

# Plan för jämställdhet och likabehandling

## Musikinstitutet Kungsvägen (MIK)

(6.4.2020)

### 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. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

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

Syftet med planen för jämställdhet och likabehandling är att MIK ska vara en arbetsplats och ett musikinstitut 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

- **Antagningen till MIK**

Antagningens principer följer MIKs läroplan och grunderna för antagningen är lika för alla.

- **Förebyggande av diskriminering och trakasserier**

Diskriminering och trakassering 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. Diskriminering och trakassering kartläggs också i förfrågningar till eleverna och deras vårdnadshavare med jämna mellanrum.

- **Undervisningssituationens jämställdhet (innehåll och metoder)**

Vi försöker ordna undervisningen på så sätt att alla elever kan ta del av alla delområden av undervisningen. Läroplanen ger också möjlighet till individuell läroplan. Läroplanen uppdateras ständigt och jämställdhet och likabehandling ingår som en utgångspunkt för revideringarna.

- **Bedömning**

I bedömningen följs skolans läroplan. Enligt de av undervisningsstyrelsen godkända grunderna för läroplanen är grunderna för bedömningen öppet utskrivna i läroplanen och de är i allas kännedom. Lärarna följer de här föreskrifterna och de går igenom och utvecklas med jämna mellanrum.

- **Lärarnas kunskap om jämställdhet och likabehandling**

Skolans plan har inspekterats och reviderats på arbetarskyddsfullmäktiges möte och delgivits alla lärare. Planen finns att tillgå på skolans hemsida och vid personalmöten och utvecklingssamtal kan utvecklingsbehov tas upp till diskussion.

- **Åtgärder**

Eleverna och deras vårdnadshavare ska informeras om arbetet kring att skapa en god atmosfär i skolan. Informationen ska också innehålla hur man ska gå tillväga om man känner sig kränkt. I första hand kontakt med läraren men om det inte går tar man kontakt med rektor. Eleverna ska också uppmanas att själva ta tag i situationer om de upptäcker att en annan elev blir trakasserad. Eleverna uppmanas också att berätta om sina upplevelser.

### **Likabehandling för personalen**

Likabehandling betyder här att alla respekteras på samma sätt och 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.

Gemensamt arbetar vi för en god sammanhållning inom vår arbetsplats. Vi tar hänsyn till varandra och respekterar varandras åsikter och 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. Den här planen och dess innehåll tas upp med jämna mellanrum på personalmöten.

Om det uppstår situationer i vår skola där inte likabehandlingens principer följs kan du vara i kontakt med någon av nedanstående personer eller lämna ett anonymt meddelande i kansliets fack. En sådan här situation behöver inte beröra dig själv. Önskvärt är dock att du funderar på hur du själv kan reagera och inverka på situationen.

Du kan ta kontakt med:

- Arbetarskyddsfullmäktig Albinus Borg som känner till arbetsplatsmiljöns påverkan på säkerhet och hälsa.
- Förtroendeman Sonja Berts-Taleiko eller ekonom Linda Hellsten som kan informera om löner och övriga anställningsrelaterade frågor
- Rektor Patrik Smulter som kan tala med dig som förman och arbetarskyddschef men även om ärenden gällande pedagogik och allmänna frågor gällande anställningen.

Den här planen är godkänd av skolans arbetarskyddskommission den 16 december 2016 och senast reviderad den 3 april 2020. Planen tas upp på personalmöte. Utöver det här kommer planen att finnas på skolans hemsida så att alla elever och vårdnadshavare har tillgång till den.

Albinus Borg

Arbetarskyddsfullmäktig

Patrik Smulter

Arbetarskyddschef