



CAREERIA

Plan för jämställdhet och likabehandling, studerande



Foto: <https://unsplash.com/photos/DNkoNXQt3c>

”SoskeAmis-Sosiaalisesti kestävä amis”-projektet

Anne Lehtinen

Innehållsförteckning

Inledning	2
Jämställdhetslagens krav och likabehandling	2
Redogörelse för jämställdhetsläget på studieplatsen	3
Antalet studerande och struktur	5
Åtgärder för främjande av jämlikhet och likabehandling	7
Språkmedvetenhet	14
Regelbunden uppföljning av genomförandet av jämställdhet och likabehandling.....	14
Information om planen för jämställdhet och likabehandling	15
Sammanfattning	15
Källor	16



Inledning

Syftet med den här planen är att säkerställa jämställd och likabehandling av Careeria Oy:s (Careeria) studerande i alla skeden av studierna. En jämställd läroinrättning byggs genom samarbete mellan personal och studerande. Genomförandet av jämställdhet och likabehandling är allas ansvar.

I arbetet med jämställdhet och likabehandling bör mångfalden inom skolsamfundet beaktas.

Skyldigheten att främja jämställdhet handlar om att myndigheter, utbildningsanordnare och andra samfund som ordnar utbildning eller undervisning samt arbetsgivare är skyldiga att främja jämställdhet. Myndigheter ska utvärdera all sin verksamhet ur olika könsperspektiv och skapa metoder som främjar jämställdhet.

Studerandes studiestig inom yrkesutbildningen ordnas individuellt och flexibelt. Varje studerande får stöd att uppnå sina egna karriärmål eller mål gällande fortsatta studier. Vid samtal för personlig tillämpning deltar studerande i beslutsfattandet angående sina egna studier, tillsammans med studerande planeras en studiestig för hur hen når sina egna mål, och i planen ingår åtgärder för handledning och stöd.

I samband med den personliga tillämpningen planerar man nödvändiga individuella handlednings- och stödåtgärder. Opiskelijalle voidaan järjestää lisäksi opiskeluvalmiuksia tukevia opintoja. Studier som stödjer den studerandes studiefärdigheterna kan även arrangeras vid behov. Vid behov har studerande rätt till särskilt stöd om hen på grund av inlärningssvårigheter, skada, sjukdom eller annan orsak är i behov av långsiktigt eller regelbundet stöd för sina studier.

Jämställdhetslagens krav och likabehandling

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Jämställdhetslagen förutsätter att lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket ordnas för alla, oberoende av könsidentitet eller könsuttryck. Jämställdhet innebär att man behandlar människor lika oberoende av kön och kulturell bakgrund, samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att agera.

Jämställdhetslagen förbjuder att missgynna en person vid antagning av studerande på grund av kön, könsidentitet, könsuttryck, graviditet eller förlossning. I samband med antagningen av studerande är det alltså i regel förbjudet att fråga en person som ansöker om studieplats om graviditet, planer att bilda familj eller familjeansvar.

Diskriminering kan emellertid förebyggas genom att se till att olika slags könsidentiteter och könsuttryck respekteras.

Enligt diskrimineringslagen (1325/2014):

Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

” En arbetsgivare ska bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter.” (Diskrimineringslagen 7 §)

”Ingen får 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. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan. Diskriminering som avses i denna lag är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.” (Diskrimineringslagen 8 §)

I de allmänna förbuden mot diskriminering definieras och förbjuds direkt och indirekt diskriminering på grund av kön.

Enligt lag om yrkesutbildning (531/2017):

Vid antagning av studerande ska jämlika urvalsgrunder tillämpas.

”En omständighet som hänför sig till en sökandens hälsotillstånd eller funktionsförmåga får inte vara ett hinder för antagning som studerande. Som studerande kan dock inte den antas som på grund av sitt hälsotillstånd eller sin funktionsförmåga inte kan genomföra utbildningsrelaterade praktiska uppgifter vid en läroanstalt, på en arbetsplats eller i en annan inlärningsmiljö, om kraven på säkerhet vid examina och kompetensområden som avses i 81 § så förutsätter och om detta hinder inte kan undanröjas med rimliga åtgärder.”

**Redogörelse för jämställdhetsläget på studieplatsen**

Vid Careeria genomför man olika enkäter med vilkas hjälp man kartlägger studerandenas jämställdhet och likabehandling. Med hjälp av respsen kan man ta beslut som främjar

studerandenas jämställdhet och likabehandling. Careerias egen enkät om en trygg inlärningsmiljö fokuserar på studerandenas upplevelser av eventuell mobbning och/eller trakassering. Enkäten omfattar både interaktionen mellan studerande och interaktionen mellan studerande och personal. Svaren går igenom på den gemensamma välfärdsgruppens möten (YHR) och informeras/presenteras även för läroinrättningens ledning. På välfärdsgruppens möten går enkäterna igenom enhetsvis och man planerar lämpliga modeller för hur man kan förbättra studerandenas jämställdhet vid respektive enhet.

Den nationella studeranderesponsen (Vipunen) skickas ut två gånger under studietiden: en startenkät och en slutenkät. Målgruppen är alla studerande som avlägger en yrkesinriktad grundexamen, yrkesexamen, specialyrkesexamen eller en eller flera examensdelar inom en grundexamen. Rapporterna över studeranderespons inom yrkesutbildningen beskriver de studerandenas erfarenheter av och hur nöjda de är med hur yrkesutbildningen på andra stadiet har ordnats. Vipunen är utbildningsförvaltningens statistiktjänst, Undervisnings- och kulturministeriet och Utbildningsstyrelsen svarar gemensamt för dess innehåll.

Frågorna i den inledande enkäten gäller inledningen av studierna, personlig tillämpning i studierna och studieatmosfären. Frågorna i den avslutande enkäten gäller personlig tillämpning i studierna, förvärvande av kunskaper, den studerandes välbefinnande och utbildningens effekter. Undervisnings- och kulturministeriet och Utbildningsstyrelsen ansvarar för responsenkäterna.

Genomsnittresultaten har förbättrats. I studiemiljön har det också skett en positiv utveckling, både vad gäller likabehandling och jämställdhet samt möjlighet till deltagande. Dock anser studerandena att det inte görs tillräckligt för att stoppa mobbning. Detta är ett område som kräver kontinuerlig utveckling.

	Medeltal	Standardavvikelse
01.07.2021 - 30.06.2022	4,1	1,1
Den studerandes välbefinnande	4,1	1,1
Studiemiljön var trygg.	4,5	0,8
De studerande behandlades jämlikt och jämställt.	4,4	0,9
Jag upplever att man ingriper i mobbning, diskriminering eller trakasserier.	3,8	1,3
Jag hade möjlighet att delta i läroanstaltens verksamhet och utveckling om jag ville.	3,5	1,3
01.07.2022 - 30.06.2023	4,2	1,1
Den studerandes välbefinnande	4,2	1,1
Studiemiljön var trygg.	4,6	0,7
De studerande behandlades jämlikt och jämställt.	4,5	0,9
Jag upplever att man ingriper i mobbning, diskriminering eller trakasserier.	3,0	1,3
Minulla oli halutessani mahdollisuus osallistua oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen.	3,6	1,3
Total	4,1	1,1

Bild 1.Tabellen berör tidsperioden 01.07.2021-30.06.2022 och 01.07.2022-30.06.2023.

Antalet studerande och struktur

Careeria har enheter i östra Nyland och i huvudstadsregionen. Till samma gemenskap hör läropliktiga yrkesstuderande, vuxenstuderande, dotterbolagets studerande inom invandrarutbildningen och personalen. I gemenskapen är över 50 olika nationaliteter representerade och medlemmarnas åldersspann är cirka 15-70 år.

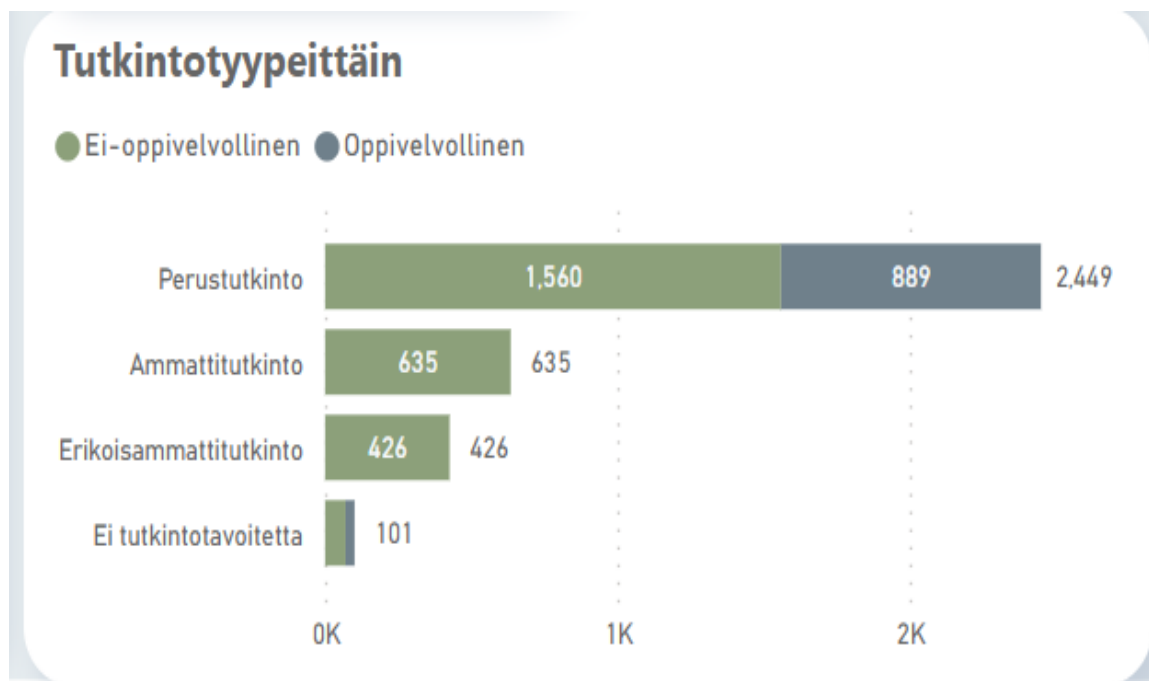


Bild 2. Careeria hade i februari 05.02.2024 3611 studerande som avlägger en grundexamen, yrkesexamen eller specialyrkesexamen. Av dessa var nästan 900 personer läropliktiga.

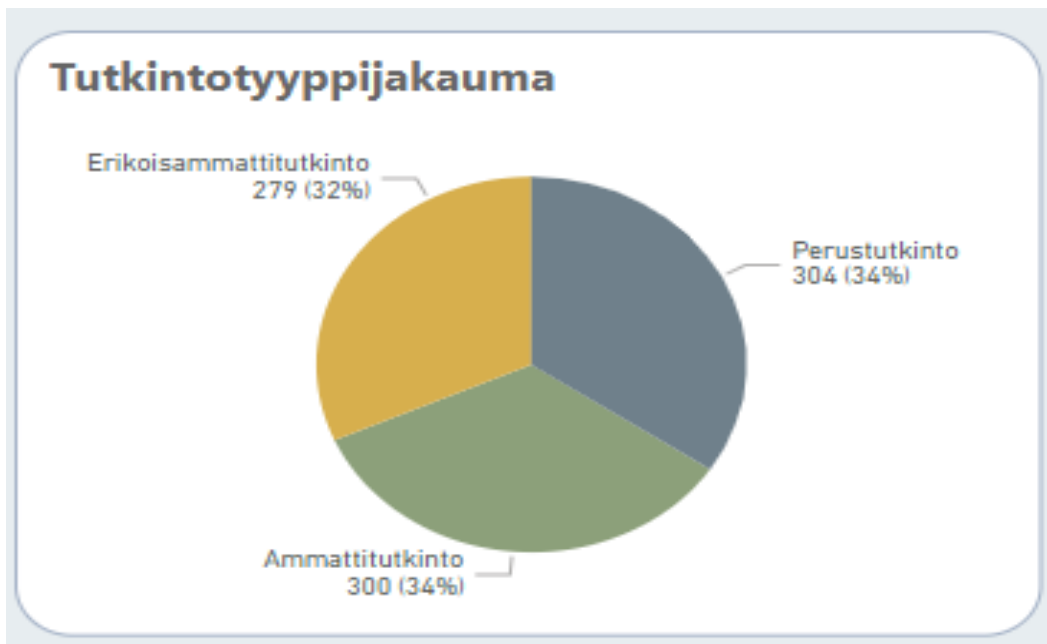


Bild 3. Fördelningen enligt examenstyp är mycket jämn mellan grund-, yrkes- och specialyrkesexamina.

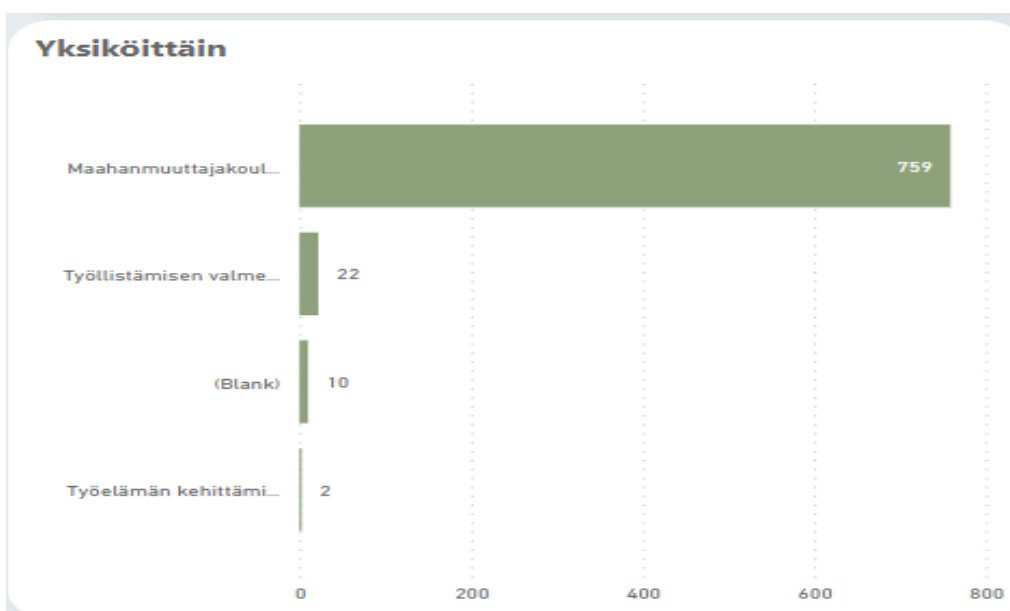


Bild 4. Till koncernen hör även dotterbolaget CareeriaPlus Ab som ansvarar för tjänster inom invandrarutbildning.

I invandrarutbildningen deltar 759 personer. Utöver detta erbjuds ett mindre antal exempelvis sysselsättningsutbildningar.



Åtgärder för främjande av jämlikhet och likabehandling

Verksamhet	Mål	Åtgärder/Uppföljning
Studerandeurval	<p>Alla som söker en studieplats har jämlika möjligheter att visa sitt kunnande.</p> <p>I studerandeurvalet behandlas alla sökande jämlikt.</p>	<p>Vid urvalet följs samma urvalskriterier och -procedurer för alla, vilka fastställs årligen genom ett tjänsteinnehavarbeslut av utbildningschefen.</p> <p>Vissa examina har förhandsuppgifter och lämplighetsprov.</p> <p>Urvalskriterierna meddelas i förväg till de sökande via Careerias www-sidor och studieinfo.</p> <p>Besvärsförfarandet och uppföljningsinformation (rättelseyrkan och besvär till förvaltningsdomstolen).</p>
Studiehandledning (läroinrättning, arbetsplatser och andra inlärningsmiljöer)	Studiehandledningstjänster är tillgängliga för alla studerande.	Handledningen följer de etiska principerna https://www.sopo.fi/sv/yhdistys-sv/eettiset-periaatteet-sv/

	<p>Studiehandledarna kan ta individualitet och olika studerandes behov i beaktande och behandlar alla jämlikt.</p>	<p>Careerias handledningsplan har utarbetats år 2023 i enlighet med den nationella handledningsplanen från UBS. I planen betonas jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet. Planen förankras regelbundet med aktörerna.</p> <p>Tidigare kunnskap identifieras och erkänns.</p> <p>Stöd vid uppgörandet och genomförandet av den personliga utvecklingsplanen för kunnskap.</p> <p>Vi stöder undervisningspersonalens kompetens när det gäller att vägleda studeranden.</p> <p>Uppföljning: Enhetsvis, nationell studeranderespons (Vipunen)</p>
<p>Undervisning och lärmiljöer (läroanstalt, arbetsplatser och övriga miljöer för inläring)</p>	<p>Undervisningsmetoderna och utrymmena är tillgängliga.</p> <p>Undervisningsmaterialet är tydligt, tillgängligt och vid behov lättpråkligt.</p>	<p>Jämställdhet och likabehandling vid genomförandet av den personliga utvecklingsplanen för kunnskap (PUK) innebär arbete som tidsmässigt och metodmässigt är anpassat efter varje individs egna utgångspunkter och mål. Möjliggör individuella och flexibla studiestigar.</p> <p>Lärande identifieras och erkänns oberoende av tid och plats. Nätstudier möjliggör flexibla studiestigar.</p> <p>Undervisningspersonalen ger stöd åt studerande i inläringssituationerna, till exempel genom differentiering, genom att dela upp ämnet i mindre delar, upprepning och</p>

		<p>repetition, samt genom att ge tillräckligt med tid för lärandet.</p> <p>När läromedel utformas säkerställs att materialet är tydligt och lätt att förstå. Vid behov används lättspråkligt material i undervisningen.</p> <p>Studerande förväntas följa det finska samhällets och läroinrättningens beteende- och interaktionskultur, oavsett medborgarskap och ålder. Tillgängligheten beaktas vid byggprojekt.</p> <p>Uppföljning: Nationell studeranderespons.</p>
<p>Arrangemang av särskilt stöd</p>	<p>Jämlika möjligheter att avlägga studier tryggas med specialpedagogiska åtgärder.</p>	<p>Tillsammans med ansvarslärarna och den undervisande personalen kartlägger speciallärarna inom de olika utbildningsområdena studerandenas behov av särskilt stöd då studierna inleds och under studiernas gång.</p> <p>Undervisningspersonalen ger tillsammans med speciallärarna särskilt stöd i enlighet med planen för särskilt stöd.</p> <p>Vid behov anpassas bedömningen av kunnandet för studerande.</p> <p>Aktiv vägledning av studerande till studerandevårdens tjänster och studiehandledning.</p>

		Uppföljning: Planen för särskilt stöd kontrolleras 1-4 gånger per år eller vid behov, nationell studeranderespons.
Bedömning av kunnandet	<p>Bedömning av studieprestationer baserar sig på de mål för kunnandet som förutsätts i examensgrunderna. Studerande informeras om mål och bedömningsgrunder. Studerandena vägleds att själva ställa mål för sitt eget lärande.</p> <p>I bedömningen jämför man inte studerandenas prestationer med varandra, och bedömningen riktas inte mot studerandes personlighet, temperament eller andra personliga egenskaper.</p>	<p>I bedömningen följer man examensgrunderna för alla.</p> <p>Feedback som läraren ger under studiernas gång.</p> <p>Studerande informeras om förfarandet vid begäran om rättelse av beslut.</p> <p>Uppföljning: Ansvarslärares arbetsbord, Utbildningsstyrelsens statistiktjänst Vipunen.</p>
Välbefinnande i studiegemenskapen	<p>Förebyggande av mobbning och ingripande sker med omedelbar verkan</p> <p>Öppen kommunikations- och verksamhetskultur.</p>	<p>Fokus läggs på gruppsammanhållning genom hela studietiden.</p> <p>Studerandevården genomförs främst som förebyggande studerandevård som stöder hela skolsamfundet och främjar gemenskapen. Det innebär åtgärder som främjar studerandenas lärande, välmående, hälsa, socialt ansvar, interaktion och delaktighet, samt en hälsosam, säker och tillgänglig lärmiljö.</p> <p>Läroinrättningens hela personal, tillsammans med studerandevårdens personal och studerandekåren, genomför den generellt inriktade studerandehälsan (YHR). Att genuint möta, lyssna på och respektera studerandena ökar</p>

		<p>känslan av trygghet och förtroende.</p> <p>Vid ingripande mot sexuella trakasserier tillämpas verksamhetsmodellen för förebyggande och ingripande vid mobbing.</p> <p>Genom studerandeverksamhet (Studerandekåren, tutorverksamhet) ökar man studerandenas välmående, gemenskap och delaktighet. Genom olika aktiviteter och evenemang som stödjer studierna främjar man studerandenas trivsel och framsteg i studier.</p> <p>Uppföljning: Trygg studiemiljö-förfrågan, nationell studeranderespons.</p>
<p>Studerandenas deltagande</p>	<p>Studerande har möjlighet att påverka och delta i läroinrättningens verksamhet och beslutsfattande.</p> <p>Delaktighet och påverkningskanalerna är tillgängliga för alla på lika villkor.</p>	<p>Studerandekåren/aktiva medlemmar representerar Careerias studeranden. Läroinrättningens alla studerande hör automatiskt till studerandekåren (Care).</p> <p>Delaktighet och påverkningskanalerna är tillgängliga för alla på lika villkor. Studeranderepresentanterna deltar i läroinrättningens olika utskott (YHR) och arbetsgrupper.</p> <p>Tutorverksamheten hålls aktiv och mångsidig. Via tutorverksamheten har studerandena möjlighet att delta i läroinrättningens verksamhet och de agerar som "språkrör" för det egna utbildningsområdet.</p>

		Uppföljning: deltagande i de gemensamma välfärdgrupperna, aktiv användning/besvarande av responskanaler och förfrågningar, Tuudo, Annie-boten.
Förebyggande av diskriminering och mobbning	Läroinrättningens alla medlemmar uppskattas oberoende av bakgrund.	<p>Öka medvetenheten så att varken studerande eller personal deltar i dold eller indirekt diskriminering baserad på ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller sexuell.</p> <p>Verksamhetsmodellen för förebyggande av och ingripande i mobbning uppdateras vid behov.</p> <p>Studerandes eget meddelande om könstillhörighet beaktas i undervisningsrelaterade situationer och i anordnande av sociala utrymmen.</p> <p>Informationstillfällen om köns mångfald ordnas för den handledande- och undervisande personalen.</p> <p>Uppföljning: Trygg inlärningsmiljö-enkät, välfärdsgruppens möten, nationell studeranderespons.</p>
Förebyggande av sexuella trakasserier	Sexuella trakasserier accepteras inte och ingripande sker med omedelbar verkan	Allt olämpligt beteende, såsom sexuellt påträngande eller antydande beteende och könsnedvärderande gester/uttryck eller tvetydiga skämt, åtgärdas. Ingripande sker

		<p>med omedelbar verkan vid sexuella trakasserier och våld.</p> <p>Uppföljning: Trygg inlärningsmiljö-enkät, välfärdsgruppens möten, nationell studeranderesponsen.,</p>
Läroinrättningens demokrati	<p>Personalen och de studerande har möjlighet att påverka och delta i läroinrättningens beslutfattande.</p> <p>Delat ansvar med studerande.</p> <p>Delaktighet och påverkningskanalerna är jämlikt tillgängliga för alla.</p>	<p>Studerandenas deltagarantal i olika aktiviteter och evenemang.</p> <p>Information om sammansättningen av organ.</p> <p>Antal hörande- och konsultationsförfaranden.</p> <p>Uppföljning: Antal förfaranden som främjar delaktigheten.</p>
Utveckling av personalen	<p>Personalens kunskap om likabehandling inom läroinrättningen och hur man tar denna i beaktande ökas.</p> <p>Målet är en jämlik läroinrättning (arbetsamt studerandegemenskap).</p> <p>Påverkan av läroinrättningens attitydklimat.</p>	<p>Antal deltagare i utbildning om jämställdhet och likabehandling.</p> <p>Antal personer som avlagt nätbaserade utbildningar.</p> <p>Uppföljning: Antal deltagare och svar från Careerias interna responsenkäter.</p>
Ledning och strategiarbete	<p>Likabehandling och icke-diskriminering uppmärksammas i läroinrättningens strategiska mål och ledning.</p> <p>Genomförandet av likabehandling i läroinrättningen och riktlinjerna gällande likabehandling följs upp och utvärderas.</p>	<p>Rapporter om auditering.</p> <p>Personalenkäter om jämställdhet och likabehandling.</p> <p>Uppföljning: Careerias kvalitetssäkringssystem</p> <p>Externt utvärderingssystem.</p>
Kommunikation	<p>Läroinrättningens interna och externa kommunikation når alla användargrupper.</p> <p>Mångfalden syns i kommunikationen.</p> <p>Läroinrättningens personal och studerande är medvetna om riktlinjerna för likabehandling</p>	<p>Careerias externa sidor för studerande, vårdnadshavare och samarbetspartners.</p> <p>Rapporter om auditering.</p> <p>Intern kommunikation till hela personalen i Careeria, MyCareeriaLive.</p>

		Kommunikation med studerande och vårdnadshavare Wilma-anslagstavlan - Wilma-meddelanden till en större målgrupp - på målgruppens språk: finska, svenska, engelska Wilmas eget uppföljningssystem.
--	--	---

Språkmedvetenhet

Allt flera studerande vars modersmål är något annat än finska eller svenska söker till den yrkesinriktade utbildningen. Även personalen är mångkulturell. Vid Careeria strävar man efter att språkmedvetenheten ska vara en del av verksamhetskulturen.

Här fungerar teserna för språkmedvetenhet som ett verktyg:

Språkmedvetenhet är vår gemensamma sak och allas ansvar i Careeria.

Språkmedvetenhet skapar en bro mellan studerande, läroinrättningen och arbetslivet.

Regelbunden uppföljning av genomförandet av jämställdhet och likabehandling

Responsen behandlas inom de olika enheterna/utbildningsområdena/verksamheterna i enlighet med överenskomna riktlinjerna mellan ansvarspersoner, förmän och respondenterna. I instruktionerna beskrivs processen mera detaljerat för varje typ av feedback.

Eventuella avvikelser och framgångar lämnas in via anmälningsskanalen. Utvecklingsförslag, korrigeringar och förebyggande åtgärder diskuteras och bestäms i samråd med de berörda parterna och resultatet dokumenteras via anmälningsskanalen.

Anmälningsskanalen är Careerias officiella verktyg för att ge och hantera respons, kanalen är avsedd för allas användning. Systemet säkerställer hantering och transparens av respons. Respons kan ges om utvecklingsområden, avvikelser och framgångar.

Effektiviteten av korrigeringar och förebyggande åtgärder följs upp av ledningsgruppen som en del av ledningens genomgång.

Genomförandet av jämställdhet och likabehandling följs också med hjälp av

- studerandevårdens egenkontroll (YHR)
- trygg studiemiljö-enkät, aktiv hela tiden
- Enkäten Hälsa i skolan (THL), vartannat år
- enkät till vårdnadshavare, två gånger per år

- med hjälp av Utbildningsstyrelsens nationella studeranderespons (startenkät och slutenkät)
- Tea-viisari
- Annie-stödboten
- studerandekårens enkäter

Skapandet av en jämställd skolgemenskap är en långvarig process som kräver kontinuerlig medvetenhet, engagemang och åtgärder. Målet är att säkerställa att varje studerande känner sig trygg, uppskattad och har möjlighet att nå sitt fulla potential utan onödiga hinder. Jämlikhet skapar en stark grund för lärande och tillväxt på andra stadiet och förbereder studerande för ett mångfaldigt samhälle.

Utbildningssystemet borde därför sträva efter att erbjuda alla studerande lika möjligheter att lära och utvecklas. Jämlikhet och likabehandling är inte bara principer, utan de främjar också studerandenas välmående och förbereder dem för att delta i samhället som jämlika medlemmar.

Information om planen för jämställdhet och likabehandling

Information om planen finns på Careerias externa sidor, i Wilma, Tuudo och för personalen i Careerias intra. Utbildningscheferna ansvarar för att planen går igenom med lärare och övrig personal. Planen publiceras på personalens intranät på studerandevårdens sidor och på Careerias hemsidor, där studerande och vårdnadshavare kan bekanta sig med planen.

Studerande och vårdnadshavare får information via Wilma om var planen finns att läsa.

Sammanfattning

Careeria har konsekvent arbetat för att främja jämlikhet och likabehandling under hela Careerias verksamhetstid, med start den 1.1.2019. Jämlikhet, likabehandling och rättvis behandling utgör en del av utvecklingen av ansvarsfullhet och detta arbete fortsätter vidareutvecklas.



Källor

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (1986/609)

<https://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609> - Uppdaterad lagstiftning - FINLEX®

Könsmångfald, jämställdhets-ombudsmannen <https://tasa-arvo.fi/sv/konsidentitet-och-konsuttryck>

Jämställdhetsplanen och planen för likabehandling, UBS, 2023.

<https://www.oph.fi/sv/utbildning-och-examina/jamstalldhetsplanen-och-planen-likabehandling>

[Handbok i likabehandlingsplanering för läroanstalter](#). Statsrådet, 2014.

Diskrimineringslag 1325/2014, <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325>