

## Plan för jämställdhet och likabehandling

### Inledning

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 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. Lagens syfte är också att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Målet med diskrimineringslagen (1325/2014) är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

Syftet med planen för jämställdhet och likabehandling är att institutet ska vara en arbets- och studieplats där kvinnor, män och elever arbetar och studerar på samma villkor med samma förutsättningar. Oberoende av kön ska kvinnor och män ha lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor. Syftet med planen är också att motverka diskriminering bland både elever och personal.

### Likabehandling för eleverna

#### Anmälning av nya elever till Wava-institutets verksamhet

Anmälningens principer följer institutets läroplan och grunderna för anmälningen är lika för alla.

#### Förebyggande av diskriminering och trakasserier

Diskriminering och trakasserier godkänns inte. Genom personalens närvaro, uppmärksamhet, samarbete och diskussioner minimeras farorna för eventuell diskriminering och trakassering så långt som möjligt. Osakligt bemötande tas genast upp till behandling av lärare eller rektor genom diskussion mellan berörda parter samt vid behov med vårdnadshavare.

#### Undervisningssituationens jämställdhet (innehåll och metoder)

Institutet strävar till att ordna undervisningen så att alla elever kan ta del av alla delområden av undervisningen. Läroplanen är flexibel och kan anpassas till individen samt uppdateras ständigt. Jämställdhet och likabehandling ingår som en utgångspunkt för revideringarna.

### Bedömning

I bedömningen följs institutets läroplan. Enligt de av utbildningsstyrelsen godkända grunderna för läroplanen är grunderna för bedömning öppett utskrivna i läroplanen och de är i allas kannedom. Lärarna följer föreskrifterna och de uppdateras kontinuerligt.

## Lärarnas kunskap om jämställdhet och likabehandling

Planen finns att tillgå på institutets hemsida. Medvetenheten om och målen för jämställdhet och likabehandling genomsyrar verksamhetskulturen. Jämställdhets- och likabehandlingsfrågor tas regelbundet upp och vid personalmöten samt under personalens utvecklingssamtal kan jämställdhetsärenden och utvecklingsbehov tas upp till diskussion. En ansvars- och kontaktperson för jämställdhetsfrågor utses bland personalen.

### Åtgärder

Eleverna och deras vårdnadshavare ska informeras om arbetet kring att skapa en god atmosfär i skolan. Informationen ska också beskriva tillvägagångssätt om man känner sig kränkt. Eleverna ska också uppmuntras att tag i situationen om de upptäcker att en annan elev blir trakasserad, i första hand tas kontakt med den egna läraren, om det inte är möjligt kontaktas rektorn.

### Likabehandling för personalen

Likabehandling betyder att alla respekteras på samma sätt och att vi tar hänsyn till varandra. Målsättningen är att ingen i personalen sätts i en ofördelaktig position på grund av ålder, livsåskådning, övertygelse, åsikt, etnisk bakgrund, nationalitet, språk, kön, sexuell läggning eller på grund av hälsotillstånd.

Inom institutet arbetar vi gemensamt för en god sammanhållning inom vår arbetsplats. Vi tar hänsyn till varandra, respekterar varandras åsikter samt ger och tar lämpligt med utrymme på arbetsplatsen. Vi är också medvetna om hur tilltalssätt, språkbruk, kroppsspråk och sättet vi umgås med varandra påverkar vårt sätt att samverka på arbetsplatsen. Inga trakasserier med tilltalssätt, språkbruk eller kroppsspråk tolereras. Denna plan och dess innehåll tas upp med jämna mellanrum på personalmöten.

Om det uppstår situationer i vårt institut där likabehandlingsprinciper ej följs och det berör dig eller någon annan, så kan du ta kontakt med någon av nedanstående personer eller lämna ett anonymt meddelande i kansliets fack. Önskvärt är dock att du funderar på hur du själv kan reagera och inverka på situationen.



### **Kontaktpersoner:**

- Arbetarskyddschef Fredrik Ollus eller arbetsskyddsfullmäktig Cajsa Björkman gällande bl.a. arbetsmiljöns påverkan på säkerhet och hälsa
- Huvudförtroendeman (FOSU) Malin Höglund-Snellman och Marjut Honkaniemi på stadens lönavdelning kan informera om löner och övriga anställningsrelaterade frågor.
- Personalens och elevernas ansvarsperson för jämställdhets- och likabehandlingsärenden i institutet är Anu Keski-Saari.
- Rektorn för institutet kan tala med dig som förman men även om ärenden gällande pedagogik och allmänna frågor gällande anställning.

Arbetarskyddschef Fredrik Ollus ([fredrik.ollus@jakobstad.fi](mailto:fredrik.ollus@jakobstad.fi)) /tel. 044-7851329

Arbetsskyddsfullmäktig Cajsa Björkman ([cajsa.bjorkman@jakobstad.fi](mailto:cajsa.bjorkman@jakobstad.fi)) tel. 044-7851581

OAJ:s förtroendeman Malin Höglund-Snellman ([malin.hoglund-snellman@jeppis.fi](mailto:malin.hoglund-snellman@jeppis.fi)) tel. 044-7851604

Löneavdelningen: Marjut Honkaniemi ([marjut.honkaniemi@jakobstad.fi](mailto:marjut.honkaniemi@jakobstad.fi)) / tel.06-7863682

Rektor för Wava-institutet ([peter.roos@jakobstad.fi](mailto:peter.roos@jakobstad.fi)) / tel. 044-7851629

Denna planen är godkänd av Jakobstadsnejdens musikinstituts direktion den 14.4.2019 och skickas ut till alla i personalen via mail samt behandlas årligen vid personalmöte. Därtill kommer planen att finnas på skolans hemsida så att elever och vårdnadshavare har tillgång till den.