

Jämställdhets - och Likabehandlingsplan

Bildningsalliansen
Informationsdag för fribildningen
Tammerfors 16.9.2016

Pia Berg & Sinikka Mustakallio
WoM Oy
www.wom.fi

Innehåll

- Begrepp
- Jämställdhets- och diskrimineringslagarna ur institutens synvinkel
- Utveckling av institutverksamheten med tanke på jämlikhet och likabehandling
- Skapande av en JS och LB –plan.

Jämställdhet och likabehandling

- **Jämställdhetslag:** Jämställdhet mellan kön, berör även könsminoriteter.
- **Diskrimineringslag:** 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.**



Befrämjande av jämlikhet och jämställdhet fokuserar på:

1. Personalens jämställdhet samt likabehandling
 - JS och LB planer som berör personalen
2. **Läroanstaltens undervisning och övrig verksamhet**
 - En läroanstaltspecifik JS och LB-plan som berör undervisningen och den övriga verksamheten.
 - LB -plan som tar i beaktan alla lagens principer.
 - Utbildningsanordnaren ansvarar för att läroanstalten skapar en jämställdhets- och likabehandlingsplan.
 - Hörande av studerande

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 8 b §

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning vid

- antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen, bedömningen av studieprestationer eller
- i läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordinarie verksamhet försätter en person i en mindre fördelaktig ställning

Diskrimineringslag 10 §

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om en arbetsgivare

- behandlar en person på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation.

Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter (5 a §)

- Utbildningsanordnaren (kommunen) ansvarar för att det årligen utarbetas en **jämställdhetsplan för läroanstalten.**
- I samarbete med personalen och studerande.
- Planen kan inkluderas som en del av läroplanen eller annan dylik plan.

5 a § forts...

Jämställdhetsplan för läroanstalten

1. en redogörelse för jämställdhetsläget vid läroanstalten.
 2. åtgärder som behövs för att främja jämställdheten.
 3. En utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts, och hurudana resultat som uppnåddes
- Planen kan utarbetas för ett år eller för högst tre år i sänder.

Utbildningsanordnarnas skyldighet att främja likabehandling (6 §)

Utbildningsanordnare och de läroanstalter de är huvudmän för skall

- Bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet
- Vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling.
- De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av läroanstaltens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

6 § fortsätter ...

- En utbildningsanordnare ska se till att varje läroanstalt har **en plan** för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.
- Planen **skall omfatta alla diskrimineringslagens grunder**
- Studeranden skall ordnas möjlighet att bli hörda om de främjande åtgärderna.

Positiv särbehandling (9 §)

- Positiv särbehandling är inte diskriminering.

Rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås

(15 §)

- Myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster ska göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att
- Det är möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra få utbildning.
- Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga beaktas avsedda aktörens resurser samt kostnaden på anpassningar.

Utgångspunkter för utveckling av jämlikhet och jämställdhet

- Institutverksamhetens värden och dess uppgifter
- verksamhetens utveckling med tiden.
- Se institutverksamheten ur nya synvinklar samt ytterligare utveckla verksamheten.
- Enligt eget behov, resurser och allmänt läge.
- De konkreta åtgärderna och förfaranden kan skilja sej åt mellan instituten.

Bedömning av institutsverksamheten ur jämställdhetens synvinkel

1. Hurudan är könsfördelningen bland studeranden inom olika ämnesområden och evenemang
2. Hurudana ämnen och praxis intresserar och lockar till olika grupper och kön?
3. Vem fattas bland våra studerande?
4. Vilka ämnen och verksamhetsformer kan vara intressanta/nyttiga för de grupper som är i minoritet bland våra studerande?

5. Vad kan hindra mindre aktiva grupper från att delta i verksamheten?
6. Har dessa grupper dolda lärobehov?
7. Finns det grupper som just nu kräver extra stöd från institutverksamheten?
8. Hur ser vår kommunikation och läroplan ut för de olika grupperna?
9. Hurudant budskap skapar illustrationerna och texten?
10. Är jämlikhet och jämställdhet synligt inom ämnena i form av samhällelig diskussion?

Bearbetning av planen

1. Välj de nödvändigaste / viktigaste utvecklingsmålen till institutets jämställdhets-och likabehandlingsplan.
2. Definiera målsättningen för alla utvecklingsområden.
3. Vilka åtgärder krävs för att kunna nå målen?

Planeringsprocessen på institut

- Hur organisera arbetet?
- Hur engagera personalen?
- Hur uppmärksamma studerande?
- Övervaka och kontrollera genomförandet av processen.

Tack!

WoM World of Management Oy
Skillnadsgatan 11 B 11
00130 Helsingfors

www.wom.fi