

22.11.2023

Hiisi-Institutets jämsvälldhets- och likabehandlingsplan 2024 - 2027



Innehåll

1. Inledning.....	2
2. Läget för jämställdhet och likabehandling vid Hiisi-Institutet.....	3
2.1 Kartläggning av nuläget.....	3
Ålder och kön	3
Undervisning för invandrare	3
Studering med fysiska funktionsnedsättningar.....	3
2.2 Enkät för att kartlägga läget för jämställdhet och likabehandling.....	3
Uppnående av jämställdheten	4
Förekomst av trakasserier	5
Uppnående av likabehandlingen.....	5
Hinder för uppnående av jämställdheten och likabehandlingen vid Hiisi-Institutet.....	7
3. Åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling	7
3.1 Åtgärder som främjar tillgänglighet	7
3.2 Åtgärder som främjar jämställdhet	9
Källor	9

Upprättats: Enkäten genomförd 24.10–5.11.2023.

Uppdatering: Jämställdhets- och likabehandlingsplanen granskas och förnyas vart tredje år.

Godkänd: På Hiisi-Institutets personalmöte 8.12.2023.

Publiceras på Hiisi-Institutets webbplats: I januari 2024, fi + sv + eng

1. Inledning

Jämställdheten fokuserar i första hand på jämställdhet mellan könen. Jämställdhetslagen ålägger att säkerställa att olika kön har lika möjligheter till utbildning och att undervisningen och läromaterialen förebygger diskriminering på grund av kön och främjar jämställdhet (5 §). Från och med 2015 omfattar jämställdhetslagen även diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck vid läroanstalter. Dessutom ska undervisnings- och utbildningsanordnarna systematiskt och planerligt främja jämställdheten mellan könen vid läroanstalter. Läroanstalterna ska även förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. **Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män** (8.8.1986/609) 5a § (30.12.2014/1329).

Enligt jämställdhetslagen ska läroanstaltens personal och studerande delta i utarbetandet av en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen ska innehålla: 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 av resultaten. Särskilt avseende ska fästas vid antagningen av elever och studerande, ordnandet av undervisningen, skillnaderna i inläring och bedömningen av studieprestationer samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. I stället för en årlig genomgång kan en plan utarbetas för högst tre år i sänder.

Med **likabehandling** avses jämlikhet mellan människor då de inte diskrimineras på grund av kön, ålder, etnisk eller nationell bakgrund, nationalitet, språk, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. De omständigheter som gäller den enskilde som person får inte påverka personens möjligheter att få utbildning, arbete eller olika tjänster. **Diskrimineringslagen** 30.12.2014/1325 6 §.

Diskrimineringslagen ålägger läroanstalten att höra studerande, elever och deras föräldrar om åtgärder för att främja likabehandling.

Hiisi-Institutets likabehandlingsplan görs upp i samarbete med personalen och elevernas föräldrar och studerandena. Planen uppdateras minst vart tredje år tillsammans med personalen, eleverna, elevernas föräldrar och studerandena.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen publiceras på Hiisi-Institutets webbplats.

2. Läget för jämställdhet och likabehandling vid Hiisi-Institutet

Hiisi-Institutet är en läroanstalt för vuxna som skapar och främjar möjligheter till livslångt lärande, stöder mångsidig utveckling av den personliga karaktären och livskompetens och följer principer för fritt bildningsarbete i Västra Nyland.

Hiisi-Institutets undervisningsverksamhet bygger på studerandenas, personalens och intressentgruppernas teoretiska och praktiska färdigheter att bemöta andra med respekt och ansvarsfullt. Värderingarna i Lojo stadsstrategi 1.) mod att förnya sig och växa 2.) hållbara val 3.) framgång tillsammans samt 4.) transparens och delaktighet styr vår verksamhet. Ur synvinkeln för jämställdhet och likabehandling respekterar vi varje invånares mänsklighet och varje medlem i vår gemenskap är värdefull (Lojo stadsstrategi 2023–2030).

2.1 Kartläggning av nuläget

Ålder och kön

Undervisningen ordnas i likadana undervisningsgrupper oavsett kön och ålder. Man ska dock beakta att Hiisi-Institutet ordnar utbildning i huvudsak för personer över 18 år. Barn (personer under 16 år) kan delta i grundläggande konstundervisning i hantverk för barn och i vissa familjekurser. Valet av studerande sker i anmälningssordning. Alla kan oavsett utbildningsbakgrund delta i kurser vilket ökar jämställdheten och likabehandlingen i medborgarinstitutets verksamhet.

Undervisning för invandrare

Institutet erbjuder högklassig undervisning i finska för invandrare. Kurserna för invandrare presenteras tydligt som egen helhet i studieguiden och på webbplatsen. Hiisi-Institutets egen invandrarkoordinator svarar för planeringen och samordningen av invandrarutbildningen. Invandrarna erbjuds två avgiftsfria kurser under läsåret med stöd av den studiesedelfinansiering som ansöks årligen.

Studerande med fysiska funktionsnedsättningar

Hiisi-Institutet har verksamhet i tre kommuner: Lojo, Vichtis och Sjundeå. Kommunernas alla lokaler är inte tillgänglighetsanpassade. Hiisi-Institutet har 65 verksamhetslokaler av vilka en del har en hiss och är tillgänglighetsanpassade. Studeranden har möjlighet att välja en studieplats där man kan till exempel röra sig med rullstol.

2.2 Enkät för att kartlägga läget för jämställdhet och likabehandling

En elektronisk enkät genomfördes 24.10–5.11.2023. Enkäten riktades till alla som under höstterminen anmält sig till Hiisi-Institutet före 13.10.2023, vårdnadshavarna till elever under 18 år och personalen. Det var möjligt att svara på enkäten på finska, svenska eller engelska. Det lämnades in **101** svar av vilka 84 (83 %) kom från studerandena och 14 (17 %) från lärarna eller någon annan medlem i personalen.

Uppnående av jämställdheten

Med frågorna utreddes hur jämställdheten uppnås genom att fråga om studerandena och personalen behandlar representanter för olika kön lika vid Hiisi-Institutet. Dessutom tillfrågades om den som svarar på enkäten tycker att hen själv behandlar alla lika oavsett kön.

81 personer av de personer som svarat på enkäten (80 %) tyckte att lärarna och personalen **alltid** behandlar studerande av olika kön jämlikt. **11 personer** (11 % av de personer som svarat) tyckte att behandlingen **oftast** är jämlik. (bild 1)

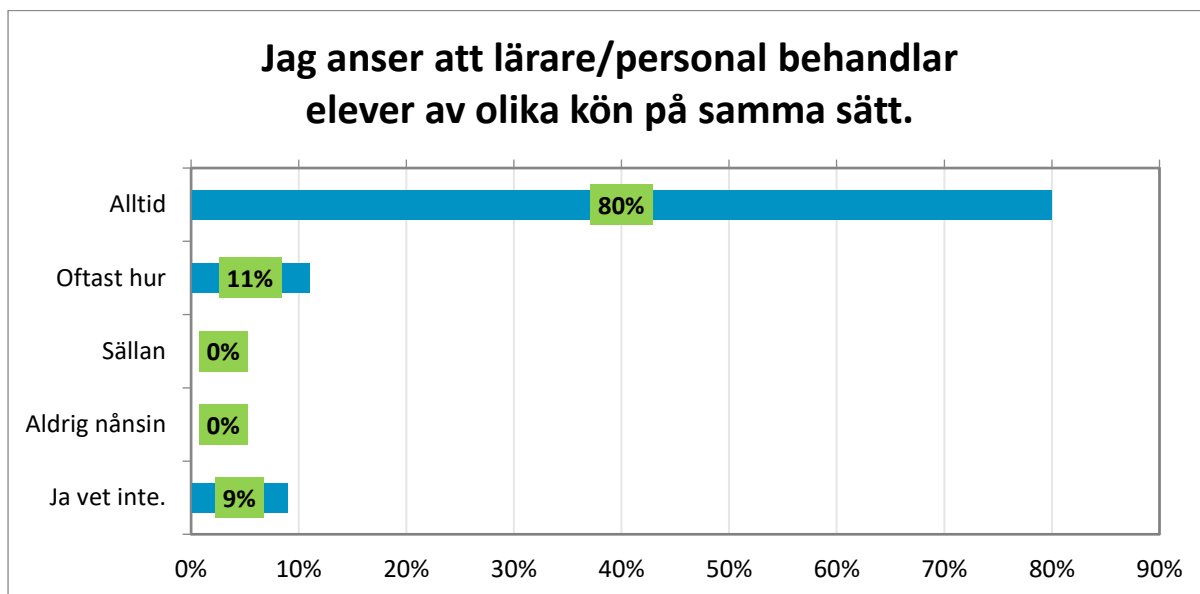


Bild 1: De flesta som svarat på enkäten (80 %) tyckte att lärarna och personalen alltid behandlar studerande av olika kön lika.

På motsvarande sätt tyckte **71 personer** (70 % av de personer som svarat) att de **alltid** blir behandlade jämlikt och **24 personer** (24 % av de personer som svarat) att de **oftast** blir behandlade jämlikt. (bild 2)

Enligt enkäten tyckte **89 personer** (88 % av de personer som svarat) att de själv **alltid** behandlar andra lika oavsett kön och **11 personer** (11 % av de personer som svarat) tyckte att de **oftast** behandlar andra jämlikt.

För att främja jämställdhet föreslog man att personer av olika kön används i marknadsföringsillustrationer. Man tyckte att skämt under kursen som innehöll diskriminering på grund av kön var osakliga och man önskade att diskriminerande kommentarer om kön eller ursprung inte tolereras. Man önskade att lärarna visar exempel och är neutralt inställda på ämnen som inte hör till kursens tema.

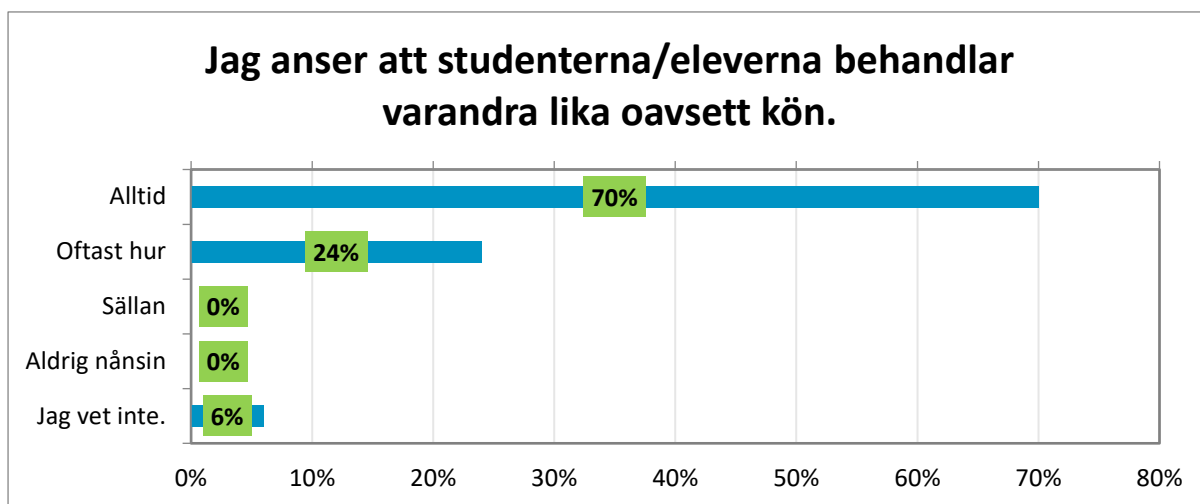


Bild 2: De flesta (70 %) av de personer som svarat på enkäten tyckte att studerandena alltid behandlar varandra lika oavsett kön.

Förekomst av trakasserier

Två av de personer som svarat hade upplevt trakasserier vid läroanstalten. Trakasserier utgör förbjuden diskriminering med stöd av diskrimineringslagen. Trakasserier innebär ett beteende som syftar till att kränka en persons eller människogrups människovärde. Trakasserier förekommer när en person skapar en stämning som är förnedrande, förödmjukande, hotfull, fientlig eller aggressiv och anknyter till en förbjuden diskrimineringsgrund, såsom sexuell läggning, ursprung eller funktionsnedsättning. Trakasserier kan förekomma på olika sätt, som e-postmeddelanden, miner, gester eller spridning av osakligt innehåll, till exempel på webben eller inom annan kommunikation. (Definition av trakasserier och lagstiftning, <https://www.oph.fi/sv/utbildning-och-examina/definition-av-trakasserier-och-lagstiftning>).

Det framgår inte av de öppna svaren hur de som svarat på enkäten upplevt diskriminering och hur systematiska och upprepade trakasserier hade varit.

Uppnående av likabehandlingen

Uppnående av likabehandlingen kartlades med frågor om diskriminering. Av de personer som svarat **hade 91 % inte upptäckt diskriminering** vid Hiisi-Institutet under det pågående året. Mest diskriminering hade man upplevt på grund av åsikt (6 % av de personer som svarat), två personer hade upplevt diskriminering på grund av hudfärg eller ålder och tre personer på grund av en annan orsak. Sex personer av dem som upptäckt diskriminering hade upptäckt diskriminering bland lärarna eller personalen. Fyra personer av de personer som svarat hade upplevt diskriminering bland studerandena eller blivit diskriminerade av studerandena.

I slutet av enkäten utvärderade de personer som svarat på enkäten sitt eget beteende på Hiisi-Institutets kurser ur synvinkeln för jämställdhet och likabehandling. Av de personer som svarat tyckte **86 %** att de **alltid** behandlat alla lika och **13 %** tyckte att de **oftast** behandlat alla lika. I svaren på frågan På vilka grunder behandlar jag andra olika? funderade man öppet sin egen inställning till medmänniskor. Man tyckte att det ibland är svårt att acceptera olikheter hos en annan människa. Av svaren framgick det dock inte vad för olikheter som exakt irriterar. Man ansåg att ens eget beteende beror på hur man själv blir behandlad. Det var svårt att vara vänligt mot en människa som beter sig ovänligt.



*“Respect and kindness
should always be the
foundation of all human
interaction.”*

Hinder för uppnående av jämställdheten och likabehandlingen vid Hiisi-Institutet

I de två sista frågorna funderade de personer som svarat på enkäten hur jämställdheten och likabehandlingen uppnås vid Hiisi-Institutet samt delade med sig av åtgärder för att främja jämställdheten och likabehandlingen vid Hiisi-Institutet.

I flera svar funderade man på undervisningslokalernas **tillgänglighetsgrad** för personer med fysiska funktionsnedsättning. Dessutom tyckte man att det var svårt att **få en kursplats** särskilt på populära kurser. Det irriterade om man fick en plats i kön. Man kan anmäla sig till Hiisi-Institutets kurser på nätet med datorn eller mobilenheten eller genom att ringa till byrån. Anmälningen till kurser som pågår under höstterminen eller hela läsåret börjar i början av augusti och anmälningen till kurser som pågår under vårterminen i november. När kursanmälningen börjar, är flera på linjen samtidigt på nätet och per telefon då även sannolikheten för att bli utan en kursplats ökar.

3. Åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling

I svaren för enkäten om jämställdhet och likabehandling funderade man på **tillgängligheten** för Hiisi-Institutets tjänster ur flera synvinklar. Oberoende av synvinkeln ska undervisningsverksamheten bygga på likabehandlingen och de mänskliga rättigheterna. I enlighet med principerna för fritt bildningsarbete borde var och en ha möjlighet till att lära sig, bilda sig och utvecklas oberoende av olika personliga utmaningar.

3.1 Åtgärder som främjar tillgänglighet

Utgående från enkätens svar beslutade vi granska fysisk tillgänglighet samt social tillgänglighet. Vi funderade också på nuvarande och eventuella framtida åtgärder för att främja ekonomisk tillgänglighet på våra kurser.

Fysisk tillgänglighet betyder att en person som använder till exempel Hiisi-Institutets tjänster utan hinder kan komma in i undervisningslokalen och röra sig i undervisningslokalen oavsett utmaningar med den fysiska funktionsförmågan. Tillgängligheten gäller inte endast den fysiska rörligheten, utan även faktorer som hänför sig till hörsel, syn, kommunikation och förståelse.

Hiisi-Institutets verksamhet ordnas centraliserat i skolcentrum där finns bland annat en hiss. Sådana skolcentrum är till exempel Laurentiushuset, Kuoppanummen koulukeskus, Ojamohuset samt Sjundeå hjärta. Undervisningen ordnas i omfattande grad runt om Lojo som är huvudman samt avtalskommunerna Vichtis och Sjundeå för att öka regional likabehandling. I glesbygden är undervisningslokalerna inte alltid tillgänglighetsanpassade. Den regionala likabehandlingen i glesbygden främjas dock i undervisningen för att man kan delta i utbildningar.

Social tillgänglighet betyder vänlig kundservice och kommunikation som visar att verksamheten är öppen för alla. I undervisningssituationer bör man sträva efter studiero och studieutrymme för alla. Var och en ska känna sig välkommen till kursen som sig själv. Den sociala tillgängligheten omfattar universal acceptans och likabehandling – ett lov att vara sig själv och att yttra sin åsikt. Den sätter ansvar förutom på institutets personal och lärare även på studerande. Den anknyter också till

läroanstaltens övriga tjänster, såsom byråttjänster och överhuvudtaget situationer i anknytning till utbildningen där man bemöter människor.

Ekonomisk tillgänglighet inom fritt bildningsarbete betyder att utbildnings- och inlärningsmöjligheter är ekonomiskt tillgängliga för alla individer. Detta innebär att utbildningskostnader, inklusive läromaterial, kursavgifter och eventuella resekostnader, inte förhindrar deltagandet.

I Finland har finansieringssystemet för undervisning byggts så att kursavgifterna vid läroanstalter för fritt bildningsarbete (medborgarinstitut, folkhögskolor, sommaruniversitet, idrottsutbildningscenter och studiecentraler) kan hållas på rimlig nivå.

Det fria bildningsarbetet är verksamhet som omfattas av lagen (Lagen om fritt bildningsarbete 632/1998). Läroanstalter för fritt bildningsarbete betalas **statsandelar** för utbildningens driftskostnader. Statens finansieringsandel för fritt bildningsarbete är 57 % och integrationsutbildning 100 %. Dessutom drivs Hiisi-Institutets verksamhet ekonomiskt av huvudmannen Lojo samt avtalskommunerna Vichtis och Sjundeå som betalar sin egen andel av de förverkligade undervisningstimmarna inom sin kommun som **utbildningsersättningar**.

Statsandelssystemet kompletteras **med statsunderstöd** som beviljas för utbildningen och dess utveckling. Hiisi-Institutet ansöker årligen om **studiesedelfinansiering** för fritt bildningsarbete som Utbildningsstyrelsen beviljar. Institutet stöder med studiesedelfinansieringen utbildningen för invandrare, personer med inlärningssvårigheter och personer som får pension. Studiesedelbidraget är avsett för att ersätta de avgifter som tas ut för vuxenutbildning inom utbildning för fritt bildningsarbete som inte leder till examen. Personer som ansökt om studiesedelfinansiering tas inte ut kursavgiften för två valfria normalprissatta kurser. Arbetslösa kan studera på Hiisi-Institutets normalprissatta kurser till halva priset.

För att utveckla verksamheten ansöker Hiisi-Institutet Utbildningsstyrelsen om statsunderstöd för **utvecklingsprojekt**. Projekten tar i genomsnitt 2–3 år och deras självfinansieringsandel är sammanlagt 15 %.

Åtgärder:

- Vi behandlar alla lika, gör inte väsen av det, agerar helt så att ingen diskrimineras eller favoriseras.
- Vi behandlar alla vänligt och med respekt.
- I undervisningssituationen ägnar vi uppmärksamhet åt hur vi talar och försöker vara så neutrala i åsikter som möjligt. Detta gäller både lärarna och dem som deltar i undervisningen.
- Vi tillägger information i kursuppgifterna om deltagaren utan hinder kan komma in i undervisningslokalen och röra sig i undervisningslokalen.
- Vi gör upp en förteckning över undervisningslokalerna på Hiisi-Institutets webbplats och markerar tydligt de lokaler som är helt tillgänglighetsanpassade.
- Vi tillägger uppgifter om undervisningslokalens tillgänglighet i kursuppgifterna i webbutiken.
- Vi fortsätter att bevilja studiesedlar för invandrare, pensionerade studerande och studerande som löper en risk att marginaliseras. Vi ökar informeringen om studiesedeln på flera kanaler: I vilka kurser kan man delta avgiftsfritt med studiesedelfinansieringen? Hur ansöker man om studiesedelfinansiering för kursavgifter?
- Vi informerar på flera kanaler om kursavgiftsrabatten på 50 % som är avsedd för arbetslösa studerande.

- Vi erbjuder en avgiftsfri kursplats för assistenten, tolken, guiden eller handledaren som medföljer en person med funktionsnedsättning.
- Vi strävar efter att ordna ersättande kurser för kurser som genast blir fulla och där det finns många anmälda i kön.
- Vi strävar efter att hitta lösningar till att kunna utveckla anmälningssystemet mer jämlikt.

3.2 Åtgärder som främjar jämställdhet

I Hiisi-Institutets verksamhet har vi nolltolerans mot trakasserier och diskriminerande beteende (rasistiskt och som kommenterar sexualitet och kön).

Åtgärder:

- Nolltolerans mot trakasserier och diskriminerande beteende (rasistiskt och som kommenterar sexualitet och kön).
- Läraren avbryter omedelbart situationen (diskussion, skämt, gester, miner osv.) där hen upptäcker diskriminering eller fördomar som gäller kön.
- Vi ordnar utbildningar för personalen där vi lär oss bemöta och lösa situationer där trakasserier eller diskriminering på grund av kön förekommer.
- Vi ger personalen tydliga anvisningar om vem man ska kontakta när man upptäcker trakasserier eller diskriminering på grund av kön.
- Vi talar mer om jämställdheten och likabehandlingen i olika situationer – även på sociala medier. Vi uppmuntrar till att ta upp eventuella avvikelser från detta.

Källor

Definition av trakasserier och lagstiftning. Utbildningsstyrelsen. <https://www.oph.fi/sv/utbildning-och-examina/definition-av-trakasserier-och-lagstiftning>

Kohti kaikkien kansalaisopistoa. Kansalaisopistojen saavutettavuusopas, 2023. Tuula Puranen (toim.) <https://kansalaisopistojenliitto.fi/wp-content/uploads/2023/11/Kansalaisopistojen-saavutettavuusopas-2023.pdf>

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter. 5a § (30.12.2014/1329) <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>

Lagen om fritt bildningsarbete (21.8.1998/632). <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1998/19980632>

Lojo stadsstrategi 2023–2030 https://www.lohja.fi/wp-content/uploads/2023/03/lojos_stadsstrategi_2023-2030.pdf

Diskrimineringslagen (30.12.2014/1325). Utbildningsanordnarnas skyldighet att främja likabehandling 6 § <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325>