

Kunskap för alla!

Handbok i likabehandlings-
planering för läroanstalter



Kunskap för alla!

Handbok i likabehandlings-
planering för läroanstalter

Författare	Typ av publikation
Inrikesministeriets arbetsgrupp för likabehandlingsplanering för läroanstalter (YES 5-projektet)	Uppdragsgivare Projektet Likabehandling på första plats 5
	Datum för tillsättandet av organet 1.2.2012/ SM091:00/2011

Publikation (även den finska titeln)
Kunskap för alla - Handbok i likabehandlingsplanering för läroanstalter

Publikationens delar

Referat

Denna handbok är avsedd som stöd för läroanstalter när de utarbetar likabehandlingsplaner. Handboken innehåller information om lagstiftningen om likabehandling samt konkreta exempel som illustrerar processen med att utarbeta en likabehandlingsplan, uppställandet av mål och valet av innehåll i planen. Med finns även exempel på likabehandlingsfrågor med tanke på olika människogrupper och exempel på god praxis från likabehandlingsarbete i läroanstalter.

Handboken har utarbetats av en arbetsgrupp tillsatt av inrikesministeriets projekt Likabehandling på första plats 5 (SM091:00/2011). Företrädare för olika myndigheter, frivilligorganisationer och likabehandlings- och jämlikhetsorgan har deltagit i arbetsgruppens arbete. Dessutom begärde man utlåtande om ett utkast till handboken hos ett stort antal aktörer inom utbildningsbranschen.

En elektronisk version av handboken finns på adressen www.equality.fi. Handboken publiceras på finska, svenska och engelska.

Nyckelord

utbildning, diskriminering, likabehandling, likabehandlingsplanering, minoriteter, elever, studenter, mänskliga rättigheter

Seriens namn och nummer		ISSN	ISBN
Inrikesministeriets publikation 24/2014		2341-8524	978-952-491-984-5 (häftad) 978-952-491-985-2 (PDF)
Sidoantal	Språk	Pris	Sekretessgrad
40	svenska	avgiftsfri	offentlig
Distribution		Förläggare/utgivare	
Inrikesministeriet		Inrikesministeriet	

Tekijät		Julkaisun laji	
SM:n asettama oppilaitosten yhdenvertaisuussuunnittelun työryhmä (YES5-hanke) (Puheenjohtaja Panu Artemjeff, sihteerit Hitomi Tabuchi ja Katriina Nousiainen)		Toimeksiantaja Yhdenvertaisuus Etusijalle 5-hanke	
		Toimielimen asettamispäivä 1.2.2012/ SM091:00/2011	
Julkaisun nimi			
Oppia kaikille! - Yhdenvertaisuussuunnittelun opas oppilaitoksille			
Julkaisun osat			
Tiivistelmä			
Tämä opas on tarkoitettu yhdenvertaisuussuunnitelmia tekevien oppilaitosten tueksi. Se sisältää tietoa yhdenvertaisuuteen liittyvästä lainsäädännöstä, konkreettisia esimerkkejä yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisprosessista, suunnittelun tavoitteenasettelusta ja sisällöistä. Lisäksi oppaaseen on kerätty esimerkkejä yhdenvertaisuuskysymyksistä eri ryhmien osalta ja hyviä käytäntöjä oppilaitosten yhdenvertaisuustyöstä. Oppaan on laatinut sisäasianministeriön YES5-hankkeen asettama työryhmä (SM091:00/2011). Työryhmän työskentelyyn osallistui eri oppilaitosten, viranomaistahojen, kansalaisjärjestöjen, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten edustajia. Lisäksi oppaan luonnosversiosta pyydettiin lausuntoja laajalta joukolta opetusalan toimijoita. Oppaan sähköinen versio löytyy internetosoitteesta www.yhdenvertaisuus.fi. Oppaasta on olemassa suomen-, ruotsin- ja englanninkieliset versiot.			
Avainsanat (asiasanat)			
koulutus, vähemmistöt, syrjintä, ihmisoikeudet, oppilaat, opiskelijat, yhdenvertaisuus, yhdenvertaisuussuunnittelu			
Sarjan nimi ja numero		ISSN	ISBN
Sisäministeriön julkaisut 24/2014		2341-8524	978-952-491-984-5 (nid.) 978-952-491-985-2 (PDF)
Kokonaissivumäärä	Kieli	Hinta	Luottamuksellisuus
40	ruotsi	maksuton	julkinen
Jakaja		Kustantaja/julkaisija	
Sisäministeriö		Sisäministeriö	



Denna publikation är en del av projektet YES – Likabehandling på första plats, som finansieras av Gemenskapsprogrammet för sysselsättning och social solidaritet – PROGRESS (2007–2013).

De åsikter som framförs i publikationen är skribentens egna och Europeiska kommissionen ansvarar inte för användningen av publikationens innehåll. Innehållet i denna publikation representerar inte nödvändigtvis Europeiska kommissionens ståndpunkter och åsikter.

YES – Likabehandling på första plats är ett samarbetsprojekt mellan förvaltningen, myndigheter samt organ och föreningar som representerar grupper som riskerar att utsättas för diskriminering. Målet är att främja icke-diskriminering och jämlika möjligheter. Projektet genomförs av inrikesministeriet, justitieministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, arbets- och näringsministeriet, försvarsmaktens huvudstab samt Sametinget och organisationer och delegationer som företräder grupper som riskerar att utsättas för diskriminering. Mer information finns på www.yhdenvertaisuus.fi.

Omslag och layout: Grafismo.fi

Teckningar: Mari Ahokoivu

Fotografier:

Bild s. 7: Study Café i Tikkurilan Lukio. Bild: Lari Koponen

Bild s. 12: Study Café i Tikkurilan Lukio. Bild: Lari Koponen

Bild s.14: Luksias verksamhetspunkt på Toivogatan i Lojo. Bild: Riikka Suhonen

Likabehandlingslogo: Hahmo Design Oy

Tryck: Grano Oy, Kuopio

Utgivare: Inrikesministeriet

Inrikesministeriets publikation 24/2014

Kunskap till alla! Handbok i likabehandlingsplanering för läroanstalter
(Katriina Nousiainen)

978-952-491-984-5 (häftad)

978-952-491-985-2 (PDF)

(ISSN2341-8524)

Innehåll

Inledning	4
Läroanstalterna bygger upp samhällsvärderingar – målsättningarna blir verklighet	5
Lika möjligheter att lära	5
Lagen som grund	6
Främjande av likabehandling vid läroanstalter	7
En gemensam förståelse skapar sammanhållning	8
Likabehandling – en fråga om image	9
Centrala begrepp	9
Likabehandlingsplanering vid läroanstalter	12
Planering som en strategisk process	12
Hur börjar vi	13
Engagemang och ansvarsfördelning	13
Samla information	14
Dra nytta av enkätresultaten	16
Målsättning: En god plan	18
Checklista för planeringen	18
Informera om planen	20
Från plan till verklighet	21
Uppföljning, utvärdering och revidering	21
God praxis	22
God praxis i gymnasiet Tikkurilan lukio i Dickursby: STUDY CAFÉ	27
Socialhandledare vid yrkeshögskolan Tampereen Ammattikorkeakoulu TAMK	27
Ytterligare information	28
Bilaga 1: Enkätmall för den inledande kartläggningen	28
Bilaga 2: Arbetsgruppens medlemmar	35

Inledning

Alla läroanstalter är mångskiftande gemenskaper där människor i olika åldrar och med olika bakgrund och handlingsförmåga studerar och arbetar. Syftet med likabehandlingsplanen är att säkerställa att personer med olika utgångspunkter får samma möjligheter att studera och arbeta, vilket ökar läroanstaltens dragningskraft.

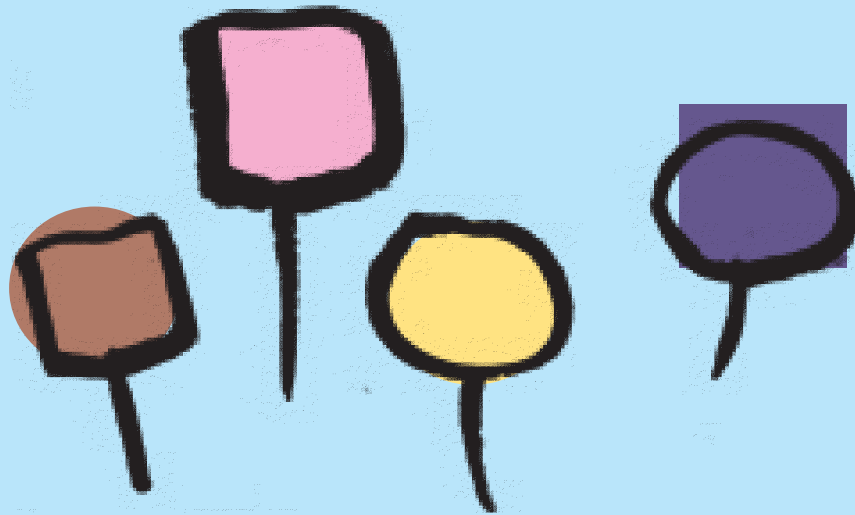
Enligt lagen om likabehandling ska myndigheterna utarbeta en likabehandlingsplan för sin verksamhet och sin roll som arbetsgivare (20.1.2004/21, 4 §). Inom undervisningssektorn gäller planeringsplikten undervisningsanordnaren, i allmänhet alltså den kommun som upprätthåller läroanstalten. Trots att planeringsplikten enligt lagen alltså inte gäller enskilda läroanstalter, utgör likabehandlingsplanen ett användbart praktiskt redskap för att utveckla läroanstalten. Inrikesministeriet utfärdade allmänna anvisningar för likabehandlingsplaneringen 2010. Den här handboken kompletterar anvisningarna från läroanstalternas perspektiv.

Den här handboken är tänkt att vara ett verktyg för alla som vid läroanstalter på andra stadiet och högre nivå aktivt och planmässigt vill främja likabehandling. I handboken presenteras god praxis som lämpar sig för både planeringsskedet och genomförandet av planen. Den här handboken behandlar likabehandlingsplanering i första hand utifrån utvecklingen av läroanstaltens verksamhet. Anvisningar om utvecklingen av personalpolitiken finns i Handbok i likabehandlingsplanering (Inrikesministeriets publikationer 10/2010).

Bestämmelser om läroanstalternas jämställdhetsplanering finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). En anvisning om jämställdhetsplanering utfärdades 2008. I den rekommenderas läroanstalterna att utarbeta kombinerade jämställdhets- och likabehandlingsplaner. Kombinerade planer har upprättats men ofta är likabehandlingsaspekten i dem något bristfällig, delvis på grund av att mer utförliga anvisningar inte har varit tillgängliga. Den här handboken erbjuder verktyg för att stärka likabehandlingsaspekten också i kombinerade planer.

Den här handboken är en del av projektet Likabehandling på första plats 5 (YES). YES-projektet administreras av inrikesministeriet och finansieras av EU-kommissionens program för sysselsättning och solidaritet (PROGRESS) samt olika ministerier. Projektet sammanförde en grupp sakkunniga och denna handbok är resultatet av deras gemensamma sakkunskap. Ett stort antal olika aktörer inom undervisningssektorn ombads dessutom ge skriftliga utlåtanden om utkastet till handboken. En lista över medlemmarna i arbetsgruppen och aktörer som bidragit med utlåtanden finns i bilaga 2 i slutet av publikationen.

Ett varmt tack till alla som deltog i arbetsgruppen!



Läroanstalterna bygger upp samhällsvärderingar – målsättningarna blir verklighet

Lika möjligheter att lära

Likabehandling och jämställdhet betyder i första hand respekt för människovärdet och rättvisa i samhället. Att ha lika möjligheter betyder inte att olikheterna förnekas. Men att ha olika bakgrund ska inte påverka en individs möjligheter till utbildning och till att utveckla sig själva enligt förmåga.

Läroanstalterna är i en nyckelposition när det gäller att skapa rättvisa möjligheter. Utöver det kunnande som uppnås i arbetslivet påverkar utbildning och kompetens människornas samhällliga placering mest av allt. Av den här orsaken har läroanstalterna en unik position också när det gäller främjande av likabehandling. Läroanstalterna ska erbjuda studerande från alla befolkningsgrupper lika möjligheter att lära sig. Ibland kan det här kräva att man beaktar olikheterna och inte behandlar alla på samma sätt.

Enligt de yrkesetiska principerna för lärare som undervisningssektorns fackorganisation OAJ utarbetat måste människovärdet respekteras oberoende av kön, sexuell läggning, utseende, ålder, religion, samhälllig position, härkomst, åsikt, förmåga och prestationer. I den rättvisa som läraren ska tillämpa ingår i synnerhet att eftersträva jämlikhet och likabehandling och att undvika diskriminering och favorisering. Vidare gäller det att iaktta rättvisa också vid tilldelningen av favörer och klander, hanteringen av förseelser och konflikter och vid bedömningen av elever. Läraren ska se till att alla elever har samma rättigheter och skyldigheter som samhällsmedlemmar. Elevernas och deras vårdnadshavares kultur och världsåskådning ska respekteras på lika villkor och ingen får bli diskriminerad på grund av dem.

Lagen som grund

Likabehandling är en grundläggande rättighet som tryggas i Finlands grundlag och olika förbud mot diskriminering finns både i den nationella lagstiftningen och i internationella människorättsavtal som Finland undertecknat. Enligt **lagen om likabehandling** får ingen diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Syftet med denna lag är att främja och trygga likabehandling samt att effektivisera rättskyddet för den som utsatts för diskriminering i olika diskrimineringssituationer.

Är endast de studerande som klarar av att prestera 55 studiepoäng per år värdefulla för universitetet? Med andra ord är en studerande som inte på grund av hälsomässiga eller sociala skäl eller andra orsaker som inte beror på den studerande själv klarar av att uppnå detta mål mindre värda för universitetet.

Amélie Martikainen, ämnesföreningen för småbarnspedagogik vid Jyväskylä universitet Varkaat ry., vid seminariet Yhdenvertaisuus yliopistossa (Likabehandling i universitet)



Enligt 2 § i lagen om likabehandling tillämpas lagen på såväl offentlig som privat verksamhet när det är fråga om erhållande av utbildning, inklusive specialiseringsutbildning och omskolning, eller yrkesvägledning. Lagen tillämpas dock inte på utbildningens mål och innehåll eller utbildningssystemet. På de här grunderna hör inte heller till exempel utbildningsstrukturen, lärokurserna, examensinnehållet eller valet av studiespråk till lagens tillämpningsområde. Lärare och andra personer som deltar i undervisningen är enligt grundlagen och lagen om likabehandling skyldiga att aktivt främja likabehandlingen av eleverna samt ändra de omständigheter som förhindrar att likabehandling uppnås.

Utmaningar vad gäller likabehandling som elever med olika bakgrund kan råka ut för:

- Romska elever har svårt att hitta praktikplatser för obligatoriska praktikperioder.
- Lärarna kan inte ge tillräckligt stöd till elever som blir utsatta för diskriminering, t.ex. under en praktikperiod eller då de söker en praktikplats.
- SORA-lagstiftningen kan hindra en funktionshindrad person från att få en studieplats.
- Den byggda miljön kan utgöra ett sådant hinder att en funktionshindrad studerande i värsta fall måste avbryta sina studier.
- En synskadad studerande får inte information om studiematerial i tid (att läsa in studielitteratur som ljudböcker tar tre månader).
- Sexuell mångfald eller könsidentitetens mångfald beaktas inte i sexual- och hälsofostran.
- Lärarna har inte beredskap att känna igen rasism eller ingripa mot rasismen.
- På högskolenivå fås informationen oftast endast på finska.
- En utbildning som genomförts utomlands godkänns inte.
- Studiehandledarna har inte kunskap om hur man stöder och uppmuntrar ungdomar med olika bakgrund, utan handledningen sker enligt stereotyper.
- Eleven och hans eller hennes familj måste själva utreda olika studiealternativ.
- Ungdomar med invandrarbakgrund eller romer har en orealistisk bild av kraven för gymnasiestudier och vågar därför inte söka sig till sådana studier.

En likabehandlingsplan är en plan som beskriver hur en myndighet eller annan organisation i egenskap av arbetsgivare och i sin egen verksamhet överlag ska främja likabehandling och förebygga och ingripa i diskriminering.

För att främja etnisk likabehandling ska myndigheterna utarbeta en plan (likabehandlingsplan) i den omfattning som arten av varje myndighets verksamhet det kräver. Inrikesministeriet utfärdar allmänna rekommendationer om innehållet i planen (9.11.2007/978). Även om lagen endast gäller etniskt ursprung, rekommenderar inrikesministeriet att myndigheterna gör upp planer som omfattar alla förbjudna diskrimineringsgrunder. Inom undervisningssektorn gäller planeringsskyldigheten undervisningsanordnaren, men många läroanstalter har konstaterat att planen är ett bra redskap för att utveckla organisationen.

Likabehandling är en viktig rättsprincip också i speciallagstiftningen om utbildning och undervisning. Enligt 2 § i **lagen om grundläggande utbildning** är målet för utbildningen att stödja elevernas utveckling till medmänsklighet och till att bli etiskt ansvarskännande samhällsmedlemmar samt att ge dem sådana kunskaper och färdigheter som de behöver i livet. Därtill ska utbildningen främja bildningen och jämlikheten i samhället och elevernas förutsättningar att delta i utbildning och i övrigt utveckla sig själva under sin livstid. Också lagstiftningen om gymnasie- och yrkeshögskoleutbildning bygger på likabehandling.

Finland ratificerade också **FN:s konvention** mot diskriminering inom undervisningen redan 1971. Icke-diskriminering och likabehandling hör också ihop med de ämnesområden inom bildnings- och undervisningsarbetet som definieras i **grunderna för läroplanerna**.



Främjande av likabehandling vid läroanstalter

En gemensam förståelse skapar sammanhållning

Till att börja med är det bra att tillsammans fundera över vad likabehandling betyder i läroanstaltens verksamhet, vem det gäller och med hurudana åtgärder likabehandlingen av elever och personal med olika bakgrund kan främjas. Läroanstalten ska till exempel fundera på:

- Hur tar sig den mänskliga mångfalden uttryck?
- Har alla lika möjligheter att avancera i studierna?

Mobbning förekommer fortfarande på andra stadiet och inom den högre utbildningen. Bland dem som svarade på Hälsoundersökningen av studerande (2012) hade nästan hälften (48 %) blivit utsatta för mobbning under skoltiden. En femtedel av de svarande hade blivit mobbade under flera års tid. Under högskolestudierna upplevde 5 procent av studerandena att de blev mobbade av andra studerande och 6,5 procent att de blev mobbade av personalen.

(Källa: Finland studentkårers förbunds utlåtande till inrikesministeriet 15.3.2013)



- Är det material som behövs för studierna tillgängligt för alla?
- Är undervisningslokalerna tillgängliga för alla?
- Har alla lika möjlighet att fullgöra de olika formerna av studier (tentamen, essäer, studiedagböcker, osv.)?
- Hur genomförs likabehandling i elevgemenskaper som t.ex. elevkårer?
- Förekommer det diskriminering av elever eller personal som hör till vissa grupper vid läroanstalten?
- Hur kan man ingripa i diskriminering?
- Hur är läroanstalten som arbetsplats för personal med en annan bakgrund?

Främjande av likabehandling innebär att man identifierar olika utgångspunkter och skapar sådana undervisnings- och arbetsarrangemang att varje elev eller arbetstagare kan uppnå sina mål.

För att främja likabehandling behövs en positiv attityd och en vilja att förbättra läroanstaltens interna kommunikation. Målet är att alla medlemmar i läroanstaltsgemenskapen ska känna sig uppskattade oberoende av bakgrund eller utgångspunkt.

Ett positivt förhållningssätt till likabehandlingsfrågor kan främjas också utan stora resurser. Att gå med i kampanjen Område fritt från diskriminering är ett exempel på en verksamhet med låg tröskel som kan användas för att öppna diskussionen och starta arbetet för likabehandling i läroanstalten

Likabehandling – en fråga om image

Läroanstaltens likabehandlingsarbete är en viktig del av läroanstaltens image. Lika studiemöjligheter lockar studerande från alla befolkningsgrupper och från olika håll i världen till läroanstalten. Att identifiera och utveckla det kunnande olika studerande besitter ökar läroanstaltens konkurrenskraft. En mångsidig studiemiljö erbjuder en rik studieupplevelse och ger värdefull livserfarenhet. Rykten om diskriminering sprider sig däremot snabbt och detta får negativa konsekvenser för hur attraktiv läroanstalten uppfattas som studie- och arbetsplats.

Centrala begrepp

DIREKT DISKRIMINERING

Att någon behandlas mindre förmånligt än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlas i en jämförbar situation.

Exempel: Läroanstalten betalar mindre lön till en utländsk timlärare än till en finländsk trots att de gör samma arbete och formellt är lika kompetenta.

DISKRIMINERING PÅ FLERA GRUNDER

En människa kan utsättas för diskriminering på flera grunder i samma eller olika situationer på flera olika diskrimineringsgrunder. De vanligaste s.k. andra grunderna är ålder och kön.

FAKTISK JÄMLIKHET

Faktisk jämlikhet innebär att människornas olika utgångspunkter och möjligheter tas i beaktande genom att man ordnar stödåtgärder och positiv särbehandling för dem som behöver det. Faktisk jämlikhet kan kräva ett aktivt främjande av likabehandling genom att man frångår principen om samma behandling.

Exempel: Läroanstalten ger en person med funktionshinder möjlighet att använda dator vid inträdesprovet eftersom det går långsammare och är svårare eller omöjligt för honom eller henne att skriva för hand.

FORMELL LIKABEHANDLING

I samma situation behandlas människor alltid på samma sätt. Eftersom formell likabehandling betyder att alla behandlas på samma sätt trots att de har olika utgångspunkter (t.ex. ålder, hälsotillstånd, språk eller kön), garanterar detta inte att likabehandling uppnås på alla punkter.

Exempel: Ett krav för att bli antagen till läroanstalten är en minimilängd på 170 cm, trots att i genomsnitt 95 procent av männen och endast 30 procent av kvinnorna uppfyller detta krav.

GRUPPER SOM LÖPER RISK ATT BLI UTSATTA FÖR DISKRIMINERING

Befolkningsgrupper som befinner sig i en sämre ställning i fråga om likabehandling. Dessa grupper utgörs av till exempel barn och unga, äldre personer, etniska, religiösa och språkliga minoriteter, personer med funktionshinder samt sexuella minoriteter och könsminoriteter. Trots att man talar om grupper som löper risk att bli utsatta för diskriminering är det bra att komma ihåg att diskriminering alltid berör en individ och dennes identitet.

INDIREKT DISKRIMINERING

En skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt försätter någon i en särskilt missgynnad ställning jämfört med andra som utgör jämförelseobjekt.

Exempel: En öppen fest som läroanstalten ordnar har en klädkod enligt vilken bland annat lång folkdräkt inte är önskad klädsel.

JÄMSTÄLLDHET

Med jämställdhet avses i allmänhet jämställdhet mellan könen. Myndigheter och läroanstalter samt andra samfund som har ansvar för utbildning och undervisning ska enligt lagen om jämställdhet se till att kvinnor och män har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket. Därutöver ska de se till att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med denna lag. Jämställdhetslagen håller på att förnyas så att den också omfattar jämställdhet för sexuella minoriteter.

MÅNGKULTUR

Mångkultur är ett begrepp som oftast förstås som mångfalden av kulturer mellan etniska grupper. Nuförtiden används begreppet mångkultur också som en bredare synonym till mångfald så att det också inbegriper t.ex. mångfalden av sexuella identiteter och könsidentiteter. Ibland ersätts begreppet mångkultur med termen interkulturell dialog (inter-cultural dialogue).

POSITIV SÄRBEHANDLING

Med positiv särbehandling avses specialåtgärder som vidtas för att ge vissa människor som är särskilt utsatta för diskriminering (t.ex. äldre personer, barn, etniska minoriteter) en bättre ställning och förbättra deras situation i syfte att uppnå faktiskt jämlikhet. Åtgärderna ska vara sådana att de inte har en diskriminerande effekt mot andra. Den positiva särbehandlingen ska enligt 7 § i lagen om likabehandling stå i rätt proportion till det mål som eftersträvas.

SKÄLIG ANPASSNING

Enligt lagen om likabehandling ska den som låter utföra ett arbete eller ordnar utbildning vid behov vidta skäliga åtgärder för att en person med funktionshinder ska få tillträde till arbete eller utbildning samt för att denne ska klara av sitt arbete och kunna avancera i arbetslivet. Skälig anpassning betyder nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på samma villkor som andra. Skälig anpassning får inte innebära en oproportionerlig eller omotiverad börda för arbetsgivaren eller utbildningsarrangören.

Exempel: En rörelsehindrad studerande erbjuds möjlighet att fullgöra en kurs som hålls i terrängen på något alternativt sätt.

TRAKASSERIER

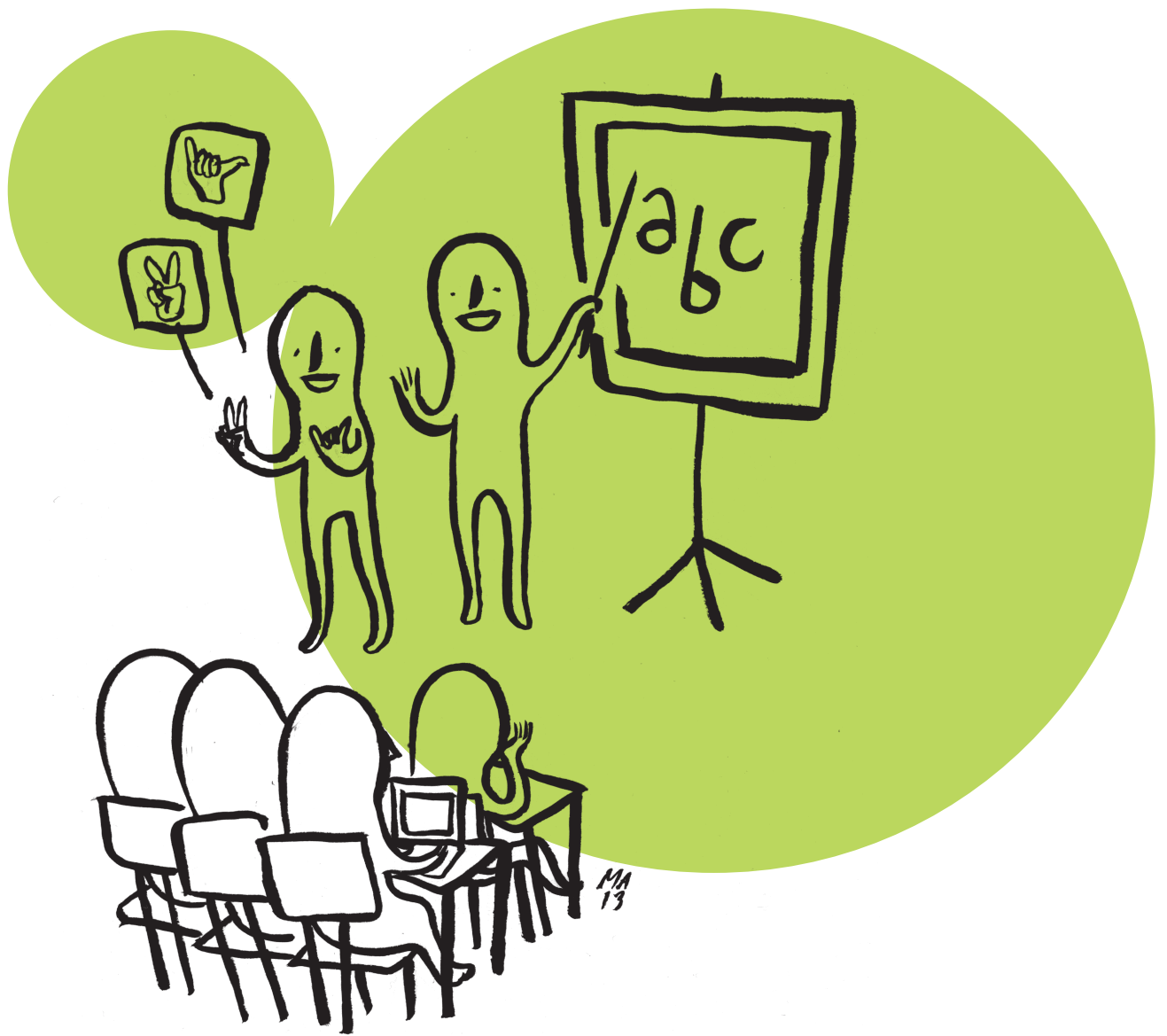
Skapande av en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller aggressiv stämning.

Exempel: I lärarrummet vid läroanstalten drar vissa lärare hela tiden skämt som kränker etniska och sexuella minoriteter och ingen gör något åt det.

ÅTKOMLIGHET, TILLGÄNGLIGHET OCH ANVÄNDBARHET

För att vara åtkomlig ska omgivningen, servicen eller utbudet också vara så tillgängliga som möjligt, dvs. lämpliga för användning av olika människor. Mer information om åtkomlighet finns t.ex. i undervisnings- och kulturministeriets utredning Sakta, men säkert? Framsteg inom tillgängligheten vid universitet och yrkeshögskolor på 2000-talet. Med användbarhet avses att t.ex. elektroniskt läromaterial finns tillgängligt tack vare olika hjälpmedel.





Likabehandlingsplanering vid läroanstalter

Planering som en strategisk process

Frågor som rör likabehandling hör på många sätt ihop med läroanstaltens verksamhet och dess strategiska processer såsom läroplanen, utvärdering av kvaliteten på undervisningen, arbetarskyddet, jämställdhetsplanering, kommunikationsstrategi, utrymmesplaner, dataadministration, upphandlingsprocesser, personalrekrytering osv.

Att målmedvetet främja likabehandling kan tas upp som ett genomgående tema i nästan alla strategiska processer. Det är dock bra om åtgärder som främjar likabehandling också kan behandlas som en egen separat helhet, och att de centrala utmaningar och åtgärder som hör samman med den skrivs in i likabehandlingsplanen.

En likabehandlingsplan skapar ramarna för organisationen, inom vilka alla lättare kan ta fram frågor som berör likabehandling och diskriminering. **Endast en plan räcker inte, utan det behövs ärlig diskussion och utveckling – utan att glömma bort resurserna.**

Olika stora läroanstalter har väldigt olika utmaningar när det gäller likabehandling. I ett litet landsortsgymnasium kan mångfald kännas som ett avlägset begrepp men med hjälp av likabehandlingsplanering kan man skapa framtida förutsättningar för att t.ex. ta emot elever som behöver särskilt stöd.

Hur börjar vi?

När en läroanstalt fattat beslut om att utarbeta en plan, ska man även besluta om huruvida man ska ha en separat likabehandlingsplan eller en kombinerad jämställdhets- och likabehandlingsplan. Utöver frågorna om jämställdhet medför likabehandlingsfrågorna flera nya perspektiv. Till exempel kan en handikappad kvinna under sina studier stöta på sådana hinder som inte går att avlägsna endast genom åtgärder som främjar jämställdhet mellan könen. En person kan därmed bli diskriminerad på flera olika grunder (flerfaldig diskriminering). En kombinerad jämställdhets- och likabehandlingsplan gör arbetet mot diskriminering mer heltäckande.

Hela läroanstalten ska meddelas om att planeringsprocessen inleds, t.ex. genom personaltidningen, under möten, i arbetsgrupper samt i samband med likabehandlingsenkäten som görs som en första kartläggning.

Engagemang och ansvarsfördelning

Läroanstaltens ledning måste vara engagerad i att planmässigt främja likabehandling och en representant för ledningen ska gärna delta i planeringsarbetets alla faser. Vanligtvis utnämns en kommitté eller annan grupp för planeringsarbetet för att föra processen framåt. Kommittén ska gärna

Rymms jämställdhet och likabehandling i samma plan?

- Planerna för jämställdhet och likabehandling i verksamheten kan lätt kombineras. Det rekommenderas ändå att de personalpolitiska utvecklingsplanerna uppgörs separat.
- En kombinerad plan omfattar alla diskrimineringsgrunder. Planen kan då fungera som såväl jämställdhetsprogram för läroanstalten som vägvisare för åtkomlighet och plan för att främja mångkultur osv.
- Kombinerade planer gör det möjligt att följa upp diskriminering på flera grunder i planerna. Till exempel jämställdhet mellan könen kan analyseras ur perspektivet hos studerande med invandrarbakgrund eller funktionshinder.

Uppmuntra alla att delta i enkäten!

- Inkludera enkäten i en kurs så att studerandena får studiepoäng för att de deltar.
 - Informera via flera kanaler och på flera språk.
 - Betona enkätens allmänna nytta.
 - Berätta vad som görs och varför.
 - Gör enkäten tydlig och snabbt att svara på. Informera genast i början om hur länge det tar att svara.
 - Marknadsför enkäten aktivt och ge en påminnelse innan svarstiden går ut.
 - Utför inte enkäten parallellt med någon annan enkät.
- Kom ihåg att en hög svarsprocent inte är den viktigaste faktorn vid kartläggningen av likabehandlingssituationen! Öppna frågor ger viktig kvalitativ information.

Ingen läroanstalt utan elever

Studerandenas roll och betydelse i likabehandlingsplaneringen kan inte nog betonas. I olika läroanstalter finns olika organiserade studentgemenskaper, såsom studentföreningar, ämnesföreningar, elev- och studerandekårer samt studentkårer. Dessa bör likvärdigt inkluderas i de olika stadierna av planeringsarbetet. Studerandena har förstahandsinformation om likabehandling i t.ex. studenturvalet och fullgörandet av studierna. Med hjälp av denna information kan man målinriktat och effektivt förbättra läroanstaltens verksamhet.

bestå av medlemmar som så omfattande som möjligt representerar alla grupper inom läroanstaltsgemenskapen: ledning, förvaltning, lärare, forskare, annan personal samt studerande. Kommittén ska gärna ha kunskap, kompetens och erfarenhet av diskrimineringsfrågor antingen på ett professionellt plan eller ur egen synvinkel. Dessutom kan kommittén införskaffa specifik sakkunskap i diskrimineringsfrågor genom hörandeförfarande och begäran om utlåtanden eller genom att använda sig av utomstående experter från t.ex. organisationer som representerar mi-



noriteter. Därtill borde personalgrupperna representera olika utbildningsområden, eftersom det inom olika branscher kan uppkomma mycket olika diskriminerings- och likabehandlingsfrågor.

Eftersom kommittén kan vara väldigt omfattande kan en särskild mindre grupp som rapporterar till kommittén ha ansvar för att utarbeta eller förverkliga likabehandlingsplanen.

Samla information

Planeringsprocessen inleds genom att man samlar information om läroanstaltens likabehandlingsutmaningar och gemenskapens mångfald. En viktig informationssamlingsmetod är likabehandlingsenkäten som riktas till hela personalen och alla studerande.

Ett förslag till utformning av enkäten, som kan bearbetas enligt behov, finns som bilaga till denna handbok. Nedan finns några iakttagelser om verkställandet av enkäten.

Vid frågor om bakgrundsinformation, såsom svararens kön eller annan referensgrupp, kan det fungera bäst att använda en öppen fråga. Det är också bra att genom bakgrundsinformationen kartlägga huruvida den som svarar upplever att han eller hon tillhör en grupp med risk för diskriminering. I annat fall kan observationer och erfarenheter av diskriminering inte tolkas på ett tillfredsställande sätt i enkätens analyskedje.

Det är också bra att utforma enkäten så att den ökar kännedomen om redan existerande god praxis som främjar likabehandling i läroanstalten, t.ex. *Du vet väl att vår skola har en kontaktperson i diskrimineringsfrågor som du kan vända dig till för att berätta att du har blivit utsatt för diskriminering och som vid behov hjälper dig att föra ärendet vidare?*

Med enkäten kan man även be alla om idéer för att utveckla likabehandlingen samt bjuda in den som vill att delta i planeringsarbetet och verkställandet. Det är viktigt att betona att enkäten är konfidentiell samt att informationen kan användas för att ingripa i diskriminering och främja allas välbefinnande i läroanstalten.

Att genomföra en likabehandlingsenkät är en krävande process, men dess betydelse är stor i synnerhet då den första likabehandlingsplanen utarbetas. När planen senare ska uppdateras kan informationen delvis samlas in även via andra enkäter, t.ex. enkäter om personalens välbefinnande. Vid uppföljningen av hur likabehandlingen förverkligats är det möjligt att identifiera vissa nyckelindikatorer (t.ex. erfarenheter av diskriminering i de centrala funktionerna) som årligen följs upp med en mindre omfattande enkät. I bästa fall kan dessa nyckelindikatorer generera information som fungerar som en barometer för stämningen i läroanstalten.

Utöver enkäten kan information samlas in på många andra sätt:

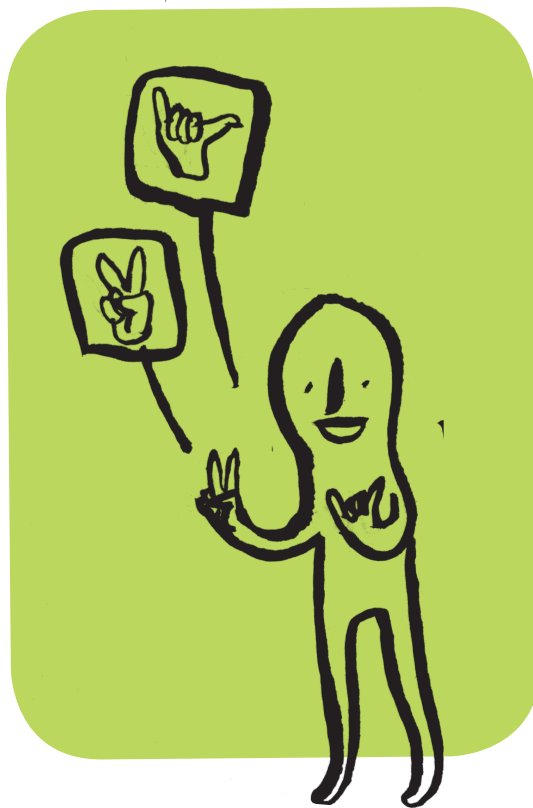
- Temaintervjuer
- Tillgänglighetskartläggningar (i lokaler)
- Kartläggningar om tillgänglighet till läromedel och information
- E-postrespons (respons från studerande)
- Kartläggning över likabehandling vid studenturval
- Information om specialarrangemang
- Metoder för bedömning av undervisningens kvalitet
- Diskussionsmöten

- Verktyg för självutvärdering (mångfaldsmätare)
- Stämningmätare
- Personalstatistik (mångfaldssynpunkt)

Insamlingen av information kan även riktas specifikt till olika instanser. Personalens synpunkter kan utredas separat t.ex. via enkäter eller temaintervjuer för lärare inom olika branscher. Läroanstaltens jämställdhets- och likabehandlingskommittéer har eventuellt tidigare samlat in information som bidrar till att utforma helhetsbilden. Kontaktpersoner i diskrimineringsfrågor, förtroendemän och studiepsykologer är också i nyckelposition då uppfattningen om läroanstaltens likabehandlingssituation byggs upp. Via ämnesföreningar och elevkårer kan man samla in studerandenas synpunkter. Vaktmästarna kan ge viktig information om tillgängligheten i lokalerna. Det lönar sig att ta med medborgarorganisationer som representerar grupper med risk för diskriminering som experter i planeringsprocessen redan i informationsinsamlingskedet.

Dra nytta av enkätresultaten

Enkätresultaten kan analyseras på det sätt som passar bäst för varje läroanstalt. Vid en del läroanstalter har statistikstuderande analyserat enkätresultaten och erhållit studiepoäng för detta arbete. Också övriga experter inom den egna organisationen kan utnyttjas. **Det centrala är att de viktigaste enkätresultaten framgår som mål och åtgärder i likabehandlingsplanen.** Experterna kan bidra med att ta fram sådana faktorer i resultaten och deras tolkning som man annars inte skulle lägga märke till.



Målsättning: En god plan

En god likabehandlingsplan a) sammankopplas med övrig planering av läroanstaltens verksamhet och b) definierar tydligt ansvar och arbetsfördelning. Dessutom c) informerar man omfattande om planen och d) följer kontinuerligt upp genomförandet av den.

Checklista för planeringen

TABELL 1.

Kartläggning av bakgrunden	Delaktighet	Utarbetandet av planen
• Har en heltäckande utredning av läroanstaltens nuvarande likabehandlingsverksamhet genomförts? • Analys/utredning av verksamhetsmiljön och dess mångfald. • Informationsinsamlingens många kanaler.	• Är alla centrala grupper med i planeringen? • Vad har olika grupper för uppgift? • Man fastställer vem som bäst kan utarbeta planen och vilka som bäst kan genomföra den. • Hur får man olika grupper och personer att delta?	• Planens koppling till andra planer, t.ex. en jämställdhetsplan, utreds. • Har man reserverat tillräckligt med resurser för åtgärder i planen? • Arbetar beredningsgruppen utgående från en tillräckligt bred och omfattande basis? • Är hela gemenskapen inkopplad i processens olika skeden?
Information om planen	Uppföljning	Uppdatering av planen
• Man informerar aktivt personalen, de studerande och samarbetsparterna om planen. • Till informationen hör också övrig verksamhet med syfte att öka medvetenheten.	• Ansvarsparter och mekanismer har definierats. • Uppföljningen av planen har blivit en integrerad del av andra uppföljningssystem. • Hur drar man nytta av uppföljningsinformationen?	• I planen inkluderas en uppdateringstidtabell samt övriga processer i anslutning till uppdatering (t.ex. situationskartläggning). • Uppdatering stöder utvärderingen av planens genomslagskraft. Innehåll i korthet.

En likabehandlingsplan är bara början på utvecklingen av läroanstaltens likabehandlingssituation. Utan implementering är planens betydelse liten och därför lönar det sig att i planen tydligt definiera ansvar och arbetsfördelning. I följande tabell har man på ett allmänt plan sammanfattat vad planen borde innehålla.

TABELL 2.

Planmässighet	Beaktande av olika diskrimineringsgrunder	Personalpolitik
• Planen innehåller mätbara mål och delmål. • Planen är konkret. • En god plan prioriterar, är schemalagd och grundar sig på en tydlig ansvarsfördelning.	• I planen beaktar man läroanstaltens förpliktelse att som myndighet främja likabehandling på många olika grunder. • Beaktande av diskriminering på olika grunder.	• Hur tänker läroanstalten försäkra sig om att den behandlar arbetstagare och arbetsökande jämlikt (har det t.ex. i planen införts direktiv för hur man ska ingripa då man iakttar diskriminering eller trakasserier)? • Hur har läroanstalten aktivt tänkt främja likabehandling med sin personalpolitik?

***God praxis** Varje år genomförs en kortare enkät som följer upp hur de nyckelindikatorer som definierats i planen har förverkligats.*

Informera om planen!

Då planen är färdig, lönar det sig att informera hela läroanstaltsgemenskapen om den. Många läroanstalter har konstaterat att det är en god praxis att förankra likabehandlingstemat med läroanstaltens övriga verksamhet som främjar välbefinnandet. Exempelvis i samband med en temadag om välbefinnande kan man införa information om likabehandlingsplanen och målen för denna. Ett sätt är att skapa en särskild temadag, då hela läroanstalten får diskutera hur likabehandling genomförs. **Temadagen kan också hållas under likabehandlingsplaneringen, så att diskussionerna engagerar och knyter så många av läroanstaltens medlemmar som möjligt till planeringsprocessen.** Målet är att likabehandling ska vara en naturlig del av varje individs tänkande och agerande också efter temadagarna.

Det lönar sig att i likabehandlingsplanen särskilt införa mål och nödvändiga åtgärder som gäller information. Läroanstalterna har olika strukturer och praxis, med vilka man naturligt kan kombinera information, t.ex. personalutbildning och personalmeddelanden. Målet är att alla läroanstaltens medlemmar ska vara medvetna om planen, målen med denna samt åtgärderna. I informationsgången ska man också komma ihåg de alldagliga informationskanalerna, såsom traditionella anslagstavlor.

Från plan till verklighet

Från en bra plan till en läroanstalt med jämlika möjligheter är det ännu lång väg att gå. Om likabehandlingsplanen är skriven på en mycket allmän nivå kan det behövas en separat handlingsplan. I en del stora läroanstalter berör den gemensamma likabehandlingsplanen en större helhet (läroanstaltens utveckling på lång sikt, dess image o.s.v.), och anstalts- eller avdelningsspecifika handlingsplaner behandlar konkreta likabehandlingsutmaningar på gräsrotsnivå.

Uppföljning, utvärdering och revidering

Uppföljning av hur planen förverkligas och utvärdering av dess genomslagskraft är viktiga. **Uppföljningen är en del av planens omsättning i praktiken**, eftersom den bidrar till att vetskapen om likabehandling och dess utvecklingsbehov sprids.

Uppföljning och utvärdering kan göras på tre olika nivåer: 1) utvärdering av planen, 2) utvärdering av de åtgärder som skrivits in i planen samt 3) utvärdering av likabehandlingsplaneringens genomslagskraft. Som ett hjälpmedel för utvärdering av planen kan man använda kvalitetsindikatorerna i tabell 1 och 2. Uppföljningen av åtgärderna underlättas av att man i planen konkret har infört målen med åtgärderna, ansvar och tidtabeller. Om en skild arbetsgrupp har utnämnts för implementeringen, bör denna rapportera om verksamhet som förverkligats till den instans som man kommit överens om i likabehandlingsplanen.

Planeringens genomslagskraft kan utvärderas t.ex. genom att man gör utredningar av frågor som gäller förverkligande av likabehandling. Exempelvis vid Helsingfors universitet har ämnesföreningarna gjort utredningar och rapporter, som man har kunnat dra nytta av i utvecklingen av likabehandlingsplaneringen.

God praxis

Det är bra att införa målsättningar i likabehandlingsplanen eftersom konkreta mål gör det lättare att följa upp planen och bedöma dess genomslagskraft. **Också ett enda konkret utvecklingsprojekt för likabehandlingsarbetet framåt.**

I tabellen nedan finns exempel på mål som gäller likabehandling, god praxis samt former av uppföljning och utvärdering som gäller dessa.

TABELL 3.

	MÅL	GOD PRAxis	UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING
Studerande- urval	Alla som söker en studieplats har jämlika möjligheter att visa sitt kunnande. Olika sökandes behov tas i beaktande i urvalsprocessen. Ökningen av mångfald görs till en av målsättningarna i studerandeurvalet. Erkännandet av tidigare förvärvat kunnande utvecklas (urvalspoäng).	Fri rörlighet och tillgänglighet tas i beaktande i information som gäller urvalen. Flexibelt urval. Förlängd svarstid i inträdesproven vid behov. Riktat studerandeurval. Direktiv för tillgänglighet i studerandeurval (ESOK). Användning av assistent vid behov. Utbildning i likabehandlingsfrågor för urvalsprovns övervakare. Riktad urvalsprovsträning och information (t.ex. för invandrare).	Mångfald bland eleverna. Användningen av specialarrangemang i urvalsproven. Besvärshandläggning och uppföljningsuppgifter (rättelseyrkande och besvär till förvaltningsrätten). Antalet förberedande kurser. Användningen av HOPS. Man bedömer vilka som kommer att väljas. Man kartlägger vilka det är som inte ansöker. Information om likabehandlingspolitiken i samband med ansökningsförfarandet.
Forsknings-, utvecklings- och innovations- verksamhet	De studerande och forskarna har likvärdiga möjligheter att avancera i sin karriär och forska inom olika fakulteter.	Studerandena uppmuntras att utföra forsknings- och utvecklingsverksamhet om likabehandlingsfrågor.	Redan utförd forskning kartläggs och följs upp: på vilket sätt syns likabehandlingsfrågor i forskningen?

VERKSAMHET	MÅL	GOD PRAXIS	UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING
	Metoderna som används i undervisningen är hinderfria. I undervisningens innehåll behandlas mångfald och likabehandling som ett genomgående tema. Alla bär ansvar för att främja likabehandling. Utrymmen, studiematerial och undervisningsmetoder är åtkomliga. Alla har lika möjligheter att få praktikantplatser. Alla har rätt till en miljö som främjar likabehandling, även under praktik. Alla har lika möjligheter att söka till fortsatta studier.	Stödtjänster i undervisningssituationer (inklusive tentamen). Individuell undervisning (särskild undervisning). Undervisningsmaterialets åtkomlighet. Databaser. För personal som utför undervisningsarbete och som bedömer studieprestationer ordnas likabehandlingsutbildning. Utrymmenas tillgänglighet kartläggs. Tjänsternas tillgänglighet utvärderas (t.ex. registreringens och introduktionens tillgänglighet). Användningen av hjälpmedel på föreläsningarna. Apparater för skärmläsning, induktionsslinga o.d. hjälpmedel. Användning av olika visuella metoder för att stöda eller ersätta ljudbaserad kommunikation. Checklista för ordnande av hinderfri undervisning. Textning av video. Studiematerialets tillgänglighet. Distans- och mångformsutbildning. Tillgänglighetskartläggning av den elektroniska inlärningsmiljön. Studiematerialets versioner på olika språk. Samarbetsparterna informeras om läroanstaltens	Utvärdering av undervisningsmetoder. Användning av individuell undervisning. Studieperiodsfeedback. Uppföljning av studiematerialets åtkomlighet. Läroplan och plan för genomförande. Vitsordsfördelningar. Antalet besvär och andra kontaktaganden som gäller tillgänglighet.

VERKSAMHET	MÅL	GOD PRAXIS	UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING
	Elevhandledningstjänster är tillgängliga för alla studerande. Elevhandledarna kan ta olika elevers behov i beaktande och behandlar alla jämlikt. Icke-diskriminerande karriärvägledning och sysselsättningsstöd är tillgängligt för alla.	Handledningsförhållandets etiska principer. Individuell inriktning i examen. Icke-diskrimineringsutbildning för elevhandledare. Handledning av internationella studerande.	Belåtenhetsenkäter. Mångfalden av studerande inom olika utbildnings- och yrkesområden (avveckling av segregation).
Special- arrangemang och stödtjänster	Jämlika möjligheter tryggas vid behov med hjälp av specialarrangemang och stödtjänster.	Studeranderådgivningens specialtjänster. Studiepsykologens tjänster. Utredning av behovet av stöd i olika studerandegrupper.	Användning av specialarrangemang och stödtjänster. Studerandefeedback.
Kommuni- kation	Läroanstaltens interna och externa kommunikation når alla användargrupper. Mångfalden syns i kommunikationen. Läroanstaltens personal och studerande är medvetna om riktlinjerna för likabehandling.	Tillgänglighetskartläggningar av webbkommunikation. Sektioner som gäller likabehandling till exempel på läroanstaltens webb- och intranetsidor. Beaktande av mångfalden i studie- och urvalsguider. Ordande av ett likabehandlingsseminarium.	Användarenkät. Antalet kommunikationsinnehåll som behandlar likabehandling. Kartläggning över hur många olika sätt man kommunicerar på.
Ledning och strategiarbete	Likabehandling och icke-diskriminering uppmärksammas i läroanstaltens strategi, mål och ledning. Genomförandet av likabehandling i läroanstalten och riktlinjerna gällande likabehandling följs upp och utvärderas	Utbildning i att leda för mångfald för läroanstaltens ledning. Definition av strategiska mål i anslutning till likabehandling. Definition av värderingar. Utvärdering av likabehandlingseffekterna i olika verksamhetsformer. Likabehandling utvärderas som en del av bedömningen av undervisningens kvalitet.	Uppföljningsuppgifter av årsplaner. Läroplaner på skolnivå. Utvärdering av strategihandlingars likabehandlingseffekter. Auditeringsrapporter. Resultat från likabehandlingsenkäterna. Uppföljningsuppgifter som berör genomförandet av likabehandlingsplanen. Mätare som bedömer undervisningens kvalitet.

VERKSAMHET	MÅL	GOD PRAXIS	UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING
Rekrytering	Likabehandlingsplanen främjar utvecklingen av en mångformig personal. Man försöker medvetet öka internationalism. I rekryteringsprocessen förekommer inte diskriminering. Man utvecklar erkännandet av tidigare kunskap.	Beaktande av likabehandling i rekryteringsannonser och yrkesbenämningar. Internationella utbytesprogram. Forskarutbyte.	Mångfald i gemenskapen. Antalet personer som deltar i internationellt utbyte. Antalet arbetstagare som representerar olika befolkningsgrupper.
Utveckling av personalen	Personalens kunskap om likabehandling inom läroanstalten och hur man tar denna i beaktande ökas Målet är en jämlik läroanstalt (arbets- samt elevgemenskap). Man påverkar läroanstaltens attitydsklimat.	Fortbildning om likabehandling. Webbutbildningsmaterial om likabehandlingsfrågor. Mångfaldsmätare. Utförande av övningar i arbetsgemenskapen. Arbetarskyddsdirektiv. Kontaktperson i diskrimineringsfrågor. Elektronisk blankett för anmälning av diskrimineringsincidenter. Kartläggning av likabehandling i utvecklingsdiskussioner. Likabehandlingsutbildningar för personalen.	Antalet personer som deltar i utbildningar. Antalet som avlagt webbutbildning. Likabehandlingsenkätens resultat. Kontakter som tagits med kontaktpersonerna i diskrimineringsfrågor. Antalet personer som deltagit i
Läroanstaltsdemokrati	Personalen och de studerande har möjlighet att påverka och delta i läroanstaltens beslutsfattande. Delaktighet och påverkningsskanaler är jämlikt tillgängliga för alla. Man hör samarbetsparter i beslutsfattandet.	Likabehandlingsplanering i ämnesföreningarna. Beaktande av mångfalden i beslutsfattandet. Studeranderepresentanter i styrelsen, fakultetsråden och arbetarskyddskommittéerna.	Uppgifter som gäller organens sammansättning. Antalet hörande- och konsulterande tillvägagångssätt. Antalet tillvägagångssätt som främjar delaktighet.

God praxis i gymnasiet Tikkurilan lukio i Dickursby: STUDY CAFÉ

Study Café som utvecklades inom gymnasieprojektet Delaktig i Finland är ett exempel på gemenskapsfrämjande studier. Huvudsyftet var att stöda elever med invandrarbakgrund, men också andra är välkomna till caféet. Detta stöder gemenskapen och jämlikheten bland alla eleverna.

I Study Café kan eleverna läsa läxorna, öva inför prov och få stöd av andra elever eller ambulerande lärare. Verksamheten har ordnats en gång i veckan efter lektionerna i skolans cafeteria. Ibland har tutorer och olika ämneslärare varit med för att finnas till hands och vägleda. Study Café har skapat en positiv atmosfär för att studera tillsammans i Tikkurilan lukio.

God praxis Socialhandledare vid yrkeshögskolan Tampereen Ammattikorkeakoulu TAMK

Vid TAMK finns en heltidsanställd socialhandledare vars främsta uppgift är att hjälpa internationella examensstuderande. Bland TAMK:s 10 000 examensstuderande finns 300 internationella studerande.

Socialhandledaren hjälper studerandena bl.a. i ärenden som gäller vistelsen och livet i Finland samt integrationen i den finländska kulturen, frågor kring logi och boende, arbetssökande och skattefrågor samt möjligheterna att hitta sociala nätverk.

Socialhandledaren är vid behov anträffbar också på kvällarna. Studerandena kan boka en tid eller komma direkt till kontoret. Socialhandledarens uppgift är att presentera olika alternativ, studeranden väljer själv vad han eller hon vill göra.

Genom socialhandledarmallen kan man stärka de internationella studerandenas möjligheter till likabehandling i studierna genom att erbjuda dem målinriktat stöd.

Ytterligare information

Ytterligare information om likabehandlingsplanering och publikationer i ämnet finns på Yhdenvertaisuus.fi-portalen som upprätthålls av inrikesministeriet:

www.yhdenvertaisuus.fi/vad_da_equality_fi/

Man kan begära ytterligare information och handledning via inrikesministeriets adress: yhdenvertaisuus@intermin.fi

VÄGLEDNING OCH UPPFÖLJNINGSPUBLIKATIONER OM JÄMSTÄLLDHETSPLANERING:

Sakta, men säkert? - Framsteg inom tillgängligheten vid universitet och yrkeshögskolor på 2000-talet. Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2012:10

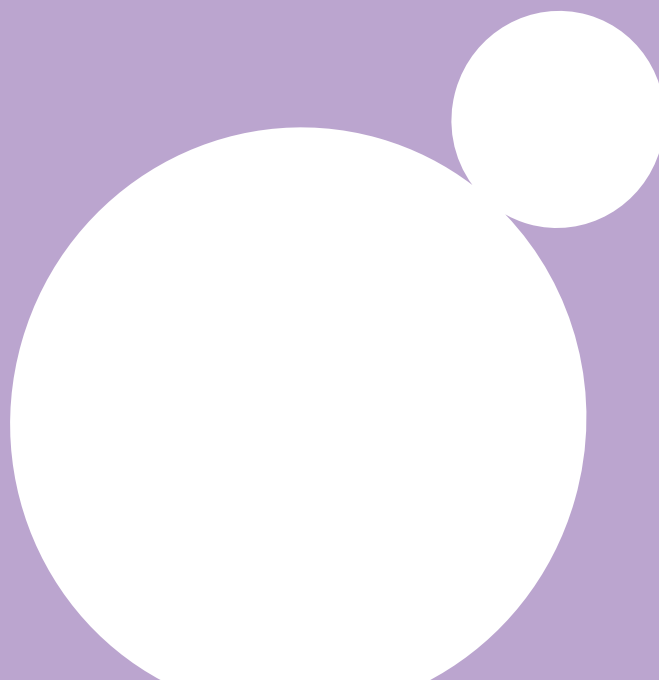
Ikävalko, E. **Uppföljning av jämställdhetsplanerna - Jämställdhetsplaneringen vid gymnasier, yrkesläroanstalterna och läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet.** Utbildningsstyrelsen, 2010.

I samförstånd om jämställdhet - Guide för utarbetande av läroanstaltens jämställdhetsplan (Yhteiseen ymmärrykseen tasa-arvosta - Opas oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman laadintaan). Utbildningsstyrelsen, 2008.

TILLGÄNGLIGA STUDIER I LÄROANSTALTER INOM HÖGRE UTBILDNING-PROJEKTETS PUBLIKATIONER:

www.esok.fi/esok-hanke/julkaisut

T.ex. Tillgänglighet i studerandeurval - rekommendation och guide, 2009.



Läroanstaltens likabehandlingsenkät

OBS!

Den här enkätmallen är endast riktgivande.

Varje läroanstalt får utforma enkäten så att den motsvarar
behoven i den egna läroanstalten.

BAKGRUNDSUPPGIFTER

1. Kön:

- ☐ Kvinna
- ☐ Man
- ☐ kan inte entydigt fastställas

2. Ålder

- ☐ 18 -20
- ☐ 21 -24
- ☐ 25 -29
- ☐ 30 -39
- ☐ 40 -49
- ☐ 49-

Om du är studerande, svara på frågorna 3-4.

Om du hör till personalen, gå till frågorna 5-8.

3. Fakultet, avdelning el. dyl.:

- ☐ Filosofiska
- ☐ Handelsvetenskapliga
- ☐ Tekniska
- ☐ o.s.v.

4. Skede av studierna:

- ☐ Kandidatstudier
- ☐ Magisterstudier
- ☐ Forskarstuderande (licentiat/doktor)

5. Tjänsteförhållande:

- ☐ Fast anställd
- ☐ Första visstidsanställningen
- ☐ Återkommande visstidsanställning
- ☐ Stipendieforskare

6. I läroanstaltens tjänst:

- ☐ -5 år
- ☐ 6-15 år
- ☐ 16- år

7. Personalgrupp:

- ☐ Professor
- ☐ Lektor, lärare
- ☐ Forskare (t.ex. forskardoktor, forskningsassistent)
- ☐ Doktorand, forskarstuderande
- ☐ Administratör
- ☐ Annat, vad?

8. Är du i chefsposition:

- ☐ Ja
- ☐ Nej

9. Eventuell minoritetsbakgrund:

Upplever du att du representerar en grupp som är speciellt utsatt för diskriminering? Om ja, på vilka grunder upplever du dig utsatt för diskriminering?

- ☐ etnisk eller kulturell bakgrund
- ☐ religion, övertygelse eller värderingar
- ☐ språk
- ☐ funktionshinder
- ☐ ålder
- ☐ sexuell identitet eller könsidentitet
- ☐ annan orsak, vilken?

LIKABEHANDLING

1. Den allmänna stämningen i vår läroanstalt

Ange på skalan 1-5 ett vitsord utgående från egna kunskaper och erfarenheter.

Om påståendet inte gäller dig, välj vet inte.

- ☐ Läroanstaltens allmänna stämning är inspirerande.
- ☐ Den allmänna stämningen i vår läroanstalt stöder mångfald.
- ☐ De studerande och personalen är sinsemellan av lika värde.
- ☐ De studerande och personalen deltar tillsammans i att utveckla läroanstalten.

I vår läroanstalt har vi diskuterat frågor i anslutning till likabehandling

Ordna ditt huvudämne/din fakultet/någon annan gemensamma tillställningar för studerande och personalen?

- ☐ Ja ☐ Nej

Om ja, deltar du i dessa? ☐ Ja ☐ Nej

Öppet svar: Om nej, varför inte?

Om du är studerande, svara på nästa fråga. Om du hör till personalen, gå till fråga 2

Bemötandet av studerande vid dessa tillställningar (5=helt av samma åsikt, 4=delvis av samma åsikt, 3=ej av samma och inte av annan åsikt, 2=delvis av annan åsikt, 1=helt av annan åsikt +vet inte)

	1	2	3	4	5
De studerande är i jämlik ställning vid tillställningarna.	☐	☐	☐	☐	☐
Tillställningarna riktas jämnt till alla studerande.	☐	☐	☐	☐	☐
Jag upplever att jag är välkommen till dessa tillställningar.	☐	☐	☐	☐	☐
Man lyssnar på min åsikt vid dessa tillställningar.	☐	☐	☐	☐	☐
Jag har känt mig osakligt behandlad vid dessa tillställningar.	☐	☐	☐	☐	☐

2. Hur tillgänglighet och fri rörlighet uppfylls i läroanstalten

Ange på skalan 1-5 ett vitsord utgående från egna kunskaper och erfarenheter.

Om påståendet inte gäller dig, välj vet inte.

	1	2	3	4	5
Olika inlärningsätt tas i beaktande.	☐	☐	☐	☐	☐
Att läroanstalten förbundit sig att främja tillgänglighet och fri rörlighet syns i läroanstaltens verksamhet	☐	☐	☐	☐	☐
Läroanstaltens kommunikation är öppen, fungerande och når alla medlemmar i läroanstaltens gemenskap.	☐	☐	☐	☐	☐
Läroanstaltens utrymmen möjliggör fysiskt fri rörlighet och tillgänglighet	☐	☐	☐	☐	☐
Läroanstaltens utrymmen är ändamålsenliga	☐	☐	☐	☐	☐
I fritidsverksamheten (t.ex. personalens hobbygrupper, studerandeorganisationer) råder fri rörlighet och tillgänglighet	☐	☐	☐	☐	☐

3. Hur likabehandling förverkligas i läroanstaltens verksamhet

Ange på skalan 1-5 ett vitsord utgående från egna kunskaper och erfarenheter.

Om påståendet inte gäller dig, välj jag vet inte.

Har det i läroanstalten förekommit öknamn, fördomar, åsikter som upprätthåller stereotyper eller ojämlik behandling gällande (1=ofta, 2=ibland, 3=sällan, 4=aldrig, 5=vet inte)

	1	2	3	4	5
kön	☐	☐	☐	☐	☐
ålder	☐	☐	☐	☐	☐
språkminoriteter	☐	☐	☐	☐	☐
etniska grupper eller nationaliteter	☐	☐	☐	☐	☐
funktionshinder	☐	☐	☐	☐	☐
sexuella minoriteter	☐	☐	☐	☐	☐
olika religioner eller deras symboler	☐	☐	☐	☐	☐
någon annan orsak som gäller personen	☐	☐	☐	☐	☐

Öppet svar: Om du svarade ja, i vilka situationer har det förekommit öknamn, fördomar, åsikter som upprätthåller stereotyper eller ojämlik behandling? Har man ingripit i situationen?

Hur väl anser du att likabehandlingen tillgodoses i läroanstalten enligt dig när det gäller följande saker (på skalan 1-5)?

	1	2	3	4	5
Studerandegruppernas verksamhet	☐	☐	☐	☐	☐
Studerandeurval	☐	☐	☐	☐	☐
Personalval	☐	☐	☐	☐	☐
Undervisning (öppen och jämställd omgivning)	☐	☐	☐	☐	☐
Arbetsklimat	☐	☐	☐	☐	☐
Förutsättningar för studier	☐	☐	☐	☐	☐
Yrkesinriktad utveckling	☐	☐	☐	☐	☐
Utvärdering av studieprestationer	☐	☐	☐	☐	☐
Studiehandledning	☐	☐	☐	☐	☐
Handledning av avhandling	☐	☐	☐	☐	☐
Socialt umgänge	☐	☐	☐	☐	☐

DISKRIMINERING I LÄROANSTALTSGEMENSKAPEN

Diskriminering: 1) Att försätta en person i sämre ställning än andra t.ex. i fråga om ordnande av studieförhållanden.

2) Ofredande såsom öknamn, hot eller social utfrysning.

4. Iakttagelser och erfarenheter om diskriminering

Har du observerat eller upplevt diskriminering under de två senaste åren?

- ☐ Ja, jag har observerat att andra utsatts för diskriminering.
- ☐ Ja, jag har själv varit föremål för diskriminering.
- ☐ Ja, jag har observerat att andra utsatts för och själv varit föremål för diskriminering.
- ☐ Nej, jag har varken observerat eller varit föremål för diskriminering.

Om du har observerat diskriminering eller ofredande, vad antar du att det beror på?

Du kan välja flera alternativ

- ☐ Ålder
- ☐ Kön
- ☐ Ställning i läroanstaltsgemenskapen
- ☐ Åsikter
- ☐ Sexuell läggning
- ☐ Hälsofarstånd/funktionshinder
- ☐ Familjesituation
- ☐ Graviditet
- ☐ Börd
- ☐ Personliga orsaker
- ☐ Utbildningsbakgrund
- ☐ Tidigare meningsskiljaktighet
- ☐ Någon annan orsak, vilken:

Om du upplevt diskriminering eller ofredande, vad antar du att det beror på?

Du kan välja flera alternativ.

- ☐ Ålder
- ☐ Kön
- ☐ Ställning i läroanstaltsgemenskapen
- ☐ Åsikter
- ☐ Sexuell läggning
- ☐ Hälsotillstånd/funktionshinder
- ☐ Familjesituation
- ☐ Graviditet
- ☐ Börd
- ☐ Personliga orsaker
- ☐ Utbildningsbakgrund
- ☐ Tidigare meningsskiljaktighet
- ☐ Någon annan orsak, vilken:

Vid behov kan du specificera de föregående här.

Vem har diskriminerat dig eller andra? *Du kan välja flera alternativ.*

- ☐ En studiekamrat
- ☐ En lärare
- ☐ Annan medlem av personalen
- ☐ Någon annan part, vilken::

- *Öppet svar: Om du svarade ja, beskriv diskrimineringssituationerna: i vilka situationer skedde diskrimineringen, hur länge fortsatte den, vem deltog i den, berättade du om saken för någon, löste sig situationen o.s.v.?*

5. Beaktande av inlärnings- och rörelsesvårigheter

	ofta	ibland	sällan	aldrig	gäller inte mig
Faktorer som försvårar studerandet, exempelvis läs- och skrivsvårigheter, tas i beaktande i undervisnings- och tentamensarrangemang.	☐	☐	☐	☐	☐
Personalens inlärnings- och rörelsesvårigheter beaktas vid organisering av arbetet	☐	☐	☐	☐	☐
Rörelsehindrade studerande och arbetstagare tas i beaktande i universitetets utrymmesarrangemang.	☐	☐	☐	☐	☐

6. Sexuellt ofredande

Har någon medlem av er läroanstaltsgemenskap

- a. Fällt tråkiga kommentarer angående din kropp eller sexualitet ☐ Ja ☐ Nej
- b. Pratat oanständigt eller berättat vitsar, som du upplevt som anstötliga? ☐ Kyllä ☐ Ei
- c. Hållit framme bilder eller annat material, som du upplevt som anstötligt? ☐ Kyllä ☐ Ei
- d. Sämt dig osaklig post eller e-post eller ringt upp dig på ett ångestskapande sätt? ☐ Kyllä ☐ Ei
- e. Närmat sig eller rört dig fysiskt på ett obehagligt/besvärande sätt? ☐ Kyllä ☐ Ei
- f. Föreslagit sex? ☐ Kyllä ☐ Ei

Öppet svar: Om du svarade ja på något av de föregående påståendena, berätta i vilken situation ofredandet har skett. Fortgår ofredandet fortfarande?

Berättade du om saken för någon, löste sig situationen? ☐ Kyllä ☐ Ei

Vet du om att man i fall av diskriminering och ofredande kan ta kontakt med de läroämnesansvariga/anstaltens chef/jämställdhetskontaktperson/kontaktperson för ofredande ☐ Kyllä ☐ Ei

BEHOVET ATT UTVECKLA LIKABEHANDLINGEN

7. Hur viktig upplever du att utvecklingen av följande delområden är?

1=onödig, 2= ganska nödvändig, 3= nödvändig, 4= mycket nödvändig, 5=extremt nödvändig

Om du inte kan svara, välj jag vet inte.

	1	2	3	4	5
Likabehandling av människor i olika ålder	☐	☐	☐	☐	☐
Likabehandling med avseende på sexuell identitet och könsidentitet	☐	☐	☐	☐	☐
Etnisk likabehandling	☐	☐	☐	☐	☐
Språklig likabehandling	☐	☐	☐	☐	☐
Likabehandling med avseende på personlig livsåskådning	☐	☐	☐	☐	☐
Jämställdhets- och likabehandlingsutbildning	☐	☐	☐	☐	☐
Universitetetskommunikationens tillgänglighetsutbildning	☐	☐	☐	☐	☐
Beaktande av tillgänglighet/fri rörlighet	☐	☐	☐	☐	☐

8. Är elevkårens/studentkårens och studerandeorganisationernas verksamhet öppen och jämlik för alla?

9. Med vilka konkreta åtgärder borde jämställdhet och likabehandling främjas i vår läroanstalt? Vad bör man särskilt uppmärksamma?

Tack för ditt svar!

Bilaga 2: Arbetsgruppens medlemmar

Artemjeff Panu, överinspektör, inrikesministeriet, (ordförande)

Aaltonen Milla, sakkunnig, Förbundet för mänskliga rättigheter rf

Ellonen Erkki, utbildningschef, Polisyrkeshögskolan

(suppleant: överkommissarie Olavi Kujanpää, Polisyrkeshögskolan)

Hack Kirsi, överinspektör, Polisstyrelsen

suppleant: polisinspektör Pia Holm, Polisstyrelsen)

Holmlund Sannakaisa, planerare för studieärenden, Vasa universitet

(suppleant: ledningsassistent Anne Sved)

Huldén Anders, förtroendeman, Finlands Ungdomssamarbete Allians rf

(suppleant: förtroendeman Satu Hasanen)

Janatuinen Esa, specialplanerare, Försvarsmaktens huvudstab

Kemppainen Tatja, ämneslärare, Helsingin Uusi Yhteiskoulu

(suppleant: Saara Ikonen, pedagogisk samordnare, Helsingin Uusi Yhteiskoulu)

Kiilakoski Tomi, forskare, Ungdomsforskningssällskapet rf

(suppleant: Kivijärvi Antti, Ungdomsforskningssällskapet)

Lampi Hannu, överlärare, Yrkeshögskolan Metropolia

Mikander Anna, överinspektör, undervisnings- och kulturministeriet

Puupponen Hannu, planerare, Jyväskylä universitet

suppleant: professor Pirjo Markkola, Yrkeshögskolan Metropolia)

Rantala Marjo, jurist, social- och hälsovårdsministeriet, jämställdhetsenheten

(suppleant: jurist Johanna Hautakorpi, SHM, jämställdhetsenheten)

Saarilehto Tuomas, kaptenlöjtnant, Gräns- och sjöbevakningsskolan

(suppleant: kapten Heikki Ojala, Gräns- och sjöbevakningsskolan)

Somerkallio Terhi, jämställdhetsansvarig, Helsingfors universitet

suppleant: planerare Nina Järviö, Helsingfors universitet)

Tolkki Jaana, personalutvecklingschef, Norra Karelens yrkeshögskola

(suppleant: personalplanerare Tuula Hirvonen)

Venho Inka, utbildningsplanerare, Försvarshögskolan

Nousiainen Katriina, projektchef, projektet Likabehandling på första plats 5, inrikesministeriet

Tabuchi Hitomi, programkoordinator, inrikesministeriet (sekreterare)

Under våren 2013 ordnade inrikesministeriet ett remissförfarande om utkastet till handboken. En begäran om utlåtande skickades till följande instanser: **Rådet för yrkeshögskolornas rektorer ARENE rf, Utvecklingsföreningen för yrkeskunnande AMKE rf, Kommunförbundet, OAJ rf, Utbildningsstyrelsen, Finlands Yrkesstuderandesförbund – SAKKI rf, Finlands studerandekårens förbund SAMOK rf, Gymnasieförbundet Suomen Lukiolaisten liitto ry., Studentförbundet Suomen Opiskelija-Allianssi OSKU ry., Finlands Rektorer rf, Finlands universitet UNIFI rf, Finlands studentkårens förbund FSF rf, Finlands föräldraförbund rf.**

Därtill ordnades den 28 maj 2013 ett arbetsseminarium för organisationer som representerar grupper som löper risk att bli utsatta för diskriminering samt andra instanser. Under seminariet gick man igenom hinder som studerande med minoritetsbakgrund möter när de söker till en studieplats eller under studierna, samt god praxis som har utvecklats för att avveckla dessa hinder.

Ett varmt tack till alla som deltog i utarbetandet av handboken!

“... Finlands Gymnasistförbund anser att handboken har ett viktigt tema och fyller ett verkligt behov särskilt inom utbildningen på andra stadiet...”

(Finlands Gymnasistförbund rf:s utlåtande 20.2.2013)

“... I handboken betonas att temat måste förankras hos läroanstaltens ledning. Utbildningsstyrelsen anser att detta är mycket viktigt, liksom även att man betonar delaktigheten...”

(Utbildningsstyrelsens utlåtande 11.4.2013)

“... FSF anser att det är synnerligen positivt att en handbok utarbetas och ser den som ett gott redskap när det gäller att främja likabehandlingsarbetet vid läroanstalterna...”

(Finlands studentkårers förbund rf:s utlåtande 15.3.2013)

“... Undervisningssektorns Fackorganisation anser att likabehandlingsarbetet vid läroanstalterna är viktigt... Det är lyckat att utarbeta en handbok för detta syfte...”

(Undervisningssektorns Fackorganisation rf:s utlåtande 20.2.2013)

“... Jämlikhets- och likabehandlingsfrågor förtjänar att behandlas i grupp vid läroanstalterna och i diskussionen ska tas med inte bara lärarna utan även de studerande...”

(Rådet för yrkeshögskolornas rektorer ARENE rf:s utlåtande 15.2.2013)

