

Begrepp	Förklaring	Termi	Määritelmä
ARBETSPLATSENS JÄMSTÄLLDHETSPLAN	Enligt jämställdhetslagen måste alla arbetsgivare vars antal anställda i anställningsförhållande regelbundet är minst 30 utarbeta en personalpolitisk jämställdhetsplan med två års mellanrum. Jämställdhetsplanen ska uppfylla de krav som definieras i jämställdhetslagen. I planen ska ingå både en redogörelse av jämställdhetsläget, inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter, lönekartläggning samt åtgärder för hur organisationen främjar jämställdhet. Jämställdhetsplanen kan också vara en kombinerad jämställdhets- och jämlikhetsplan. Lägg ändå märke till att de i lagen stadgade skyldigheterna gällande jämställdhet och jämlikhet delvis skiljer sig från varandra. Kraven på jämlikhetsplaner (likabehandlingsplaner) definieras i diskrimineringslagen.	TYÖPAIKAN TASA-ARVOSUUNNITELMA	Tasa-arvolain mukaan työnantajien, joiden palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on kahden vuoden välein laadittava tasa-arvolain vaatimukset täyttävä henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana selvitys siitä, miten eri sukupuolet sijoittuvat eri tehtäviin. Palkkakartoitus on tasa-arvosuunnitelman pakollinen osa. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää myös toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvosuunnitelman voi tehdä omana erillisenä suunnitelmanaan tai sen voi yhdistää yhdenvertaisuussuunnitelmaan.
BINÄR KÖNSUPPDELNING	En binär, dvs. tudelad, könsuppdelning innebär ett sätt att tänka där en anser att det finns endast två kön: kvinnor och män. Icke-binära personer identifierar sig utanför den här tudelningen.	BINÄÄRINEN SUKUPUOLIKÄSITYS	Binäärinen eli kaksijakoinen sukupuolikäsitys tarkoittaa ajattelutapaa, jossa sukupuolia katsotaan olevan vain kaksi, naiset ja miehet. Esimerkiksi muunsukupuoliset identifioituvat tämän kahtiajaon ulkopuolelle.
CISNORMATIVITET	Cisnormativitet eller cisantagande är tänkesätt eller en norm, enligt vilken en människa är eller borde tillhöra ett av någotdera av två kön, kvinna eller man. Normen kan innebära ett antagande om att alla människor omkring en och som en möter är cispersoner.	CISNORMATIIVISUUS	Cisnormatiivisuus (tai cisoletus) tarkoittaa ajattelutapaa tai normia, jonka mukaan ihminen on tai hänen tulisi olla jompaa kumpaa kahdesta sukupuolesta. Ajattelutapa voi sisältää oletuksen siitä, että kaikki ympärillä olevat ihmiset ovat cissukupuolisia.
CISPERSON	En cisperson eller en person som är ciskönad är en person som identifierar sig som och är tillfreds med hur hans kön kategoriserats vid födseln. Vanligen uttrycker personen det kön hen uppfattas som och själv identifierar sig som. Könsidentitet och könsuttryck är inte samma sak. Även cispersoner uttrycker sitt kön på många olika sätt. Förledet cis är latin för på samma eller den här sidan. Det används som motpar till förledet trans som betyder på andra sidan eller överskridande.	CISSUKUPUOLINEN	Cissukupuolinen tai cisihminen on henkilö, joka identifioituu ja on tyytyväinen syntymässä määriteltyyn sukupuoleensa ja yleensä myös ilmaisee sukupuoltaan sen mukaisesti. Sukupuoli-identiteti ja sukupuolen ilmaisu eivät tarkoita samaa asiaa, ja myös cisihmiset voivat ilmaista sukupuoltaan moninaisin tavoin. Cis-etuliite on latinaa ja tarkoittaa tällä tai samalla puolella olevaa. Se on vastakohta sanalle trans, eli tuolla tai toisella puolella olevalle tai puolen ylittävälle.

DISKRIMINERING	<p>Diskriminering innebär att en människa obefogat har behandlats sämre än en annan människa på grund av en personlig egenskap. Ett allmänt förbud mot diskriminering definieras i grundlagen (6 §) som också definierar att alla är lika inför lagen. Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller av någon annan orsak som gäller hans person. Ytterligare stadganden om diskriminering finns i diskrimineringslagen och i jämställdhetslagen. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan. Diskriminering enligt lagen är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, att vägra göra rimliga anpassningar samt att instruera eller befalla att diskriminera.</p>	SYRJINTÄ	<p>Syrjintää on se, että ihmistä kohdellaan perusteettomasti huonommin jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Yleinen syrjintäkielto on määritelty Suomen perustuslaissa (6 §). Sen mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjinnästä säädetään tarkemmin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa. Syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi lain mukaan syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.</p>
DISKRIMINERING PÅ FLERA GRUNDER	<p>Diskriminering på flera grunder (kallas ibland även multipel eller flerfaldig diskriminering) är då en person utsätts för diskriminering på flera olika grunder i samma situation eller på olika grunder i olika situationer. Ofta går det inte ens att särskilja en enda diskrimineringsgrund. För att eliminera diskriminering krävs ofta analys av många faktorer utöver kön, till exempel rasifiering, hetero- och cisnormativitet eller funktionsvariationer.</p>	MONIPERUSTEINEN SYRJINTÄ	<p>Moniperusteisesta syrjinnästä on kyse, jos ihminen joutuu syrjityksi samassa tilanteessa useammalla eri syrjintäperusteella tai eri perusteilla eri tilanteissa. Välttämättä yksi tekijä ei edes yksinään selitä syrjinnän olemassaoloa. Syrjinnän poistamiseksi tarvitaan usein sukupuolen ohella myös muiden tekijöiden, kuten rodullistamisen, hetero- tai cisnormatiivisuuden tai toimintakykyerojen tarkastelua.</p>
DISKRIMINERINGSLAGEN	<p>Diskrimineringslagen inkluderar bestämmelser om att främja jämlikhet och förbud mot diskriminering på andra grunder än kön (som definieras i jämställdhetslagen). Enligt diskrimineringslagen får ingen diskrimineras 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. Diskrimineringslagen definierar bland annat vad som utgör diskriminering och vad som utgör tillåten särbehandling. Lagen innehåller även information om att främja jämlikhet och vilka instanser en kan vända sig till om en upplevt eller anser att någon annan utsatts för diskriminering. Diskrimineringslagen i Finland hette tidigare likabehandlingslagen på svenska och begreppet likabehandling lever kvar på många ställen, trots att jämlikhet i allmänhet är ett tydligare begrepp.</p>	YHDENVERTAISUUSLAKI	<p>Yhdenvertaisuuslaissa on säännökset yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistämisestä ja syrjinnän kielloista muun henkilöön liittyvän syyn kuin sukupuolen perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen sekä muu henkilöön liittyvä syy. Yhdenvertaisuuslaissa määritellään muun muassa se, mikä on syrjintää ja mikä sallittua erilaista kohtelua. Laki sisältää tietoa myös yhdenvertaisuuden edistämisestä sekä niistä tahoista, joiden puoleen voi käännyä, jos epäilee tulleen syrjityksi tai havainneensa syrjintää.</p>

DISKRIMINERINGSOM BUDSMANNEN	Diskrimineringsombudsmannen främjar likabehandling (jämlighet) och övervakar att diskrimineringslagen följs. Ombudsmannen kan också utfärda allmänna rekommendationer och hjälpa personer som utsatts för diskriminering. Ombudsmannen verkar också som nationell rapportör om människohandel och om våld mot kvinnor. Arbetskyddsmyndigheterna bevakar enskilda fall som gäller jämlikhet i arbetslivet. Ombudsmannen är en självständig och oberoende myndighet och verkar under justitieministeriets förvaltningsområde. Fall av diskriminering med anknytning till kön eller könsuttryck behandlas av jämställdhetsombudsmannen.	YHDENVERTAISUUSV ALTUUTETTU	Yhdenvertaisuusvaltuutettu edistää yhdenvertaisuutta ja valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista. Valtuutettu voi esimerkiksi antaa yleisiä suosituksia sekä avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu toimii myös kansallisena ihmiskaupparaporttoijana sekä naisiin kohdistuvan väkivallan raporttoijana. Yhdenvertaisuuden toteutumista työelämää koskevissa yksittäistapauksissa valvovat työsuojeluviranomaiset. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, joka toimii oikeusministeriön hallinnonalalla. Tasa-arvolain toteutumista valvoo tasa-arvovaltuutettu.
EN	I passiv form kan du ofta använda "en" om du vill undvika det könade ordet "man".		
FEMININ	Sådana egenskaper, saker, föremål och färdigheter m.m. som anses feminina eller kvinnliga och som anses "typiska" för kvinnor enligt sociala, kulturella och/eller historiska normer. Vilka egenskaper som anses feminina varierar över tid både inom samma kultur och mellan olika kulturer vid samma tidpunkt. Också inom samma kontext och tid kan åsikterna gå isär om vad det innebär. Femininitet eller feminina egenskaper har inte någon direkt koppling till kvinna som kön. En person kan vara feminin eller ge uttryck för femininitet oberoende av sitt kön.	FEMINIININEN	Sellainen ominaisuus, asia tai taito, jota pidetään feminiinisenä tai naisellisenä ja sosiaalisten, kulttuuristen ja historiallisten normien mukaan naisille tyypillisenä. Feminiiniseksi määritellyt ominaisuudet vaihtelevat kulttuurisesti ja historiallisesti ja niistä voi olla keskenään erilaisia käsityksiä. Feminiinisyys tai feminiiniset ominaisuudet eivät suoraan liity naissukupuoleen. Henkilö voi olla feminiininen tai hänellä olla feminiinisiä ominaisuuksia sukupuolesta riippumatta.
FEMINISM	Feminism är en analys av samhället och perspektiv som fäster uppmärksamhet vid könade maktstrukturer och konsekvenser av dem för samhället och människors liv. Feminismen vill ändra på sådana könade strukturer och normer som diskriminerar eller begränsar. Det finns många olika tolkningar av vad exakt som omfattas av feminism, därför talar vi ofta om feminism i plural. En feministisk analys granskar ofta också andra samhälleliga maktstrukturer (intersektionell feminism).	FEMINISMI	Feminismillä tarkoitetaan sellaista yhteiskunnallista analyysia tai ajattelutapaa, jossa huomiota kiinnitetään sukupuolittuneisiin valtasuhteisiin sekä niiden vaikutuksiin yhteiskunnassa ja ihmisten elämässä. Feminismi pyrkii sukupuoleen perustuvien syrjivien tai rajoittavien rakenteiden ja normien purkamiseen. Feminismin määrittelystä on lukuisia eri tulkintoja, mistä syystä feminismeistä puhutaan usein monikossa. Feministisessä analyysissa tarkastellaan usein sukupuolen lisäksi myös muita yhteiskunnallisia valtasuhteita (intersektionaalinen feminisismi).
GENITALIER	Genitalierna (könsorganen) definieras allmänt som organ som är kopplade till fortplantning eller sexualiteten. Människans kön och sexualitet omfattar ändå mycket mer än genitalierna. Genitalierna omfattar bland annat slidan, blygdläppar, livmodern, äggstockarna, penis, testiklar och sädesledare. Använd hellre begreppet genitalier än könsorgan, eftersom de olika organen inte direkt kan kopplas till något specifikt kön.	SUKUELIN	Sukuelimet eli genitaalit määritellään yleensä lisääntymiseen tai seksuaalisuuteen liittyviksi elimiksi. Ihmisen sukupuoli tai seksuaalisuus ei kuitenkaan rajaudu yksinomaan sukuelimiin. Sikiö on aluksi kaksineuvoinen eli sukurauhanen voi kehittyä kiveksiksi, munasarjoiksi tai näiden erilaisiksi yhdistelmiksi. Sukuelimiä ovat esimerkiksi emätin eli vagina, häpyhuulet, kohtu, munasarjat, siitin eli penis, kivekset ja siemenjohdin. Sukupuolielin ei ole suositeltava termi.

GENUS	Genus används ibland för att betona att kön inte är ett entydigt begrepp att kön är en social konstruktion, något som varierar över tid och rum. Genus inkluderar även ofta ett intersektionalitetsperspektiv, att kön inte går att skilja helt från t.ex. sexualitet, etnicitet eller klass. Det finns ändå inte någon tydlig gräns mellan begreppen kön och genus. Genus är vanligt framförallt i Sverige och i sammansatta ord. Oftast är det tydligare att använda kön, eller ibland jämställdhet, som förled, än genus.		
HBTIQ	Hbtiq (lhbtqi, hbtq, hbtqi, hbtqia, hbtqja) är ett samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner, personer med intersexvariationer (interkönade) och/eller med queera uttryck och identiteter. Ibland används andra kombinationer som inkluderar till exempel A för asexuella eller agender, eller ett plus på slutet (hbtqi+) för bredare inkludering. Begreppet hbtqi-personer kan användas som ett samlingsbegrepp för olika grupper av människor som har en sexuell läggning eller ett könsuttryck eller en könsidentitet som avviker från det som anses vara normen. Motsvarande förkortningar är lhbtqi eller lhbtqi på finska och lgbtiq på engelska, där L står för lesbiska som på svenska inte skrivs ut skilt.	LHBTIQ	Lhbtqi tai lhbtqi on kokoava kirjainlyhenne ryhmistä lesbot, homot, bit, transihmiset, intersukupuoliset ja queerit. Lyhenteestä on eri versioita riippuen siitä, mihin ryhmiiin halutaan viitata. Esimerkiksi loppuun voidaan lisätä a-kirjain merkitsemään aseksuaalista tai sukupuoletonta ("agender") tai plusmerkki merkitsemään laajempaa listaa. Lyhennettä voi käyttää kuvaamaan niitä ryhmiä, joiden seksuaalinen suuntautuminen, sukupuolen ilmaisu tai sukupuoli-identiteetti poikkeavat normista. Lyhenne on ruotsiksi useimmin kirjoitettu hbtqi ja englanniksi lgbtiq.
HEN/DEN	Hen (hen, hen, hens) är ett könsneutralt pronomen som du kan använda för att hänvisa till personer då deras kön inte är relevant, du inte känner till det eller då personen du omnämner föredrar hen som pronomen. Särskilt i Sverige används även "den" som pronomen, men bruket är än så länge ganska marginellt i Finland och kan till och med uppfattas kränkande.		
HETERONORMATIVITET	Heteronormativitet innebär en norm där den dominerande föreställningen är att det finns endast två kön – kvinna och man – och att de två könen är motsatsen till varandra och förväntas känna åtrå till varandra. Det medför att heterosexualitet ses som normen eller det "normala", det som förväntas, och allt annat än heterosexualitet ses som avvikande.	HETERONORMATIIVISUUS	Heteronormatiivisuus (tai hetero-oletus) tarkoittaa normia, jonka mukaan ihmisten oletetaan jakautuvan kahteen toisilleen vastakkaiseen ja toisiinsa vetoa tuntevaan sukupuoleen, naisiin ja miehiin. Tämän ajattelutavan seurauksena heteroseksuaalisuus nähdään muita seksuaalisia suuntautumisia normaalimpana, luonnollisempana ja toivotumpana.
ICKEBINÄR	En person som identifierar sig som en blandning av eller som befinner sig mellan eller bortom kvinna-man-uppdelningen av kön kan benämna sig exempelvis ickebinär, intergender eller genderqueer. Ickebinära ingår i samlingsbegreppet transpersoner. En del personer som är ickebinära behöver könsbekräftande behandling, andra inte.	MUUNSUKUPOULINE N	Muunsukupuolinen on henkilö, joka ei koe olevansa nainen tai mies, vaan esimerkiksi sukupuoleton, sukupuolirajat ylittävä, niiden ulkopuolella oleva tai monisukupuolinen. Osa muunsukupuolisista ihmisistä kokee tarvitsevansa lääketieteellisiä korjaushoitoja, osa ei.

INTERSEKTIONALITE T	Intersektionalitet handlar om ett perspektiv som beaktar hur olika faktorer eller kategoriseringar samtidigt påverkar och samverkar då det gäller exempelvis en persons identitet eller en persons ställning i samhället. En grundläggande tanke är att en enskild kategori som t.ex. kön, samhällsklass, ålder, etnicitet, funktionsförmåga eller sexuell läggning, inte kan analyseras skilt från andra kategorier. När vi arbetar för jämställdhet eller jämlikhet behöver vi beakta hur olika faktorer påverkar en persons identitet eller en persons ställning i samhället, inte bara skilt för sig, utan också tillsammans.	INTERSEKTIONAALIS UUS	Intersektionaalisuudella tarkoitetaan tarkastelutapaa, jossa monien tekijöiden katsotaan vaikuttavan samanaikaisesti yksilön identiteettiin ja aseoitumiseen yhteiskunnallisissa valtasuhteissa. Intersektionaalisen ajattelutavan mukaan vain yhtä tekijää, kuten esimerkiksi sukupuolta, yhteiskuntaluokkaa, ikää, etnistä taustaa, toimintakykyä tai seksuaalista suuntautumista ei voida analysoida erillään muista. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää, että eri tekijöiden vaikutusta tarkastellaan myös suhteessa toisiinsa. Intersektionaalisuus voidaan suomentaa risteävinä eroina tai risteävänä eriarvoisuutena.
INTERSEX	Interkönad är det ord som i Finland används för personer med intersexvariationer. Ibland används begreppet intersexuell. Hos en intersexuell människa kan kroppens fysiska könsegenskaper inte definieras som typiskt manliga eller kvinnliga. Även interkönade personer tilldelas ett juridiskt kön vid födseln. Bland personer med intersexvariationer förekommer en mångfald av könsidentiteter och könsuttryck.	INTERSUKUPUOLINE N	Osa ihmisistä on intersukupuolisia. Intersukupuolisella ihmisellä kehon sukupuolitetut fyysiset ominaisuudet, esimerkiksi sukuelimet tai kromosomit, eivät ole määriteltävissä mies- tai naistyyppillisiksi. Intersukupuolisuus ei ole kuitenkaan aina täsmällisesti diagnosoitua. Myös intersukupuolisille henkilöille määritellään syntymän yhteydessä juridinen sukupuoli. Lisäksi heillä esiintyy moninaisia sukupuoli-identiteetin variaatioita.
JÄMLIKHET	Jämlikhet innebär att alla människor har lika värde oberoende av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, medborgarskap, språk, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller en annan personrelaterad orsak. Jämlikhet (eller likabehandling) i lagstiftningen definieras i bl.a. i grundlagen. Det är skillnad på jämlikhet och jämställdhet. Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan könen, medan jämlikhet kan syfta på vilka grupper eller individer som helst.	YHDENVERTAISUUS	Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Lainsäädännössä ihmisten yhdenvertaisuus määritellään muun muassa perustuslaissa. Käytännössä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan erityislainsäädännössä tehdyn jaottelun vuoksi syrjimättömyyden ja tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista muun henkilöön liittyvän syyn kuin sukupuolen suhteen.

JÄMLIKHETSPLAN	Diskrimineringslagen kräver att myndigheter, läroanstalter och arbetsgivare ska främja jämlikhet (likabehandling). De har en skyldighet att utarbeta en plan för det. Målet är att främja jämlikhet i fråga om ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller någon annan orsak som gäller en personlig egenskap. En jämlikhetsplan kan se ut på olika sätt. Planen kan också omfatta jämställdhet (diskrimineringsgrunden kön), men observera att lagstiftningen ställer olika krav på jämställdhetsplaner och jämlikhetsplaner.	YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA	Yhdenvertaisuuslain velvoite edistää yhdenvertaisuutta koskee tasa-arvolain tavoin viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia sekä työnantajia. Heillä on velvollisuus laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta etnisen alkuperän, iän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn suhteen. Yhdenvertaisuussuunnitelman voi tehdä omana erillisenä suunnitelmanaan tai sen voi yhdistää esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmaan. Lainsäädännössä yhdenvertaisuussuunnitelmalle ja tasa-arvosuunnitelmalle on kuitenkin eri vaatimuksia, jotka tulee huomioida suunnitelmia laatiessa.
JÄMSTÄLLD REPRESENTATION	Jämställdhetslagen nämner några organ där jämställd representation (i lagen "jämn representation") tillämpas. Sådana är till exempel organ som utövar offentlig makt samt förtroendevalda i lednings- och förvaltningsorgan i bolag med kommunal eller statlig majoritet. Jämställd representation i det här sammanhanget innebär att målet är en 40–60 procent representation för kvinnor respektive män. Lagen definierar skilt när kvoter måste tillämpas.	SUKUPUOLTEN TASAPUOLINEN EDUSTUS	Tasa-arvolaisissa mainitaan muutamia toimielimiä, joiden kokoonpanoon sovelletaan tasapuolisuussääntöä. Tällaisia ovat esimerkiksi julkista valtaa käyttävät toimielimet sekä luottamushenkilöistä koostuvat johto- ja hallintoelimet kunta- ja valtioneemistöisissä yhtiöissä. Sukupuolten tasapuolinen edustus tarkoittaa vähintään 40 prosenttia tavoiteosuutta sekä naisia että miehiä. Varsinaisista sukupuolikiintiöistä säädetään tasa-arvolaisissa erikseen.
JÄMSTÄLLDHET	Jämställdhet, dvs. jämlikhet mellan könen, betyder lika rättigheter och möjligheter för alla kön samt att makt och resurser fördelas jämlikt. Ofta görs skillnad mellan formell jämställdhet och reell (verklig) jämställdhet. Formell jämställdhet omfattar ickediskriminering, lika rättigheter och lika bemötande. Reell jämställdhet handlar om jämställt utfall i konkreta situationer. Även andra faktorer som orsakar ojämlikhet i samhället inverkar på jämställdhet. Därför är det viktigt att genom intersektionell analys beakta hur olika faktorer samverkar för att vi ska kunna främja jämställdhet.	SUKUPUOLTEN TASA-ARVO	Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Usein puhutaan sekä muodollisesta tasa-arvosta, eli syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisista oikeuksista ja kohtelusta, että tosiasiallisesta tasa-arvosta eri tilanteiden ja niiden lopputulosten suhteen. Sukupuolten tasa-arvoon vaikuttavat sukupuolen ohella myös muut yhteiskunnallista eriarvoisuutta aiheuttavat tekijät. Tästä syystä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan nämä risteävät tekijät huomioonottavaa eli intersektionaalista tarkastelua.
JÄMSTÄLLDHETSANALYS	En jämställdhetsanalys innebär att producera eller sammanställa en sakkunniganalys av jämställdhetsläget inom en specifik fråga eller ett specifikt område. Skilda jämställdhetsutredningar behövs när det inte finns tillräcklig information uppdelad enligt kön. Analysen kan basera sig både på kvantitativ data (könsuppdelad statistik) och på kvalitativ data (tex. information kring hur kön eller könade handlingar och uttryck uppfattas eller presenteras).	TASA-ARVOANALYYSI	Tasa-arvoanalyysi tarkoittaa asiantuntijatiedon tuottamista tai kokoamista tietyn aihealueen tasa-arvotilanteesta. Erillisiä tasa-arvoanalyysseja ja -selvityksiä tarvitaan silloin, kun aiheesta ei ole valmiiksi saatavilla riittävästi sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa. Tasa-arvoanalyysi voi perustua sekä sukupuolen mukaan eriteltyihin tilastoihin että laadulliseen analyysiin esimerkiksi siitä, millaisina sukupuoli ja sukupuolitunteet käytännöt näyttäytyvät tietyssä kontekstissa.

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING	Jämställdhetsintegrering eller integrering av ett köns- och jämställdhetsperspektiv innebär att inkludera könsperspektiv och främjande av jämställdhet i all verksamhet, till exempel i myndighetsberedning och beslutsfattande. Målet är att identifiera och förändra könsomedveten praxis och verksamhet. Det förutsätter att omorganisera, förbättra, utveckla och utvärdera befintlig praxis på ett sådant sätt att främjande av jämställdhet och ett könsperspektiv blir en del av allt som organisationen gör. Jämställdhetslagen kräver att alla myndigheter jämställdhetsintegrerar sin verksamhet.	SUKUPUOLINÄKÖKULMAN VALTAVIRTAISTAMINEN	Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on strategia, jonka avulla sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen toimintaan, esimerkiksi viranomaisvalmisteluun ja päätöksentekoon. Valtavirtaistamisen tarkoituksena on muuttaa ne organisaation menettelytavat ja toimintakulttuuri, joissa sukupuolen merkitystä ei tunnusteta. Tämä edellyttää jo olemassa olevien toimintatapojen ja käytäntöjen uudelleenorganisoinnista, parantamista, kehittämistä ja arviointia siten, että sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite saadaan osaksi kaikkea organisaation toimintaa. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen velvoite koskee tasa-arvolain nojalla kaikkia viranomaisia.
JÄMSTÄLLDHETSLAGEN	Jämställdhetslagen heter officiellt Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Den förbjuder alla former av diskriminering på grund av kön, inklusive direkt och indirekt diskriminering, och omfattar en plikt att främja jämställdhet. I lagen ingår även skydd mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck samt förpliktelse att förebygga diskriminering. I Finland är det jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden som övervakar att jämställdhetslagen efterföljs.	TASA-ARVOLAKI	Tasa-arvolaki eli viralliselta nimeltään laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella ja velvoittaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa. Laki sisältää myös sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojan sekä velvoitteen syrjinnän ehkäisyyn. Tasa-arvolain noudattamista valvovat Suomessa tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.
JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN	Jämställdhetsombudsmannen övervakar att jämställdhetslagen följs. Ombudsmannen kan ge råd och instruktioner i frågor om jämställdhetslagen, könsdiskriminering och om att främja jämställdhet. Jämställdhetsombudsmannen ansvarar även för att bevaka diskrimineringskyddet för könsminoriteter. Jämställdhetsombudsmannen är en självständig och oberoende myndighet och verkar under justitieministeriets förvaltningsområde. Diskrimineringsombudsmannen övervakar att diskrimineringslagen följs.	TASA-ARVOVALTUUTETTU	Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista. Valtuutettu antaa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolakiin liittyvistä kysymyksistä, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja sukupuolten tasa-arvon edistämisestä. Tasa-arvovaltuutettu valvoo myös sukupuolivähemmistön syrjintäsuojan toteutumista. Tasa-arvovaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton lainvalvontaviranomainen, joka toimii oikeusministeriön hallinnonalalla. Yhdenvertaisuuslain toteutumista valvoo yhdenvertaisuusvaltuutettu.
JÄMSTÄLLDHETSPEKTIIV	Jämställdhetsperspektiv (könsperspektiv) innebär att analysera hur något påverkar personer av olika kön. Kön är en faktor som differentierar människor emellan på samma sätt som till exempel ålder, hemort eller utbildningsnivå. Därför ska kön beaktas då ärenden bereds och i beslutsfattande. Ett jämställdhetsperspektiv innebär även att beakta köns mångfald. Tidigare användes även begreppet genusperspektiv, men använd hellre jämställdhetsperspektiv eller könsperspektiv.	SUKUPUOLINÄKÖKULMA	Sukupuolinäkökulmalla tarkoitetaan sen tarkastelua, miten asia koskee eri sukupuolia. Sukupuoli on yksi ihmisiä jakava tekijä siinä missä esimerkiksi ikä, asuinpaikka tai koulutustaso, ja siksi se tulee ottaa yhtenä näkökulmana huomioon asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Sukupuolinäkökulma tarkoittaa myös sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamista.

JÄMSTÄLLDHETSPLAN	En jämställdhetsplan är ett verktyg för att främja jämställdhet i en organisation. Jämställdhetslagen definierar olika skyldigheter för arbetsplatser, läroanstalter och myndigheter att främja jämställdhet samt vad som ska ingå i en jämställdhetsplan. En organisation kan omfattas av flera skyldigheter. Jämställdhetsplanen kan också vara en kombinerad jämställdhets- och jämlikhetsplan. Lägg märke till att de i lagen stadgade skyldigheterna gällande jämställdhet och jämlikhet delvis skiljer sig från varandra.	TASA-ARVOSUUNNITELMA	Tasa-arvosuunnitelma on työkalu tasa-arvon edistämiseen organisaatiossa. Tasa-arvolaisissa asetetaan tasa-arvosuunnitteluvaihtoehtoja työpaikoille, oppilaitoksille ja viranomaisille. Yhtä organisaatiota voi koskea useampi suunnitteluvaihtoehto. Tasa-arvosuunnitelman voi tehdä omana erillisenä suunnitelmanaan tai sen voi yhdistää yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Yhdenvertaisuussuunnittelusta säädetään yhdenvertaisuuslaissa.
JÄMSTÄLLDHETSPOLITIK	Jämställdhetspolitik är den helhet av politiskt definierade åtgärder som vidtas för att förverkliga eller sträva efter jämställdhet. Tyngdpunkterna inom jämställdhetspolitiken utgår från jämställdhetslagen, regeringsprogrammet samt internationella avtal, EU-avtal och europeisk och internationell lagstiftning. I Finland är det jämställdhetsenheten vid social- och hälsovårdsministeriet som ansvarar för att koordinera regeringens jämställdhetsarbete.	TASA-ARVOPOLITIikka	Tasa-arvopolitiikka tarkoittaa niiden poliittisesti valittujen toimenpiteiden kokonaisuutta, joita käytetään toteuttamaan tai tavoittelemaan sukupuolten tasa-arvoa. Tasa-arvopolitiikan painopisteet perustuvat tasa-arvolakiin, hallitusohjelmaan sekä kansainvälisiin ja EU-sopimuksiin ja -lainsäädäntöön. Suomessa hallituksen tasa-arvopolitiikan koordinoinnista vastaa sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön sijoitettu tasa-arvoyksikkö.
JÄMSTÄLLDHETSPROGRAM	Jämställdhetsprogram syftar vanligen på regeringens åtgärdsprogram för att främja jämställdhet. Det första jämställdhetsprogrammet utarbetades 1980 och har regelbundet gjorts sedan 1997.	TASA-ARVO-OHJELMA	Tasa-arvo-ohjelmalla viitataan hallituksen toimenpideohjelmaan sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Ensimmäinen hallituksen tasa-arvo-ohjelma laadittiin Suomessa vuonna 1980 ja yhtäjaksoisesti niitä on tehty vuodesta 1997 lähtien.
JÄMSTÄLLDHETSREDOGÖRELSE	Jämställdhetsredogörelsen är den redogörelse över jämställdhet som statsrådet avger till riksdagen. Statsrådets första redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män omfattade åren 2010–2020. Statsrådets andra redogörelse om jämställdhetspolitiken godkändes i juni 2022. I redogörelsen fastställs riktlinjerna för Finlands jämställdhetspolitiken till 2020-talets slut.	TASA-ARVOSELONTEKO	Tasa-arvoselonteolla viitataan valtioneuvoston eduskunnalle antamaan selontekoon sukupuolten tasa-arvosta. Ensimmäinen tasa-arvoselonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta laadittiin vuonna 2010 ja sen tavoitteet ulottuivat vuoteen 2020. Valtioneuvosto hyväksyi toisen tasa-arvoselonteon kesäkuussa 2022. Nykyinen selonteko tarjoaa valtioneuvoston sukupuolten tasa-arvopolitiikan kehityksen asettamalla Suomelle pitkän ajan kansalliset ja kansainväliset tasa-arvotavoitteet.
KÖN	I Finland finns för närvarande två juridiska kön, kvinna eller man. Det juridiska könet definieras då en person föds eller bekräftas i samband med till exempel könsbekräftande behandling. Det framgår ur personnumret. Kön är ett mångfasetterat begrepp. Begreppet "biologiskt kön" har använts då man avsett kroppsliga dimensioner av kön, så som anatomi, kromosomer eller hormoner. "Socialt kön" är i sin tur ett begrepp som använts för att beskriva de normer, förväntningar och betydelser som kopplas till kön. Kön kan också syfta på individens könsidentitet och olika sätt att uttrycka kön. På svenska används ibland begreppet genus för att betona att kön inte är ett entydigt begrepp. Det finns ändå inte någon tydlig gräns mellan begreppen kön och genus. Oftast är det tydligare att använda kön eller jämställdhet som förled än genus.	SUKUPUOLI	Suomessa on tällä hetkellä kaksi juridista sukupuolta, nainen ja mies. Juridinen sukupuoli ilmenee henkilötunnuksesta, ja se vahvistetaan syntymässä tai sukupuolenkorjausprosessin yhteydessä. Sukupuolella voidaan viitata myös esimerkiksi sukupuolen ruumiillisiin ulottuvuuksiin kuten anatomiaan, kromosomeihin tai hormoneihin ("biologinen sukupuoli"), naiseuden ja mieheyden sosiaalisiin merkityksiin ja sukupuolinnormeihin ("sosiaalinen sukupuoli") tai yksilön sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Sukupuoli on siten moninainen ja monitasoinen käsite.



KÖN DEFINIERAT VID FÖDSEL	Det kön som definieras vid födseln blir personens (första) juridiska kön. Vanligen definieras det utifrån de yttre könsorganen. Ibland görs även andra undersökningar, till exempel kromosomtest. Använd inte begrepp som "rätt", "ursprungligt" eller "biologiskt" kön, eftersom de kan vara kränkande, fel eller missledande. Vilket kön som definieras för någon vid födseln är personens ensak.	SYNTYMÄSSÄ MÄÄRITELTY SUKUPUOLI	Ihmisen (ensimmäinen) juridinen sukupuoli määritellään syntymän yhteydessä. Sukupuoli määritellään yleensä ulkoisten sukuelinten perusteella tai joskus muiden tutkimusten kuten kromosomitestien avulla. Ei ole suositeltavaa käyttää termejä, kuten "oikea", "alkuperäinen" tai "biologinen" sukupuoli, koska ne voivat olla loukkaavia, vääriä tai harhaanjohtavia. Syntymässä määritelty sukupuoli on ihmisen yksityisasia.
KÖNA	Att något är könat innebär till exempel fenomen som tar sig olika uttryck för olika kön. "Könat våld" används bland annat för att synliggöra hur till exempel olika former av våld drabbar personer av olika kön på olika sätt. "Att köna" används ofta även i betydelsen att till exempel "köna" en person, dvs. anta att personen är av ett visst kön. Företeelser och föremål kan också vara könade eller könskodade i betydelsen att de kopplas till (ofta stereotypa) egenskaper som anses typiska för ett visst kön.	SUKUPUOLISTUNUT	Sukupuolistuneella tarkoitetaan esimerkiksi ilmiötä tai asiaa, joka näyttäytyy erilaisena eri sukupuolilla. Esimerkiksi termiä sukupuolistunut tai sukupuoliittunut väkivalta käytetään väkivallan sukupuolen mukaan eriytyneiden piirteiden kuvaamiseksi. Molempia muotoja (sukupuoliittunut ja sukupuoliistunut) käytetään, eikä niillä ole juuri eroja. Sukupuolistunut-sana kuitenkin välttää mielikuvan asian tai ilmiön jakautumisesta kahteen osaan.
KÖNSBEKRÄFTANDE BEHANDLING	Könsbekräftande behandling (könskorrigering) syftar vanligen på den medicinska behandling som en del transpersoner vill ta del av. Könsbekräftande behandling kan ha som mål exempelvis att personens fysiska egenskaper bättre ska motsvara hans könsidentitet. Observera att det inte heter könsbyte, eftersom personen inte "byter" kön. Juridisk könskorrigering innebär att personuppgifterna korrigeras i befolkningsregistret (personnummer, kön och ofta också namn). Könsbekräftande behandling är än så länge rätt otillgänglig särskilt för ickebinära personer men även för en del andra, till följd av en stark tvåkönsnorm även inom transvården.	SUKUPUOLEN KORJAUS	Sukupuolen korjaamisella tarkoitetaan yleensä lääketieteellisiä hoitoja, joiden avulla trans- tai muunsukupuolinen henkilö voi korjata kehoaan vastaamaan sukupuoli-identiteettiään. Sukupuolenvaihdos ei ole suositeltava termi, sillä henkilön sukupuoli (sukupuoli-identiteetti) ei vaihdu prosessin aikana. Juridisen sukupuolen korjaus tai vahvistaminen tarkoittaa henkilötietojen (henkilötunnus ja sukupuoli, usein myös nimi) muuttamista väestörekisterissä. Sukupuolenkorjausprosessi perustuu tällä hetkellä kaksijakoiseen, stereotyyppiseen sukupuolinormiin, mikä voi tehdä hoitojen saamisesta vaikeaa osalle trans- ja muunsukupuolisista.
KÖNSDISKRIMINERIN G	Könsdiskriminering är diskriminering som sker på grund av kön. Trakasserier eller ofredanden som är sexuella eller grundade på kön utgör också diskriminering. Bemötande som till synes verkar neutralt med avseende på kön, könsidentitet eller könsuttryck, men kan ha de facto negativa konsekvenser för någon på grund av hans kön utgör indirekt diskriminering. Jämställdhetslagen förbjuder både direkt och indirekt könsdiskriminering.	SUKUPUOLISYRJINTÄ	Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on henkilön asettaminen sukupuolen vuoksi eriarvoiseen asemaan. Syrjintää on myös seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä tai ahdistelu. Kohtelu, joka vaikuttaa sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta, mutta jonka vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella, on välillistä syrjintää. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän.
KÖNSHORMON	Könshormoner styr bland annat menscykeln och inverkar på utveckling av könskaraktäristika. De här hormonerna har även andra verkningar, exempelvis anabola. Könshormoner inkluderar bland annat östrogen och testosteron.	SUKUPUOLIHORMONI	Sukupuolihormonit säätelevät muun muassa kuukautiskiertoa ja vaikuttavat sukupuoli- ja sukupuolipiirteiden muotoutumiseen. Niillä on myös muita, esimerkiksi anabolisia vaikutuksia. Sukupuolihormoneja ovat muun muassa estrogeeni ja testosteroni.

KÖNSIDENTITET	Könsidentitet (könstillhörighet) är hur en person upplever sitt kön. Den är individuell och definieras alltid av personen själv. En persons kön motsvarar inte alltid det juridiska kön som definierats för hen vid födseln. Vilket eventuellt kön en individ har bestäms av hen själv. Diskriminering på grund av könsidentitet är förbjuden enligt jämställdhetslagen.	SUKUPUOLI-IDENTITEETTI	Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön käsitystä omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä vastaa henkilölle syntymässä määriteltyä sukupuolta tai rajaudu vain kahteen juridiseen sukupuoleen. Yksilötasolla itse määritelty sukupuoli-identiteetti on suosittavin tapa ymmärtää sukupuoli. Syrjintä sukupuoli-identiteetin perusteella on kielletty tasa-arvolaissa.
KÖNSKONSEKVENSBEDÖMNING	Könskonsekvensbedömning innebär att på förhand analysera exempelvis åtgärder, politiska beslut eller lagstiftning och hur de kan komma att påverka personer av olika kön. Målsättningen är att förebygga ickeönskvärda könskonsekvenser och främja jämställdhet. Utgående från könskonsekvensbedömningen kan man vidta korrigerande åtgärder för att minska diskriminering och icke önskade konsekvenser, för att främja jämställdhet och för att eliminera sådant som står i vägen för jämställdhet. Könskonsekvensbedömning är en del av jämställdhetsintegrering.	SUKUPUOLIVAIKUTUSTEN ARVIOINTI	Sukupuolivaikutusten arviointi eli suvas tarkoittaa sitä, että toimenpiteen, poliittisen päätöksen tai lainsäädännön vaikutuksia arvioidaan etukäteen niiden mahdollisten sukupuolivaikutusten kannalta. Tavoitteena on ehkäistä sukupuolten kannalta ei-toivotut vaikutukset ja edistää tasa-arvoa. Arvioinnin perusteella voidaan tehdä korjaavia ehdotuksia syrjinnän ja ei-haluttujen vaikutusten vähentämiseksi, tasa-arvon edistämiseksi ja tasa-arvon esteiden poistamiseksi. Sukupuolivaikutusten arviointi on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen menetelmä.
KÖNSKROMOSOM	Människans könskromosomer utgör ett av 23 kromosompar. Personer med uppsättningen XX definieras ofta som kvinnor och personer med uppsättningen XY ofta som män. Det är ändå sällan som antalet kromosomer undersöks. Avvikelser i könskromosomer är rätt vanliga (exempelvis X, XXY) och går inte att se på andra egenskaper som traditionellt ansetts könstypiska.	SUKUPUOLIKROMOSOMI	Sukupuolikromosomit muodostavat ihmisellä yhden 23 kromosomiparista. Henkilö, jonka sukupuolikromosomit ovat XX, määrittellään yleensä naiseksi. Henkilö, jonka sukupuolikromosomit ovat XY, määrittellään yleensä mieheksi. Kromosomeja tutkitaan kuitenkin harvalta. Eroavuudet sukupuolikromosomeissa ovat verrattain yleisiä (esimerkiksi X, XXY), eikä niitä läheskään aina pysty päättämään piirteistä, jotka on nähty tyypillisenä eri sukupuolille.
KÖNSKVOTER	Målet med kvotering enligt kön är att stärka en mer jämställd representation. Kvoterna kan definieras på olika sätt. I Finland tillämpas kvotbestämmelsen på statliga kommittéer, delegationer och arbetsgrupper, kommunala organ och organ för kommunal samverkan. Enligt bestämmelsen ska det finnas minst 40 procent av kvinnor respektive män i de här organen. Kvoter tillämpas inte på organ som väljs genom val, så som kommunfullmäktige.	SUKUPUOLIKIINTIÖT	Sukupuolikiintiöiden tavoitteena on vahvistaa sukupuolten tasa-arvoista edustusta. Kiintiöt voidaan määrittellä eri tavoin. Suomessa tasa-arvolain kiintiösäännös koskee valtionhallinnon komiteoita, neuvottelukuntia, työryhmiä ja muita vastaavia toimielimiä sekä kunnanhallituksia, lautakuntia ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä. Säännöksen mukaan toimielimissä on oltava vähintään 40 prosenttia sekä naisia että miehiä. Vaaleilla valittaviin toimielimiin kiintiöitä ei sovelleta.
KÖNSMEDVETEN	Att vara köns- eller jämställdhetsmedveten (genusmedveten) är att vara medveten om att det i samhället finns olika kön och normer kring kön, såväl kulturella som sociala och att kunna identifiera sådana stereotyper och fördomar i vardagen, i verksamhet och hur vi uttrycker oss. Att vara könsmedveten innebär att kunna identifiera könsnormer och kritiskt analysera dem samt kunskap om könsmångfald. I Finland används ofta det missvisade uttrycket "könssensitiv" och det avråder vi från.	SUKUPUOLITIETOINE	Sukupuolietoisuus tai sukupuolisensitiivisyys on eri sukupuoliin kulttuurisesti ja sosiaalisesti liitettyjen oletusten, ennakkoluulojen ja käsitysten tunnistamista arkisessa toiminnassa ja puhetaivoissa. Sukupuolietoisuus on myös sukupuolistereotyyppien tunnistamista ja niiden kriittistä arviointia sekä tietoisuutta sukupuolen moninaisuudesta.

KÖNSMEDVETEN BUDGETERING	Könsmedveten (genusmedveten) eller jämställdhetsmedveten budgetering (jämställdhetsbudgetering) handlar om att integrera köns- och jämställdhetsperspektiv i budgeten och på så sätt nå en rättvisare fördelning av resurser. I praktiken kan det innebära exempelvis att utifrån ett könsperspektiv analysera intäkter och utgifter i en budget så att de fördelar sig och påverkar olika kön likvärdigt. Könsmedveten budgetering innefattar också att analysera huruvida det behövs särskilda anslag för att främja jämställdhet. Då det gäller statsbudgeten ingår kravet på könsmedveten budgetering i anvisningarna för uppgörande av budgeten. Enligt dem ska motiveringarna enligt huvudtitel inkludera ett sammandrag med analys av de aspekter som är viktigast med avseende på könskonsekvenser. Det är skäl att utöver budgeten könsmedvetet granska även uppföljningen av budgeten och nyckeltal.	SUKUPOULITIETOINE N BUDJETOINTI	Sukupuolitietoisella budjetoinnilla tarkoitetaan talousarvioon sisältyvien tulojen ja menojen tarkastelua sukupuolinäkökulmasta. Tavoitteena on tulla tietoiseksi siitä, kuinka tulot ja menot jakautuvat sukupuolten kesken sekä varmistaa, että ne kohdentuvat ja vaikuttavat sukupuoliin tasa-arvoisesti. Sukupuolitietoiseen budjetointiin kuuluu lisäksi sen tarkastelu, tarvitseeko tasa-arvon edistämiseen budjetoita erikseen rahaa. Valtion talousarvion osalta velvoite sukupuolitietoiseen budjetointiin sisältyy budjetin laatimismääräykseen, jonka mukaan pääluokkaperusteluihin tulee sisällyttää yhteenvetotarkastelu sukupuolivaikutuksiltaan merkittävästä talousarviesitykseen liittyvästä toiminnasta. Budjetin lisäksi sukupuolitietoisen tarkastelun on hyvä ulottua talousarvion seurantaan ja tunnuslukuihin. Sukupuolitietoinen budjetointi on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista budjetoitiprosessiin.
KÖNSMINORITET	Könsminoritet används ibland i Finland som ett samlingsbegrepp för transpersoner och personer med intersexvariationer (interkönade). Ordet är en direktöversättning av finskan "sukupuolivähemmistö" och används inte allmänt på svenska och inte alls i Sverige. I stället för att betona minoritetsperspektivet rekommenderar vi att tala om den specifika grupp som avses eller tala om könsångfald som beskriver könsvariationerna bland alla människor.	SUKUPOULIVÄHEMMI STÖ	Sukupuolivähemmistö-sanaa käytetään toisinaan yleisterminä kuvaamaan transihmisiä ja intersukupuolisia. Vähemmistönäkökulman korostamisen sijaan on suositeltavampaa viitata suoraan niihin ryhmiin, joita tarkoittaa, tai käyttää termiä sukupuolen moninaisuus, joka kuvaa kaikkien ihmisten sukupuolivariaatioita.
KÖNSMÅNGFALD	Könsångfald eller mångfalden av kön avser att det finns ett oändligt antal sätt för människor att uppleva och uttrycka sitt kön. Det finns alltså en mångfald av kön såväl bland individer som i samhället. En del människor ser sig tydligt som kvinna eller man, en del som icke-binär eller agendern. Könsångfald som begrepp används rätt sällan i Sverige.	SUKUPOULEN MONINAISUU	Kokemus omasta sukupuolesta on monelta osin yksilöllinen. Osa ihmisistä katsoo olevansa selvästi naisia tai miehiä, osa muunsukupuolisia tai sukupuolettomia. Vaikka sukupuolen moninaisuus yhdistetään usein sukupuolivähemmistöihin, sillä voi kuvata jokaisen kokemusta omasta sukupuolestaan sekä ylipäänsä sukupuolen moninaisia ilmenemismuotoja yhteiskunnassa.
KÖNSOMEDVETEN	Att vara könsomedveten innebär att inte se hur kön påverkar något. Ofta kan det som kallas könsneutral i praktiken vara könsomedveten – en tror att något inte har några könskonsekvenser, fast det i praktiken har det.	SUKUPOULITIEDOTO N	Sukupuolitiედottomuus tarkoittaa sitä, ettei sukupuolen merkitystä tai vaikutuksia lainkaan tunneta tai havaita. Joskus sukupuolineutraali toiminta voi käytännössä olla sukupuolitiედotonta.
KÖNSNEUTRAL	Könsneutral används i olika betydelser. Det kan vara när något är avsett för personer av alla kön, till exempel könsneutrala toaletter. Vi kan även sträva att uttrycka oss könsneutralt, exempelvis genom att använda könsneutrala pronomen. Det händer att det som tros vara könsneutralitet i praktiken är könsomedveten, dvs. att något de facto är annorlunda för eller påverkar något kön annorlunda. Då kan det handla om något som är exkluderande eller till och med diskriminerande.	SUKUPOULINEUTRAA LI	Sukupuolineutraali-termiä käytetään eri merkityksissä, esimerkiksi silloin kun jokin on kaikille sukupuolille tarkoitettu tai soveltuva, kuten esimerkiksi sukupuolineutraalit wc-tilat. Sukupuolineutraaliutta voidaan myös tavoitella esimerkiksi kielenkäytössä. Sukupuolineutraalius voi joskus tarkoittaa myös sitä, ettei sukupuolen merkitystä tai vaikutuksia lainkaan tunneta tai havaita. Silloin sukupuolineutraaliksi ajateltu toiminta voi olla ulossulkevaa tai jopa syrjivää.

KÖNSNORMER	I Finland råder en stark tvåkönsnorm (binär könsuppdelning). Könsnormer kan, beroende av situation, innebära en uppfattning om till exempel om att personer av ett visst kön är bättre lämpade för vissa uppgifter och branscher. Könsnormer är också förväntningar på hur en person som antas eller tolkas tillhöra ett visst kön bör uppföra sig eller se ut. Könsnormer är ofta cisnormativa. Undvik begreppet könsroller, eftersom det lätt kan uppfattas som en roll som personen kan ta av och eller på, medan normer inte fungerar så. Normer finns oberoende av om en vill det eller inte. Därför är könsnorm ett mer korrekt ord i de flesta sammanhang.	SUKUPUOLINORMI	Suomessa on vahva kaksijakoinen eli binäärinen sukupuoliinormi. Sukupuolinormi voi tarkoittaa tilanteesta riippuen esimerkiksi käsitystä tietyn sukupuolen paremmasta sopivuudesta johonkin asiaan, tehtävään tai asemaan. Sukupuolinormit voivat olla myös odotuksia ja oletuksia siitä, miltä eri sukupuolta olevien henkilöiden tulee näyttää ja miten heidän tulee käyttäytyä. Usein käytetään myös termiä sukupuolirooli, mutta se voi antaa vaikutelman helposti valittavasta tai vaihdettavasta roolista. Normit voivat kuitenkin rajoittaa toimintaamme valinnoistamme riippumatta.
KÖNSSEGREGERING	Könssegregering eller könssegregation används oftast kopplat till utbildning eller på arbetsmarknaden. Det innebär att arbete, uppgifter och utbildningsområden är uppdelade i s.k. kvinnoeller mansdominerande branscher och uppgifter. Finland har en mycket stark könssegregation i de här avseendena. Ibland är det användbart att skilja på horisontell och vertikal segregering. Könsuppdelad (könssegregerad) i allmänhet kan användas bland annat om verksamhet eller utrymmen som riktar sig till och delas upp enligt ett visst eller vissa kön.	SUKUPUOLEN MUKAINEN SEGREGAATIO	Segregaatio tarkoittaa eriytymistä, eriyttämistä tai eristämistä. Sukupuolen mukainen segregaatio liittyy useimmiten työelämään tai koulutukseen ja tarkoittaa töiden, tehtävien ja koulutusalojen eriytymistä naisten ja miesten aloiksi ja töiksi. Työmarkkinoiden ja koulutuksen segregaatio on Suomessa erittäin jyrkkää. Horisontaalinen (aloihin liittyvä) ja vertikaalinen (asemiin liittyvä) segregaatio erotellaan usein toisistaan.
KÖNSSTEREOTYPER	Könsstereotyper är förenklade eller stereotypa förväntningar och antaganden om egenskaper eller beteende kopplade till kön, särskilt enligt en binär könsuppdelning i kvinnor och män. Könsstereotyper är ofta omedvetna och omfattar ofta även negativa fördomar.	SUKUPUOLISTEREOTYPIA	Sukupuolistereotypiat ovat pelkistettyjä tai kaavamaisia odotuksia ja oletuksia usein etenkin binäärisiin sukupuoliin, naisiin ja miehiin tai tyttöihin ja poikiin, liitetystä ominaisuuksista tai käyttäytymisestä. Sukupuolistereotypiat ovat pitkälti tiedostamattomia, ja ne sisältävät usein negatiivisia ennakkokäsityksiä.
KÖNSUPPDELAD	Könsuppdelad (könssegregerad) i allmänhet kan användas bland annat om verksamhet eller utrymmen som riktar sig till och delas upp enligt ett visst eller vissa kön. Könsuppdelad verksamhet kan vara motiverad till exempel för att skapa tryggare utrymmen (safer spaces) eller om deltagarna ska diskutera potentiellt känsliga problem eller frågor som i allmänhet är specifika för ett visst kön. Ibland benämns kallas sådan verksamhet separatistisk.	SUKUPUOLIERITYINE N	Sukupuolierityisellä voidaan tarkoittaa esimerkiksi vain tietylle sukupuolelle suunnattua toimintaa tai tilaa. Sukupuolierityinen toiminta voi olla perusteltua esimerkiksi silloin, kun on kyse turvallisemman tilan luomisesta tai tietylle sukupuolelle ominaisten, mahdollisesti arkaluontoisten asioiden käsittelystä.
KÖNSUPPDELAD STATISTIK	Könsuppdelad statistik är statistik över personer uppdelad enligt kön, vanligen kategorierna kvinnor och män. Statistik och forskning har stor betydelse för att främja jämställdhet och kan till exempel användas för att identifiera problem och vidta åtgärder. En bra tumregel är att all statistik som gäller människor samlas in och analyseras utifrån variabeln kön. Det är också bra att erbjuda alternativen "annat" och/eller möjlighet till öppet svar.	SUKUPUOLEN MUKAAN ERITELLYT TILASTOT	Sukupuolen mukaan eritellyillä tilastoilla tarkoitetaan ihmisiä koskevia tilastoja, jotka on jaoteltu erikseen sukupuolen mukaan, tavallisimmin naisiin ja miehiin. Tilastoilla ja tutkimustiedolla on suuri merkitys tasa-arvon edistämiseksi, ja niitä voi käyttää apuna esimerkiksi sukupuolten aseman tunnistamisessa ja mahdollisten epäkohtien havaitsemisessa. Perusohjeena voidaan pitää sitä, että kaikki ihmisiä koskevat tilastot eritellään ja analysoidaan sukupuolen mukaan. Kun tietoja kerätään on hyvä käytäntö antaa sukupuolta koskevaan kysymykseen myös muu tai avoin vastausvaihtoehto.

KÖNSUTTRYCK	Könsuttryck är hur en person ger uttryck för kön genom klädsel, maner eller på något annat sätt. Det kan vara till exempel att klä sig eller föra sig på ett sätt som anses typiskt för ett visst kön. Såväl cis- som transpersoners könsuttryck kan ta sig många olika uttryck. Det kan följa traditionella könsnormer eller överskrida dem. Diskriminering på grund av könsuttryck är förbjuden enligt jämställdhetslagen.	SUKUPUOLEN ILMAISU	Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista tietyille sukupuolelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään eri sukupuolille ominaisina. Sukupuolen ilmaisu voi saada erilaisia muotoja sekä cis- että transihmisillä. Ne voivat noudattaa perinteisiä sukupuolnormeja tai erota niistä. Syrjintä sukupuolen ilmaisun perusteella on kielletty tasa-arvolaisissa.
LIKA LÖN	Principen om lika lön innebär att alla ska få lika lön för lika arbete och för arbete av lika värde samt att lönesättningen inte diskriminerar på grund av kön eller orsaker som hänför sig till kön. Principen om lika lön ingår i nationella och internationella överenskommelser om grundläggande och mänskliga rättigheter.	SAMAPALKKAISUUS	Samapalkkaisuuden periaate tarkoittaa sitä, että kaikille maksetaan sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä eikä palkkaus ole sukupuolen tai siihen liittyvän syyn takia syrjivä. Samapalkkaisuusperiaate on osa kansallista ja kansainvälistä perus- ja ihmisoikeuksien järjestelmää.
LÄROANSTALTENS JÄMSTÄLLDHETSPLAN	Jämställdhetslagen ålägger läroanstalter att årligen göra upp en jämställdhetsplan i samarbete med personalen och representanter för studerande eller elever. Planen ska utveckla verksamheten vid läroanstalten. Jämställdhetsplanen ska innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget vid läroanstalten, de åtgärder som behövs för att främja jämställdheten samt en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten. Utbildningsanordnaren bär ansvar för att utarbeta en jämställdhetsplan som är specifik för ifrågavarande läroanstalt. Diskrimineringslagen definierar kraven på likabehandlingsplaner vid läroanstalter.	OPPILAITOKSEN TASA-ARVOUUNNITELMA	Tasa-arvolaki velvoittaa oppilaitoksia laatimaan vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys oppilaitoksen tasa-arvoitilanteesta, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Oppilaitoskohtaisten suunnitelmien laatimisesta vastaa koulutuksen järjestäjä. Oppilaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta säädetään yhdenvertaisuuslaissa.
LÖNEDISKRIMINERIN G	Lönediskriminering på grund av kön är förbjuden. Jämställdhetslagen gäller i regel löneskillnader mellan arbetstagare som är anställda hos samma arbetsgivare. Ett verktyg för att identifiera eventuell lönediskriminering är den lönekartläggning som ingår i jämställdhetsplanen.	PALKKASYRJINTÄ	Sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa on kielletty tasa-arvolaisissa. Säädos koskee pääsääntöisesti palkkaeroja saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden välillä. Työpaikan tasa-arvosuunnitelman osana oleva palkkakartoitus on yksi väline havaita mahdollista palkkasyrjintää.
LÖNEKARTLÄGGNING G	En lönekartläggning är en arbetsplatspecifik lagstadgad kartläggning av kvinnors och mäns löner. Kartläggningen är en del av den jämställdhetsplan som är obligatorisk för arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda. Lönekartläggningen analyserar huruvida det finns icke-godtagbara löneskillnader på grund av kön mellan personer som utför samma eller liknande arbete. Utgående från lönekartläggningen definieras åtgärder för att främja lika lön.	PALKKAKARTOITUS	Palkkakartoitus on työpaikkakohtainen lakisääteinen kartoitus naisten ja miesten palkoista. Kartoitus kuuluu osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan, joka on tehtävä, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Kartoituksen avulla analysoidaan, onko työpaikalla sukupuolesta johtuvia perusteettomia palkkaeroja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden välillä. Palkkakartoituksen perusteella työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan kirjataan toimenpiteitä tasa-arvoisen palkkauksen edistämiseksi.

MASKULIN	Sådana egenskaper, föremål och färdigheter som anses maskulina, eller manliga och anses "typiska" för män. Vad som anses maskulint varierar över tid inom samma kultur och mellan olika kulturer vid samma tidpunkt. Också inom samma kontext och tid kan olika personer ha olika uppfattning om vad det innebär. Maskulinitet eller maskulina egenskaper har inte någon direkt koppling till man som kön. En person kan vara maskulin eller ge uttryck för maskulinitet oberoende av sitt kön.	MASKULIININEN	Sellinen ominaisuus, asia tai taito, jota pidetään maskuliinisenä tai miehekkäänä ja sosiaalisten, kulttuuristen ja historiallisten normien mukaan miehille tyypillisenä. Maskuliiniseksi määritelty ominaisuudet vaihtelevat kulttuurisesti ja historiallisesti ja niistä voi olla keskenään erilaisia käsityksiä. Maskuliinisuus tai maskuliiniset ominaisuudet eivät suoraan liity miessukupuoleen. Henkilö voi olla maskuliininen tai hänellä olla maskuliinisia ominaisuuksia sukupuolesta riippumatta.
NORMER	Normer är samhälleliga antaganden och förväntningar kring vad som anses vara allmänt accepterat, "normalt " eller idealiskt i ett visst sammanhang. Normer har makt. Normer kan vara medvetna eller omedvetna. Ofta handlar de om till exempel hur en person förväntas se ut eller göra. Ordet används om sociala normer, men även i betydelsen lagstiftning.	NORMIT	Normit ovat yhteiskunnallisia oletuksia ja odotuksia siitä, mitä pidetään yleisesti hyväksyttävänä, "normaalina" tai ideaalina tietystä tilanteesta tai asiayhteydessä. Normeilla on valtaa. Ne voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. Niissä on usein kyse esimerkiksi siitä, miltä ihmisen tulee näyttää tai miten hänen tulee toimia. Sanaa käytetään yleisesti kulttuuristen ja sosiaalisten normien lisäksi myös lainsäädäntöön viitattaessa.
NORMMEDVETENHET	Normmedveten eller normkritik handlar om en medvetenhet kring vilka normer som styr bland annat värderingar och uppfattningar. I normmedvetenhet ingår att synliggöra och analysera sådana normer och vilka konsekvenser de har till exempel i samhället, i skolan eller på arbetsplatser. Ibland används också ordet normkreativitet.	NORMITIETOISUUS	Normitietoisuudella tarkoitetaan tietoisuutta niistä yhteiskunnallisista normeista, jotka ohjaavat esimerkiksi arvostusten ja käsitysten muodostumista. Normitietoisuuden avulla voidaan tehdä näkyväksi ja analysoida tällaisia normeja ja niiden vaikutuksia esimerkiksi yhteiskunnassa, kouluissa tai työpaikoilla. Joskus käytetään myös sanaa normikriittisyys.
OPERATIV JÄMSTÄLLDHETSPLAN	Målet med den operativa jämställdhetsplanen är att främja jämställdhet i organisationens verksamhet. Det kan handla om till exempel hur kunder, klienter eller medlemmar bemöts, eller hur verksamheten planeras, utformas och utvärderas. Lagen definierar myndigheters lagstadgade uppgift att målinriktat och planmässigt främja jämställdhet i all sin verksamhet. Skyldigheter kopplade till jämlikhetsplanering definieras i diskrimineringslagen.	TOIMINNALLINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA	Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa organisaation toiminnassa ja palveluissa. Toiminnallisessa tasa-arvosuunnitelmassa voidaan käsitellä esimerkiksi asiakkaiden ja potilaiden kohtaamista sekä toiminnan suunnittelua ja arviointia. Lain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Yhdenvertaisuussuunnittelun velvoitteista säädetään yhdenvertaisuuslaissa.
POSITIV SÄRBEHANDLING	Positiv, tillåten, särbehandling definieras i jämställdhetslagen som en åtgärd som under vissa förutsättningar kan vidtas för att gynna någon av underrepresenterat kön. I lagen uttrycks de här som ett undantag till diskrimineringsförbudet: tillfälliga, planenliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten och som syftar till att uppfylla ändamålet med jämställdhetslagen (9 §). Negativ särbehandling är diskriminering.	POSITIIVINEN ERITYISKOHTELU	Tasa-arvolaisissa mahdollistetaan positiivinen erityiskohtelu, jossa vähemmistössä olevan sukupuolen edustajat voidaan tietyin edellytyksin asettaa etusijalle. Tasa-arvolaisissa (9 §) tämä on ilmaistu syrjintäkiellon rajauksena: syrjintänä ei pidetä väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi ja lain tarkoituksen toteuttamiseksi.

PRIVILEGIER	Privilegier innebär rättigheter eller fördelar som en person eller grupp får i olika sammanhang. Privilegier har sin grund i olika rådande normer som kan vara medvetna eller omedvetna, kulturellt eller historiskt betingade eller juridiska normer (lag). Ett exempel är att faderskap för barn som föds inom äktenskap lagenligt kan erkännas mycket lättare än i någon annan relation.	ETUOIKEUS	Etuoikeuksilla tarkoitetaan etuja tai hyötyjä, joita ihmiset tai ihmisryhmät saavat eri tilanteissa. Etuoikeudet perustuvat vallitseviin normeihin, jotka voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia, kulttuurisesti ja historiallisesti määräytyviä, tai lainsäädännöllisiä. Yksi esimerkki on lapsen isyyden vahvistaminen, joka on avioliitossa yksinkertaisempaa kuin muissa suhteissa.
REDOGÖRELSE ÖVER JÄMSTÄLLDHETSLÄGET	En redogörelse över jämställdhetsläget i enlighet med jämställdhetslagen utgör grunden för de lagstadgade jämställdhetsplanerna. Närmare instruktioner för redogörelsen finns i jämställdhetslagen och på jämställdhetsombudsmannens sidor.	SELVITYS TASA-ARVOTILANTEESTA	Selvitys tasa-arvotilanteesta toimii lakisääteisten tasa-arvosuunnitelmien perustana. Tasa-arvolaisia ja tasa-arvovaltuutetun ohjeissa annetaan tarkempia ohjeita selvityksen laatimisesta ja sisällöistä.
SEXISM	Sexism är att genom åsikter eller handling nedvärdera, förtrycka eller diskriminera någon med grund i en personens kön, könsuttryck eller könstillhörighet.	SEKSISMI	Seksismi tarkoittaa sellaisia tekoja tai näkemyksiä, jotka väheksyvät, alistavat tai syrjivät henkilöä tämän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.
SEXUELL LÄGGNING	Sexuell läggning handlar oftast om vem/vilka en person känner sig attraherad av, blir kär i eller har sex med. En persons sexuella läggning kan bestå av olika delar: identitet, preferens och praktik. Vanligen görs skillnad mellan t.ex. sexuell läggning och sexuellt beteende. En persons sexuella läggning är inte nödvändigtvis statisk och kan förändras under ens livstid. Exempel på sexuella läggningar är heterosexualitet, homossexualitet, bisexualitet och pansexualitet.	SEKSUAALINEN SUUNTAUTUMINEN	Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan useimmiten sitä, kehen tai keihin henkilö viehätty tai rakastuu, tai sitä, kenen tai keiden kanssa hän harrastaa seksiä. Henkilön seksuaalinen suuntautuminen voi koostua eri osista: identiteetistä, mieltymyksestä ja käytännöstä. Ihmisen käsitys omasta seksuaalisesta suuntautumisestaan ei välttämättä ole pysyvä, vaan se voi muuttua elämän aikana. Esimerkkejä seksuaalisista suuntautumisista ovat hetero-, homo-, bi- ja panseksuaalisuus. Termiä sukupuoli-identiteettiä ei enää käytetä.
SEXUELL MINORITET	I Finland används ofta begreppet sexuell minoritet om det som i Sverige oftast benämns under det övergripande hbtqi, där även transpersoner och queera ingår. Med sexuell minoritet avses personer som är inte är heterosexuella, t.ex. homosexuella, lesbiska, bisexuella, pansexuella och asexuella. Alla människor ingår ändå i mångfalden av sexuella läggningar. Därför är det också många gånger bättre att i stället för minoritetsperspektivet använda begrepp som beskriver människors preferenser och praktik i fråga om vem eller vilka en person känner sig attraherad av, blir kär i och/eller har sex med samt hur hen identifierar sig.	SEKSUAALIVÄHEMMISTÖ	Seksuaalivähemmistöillä tarkoitetaan usein ihmisiä, joiden seksuaalinen suuntautuminen poikkeaa heteroseksuaalisuudesta, esimerkiksi homoja, lesboja, biseksuaaleja, panseksuaaleja ja aseksuaaleja. Vähemmistönäkökulmaa korostava termin sijaan on parempi käyttää esimerkiksi kokoavaa lyhennettä lhbtqi (joka sisältää myös transihmiset ja intersukupuoliset) tai puhua täsmällisemmin niistä ryhmistä, joista on kulloinkin kyse. Seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus kattaa kaikki ihmiset.
SEXUELLA TRAKASSERIER	Sexuella trakasserier är enligt jämställdhetslagen någon form av önskat verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Ofta är sexuella trakasserier även kopplade till trakasserier på grund av kön. Att sexuellt trakassera någon är en form av diskriminering.	SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ	Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain mukaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Usein seksuaalinen häirintä liittyy häirintään sukupuolen perusteella. Seksuaalinen häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää.

TRAKASSERIER PÅ GRUND AV KÖN	Trakasserier på grund av kön definieras i jämställdhetslagen som någon form av icke önskvärdt beteende som har samband med en persons kön eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fiendlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Till exempel förnedrande uttalanden eller beteende kopplat till kön kan utgöra trakasserier på grund av kön. Att trakassera någon är diskriminering.	SUKUPUOLEEN PERUSTUVA HÄIRINTÄ	Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuva häirintä voi olla esimerkiksi sukupuoleen liittyvää halventavaa nimitystä. Sukupuoleen perustuva häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää.
TRANSKÖNAD	I Finland används ibland begreppet transkönad som motsvarighet till finskans "transsukupuolinen". I allmänhet är det bättre att använda trans eller transperson då det går, eftersom transkönad inte används alls i Sverige. En transperson är en person vars kön inte stämmer överens med det juridiska kön personen tilldelades vid födseln. Många, men inte alla, transpersoner behöver och vill ha könsbekräftande behandling. En transpersons könstillhörighet (könsidentitet) kan vara till exempel man, kvinna eller ickebinär. Begreppet transsexuell används inte längre då det felaktigt syftar på sexualitet trots att trans handlar om kön, men hänger delvis kvar i lagstiftning och medicinska diagnoser.	TRANSSUKUPUOLINE N	Transsukupuolisen henkilön sukupuoli ei vastaa hänelle syntymässä määriteltyä juridista sukupuolta. Useat transsukupuoliset haluavat sukupuolen korjaamiseen liittyviä lääketieteellisiä hoitoja. Transsukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteetti voi olla esimerkiksi mies, nainen tai muunsukupuolinen. Transseksuaalinen-termin käyttöä ei suositella, sillä kyse ei ole seksuaalisuudesta vaan sukupuolesta. Termi kuitenkin esiintyy vielä lainsäädännössä.
TRANSPERSON	Transperson är ett samlingsbegrepp för person vars kön eller könsuttryck skiljer sig från kön som definierades för dem vid födseln. Trans omfattar såväl binära (kvinnor, män) som ickebinära transpersoner (t.ex. genderqueer) samt bl.a. transvestiter. Många binära transpersoner är kvinnor eller män. För en del är trans en så viktig del av deras identitet att de vill synliggöra det i hur de benämner sig, t.ex. transkvinna, transman, transfeminin, transmaskulin. Förledet trans betyder "på andra sidan, över".	TRANSIHMINEN	Transihminen on yleistermi henkilölle, jonka sukupuoli tai sukupuolen ilmaisu eroaa siitä sukupuolesta, johon hänet on syntymähetkellä määritelty. Transihmisiin kuuluvat esimerkiksi transsukupuoliset, muunsukupuoliset sekä transvestiitit. Monet transihmiset ovat naisia tai miehiä. Toisille on tärkeää tehdä näkyväksi oma sukupuoli-identiteettinsä ja määrittellä itsensä esimerkiksi transnaiseksi, transmieheksi, transfeminiiniksi tai transmaskuliiniksi. Etuliite trans tarkoittaa tuolla tai toisella puolella olevaa tai puolen ylittävää.
TRANSVESTIT	En transvestit är en person som delvis eller helt, tidvis eller alltid, klär sig eller på annat sätt uttrycker en könstillhörighet som allmänt anses typisk för något annat kön genom exempelvis klädsel och/eller röst användning. Transvestism tillhör mångfalden av könsuttryck. Det ska inte förväxlas med dragkonsten.	TRANSVESTIITTI	Transvestiitti on henkilö, joka ilmentää osittain tai kokonaan, ajoittain tai aina eri sukupuolta esimerkiksi pukeutumalla tai muuttamalla ääntään. Transvestisuus on sukupuolen ilmaisun moninaisuutta. Sitä ei pidä sekoittaa esittävään drag-taiteeseen.