

# YKA

# 2024

ÅRSBOK



VI BYGGER  
SAMHÄLLET  
TILLSANNAB  
YKA.FI



- 1 ÅRSBOK
- 3 DE OERSÄTTLIGA SAMHÄLLSVETARNA
- 5 EXPERTBILDENS UTVIDGARE
- 11 FAKTA OM YKA:S MEDLEMMAR
- 16 FACKORGANISATIONER FÖR ETT JÄMLIKARE ARBETSLIV
- 18 **ESSÄ:** *Mot ett antirasistiskt arbetsliv*
- 23 DINA MEDLEMSFÖRSÄKRING I FENNIA
- 24 VI FINNS HÄR FÖR DIG!



**HANNA SAULI**  
YKA:s ordförande

## DE OERSÄTTLIGA SAMHÄLLSVETARNA

**N**IO ÅRS AKTIVITET i YKA har gett en utmärkt överblick över YKA-medlemmarnas arbetslivsfärdigheter, vars framtid diskuteras i denna årspublication.

Samhällsvetarna har en oerhörd förmåga att föra analytisk diskussion. Vi kan uppfatta stora helheter där värderingar, mål och fakta går i kors. Vårt tankesätt låser sig inte fast i nuläget, utan vi vet att strukturer har skapats av människor och går att ändra på.

Vi samhällsvetare arbetar utspridda i olika sektorer och på olika arbetsplatser, med många olika substansområden. Vi har inte monopol på våra viktigaste arbetslivsfärdigheter – de kan också finnas hos andra.

Våra gemensamma styrkor är saker som man inte kommer att kunna automatisera ännu på länge. Uppgifter där man ska följa instruktioner kan överföras till den artificiella intelligensen. Däremot kan frågan om vad vi som samhälle strävar efter inte flyttas bort från oss människor.



**TEXTER:** © Högskoleutbildade samhällsvetare r.f. och skribenter, 2024

**CHEFREDAKTÖR:** Laura Piironen

**LAYOUT OCH ILLUSTRATIONER:** Inari Savola / Noon Kollektiivi

**TRYCK:** Grano Oy, 2024



ÅRETS  
SAMHÄLLS-  
VETARE

2024

ÅRETS SAMHÄLLSVETARE

## EXPERTBILDENS UTVIDGARE

*Statsvetaren Hanna Wass motiveras av att ta tag i ämnen som förändras hela tiden och möjligheten att påverka. Ens i sin arbetsroll döljer hon inte sin personlighet eller låtsas vara den perfekta framgångssagan.*

TEXT ANNA TOMMOLA FOTO SUSANNA KEKKONEN

**H**ANNA WASS, som valts till Årets statsvetare 2024, har haft en enkelspårig karriärväg, men den var inte så planerad som man kanske kunde tro. Studenten som drömde om en karriär som journalist blev docent i statsvetenskap och politisk kommentator som de flesta sett på TV. Självisikten och känslan av gemenskap som växte fram under studietiden gjorde sitt.

Wass sökte till universitetet för att studera allmän statslära och kommunikation. Dörrarna till statsvetenskapliga fakulteten öppnade sig direkt efter gymnasiet, men via socialpolitiken. De korridorerna visste Wass att hon ville stanna i.

– Från första början hade jag en väldigt stark känsla av att jag hör hemma här, säger hon.

Senare bytte hon huvudämne till statslära. Drömmen om att bli journalist stupade när hon på en övningskurs i kommunikation konstaterade att hon inte klarade av takten med en artikel per dag.

Efter att snabbt ha tagit sin examen kändes världen utanför universitetet inte attraktiv. Wass fick bli assistent i ett projekt som forskade i Finlands EU-ordförandeskap.

– Det kändes helt fantastiskt att jag fick stanna kvar på fakulteten och bli en del av personalen som jag beundrade.



Verksamhetskulturen inom den akademiska världen visade sig ändå inte vara enbart trevlig.

– Det fanns en hel del avund, konkurrens och hackande på andra, och man följde inte alltid alla de beteendenormer som nuförtiden känns självklara. Det var ganska förvirrande för en ung forskare.

### Inte tråkigt trots allt

Doktorandstudierna kom med i bilden lite av misstag. Om man ville stanna kvar på universitetet måste man hitta ett ämne att forska i.

– Men många saker är ju intressanta när man börjar sätta sig in i dem och hittar sin egen vinkel, påpekar Wass.

Just så gick det. Wass första egentliga forskningsarbete tillsammans med professor **Tuomo Martikainen** hade att göra med röstning i riksdagsvalet. Till en början kändes registermaterialet på individnivå inte särskilt fascinerande.

– Rätt så snabbt förstod jag ändå att det här är ju en bra sammanfattning av många olika slags samhällsliga snedvridningar och relationerna mellan olika samhällsgrupper.

Wass beslöt sig för att doktorera i generationsskillnaderna i valdeltagandet. Intresset för delaktighet och olikvärdighet väcktes, och dessa teman har följt med henne i hela karriären i en eller annan form.

Med tanke på de demokratiska systemens funktionsförmåga är det väldigt viktigt vem som har resurser i samhällets olika delområden och hur de yppar sig i förutsättningarna för politisk delaktighet, säger Wass. Goda cirklar stärker varandra, medan utestängning ökar utanförskap – och dessa utvecklingsgångar har bara stärkts.

### Flera bollar i luften

Wass delar sin tid mellan forskning, undervisning och fakultetens prodekanus uppgifter. Att sköta flera uppgifter på samma gång är inte belastande, utan motiverande.

– Jag är ganska otålig och har bristande uthållighet. Det är lätt för mig att agera när jag har många bollar i luften och kan se vad som leder vart. Forskningsarbetet är också roligt bara det inte är mitt hu-

vudsakliga arbete från morgon till kväll. Jag är en social person och njuter av att träffa människor.

Som medlem i fakultetens ledning måste man reagera på förändringar i omgivningen och förstå helheter. Arbetsbeskrivningen tillåter Wass att ta tag i möjligheter som uppstår i sin käcka stil.

– När någon föreslår någonting och idén låter lovande kan jag säga ja, absolut ska vi göra det!

I Wass ansvarsområden som prodekanus ingår samverkan med samhället, innovationer och företagssamarbete, likabehandling, mångfald och välbefinnande samt ansvarsfullhet och hållbarhet.

Hon funderar på hur fakulteten aktivt kunde delta i samhällsdebatten och i att stödja det politiska beslutsfattandet. Hur kan man dra nytta av forskarnas breda kompetens?

Samarbetet med studerandena är centralt inom likabehandlings-temana. Fakulteten ordnar jämlikhetseftermiddagar och informella dekanuskafferna. Kontakten till studerandena har vidgat Wass vyer.

– I många saker som vi börjat främja har initiativet kommit från studerandena. Senast var det frågor gällande avkolonisering och mångfald.

Hållbarhetstema är också en naturlig del av paletten. Forskningen som bedrivs på fakulteten ökar kolhandavtrycket genom att producera information om åtgärder som minskar kolavtrycket och om hur medborgarnas attityder utvecklas.

### Med i tiden

Även i forskningsarbetet motiveras Wass av möjligheten att följa med aktuella ämnen och påverka. Ett färskt exempel gäller den säkerhetspolitiska atmosfären. Beslutet om Finlands medlemskap i Nato fördes i mål med rekordfart när Rysslands invasion av Ukraina ändrade befolkningens åsikter. Opinionsmätningarna verkade räcka, och det ansågs inte behövas någon rådgivande folkomröstning.

Den sällsynta samstämmigheten var förvånande. Wass startade NATOpoll-projektet som finansierades av Konestiftelsen och som forskar i medborgarnas säkerhetspolitiska attityder och förändringar i dem.

Den första rapporten kom ut redan i somras. Enligt rapporten skulle till exempel majoriteten av finländarna inte godkänna att kärn-

vapen förvaras i eller ens transporteras genom Finland fastän understödet för Nato i sig är högt.

– I det skedet hade man knappt diskuterat kärnvapen, konstaterar Wass. Forskning som är politiskt relevant och lyfter fram nya perspektiv känns särskilt belönande för henne.

### Allt starkare strömningar

Vilka faror lurar på den finländska demokratin?

Wass lyfter fram "teknopopulismen", framhävnin g av expertisen. Att fatta beslut på basis av data är förstas en bra idé. Om man ändå bara skenbart lyssnar på experter för att berättiga olika åtgärder och politikerna gömmer sig bakom experternas ryggar riskerar rollfördelningen och det politiska ansvaret att bli suddigare.

– Man kan inte ha experter att fatta politiska beslut, och man kan inte göra politiska beslut mer vetenskapliga, eftersom experterna då politiseras.

En annan strömning som håller på att stärkas är auktoritarismen.

– Här finns ganska mycket glorifiering av den starka ledaren och den verkställande kraften. Det syns i de populistiska partierna, men också i argumentation av Björn Wahlroos-typ: det behövs en starkare regering och president, eftersom den parlamentariska arenan är för ineffektiv för att driva igenom reformer.

Å andra sidan kan man kräva mer direkt deltagande av medborgarna. Bakom det kan det lura samma sträv an att skada det parlament-ledda representativa systemet.

Hela tanken om välfärdssamhället befinner sig också delvis på eldlinjen. Sannfinländarna talar om en "överdimensionerad" förmyndarstat där ordentliga arbetstagare betalar för olika gruppers förmåner.

– Diskussionen om nettobetalare och nettomottagare dyker upp om och om igen. Den är så gott som motsatsen till den nordiska modellen, där förutsättningarna för ett rimligt liv ses som en av systemets värderingar och en berättigande grundprincip, säger Wass.

– Vi har kanske invagat oss för mycket i tanken att vi har ett avtalssamhälle med omfattande delaktighet och förtroende, och att alla delar dess ideal.

*"Alla skulle må bättre om vi inte vaktade vad andra gör så hemskt mycket."*



### HANNA WASS

- Doktor i statsvetenskap och docent i allmän statslära. Specialiserat sig på demokrati, representativitet och politisk delaktighet.
- **Jobbar** som prodekanus på statsvetenskapliga fakulteten vid Helsingfors universitet och leder forskningsprojektet NATOpoll som finansieras av Konestiftelsen.
- **Doktorerade** 2008 i generationseffekten i valdeltagandet.
- **Sitter också** i ledningsgruppen för Finlands nationella valforskningskonsortium och i Helsingfors domkyrkoförsamlings församlingsråd.
- **Bor** i Helsingfors centrum.
- **Fritidsintressen** är kallbad och fotvandring.
- **Inspireras** omedelbart och skulle vilja genomföra alla nya idéer helst igår.

## Lycklighetsmurens nedbrytare

Wass har inte endast kommenterat val och politik i offentligheten. Hon har också pratat om sina privata angelägenheter, såsom sin familjelöshet och de tillhörande känslorna av lottlöshet.

Det har inte alltid varit särskilt noggrant genomtänkt, medger hon.

– När man berättar öppet om ett och annat område av sitt liv märker man snart att man berättat en hel del. Då är det också svårt att plötsligt sätta stopp.

Å andra sidan skulle det kännas konstigt för henne att bygga upp en klinisk expertpersonlighet som hon inte känner igen sig i.

– Om jag som politolog tar upp mycket offentligt utrymme för att tolka och rama in världen är det på sätt och vis rättvist att lite berätta hurdan typ jag är och vad jag baserar mina synpunkter på. Det kan också göra forskningen mer lättillgänglig om forskaren är en hel människa, närvarande med sina skrämor och skavanker.

Lycklighetsmuren, behovet att skapa en bild av framgång utåt, är kanske starkare än någonsin i dessa tider som karakteriseras av sociala medier. Wass vill inte öka på pressen som läggs på studerandena, och det gör ofta berättelser om superpresterare.

– Själv upplever jag åtminstone en megalomanisk känsla av otillräcklighet både på jobbet och i privatlivet nästan dagligen.

Med sin färggranna klädstil har Wass också brutit ner snäva uppfattningar om hur en expert ska se ut. Det är inte ett avsiktligt provocerande, hon vill bara inte begränsa sig själv i onödan.

– Alla skulle må bättre om vi inte vaktade vad andra gör så hemskt mycket.

Årets statsvetare gläder sig över att det i motiveringarna till nomineringen lyfts fram att hon skakat om den traditionella expertbilden.

– Det kändes så väldigt roligt och uppmuntrande.

> Du hittar alla Årets samhällsvetare på YKAs hemsida: [yka.fi/vuodenyhteiskuntatieteilija](https://yka.fi/vuodenyhteiskuntatieteilija)

> Sedan 2021 har personen eller kollektivet som valts till Årets samhällsvetare fått dela ut ett understöd på 2 500 euro som erbjuds av YKA till en intressant och betydande samhällsaktör. Hanna Wass beslöt att ge understödet till den vetenskapliga nättidskriften Politiikasta.

## FAKTA OM YKA:S MEDLEMMAR

Källor: YKA:s medlemsregister och arbetsmarknadsundersökningen som genomfördes i november 2023

### YKA:s medlemmar

YKA:S TOTALA MEDLEMSANTAL:

13 819



STUDERANDE-MEDLEMMAR:

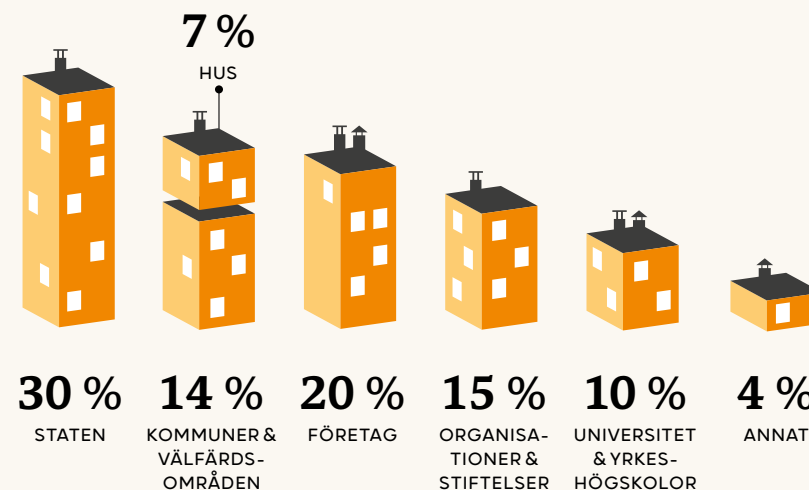
~ 2 468



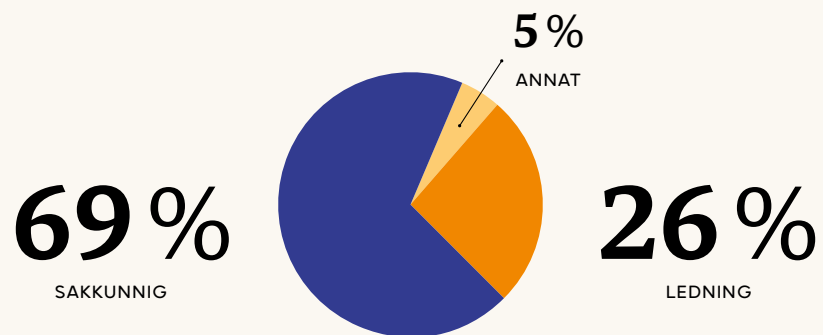
PENSIONÄRS-MEDLEMMAR:

~ 466

### Placering enligt arbetsgivarsektor



## Position på arbetsmarknaden



## Anställningsförhållandets typ

**18 %**

I TIDSBUNDNA ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN

## YKA-medlemmarnas arbetslöshetsnivå

**3,9 %**

## Månadslön



**4 700 €**

MEDIANLÖN, BRUTTO



**5 057 €**

GENOMSNIITSLÖN, BRUTTO



**3 475 €**

MEDELLÖN FÖR NYUTEXAMINERADE

## Sysselsättning



**62 %**

HADE EN FAST ELLER TIDSBUNDEN ARBETSPLATS DÅ DE UTEXAMINERADES

## Arbetstid (timmar i veckan)

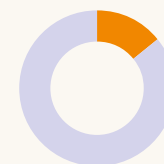


SAKKUNNIGA: 38,4 H/VECKA

LEDNING: 41,1 H/VECKA

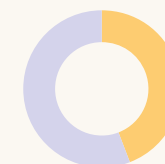
GENOMSNIIT H/VECKA: **39,1 h**

## Uppskatta din nuvarande arbetsmängd



**14 %**

FÖR MYCKET HELA TIDEN



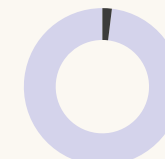
**44 %**

FÖR MYCKET IBLAND



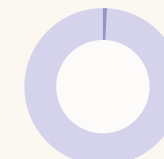
**39 %**

LÄMPLIG



**2 %**

FÖR LITE



**1 %**

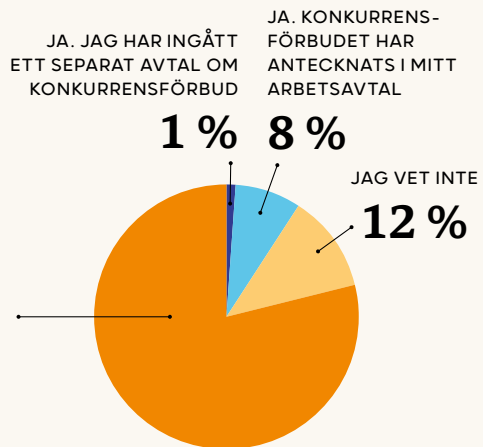
JAG KAN INTE SÄGA

## Innehåller ditt arbetsavtal konkurrensförbud eller har du ingått ett separat avtal om konkurrensförbud?



**79%**

NEJ



## Är konkurrensförbudet i kraft en begränsad tid?

**38%**  
JA

**36%**  
JAG VET INTE

**25%**  
NEJ



## Hur länge är konkurrensförbudet i kraft?

IGENOMSNIITT

**7 mån**

EFTER ATT ARBETS-  
FÖRHÅLLET  
UPPHÖRT

## Erbjuds avlönad familjeledighet på din arbetsplats?



**40%**

JA



**55%**

JAG VET INTE



**5%**

NEJ

## Stämmer följande påståenden på din arbetsplats?



Min arbetsgivare erbjuder stöd för att kombinera arbete med familjeliv



Min arbetsgivare förhåller sig positivt till att föräldrar som föder barn tar föräldraledigt



Min arbetsgivare förhåller sig positivt till att föräldrar som inte föder barn tar föräldraledigt



Min arbetsgivare beaktar olika familjeformer tillräckligt (t.ex. regnbågs-, adoptiv- och flerlingsfamiljer)



Jag upplever att det skulle ha en negativ inverkan på min karriärutveckling hos min nuvarande arbetsgivare att ta föräldraledigt



FRÅGOR OM KONKURRENSFÖRBUDSAVTAL ELLER ANDRA ARBETS- ELLER TJÄNSTERELATERADE ÄRENDEN?

**Kontakta oss: [juristit@yka.fi](mailto:juristit@yka.fi)**



# FACKORGANISATIONER FÖR ETT JÄMLIKARE ARBETSLIV

Visste du att avlönade familjeledigheter är något som man kommit överens om i de arbets- och tjänstekollektivavtal som fackorganisationerna förhandlat fram?

## Föräldraledighetsreformen steg för steg

**2019-2020:**

Arbetsgruppen för föräldraledighetsreformen inleder sin verksamhet. Akava deltar i arbetsgruppen.

**2021:**

Regeringens proposition om föräldraledighetsmodellen blir färdig på våren. Riksdagen godkänner den på hösten.

**VÅREN 2022:**

Man lyckas förhandla fram avlönade föräldraledigheter på ett jämlikt sätt i arbets- och tjänstekollektivavtalen (bl.a. staten, kommunerna, välfärdsområdena, universitetet). I förhandlingarna representeras Akavas medlemmar av Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf. Föräldraledighetens avlönade del blir betydligt längre än tidigare för den icke-födande föräldrarnas del.

**HÖSTEN 2022:**

**Familjeledighetsreformen träder i kraft den 1 augusti 2022.**

### FRÅGOR OM FAMILJELEDIGHETER?

Bekanta dig med innehållet i arbets- och tjänstekollektivavtalet som tillämpas på din arbetsplats. I oklara fall kan du kontakta oss: [juristit@yka.fi](mailto:juristit@yka.fi).

**VÅREN 2023:**

I synnerhet i den privata sektorns kollektivavtalsförhandlingar tvistar man om avlönade familjeledigheter. Förhandlingsorganisationen YTN, som representerar YKA-medlemmar som arbetar inom den privata sektorns, får ändå slutligen igenom sina mål. I fortsättningen garanterar YTN:s arbetsavtal att den födande föräldern får 40 vardagar betald föräldraledighet samt att båda föräldrarna får 28-36 avlönade vardagar betald föräldraledighet. I avtalen beaktades också olika familjeformer.



**F**ÖRÄLDRALEDIGHETSREFORMEN trädde i kraft i augusti 2022. Reformens syfte är att göra föräldraskapet och arbetslivet mer jämlikt genom att fördela vårdansvaret jämnare mellan föräldrarna.

I diskussionen om reformen har det glömts bort att lagen bestämmer hur länge familjeledigheten räcker, men lönen som betalas under familjeledigheterna fastställs i arbets- och tjänstekollektivavtalen. Efter familjeledighetsreformen blev arbetslivet betydligt bättre när man i förhandlingarna om arbets- och tjänstekollektivavtalen lyckades komma överens om mer jämlika löner för föräldraledigheterna inom flera avtalsbranscher.

Det här visar vilken styrka fackorganisationerna har i att utveckla arbetlivet. Därför är det viktigt att organisera sig: endast tillsammans kan vi göra det finländska arbetslivet ännu bättre i framtiden.

# MOT ETT ANTIRASISTISKT ARBETSLIV

*Forskning har visat att det förekommer rasism i det finländska arbetslivet. Att utrota rasismen vore till allas fördel. I sin essä berättar Alice Jäske och Priska Kallio, sakkunniga inom antirasism hos Mixed Finns ry, hur man kan utplåna rasismen med antirasistiska metoder.*

TEXT ALICE JÄSKE & PRISKA KALLIO

**H**AR DU ÖVERVÄGT att byta namn för att bli kallad till arbetsintervju? När du börjar ett nytt jobb, tvingas du fundera på hur dina kollegor kommer att förhålla sig till dig på grund av din hudfärg?

Rasism försätter personerna som upplever den i en olikvärdig ställning på Finlands arbetsmarknad vad gäller både rekryteringen och själva arbetet. Enligt en enkät som STTK låtit genomföra (2022) har var tredje person med utländsk bakgrund blivit utsatt för rasism i arbetslivet.

## Rasism och vithetsnormen

Rasism innebär att människogrupper definieras som mindre värda på basis av till exempel etniskt ursprung, hudfärg, nationalitet, kultur, modersmål eller religion. Samtidigt är det ett system som upprätthåller samhällliga dominerande positioner och olikvärdighet



> Priska Kallio och Alice Jäske, sakkunniga inom antirasism hos Mixed Finns ry.

med hjälp av till exempel institutioner, politik, kultur och normer. Rasism kan förekomma både som fördomsfullt beteende mellan individer och grupper och som diskriminerande praxis i samhällets strukturer (Institutet för hälsa och välfärd, 2023). Det är viktigt att förstå rasismen på bredare front än bara som vissa skällsord eller våld.

Begreppet vithetsnorm hjälper också med att förstå rasism. I ett vitnormativt samhälle ses vithet som något normalt och naturligt. Vithet hänvisar inte endast till hudfärgen, utan mer till västerländskhet och europeiskhet.

Vithetsnormen råder även i det finländska samhället. Därför innehåller till exempel högskolornas ansökningskataloger främst vita människor, förutom när man vill framhäva internationalitet. Vithetsnormen påverkar också vem vi överhuvudtaget ser som finländare. Ofta talas det bara om rasism i samband med invandrare. Men rasism är ändå något som också finländare utsätts för om de inte passar in i den vitnormativa formen, såsom muslimer och bruna finländare.

Vithetsnormen förklarar rasismen på strukturell nivå. Med strukturell rasism avses rasism som finns i samhällets strukturer, såsom organisationer och lagstiftningen. Den här formen av rasism är ofta omedveten, men den syns i verksamhetsätt och attityder. På grund av vithetsnormen kan rasistisk praxis se neutral ut och verka som det "normala" sättet att agera.

### Rasism i det finländska arbetslivet

Rasismens inverkan på en persons karriärväg börjar ofta redan före man går ut i arbetslivet. I en utredning av Diskrimineringsombudsmannen (2022) konstateras att flickor med afrikanskt ursprung handleds på rasliga grunder i den finländska utbildningen. I stället för högskolestudier rekommenderas de andra stadiet utbildning, såsom vårdbranschen. Detta gjordes fastän studeranden haft god skolframgång eller hennes intressen låg på annat håll.

Ett exempel på rasism som förekommer i arbetslivet är diskriminering i rekryteringar. Akhlaq Ahmad, forskare i sociologi, har forskat i namnets inverkan i jobbsökningen. Hans resultat visar att det är svårare att kallas till arbetsintervju med ett namn som antas vara av främmande ursprung.

Rasismen påverkar också möjligheter till avancemang för dem som utsätts för rasism. I rapporten för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet (2022) framgår att personer med utländsk bakgrund upplever diskriminering gällande avancemang i karriären nästan dubbelt så ofta som hela befolkningen.

Upplevelser av diskriminering som hopas under livet och de olika känslor som detta orsakar, såsom rädsla och ångest, kan orsaka minoritetsstress. Minoritetsstress är ett kroniskt stresstillstånd som orsakas av minoritetsstatus. Enligt läkare Hibo Abdulkarim som satt sig in i ämnet har minoritetsstress en negativ inverkan på både den fysiska och den psykiska hälsan.

Att utplåna rasismen i arbetslivet skulle ändå inte bara vara till nytta för dem som utsätts för rasism. Enligt en utredning gjord av McKinsey (2019) hade könsmångfald och kulturell mångfald i ett företags ledning ett samband med ekonomisk framgång. Även på basis av annan forskning verkar resultaten som åstadkoms av team med större mångfald vara mångsidigare och mer faktabaserade.

### Mot ett antirasistiskt arbetsätt

Att utplåna rasismen kräver aktivt arbete. Därför räcker det inte att endast frigöra sig från rasism genom att deklarera nolltolerans. Antirasism börjar från utgångspunkten att vårt samhälle är rasistiskt. All vår verksamhet ses som något som ökar, upprätthåller eller minskar rasism. Antirasism strävar alltid efter det sistnämnda, alltså att aktivt motarbeta rasism.

För det första är det bra att bli medveten om sina egna fördomar och rasistiska tankemodeller. Vi alla har fördomar, och det är mänskligt. Eftersom vi vuxit upp i ett vitnormativt samhälle har vi sannolikt omedvetet tillägnat oss många rasistiska tankemodeller. För att vi ska kunna lösgöra oss från dessa tankemodeller måste vi först identifiera dem och erkänna dem för oss själva. Det här kan väcka känslor av skam och skuld, och därför upplever många att det är lättare att undvika ämnet. Ur perspektivet att utplåna rasismen vore det ändå avgörande att möta också svåra känslor och det faktum att man omedvetet kan ha agerat på ett diskriminerande sätt. Lyckligtvis kan man förändra sitt tänkande och beteende när man lär sig nytt.

En viktig antirasistisk gärning är att utbilda i ämnet på både individ- och organisationsnivå. För organisationer lönar det sig att utbilda hela personalen i ett antirasistiskt arbetsätt: när alla fått nödvändig grundläggande kunskap i ämnet är det lättare att tillsammans börja avveckla rasistisk praxis i arbetsgemenskapen. Samtidigt kommunicerar organisationen om sina värderingar till sin personal.

Förutom att utbilda i och granska ämnet behövs också konkreta antirasistiska gärningar. Det vore bra om organisationer inkluderade antirasism i sina jämlikhets- och jämställdhetsplaner och funderade på vad det betyder i praktiken. När ärendet har antecknats på strateginivå binder det mer till att främja ärendet.

Organisationer bör också ha tydliga processer i diskrimineringsfall. I Barometern för grundläggande rättigheter 2021 framkom att diskriminering i samband med arbete och arbetssökning sällan anmäls. Det vanligaste skälet till detta är att de drabbade tänker att en anmälan inte skulle ha någon inverkan. Det är viktigt att arbetsgivarna kommunicerar om hur man ingriper i diskrimineringsfall. Dessutom ska det göras så lätt som möjligt att rapportera diskriminering till exempel genom att tydligt berätta hur rapporteringsprocessen framskrider.

När man bygger en mer antirasistisk organisation och arbetskultur ska man framför allt komma ihåg att satsa på långsiktighet i stället för snabba lösningar. För att utrota rasism behövs vilja, tid och resurser. Det här är ändå en lönsam investering, eftersom välmående arbetsgemenskaper med stor mångfald skapar ett hållbart arbetsliv.

> Mixed Finns ry har som mål att utvidga bilden av finländskhet och öka informationen om antirasism.

#### Källor:

Institutet för hälsa och välfärds begreppsbank  
Barometern för grundläggande rättigheter 2021  
Enkäten *Monikulttuurisuus ja suhtautuminen ulkomaalaisiin työkavereihin työelämässä 2022*, STTK  
Rapporten *Diversity wins 2020*, McKinsey & Co.  
**Ahmad A.**, 2019. *When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market*,  
*Utredning om diskrimineringsupplevelser hos personer med afrikanskt ursprung 2020*, Diskrimineringsombudsmannen  
*Hoitajat kertovat työpaikkojen rasismista: "Herjaa heitetään ja n-sanaakin kuuluu"*. Tehy-lehti 8.3.2023  
**Kanninen m.fl.** 2022. *Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyrynnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi*.

## DINA MEDLEMS- FÖRSÄKRING I FENNIA

Från och med 1 januari 2024  
är YKA:s medlemmar  
försäkrade i Fennia.



### Reseförsäkring

Försäkringen täcker dig och barn under 18 år som reser med dig. Försäkringen gäller överallt i världen under semesterresor i högst tre månader från resans början.

Försäkringen ersätter kostnader som orsakats av sjukdom eller olycksfall på resan samt kostnader som orsakats av avbrott, inställelse eller försening av resan.

Om du blir sjuk eller råkar ut för ett olycksfall under resan, kan du få hjälp av Fennias Resehjälp på numret +358 10 503 5503. Uppge försäkringsnumret som du hittar i Oma YKA. Resseassistans hjälper också med researrangemang om din resa avbryts i förtid.

### Resgodsförsäkring

Resgodsförsäkringen ersätter direkta sakskador som plötsligt och oförutsett uppstått på resgod. Resgodsförsäkringen inkluderar även en ansvarsförsäkring och en rättsskyddsförsäkring för resenär.

### Fritidsolycksfallsförsäkring

Försäkringen ersätter vårdkostnader vid olycksfall, såsom undersökningskostnader, operationer eller glasögon som gått sönder i samband med olycksfallet.

### När du behöver vård

Ring FenniaVådaren (tel. 010 503 5000). Uppge försäkringsnumret som du hittar i Oma YKA.



# VI FINNS HÄR FÖR DIG!

**Ida Kettuaja**, *expert av medlemsrekrytering*

**Aino Lehtinen**, *föreningsexpert*

**Salla Merikukka**,  
*kommunikationschef*

**Jukka Nohteri**, *jurist*

**Laura Piironen**,  
*kommunikationschef till  
den 16 februari 2024*

**Nuutti Pursiainen**,  
*förhandlingschef*

**Simo Pöyhönen**,  
*verksamhetsledare*

**Ainomaija Rajoo**,  
*ledande expert*

**Pia Ruuska**, *service- och  
evenemangkoordinator*

**Antti Salokoski**, *jurist*

**Marjut Soininen**,  
*förvaltningschef*

**Georg Sokolov**, *dataexpert*

**Maria Teikari**, *strategidirektör*

**Meri Tennilä**, *expert,  
karriärservice*

**Petri Toiviainen**,  
*förhandlingschef*

**Heidi Tupamäki**, *jurist*

**Heini Hult-Miekkavaara**,  
*expert, karriärservice  
(jobbledighet)*

YKA:s byrås e-postadressen har formen  
**förnamn.efternamn@yka.fi**.

I YKAs medlemsservice betjänas du av  
**Eerika Elonen** och **Henna Kourilehto**.  
Du når dem via e-post: **jasenasiat@yka.fi**.

> Ge respons på årsbok och  
delta i lottningen: **yka.fi/vuosijulkaisu**



## DIN FÖRENINGAR



Yhteiskunta-alan  
korkeakoulutetut ry



Suomen  
Yhteiskunta-alan  
Ylioppilaat ry