könsuttryck.
- Statistik ska även i fortsättningen delas in enligt kvinnor/män eller flickor/pojkar.

God praxis på läroanstalter

Kan några av följande förslag vara till nytta i ditt eget arbete eller i hela skolan eller läroanstalten?

Gör inlärningsmiljön tryggare för alla kön

I en skola konstaterade man att medvetenheten om könsmångfald är viktig i hela skolgemenskapen, eftersom det alltid kan finnas någon som tillhör en könsminoritet. Man bestämde sig för att bjuda in en erfarenhetsexpert och låta experten besöka undervisningssituationer och träffa skolkuratoren och hälsovårdaren. På föräldrakvällen berättade man om besöket och diskuterade de tankar som väcktes.

Ingrip i trakasserier på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck

Vid en fakultet tog man tillsammans med de studerande fram en guide över vad de anställda och studerande kan göra om de blir mobbade eller trakasserade. Både fakulteten och studentorganisationen utsåg en person som man kan kontakta vid trakasserier.

Använd de termer som könsminoriteterna själva använder

I nuläget används följande termer i stor utsträckning: transkönad, transvestit, transgender, interkönad och könskorrigering. Dessa termer beskrivs i inledningen. När man pratar om en person respekterar man självdefiniering och använder den term som personen själv föredrar.



Bild: Marina Ekroos

Synliggör könsmångfald i undervisningen och läromedlen

På en läroanstalt konstaterade man att läromedlen inte beaktade könsmångfald särskilt väl. Vissa kurser kompletterades därför med information om könsmångfald och könsminoriteter.

I undervisningssituationer diskuterade man hur könsstereotyper som återkommer i undervisningen och läromedlen påverkar elever av olika kön. Man bestämde gemensamt att det var tillåtet att påpeka om man lade märke till könsstereotyper i läromedlen eller när någon pratade.

Skolans jämställdhetsgrupp lanserade dessutom ett jämställdhetspris. Priset går till en lärare, nominerad av eleverna, som har främjat jämställdhet i sin undervisning eller ingripit i stereotypt eller sexistiskt språkbruk.

Tilltala eleverna och personalen utan att anta deras kön eller genom att anpassa tilltalet vid behov

I jämställdhetsplanen för en läroanstalt står det att varje studerande har rätt att välja sitt tilltalsnamn. Man har till exempel gjort det möjligt att lägga till ett tilltalsnamn i registret över studerande.

Ordna könsneutrala utrymmen

En läroanstalt skrev i sin jämställdhetsplan att inga personer ska behöva fundera över om de vågar gå på toaletten. Man såg också till att ordna könsneutrala toaletter på skolan.

Diskutera hur rutinerna kan göras mer flexibla och hur integritetsskyddet kan förbättras

På idrottslektionerna i en skola hade man blandade grupper. Under lektionen brukade idrottslärarna ändå dela in eleverna i grupper enligt kön. Idrottslärarna upptäckte att detta var svårt för en del av eleverna och beslutade att i fortsättningen använda andra gruppindelningar eller åtminstone vara lyhörda inför det faktum att indelningen i flickor och pojkar kan vara plågsam för en del elever.

Dessutom förbättrades integritetsskyddet i skolans omklädningsrum genom duschdraperier och några privata omklädningsbås.

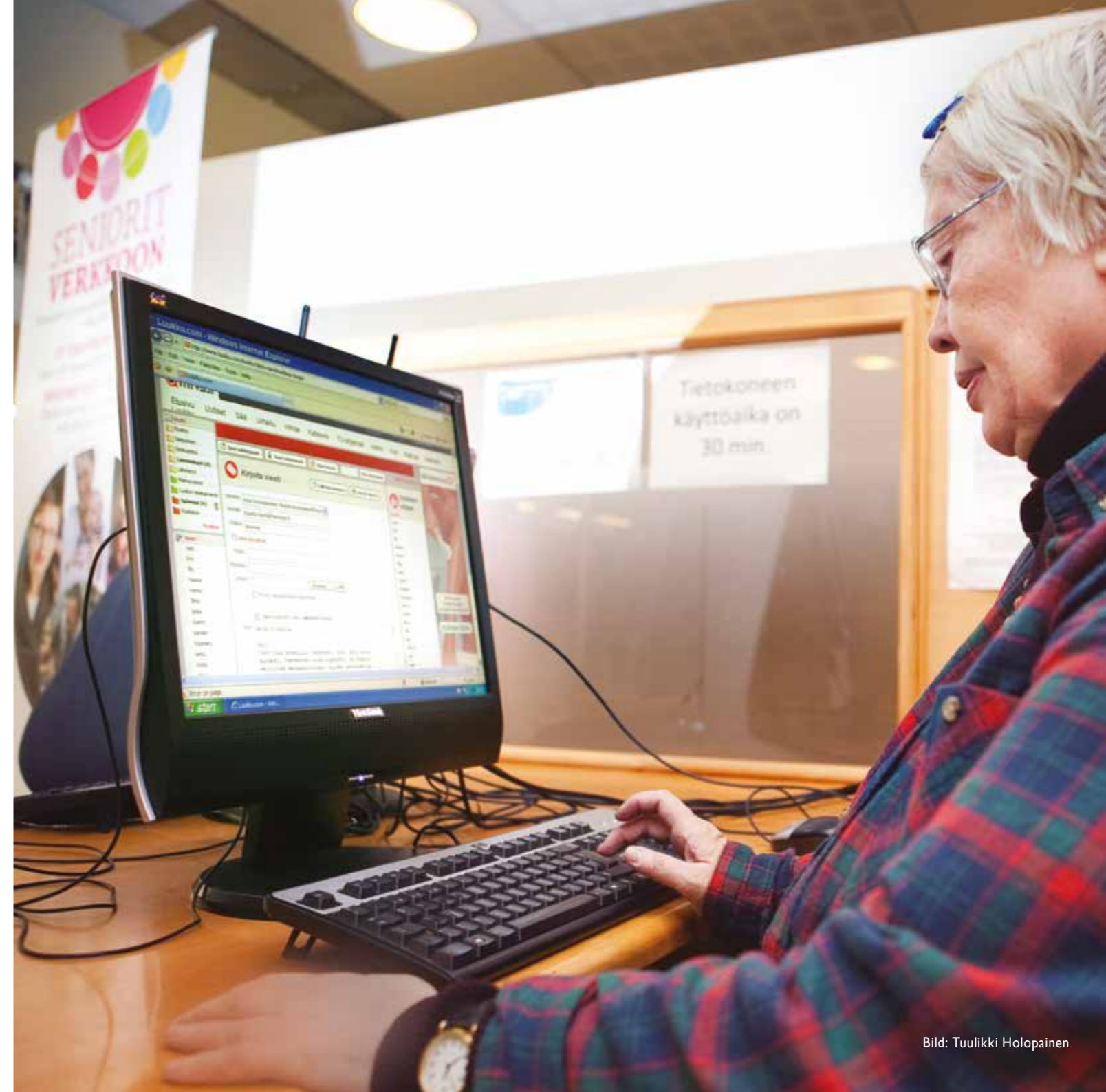
Utarbeta praxis med syfte att förebygga diskriminering till exempel vid antagningen av studerande

I jämställdhetsplanen för en läroanstalt står det att ingen får diskrimineras på grund av könsidentitet eller könsuttryck vid antagningen av studerande. De som skötte antagningen av studerande informerades om könsmångfald och fick tydliga instruktioner om icke-diskriminering.

Läroanstaltens webbaserade formulär för ansökan till studieplatser tillät inte den sökande att gå vidare om uppgiften om kön och personbeteckningen verkade motstridiga. Kopplingen togs bort och man lade till det tredje könsalternativet "annan". Nu signalerar ansökningsformuläret att alla oavsett kön är välkomna till läroanstalten.

Gör det möjligt att i efterhand ändra uppgifterna om namn och kön i betygen för avlagda studier

Studerande ska ha möjlighet att i efterhand ändra uppgifterna om namn och kön framför allt i sina avgångsbetyg. Även undervisnings- och kulturministeriet och jämställdhetsombudsmannen har kommit med en rekommendation om att studie- och examensbetyg ska kunna utfärdas med nytt namn och ny personbeteckning. Rekommendationen finns på följande adress: http://www.tasa-arvo.fi/c/document_library/get_file?folderId=260360&name=DLFE-27338.pdf



Sammandrag

Det är förbjudet att trakassera och att försätta personer i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Utbildningsanordnare ska dessutom förebygga diskriminering och beakta denna skyldighet vid utarbetandet av jämställdhetsplanen.

Förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck ingår i läroanstaltens jämställdhetsarbete. Det finns många bra metoder för att beakta köns mångfald i läroanstaltens vardag.

Ytterligare information

Broschyren baseras på informationspaketet om beaktandet av köns mångfalden som riktar sig till läroanstalter, arbetsplatser och myndigheter, och som tagits fram av WoM Oy, Seta rf och Förbundet för Mänskliga Rättigheter (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2015:22, på finska).

Informationspaketet har också legat till grund för följande broschyrer från SHM:

- Jämställdhetslagen, myndigheterna och köns mångfalden (Broschyr 2015)
- Jämställdhetslagen, arbetsplatserna och köns mångfalden (Broschyr 2015)
- Jämställdhetslagen, diskriminering och köns mångfald (Broschyr 2015)

Jämställdhetsombudsmannen (www.tasa-arvo.fi/sv) övervakar att jämställdhetslagen följs och informerar om lagens innehåll och tillämpningspraxis.

Inte i vår skola (<http://www.eimeidankoulussa.fi/?lang=sv>) är jämställdhetsombudsmannens undervisningsmaterial mot sexuella trakasserier.

Minna, centret för jämställdhetsinformation i Finland (www.minna.fi), samlar in information om jämställdheten mellan könen och om jämställdhetsarbetet.

Medborgarorganisationerna har mycket kunskap om köns mångfald. Några av de viktigaste organisationerna är Seta (www.seta.fi), Trasek (www.trasek.fi) och DreamWearClub (www.dreamwearclub.net). Organisationerna kan stå till buds med utbildning, konsultation och erfarenhetsexperter.

SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

Telefon 0295 16001 (Statsrådets växel)

Postadress PB 33, 00023 Statsrådet

www.stm.fi

Denna broschyr finns på social- och hälsovårdsministeriets webbplats

www.stm.fi/publikationer

BESTÄLLNINGSTJÄNST VIA E-POST

Beställ social- och hälsovårdsministeriets senaste publikationer per e-post

- publikationer
- pressmeddelanden och webbnyheter
- Kommuninfo

Beställning per e-post på adressen

www.stm.fi/tilaukset

ISBN 978-952-00-3757-4 (inh.)