

SIBBO INSTITUT-

PLAN FÖR LIKVÄRDIGHET OCH JÄMLIKHET



Innehåll

SIBBO INSTITUT	1
PLAN FÖR LIKVÄRDIGHET OCH JÄMLIKHET	1
1. Den nya likvärdighets- och jämlikhetslagen	3
2. Likvärdighet och jämlikhet vid Sibbo medborgarinstitut, kartläggning av situationen och åtgärder	5
2.1. Likvärdighet och jämlikhet i rekrytering, avlöning och karriärutveckling	6
2.1.1 Nuläget	6
2.1.2. Målen	6
2.1.3. Åtgärder	7
2.2. Likvärdighet och jämställdhet i undervisning och studier	8
2.2.1. Utgångspunkten	8
2.2.2. Målen	9
2.2.3. Åtgärder	9
2.2.4. Ansvarsinstanserna	9
2.3. Likvärdighet och jämlikhet i lednings- och verksamhetskultur	10
2.3.1. Nuläget	10
2.3.2. Målen	10
2.3.3. Åtgärder	10
2.3.4. Ansvarsinstanserna	10

1. Den nya likvärdighets- och jämlikhetslagen

Jämlikhetslagen handlar om att män och kvinnor behandlas jämlikt. Likvärdighetslagen granskar annan likvärdig behandling. I båda lagarna förpliktas arrangören av undervisningen att ordna elevspecifika planer för jämställdhet och jämlikhet. Den nya likvärdighetslagen trädde i kraft 1.1.2015. Enligt lagen bör läroanstalter och organisationer med fler än 30 personer göra upp en likvärdighetsplan före 1.1.2017. När det gäller läroanstalter bör likvärdighetsplanen behandla både de anställdas och studerandenas likvärdighet. Enligt likvärdighetslagen får ingen behandlas ojämnt på någon av följande grunder:

- ålder
- ursprung (etniskt, nationellt, samhälleligt, ras, hudfärg)
- medborgarskap
- språk
- religion eller övertygelse
- åsikter
- politisk aktivitet
- fackföreningsverksamhet
- civilstånd
- hälsa (psykisk och fysisk)
- funktionsnedsättning (här gäller förpliktelsen till rimlig anpassning)
- sexuell inriktning
- annan orsak som berör personen, som t.ex. ställning, förmögenhet, bostadsort, föreningsverksamhet eller
- diskriminering av närstående, vilket innebär att personen får lida för att en anhörig eller kollega blir diskriminerad.

Likvärdighetsplanen bör bedöma och befrämja likvärdigheten och vidta behövliga åtgärder. Alla de här funktionerna bör utföras effektivt, ändamålsenligt och i rätta proportioner. Enligt likvärdighetslagen kan diskriminering ske både direkt och indirekt. En positiv särbehandling som sker i rätt proportion är ändå inte diskriminering.

Att likvärdigheten förverkligas övervakas av likvärdighetsombudsmannen, diskriminerings- och jämlikhetsnämnden, arbetsplatsens förtroendeman och arbetsskyddsombud och vid behov även rättsinstanser.

Arrangören av undervisningen eller av denna upprätthållen läroanstalt bör se till att studerandena eller deras representanter ges möjlighet att bli hörda om likvärdighetsplanen. Utgångspunkten för Sibbo medborgarinstitut

jämställdhetsplan har varit att lärare, studerande och/eller deras föräldrar har givits möjlighet att kommentera utkastet till planen elektroniskt på institutets hemsidor och på institutets Facebook-sida. Man har informerat om enkäten på Sibbo kommuns och institutets hemsidor samt på institutets Facebook-sidor.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män uppdaterades så, att den förnyade lagen trädde i kraft 1.1.2015. Avsikten med lagen är att förhindra diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller -uttryck samt befrämja jämställdheten mellan kvinnor och män.

Arrangören av utbildningen bör se till att flickor och pojkar samt kvinnor och män har jämlika möjligheter till utbildning. Arrangören ansvarar också för att planen görs upp varje år, antingen separat eller som en del av någon annan plan, och att personalen och studerandena kan påverka dess innehåll. Planen bör göras upp minst vart tredje år. Sibbo medborgarinstituts likvärdighets- och jämlikhetsplan fogas till institutets utvecklingsplan och den görs upp för tre år.

Sibbo Medborgarinstituts jämlikhetsplan innehåller en utredning om jämlikhetssituationen och åtgärder för att befrämja jämlikheten. I samband med uppdateringarna bör jämlikhetsplanen innehålla en utvärdering av resultaten av tidigare jämlikhetsplaners åtgärder.

Allmänna föremål för befrämjande av jämlikhet är framför allt:

- hur man söker sig till arbetsuppgifterna
- hur man placerar sig och hur man avancerar i karriären
- arbetsvillkoren, speciellt lönesättningen
- arbetsförhållandena
- hur man kombinerar arbete och familj
- hur man förebygger könsdiskriminering

Sibbo medborgarinstituts plan fäster också uppmärksamhet vid:

- elevernas val av ämnen
- organiseringen av undervisningen
- skillnader i inläring och utvärdering av studieprestationerna
- sexuella trakasserier och förhindrande av könsdiskriminering
- beaktande av likvärdighet och jämlikhet i lednings- och verksamhetskulturen

2. Likvärdighet och jämlikhet vid Sibbo medborgarinstitut, kartläggning av situationen och åtgärder

I Sibbo medborgarinstitut syns likvärdighets- och jämlikhetsåtgärderna i rekryteringen, lönesättningen och karriärutvecklingen, elevernas ämnesval, organiseringen av undervisningen, utvärderingen av inlärningskillnader och studieprestationer, förebyggande och förhindrande av sexuella trakasserier och könsdiskriminering samt beaktande av likvärdighet och jämlikhet i lednings- och verksamhetskulturen.

I det följande bedöms situationen och presenteras målen, åtgärderna och ansvarsinstanserna för nämnda ämnen.

SIBBO INSTITUT PLAN FÖR LIKVÄRDIGHET OCH JÄMLIKHET



2.1. Likvärdighet och jämlikhet i rekrytering, avlöning och karriärutveckling

2.1.1 Nuläget

Rekrytering

Av Sibbo medborgarinstituts lärare var andelen män 26 % år 2016. Av tjänste- och befattningsinnehavarna (4 heltidsarbetande) är alla kvinnor. Ser man också på de fyra timlärare som har flest timmar och som aktivt deltar i annat institutsarbete är det två män och två kvinnor. Olika bakgrund eller kön har inte varit ett hinder för lärarskapet.

Löroanstaltens språk är finska och svenska. Därför är åtminstone hjälpliga kunskaper i finska och/eller svenska nödvändiga. Lärarnas nationalitet registreras inte, men man vet att några av lärarna har en annan etnisk bakgrund än den finska. Av de fast anställda ber man om ett hälsointyg vid mottagandet av tjänsten. Lärarkårens åldersstruktur är mångsidig. Andra av likvärdighetslagen nämnda faktorer registreras inte.

Lönesättningen

Sibbo medborgarinstitut följer både beträffande tim- och månadslöner lönegrunder som är likadana för båda könen och för olika befolkningsgrupper.

Karriärutveckling

Inom medborgarinstitutet förekommer i allmänhet ingen karriärutveckling. Det beror på den stora andelen lärare (100-120 personer) med befattningen som bisyssla. Institutet har bara 4 fast anställda personer. Om en befattning eller tjänst blir ledig lediganslås den offentligt.

2.1.2. Målen

Rekryteringen

Målet för rekryteringen är lärarkårens mångfald och jämlikhet beträffande t.ex. kön, familjebakgrund och ålder. Det här befrämjar också mångfalden bland eleverna.

Lönesättningen

Lönesättningen hålls rättvis och likadan oberoende av person.

Karriärutvecklingen

Befattningarna och tjänsterna lediganslås offentligt även i fortsättningen.

2.1.3. Åtgärder

Rekrytering

Fasta tjänster och befattningar lediganslås offentligt även i fortsättningen. Man försöker öka mångfalden inom lärarkåren genom att det på medborgarinstitutets hemsidor finns en elektronisk blankett där man kan föreslå sig själv som lärare. Man kan fortsättningsvis föreslå sig själv eller önska någon annan till timlärare.

Genom anställningarna strävar man efter en uppsättning av läroämnen som mångsidigt och på ett intressant sätt representerar merparten av kommunen.

Lönesättning

I lönesättningen följer man även i fortsättningen löneklassificering enligt utbildning. Avtalslöner försöker man begränsa till specialfall (t.ex. föreläsare).

Karriärutvecklingen

Befattningarna och tjänsterna lediganslås offentligt även i fortsättningen.

Rekrytering

Sibbo kommuns ledningsgrupp bestämmer om rekryteringen av den heltidsanställda personalen. Kultur- och fritidschefen godkänner arbetsavtalet utgående från rektorns förslag. Om rekryteringen av deltidsanställda timlärare bestämmer rektorn tillsammans med de planeringsansvariga.

Lönesättningen

Personalchefen fastställer lönen för den heltidsanställda personalen. De deltidsanställdas lön fastställs av rektorn.

2.2. Likvärdighet och jämställdhet i undervisning och studier

2.2.1. Utgångspunkten

Sipoon suomalainen kansalaisopisto och Sibbo svenska medborgarinstitut grundades 1968 och förenades 1.8.1999 till ett tvåspråkigt institut: Sipoon kansalaisopisto / Sibbo medborgarinstitut. Institutet är en kommunal undervisningsanstalt för det fria folkbildningsarbetet och upprätthålls av Sibbo kommun. Undervisningen övervakas av undervisnings- och kulturministeriet. Sibbo medborgarinstitut anordnar årligen ca 10 000 undervisningstimmar.

Verksamhetsidé

Institutets mål är att vara områdets mest eftertraktade institut. Våra starka sidor är tvåspråkighet, flexibilitet och vilja att uträtta något. Vi stöder individernas utveckling och förmåga att fungera i olika omgivningar samt uppmuntrar till livslångt lärande.

Undervisning och studier

Institutets undervisning är i första hand avsedd för vuxna, men studiegrupperna har inga egentliga åldersgränser. Barn och unga har egna studiegrupper. De är öppna för alla oberoende av utbildningsbakgrund, och var och en kan anmäla sig till den studiegrupp där man vill studera och där man anser att man kan följa med undervisningen.

Antalet studeranden på Sibbo medborgarinstituts kurser är år 2016 ca 5500. Nettostuderandenas antal är 3200. Av alla nettostuderande är andelen män något under 25 %. De finskspråkiga nettostuderandenas andel är 64 % och de svenskspråkigas andel är 34 %. Studerande med annat modersmål än finska eller svenska utgör 2 %. Varje år strävar man efter att ordna för bägge könen lockande kurser.

Man strävar efter att arrangera undervisningen på verksamhetsställen som är lättåtkomliga för de olika målgrupperna. Personer som hör till specialgrupper kan, beroende på kursen, delta i undervisningen med rimliga stödåtgärder. Kurser arrangeras på 30 olika verksamhetsställen runt om i Sibbo kommun. En stor del av undervisningen koncentreras till kommuncentrumen Nickby och Söderkulla. De flesta av verksamhetsställena har obehindrat tillträde.

Sibbo medborgarinstitut har fem egna verksamhetsställen i Nickby, Söderkulla och Tallmo. De har alla obehindrat tillträde. Undantaget är andra våningen i institutshuset i Tallmo.

För invandrare arrangeras egen undervisning i de fall då deras antal är tillräckligt stort. Institutet uppmuntrar personer med invandrabakgrund att delta i alla kurser vid Sibbo medborgarinstitut.

Medborgarinstitutet anhåller årligen om statligt stöd i form av studiesedlar. Sedlarna stöder studierna för äldre personer, arbetslösa, personer med inlärningssvårigheter och invandrare. I och med att studiesedlarna har blivit färre har institutet sänkt sedlarnas värde, med hänvisning till att alla sökande rättvist ska kunna åtnjuta sedlarna.

Möjlighet att anmäla sig till medborgarinstitutet öppnas samtidigt på nätet, per telefon och på två servicepunkter där man kan anmäla sig personligen.

2.2.2. Målen

Undervisning och studier

Sibbo medborgarinstitut har som mål att även i fortsättningen upprätthålla ett kursutbud som är mångsidigt och tar hänsyn till olika befolkningsgrupper, byarna och könen.

2.2.3. Åtgärder

Undervisning och studier

Undervisning arrangeras på både finska och svenska. En del av kurserna är tvåspråkiga. Även i fortsättningen kan man hos Utbildningsstyrelsen anhålla om studiesedlar. Vid behov strävar man efter att göra undervisningslokalen obehindrad om det rimligen är möjligt. Invandrarna uppmuntras att studera vid Medborgarinstitutet. Man strävar efter jämlikhet i anmälningen genom att den även i fortsättningen kan ske både på nätet, per telefon och personligen på en servicepunkt.

2.2.4. Ansvarsinstanserna

Undervisning och studier

Rektor och heltidsanställd personal deltar i planeringen av kurserna.

2.3. Likvärdighet och jämlikhet i lednings- och verksamhetskultur

2.3.1. Nuläget

Lednings- och verksamhetskultur

Man strävar efter att ta hänsyn till de anställdas individuella familjesituationer bl.a. beträffande deltids- och övertidsarbete. De deltidsanställdas arbetsituation granskas årligen med ett ömsesidigt avtal. Handledandet av de anställda är planerat och jämlikt, och materialet lättillgängligt. De anställda inbjuds till timplärarnas lärarmöte, promemorian skickas till alla och det skriftliga materialet (lärarguiden, hemsidorna och Facebook-gruppen) finns tillgängligt för alla lärare. Lönesättningen följer tydlig praxis.

2.3.2. Målen

Lednings- och verksamhetskultur

Personalen upplever sig väl och jämlikt behandlad. Bemötandet är förutsägbart och inte slumpmässigt. Personalen upplever att de kan arbeta så, att de har behövliga kunskaper och utrymmen och att man beaktar deras livssituation.

2.3.3. Åtgärder

Lednings- och verksamhetskultur

Man följer med den egna enhetens resultat i undersökningen om trivsel i arbetet som kommunens heltidsanställda personal har deltagit i. På grund av den stora mängden svar fås resultaten inte alltid enhetsvis. Den heltidsanställda personalens trivsel i arbetet och nöjdhet med lednings- och verksamhetskulturen iaktas årligen också genom utvecklingssamtal.

Handledningsmaterialet hålls lättillgängligt och man betonar speciellt handledningen av nya lärare. Informationsgången till timplärarna ska garanteras och man strävar efter att ge dem erfarenhet av arbetsgemenskapen. I framtiden ska man årligen be dem om feedback.

2.3.4. Ansvarsinstanserna

Lednings- och verksamhetskulturen

I utarbetandet av Sibbo medborgarinstituts likvärdighets- och jämlikhetsplan har följande medverkat: den heltidsanställda personalen, timlärarna, studeranderepresentanter samt förtroendemannen (OAY/JUKO) och arbetarskyddet.