



**JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN  
I VERKSAMHETEN**

Utvecklande av verksamheten inom yrkesutbildningen

2023–2024

Uppgifter om planen	Datum, diarienummer eller paragraf
Centrala författningar	Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) Diskrimineringslagen (1325/2014) Lagen om tillhandahållande av digitala tjänster (306/2019)
Behandling i Vamias ledningsgrupp	17.2.2020
Behandling:	
TAK Suomenkielinen jaosto	
ASU – Svenska sektionen	
Träder i kraft	18.2.2020
Uppdatering	Ledningsgruppen 24.10.2023
Versionsnummer	1.5

# Innehåll

INLEDNING .....	4
1 PLANENS BETYDELSE .....	5
1.1 Planens utvärdering och uppföljning av förverkligandet .....	5
1.2 Information om planen .....	5
1.3 Användning av planen .....	5
1.4 Uppdatering av planen .....	6
1.5 Besvarande av frågor om jämställdhet och likabehandling .....	6
2 BESLUT OM ARBETSGRUPPENS SAMMANSÄTTNING OCH UTNÄMNING AV MEDLEMMAR ..	6
3 ARBETSGRUPPENS ÅRSKLOCKA .....	7
4 IDENTIFIERING OCH HANTERING AV SEXUELLA TRAKASSERIER .....	8
4.1 Vad är sexuella trakasserier? .....	8
4.2 Med trakasserier på grund av kön avses .....	8
4.3 Vad är inte sexuella trakasserier? .....	9
4.4 Vad ska du göra om du blir offer för trakasserier? .....	9
5 MOBBNING, DISKRIMINERING OCH VÅLD .....	13
5.1 Mobbning .....	13
5.2 Diskriminering .....	13
5.3 Våld .....	13
6 TILLGÄNGLIGHET .....	14
6.1 Tillgänglighet av digitala tjänster .....	14
6.2 Främjande av tillgänglighet .....	14
7 TRAKASSERIER MOT EN GRUPP AV MÄNNISKOR .....	14
8 SAMMANFATTNING AV ÅTGÄRDER FÖR FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHET .....	16
BILAGOR .....	18

## INLEDNING

Vamias jämställdhets- och likabehandlingsplan i verksamheten grundar sig på [Vasa stads jämställdhets- och likabehandlingsplan 2022–2024](#), i vilken man lyfter fram stadens förpliktelser i verksamheten och åtagande till verkställandet av den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet.

Vamias jämställdhets- och likabehandlingsplan i verksamheten beaktar [kraven](#) i diskrimineringslagen och lagen om likabehandling, enligt vilka de planer som förutsätts i jämställdhets- och diskrimineringslagarna utarbetas.

Planen ska innehålla följande:

- en redogörelse för jämställdhetsläget vid läroinrättningen
- åtgärder som behövs för att främja jämställdheten
- en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och resultaten av åtgärderna.
- åtgärder för att främja likabehandling och undanröja diskriminering
- utvärdering av hur likabehandling uppnås i verksamheten
- åtgärder för att främja att likabehandling förverkligas.

Vid Vamia studerar studerande i olika åldrar från olika håll i Finland och från andra länder. De studerandes kulturella bakgrund så som modersmål och medborgarskap är väldigt mångsidig. Denna mångfald har visat sig vara en rikedom och värdefull tillgång i vår vardag vid läroinrättningen.

Vamia är en jämställd och jämlik läroinrättning, där varje studerande, lärare och arbetstagare blir bemött på ett respektfullt sätt. Genom att respektera andra människor kan vi se till att alla kan studera och arbeta under trygga förhållanden. Till trygghet hör att få arbeta i lugn och ro varvid vi möjliggör lärande och arbete.

Denna plan strävar efter att svara på hur vi på Vamia arbetar för att främja jämställdhet och jämlikhet och agerar vid störningssituationer i verksamheten. För att se den aktuella lagstiftningen som styr verksamheten, se Vasa stads anvisningar, där du också hittar definitionerna för jämställdhet och likabehandling. Planen innehåller flera länkar som är värda att kolla upp.

**Alla har rätt att få känna sig trygga när de kommer till Vamia.**

**Ingen lämnas ensam, vi stödjer och uppmuntrar – Detta är vår gemensamma uppgift!**

# 1 PLANENS BETYDELSE

Utbildningsanordnaren måste ha en plan mot diskriminering på alla grunder för att främja att likabehandling förverkligas. Dessutom måste nödvändiga åtgärder vidtas för att främja likabehandling och de måste vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av läroinrättningens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

Vamias jämställdhets- och likabehandlingsplan i verksamheten har tidigare utarbetats i samarbete mellan personal och studerande. Planens tidsenlighet bedöms av en separat arbetsgrupp, vars medlemmar representerar olika områden.

## 1.1 Planens utvärdering och uppföljning av förverkligandet

Vid Vamia har man utarbetat en plan utifrån vilken man utvärderar förverkligande av jämställdhet och likabehandling. Planens förverkligande följs upp vartannat år med en enkät och studeranderespons.

Resultaten av responsen och enkäterna behandlas av arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling, varefter personalen och de studerande informeras om resultaten.

## 1.2 Information om planen

Hela personalen informeras om planen bland annat via intranätet VamiaNET som riktar sig till personalen och vid behov på personalinfo.

Man kan också be medlemmar i jämställdhetsgruppen att berätta om planen på avdelningssammanträden, för att man bättre ska kunna introducera undervisningsmaterialet som ingår som bilaga i planen och visa hur man kan använda det i praktiken (BILAGA 2).

Undervisningspersonalen och i synnerhet ansvarslärarna har också ett ansvar att göra sina studerande förtrogna med planen gällande Vamias verksamhetsätt och plan. (BILAGA 3).

När man utarbetar planen beaktar man studerandes och personalens medverkan. Delaktigheten förverkligas genom att årligen organisera en temadag för jämställdhet och likabehandling, varvid man framför allt kan ordna verksamhet för studerande på olika sätt.

## 1.3 Användning av planen

Principerna för jämställdhet och likabehandling hör till vårt arbetssätt i det dagliga arbetet.

**Vi bryr oss, hjälper, är jämställda och likvärdiga. När trakasserier upptäcks har varje anställd en skyldighet att ingripa!**

Studerande får en introduktion till planen i början av sin utbildning och den ansvariga läraren går igenom materialet för jämställdhet och likabehandling i den utsträckning som behövs.

Planen finns på Vamias webbplats, där studerande och deras vårdnadshavare har möjlighet att ta del av planen.

## 1.4 Uppdatering av planen

Vamias jämställdhets- och likabehandlingsplan i verksamheten uppdateras vartannat år, och dessutom uppdateras informationen om arbetsgruppens medlemmar.

Planen uppdateras vid behov för att motsvara den aktuella lagstiftningen och för att kontrollera att planens bilagor och länkar fungerar som de ska.

## 1.5 Besvarande av frågor om jämställdhet och likabehandling

- Att ta del av planen och informera om den **hör till hela personalens uppgift**.
- **Cheferna** ansvarar för sin del att jämställdhet och likabehandling förverkligas vid Vamia.
- **Undervisningspersonalen** har till uppgift att svara på framkomna frågor, hjälpa och hänvisa studerande vidare enligt anvisningarna.
- Kontaktperson i ärenden som rör sexuella trakasserier är **ansvariga kuratorn Riikka Piira**. **Hennes kontaktuppgifter finns på sida 12**.
- Man kan också vända sig till **personalen inom hälso- och studerandevården**, studiehandledarna eller medlemmarna i arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling.

Alla som arbetar eller studerar vid Vamia bär ansvar för att jämställdhet och likabehandling förverkligas vid läroinrättningen.

**När trakasserier upptäcks har varje anställd en skyldighet att ingripa!**

## 2 BESLUT OM ARBETSGRUPPENS SAMMANSÄTTNING OCH UTNÄMNING AV MEDLEMMAR

Rektorn beslutar årligen om sammansättningen av Vamias arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling. Gruppen består av 6-8 personer vilka tilldelas nödvändiga resurser.

### Arbetsgruppens sammansättning:

- Sekreterare och sammankallare av gruppen: lektor Anne Rönnbäck
- ordförande biträdande rektor Maria Murtomäki
- Lärarnas representanter: Michael Englund,  
Alex Chatran,  
Riitta Eskola,  
Matti Kontiokari och  
Tiina Sirén-Nuutinen.
- Studerandekårens representanter: utnämning ombuds
- Studerandevårdens representanter: kurator Maiju Bergdahl.

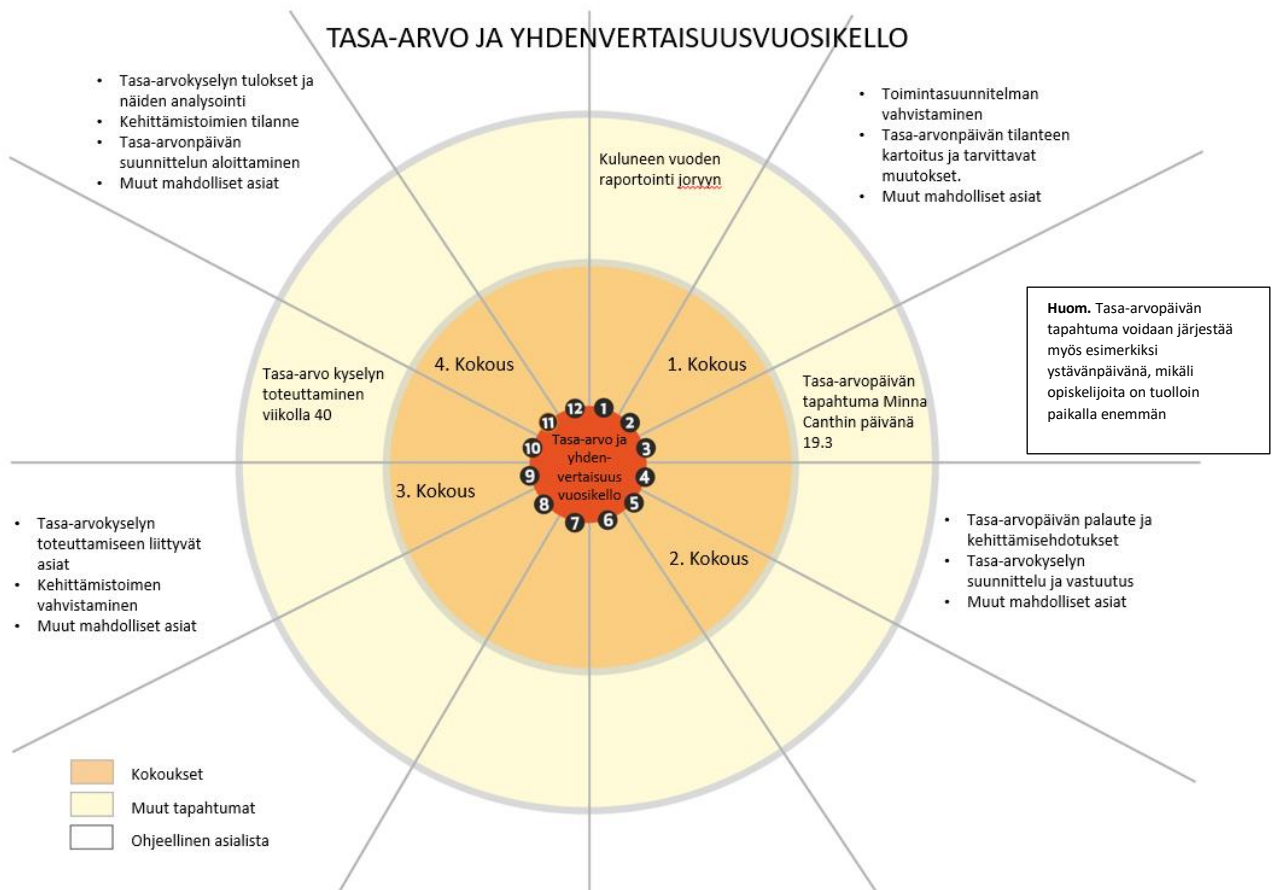
### Vamias representant i Österbottens jämställdhetsgrupp

- ersättare i arbetsgruppen Anne Peltomäki.

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling sammanträder 2 gånger på våren och 2 gånger på hösten, samt vid behov. Planen uppdateras vartannat år på basen av enkätsvaren om jämställdhet.

Vad gäller studerandekårens representant ombeds utnämning årligen i augusti-september

### 3 ARBETSGRUPPENS ÅRSKLOCKA



## 4 IDENTIFIERING OCH HANTERING AV SEXUELLA TRAKASSERIER

Syftet med dessa anvisningar är att förbättra studerandes jämställdhet och likabehandling vid Vamia.

Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ska särskild uppmärksamhet fästas vid sexuella trakasserier och vid att förebygga och eliminera diskriminering på grund av kön. I diskrimineringslagen förbjuds också diskriminering på grund av sexuell läggning.

Dessa anvisningar har utarbetats för studerande som utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön, men också som anvisning för personalen.

### 4.1 Vad är sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier är ett icke önskvärt beteende, som kränker en persons integritet och ofta skapar en hotfull, förnedrande eller tryckande stämning. Sexuella trakasserier har skärningspunkter med mobbning, men inte alltid. I de allvarligaste fallen kan trakasserierna övergå till sexuellt våld och bli ett brott.

Sexuell uppmärksamhet blir i varje fall trakasseri eller ofredande om det fortgår trots att personen som är föremål för uppmärksamheten har sagt att hen upplever det som kränkande eller motbjudande. Det viktiga är personens egen upplevelse. Det som vi upplever som trakasseri eller ofredande beror på person, situation, förhållandet och interaktionen mellan parterna och tidigare erfarenheter.

Alla har rätt att fastställa sina egna gränser och rätt till en miljö där man får vara sig själv. Sexuella trakasserier eller ofredande kränker individens rätt till personlig frihet och självbestämmanderätt. Den som trakasserar kan vara en annan studerande, en lärare eller annan person i personalen, handledare under praktiktiden eller någon annan person.

### 4.2 Med trakasserier på grund av kön avses

Sexuella trakasserier kan vara **verbala, nonverbala eller fysiska**. Trakasserier kan ta sig många olika uttryck; förutom direkt personliga trakasserier även i sociala medier.

**Upplevelsen av trakasserier kan uppstå på sätt som är kränkande för individen, till exempel:**

- sexuellt antydande gester eller miner
- oanständigt språk, dubbeltydiga vitsar
- osakliga kommentarer eller frågor om kropp, klädsel eller privatliv
- brev, sms, e-post eller andra sociala medier av sexuell natur
- störande fysisk beröring, förslag av sexuell natur eller krav på samlag eller annat sexuellt umgänge
- våldtäkt eller försök till våldtäkt
- nedsättande kommentarer om det motsatta könet eller förnedring av det motsatta könet i interaktionssituationer, i val och beslut
- mobbning i arbete eller på studieplatsen, när det sker på grund av den mobbades kön
- nedsättande kommentarer om det motsatta könet, nedvärdering av det motsatta könet, mobbning, när det sker på grund av den mobbades kön



Om du blir trakasserad men inte kan/förmår uttrycka det till trakasseraren, kontakta omedelbart någon från skolans personal för att sätta stopp för trakasserierna.

**FÖRBLI INTE ETT OFFER!!**

### 4.3 Vad är inte sexuella trakasserier?

Neutral beröring av kroppen som är menad som uppmuntran eller beröm, en kram i samband med en hälsning eller gratulation, utan sexuell antydning, saklig eller professionell diskussion om ärenden som gäller sexualitet eller privat och oskyldig ömsesidig kommunikation som är välmenande och humoristisk.

### 4.4 Vad ska du göra om du blir offer för trakasserier?

Läroinrättningen har en skyldighet att skapa en atmosfär som är **fri från trakasserier och kränkningar**, där **trakasserier och kränkningar inte tolereras**. Läroinrättningens personal har en skyldighet att ingripa vid trakasserier och få stopp på det.

Om det inte går att få slut på trakasserierna med de medel som står till läroinrättningens förfogande, ska ärendet föras vidare. **När det gäller minderåriga informeras deras vårdnadshavare** och de kan delta i möten där ärendet utreds. De myndiga studerande får vid behov stöd med att föra ärendet vidare.

#### **ÅTGÄRDER FÖR ATT REDA UT TRAKASSERIER**

1. Utredningen av trakasserier börjar med att man tar kontakt med personalen vid läroinrättningen. Den som blivit utsatt för trakasserier fyller i en begäran om utredning av sexuella trakasserier på en blankett (BILAGA 1).
2. Studeranden kan fylla i blanketten tillsammans med ansvarspersonen för jämställdhet och likabehandling. **Riikka Piira, ansvarig kurator, tfn 040 061 9470, riikka.piira@vamia.fi**
3. Studeranden som upplevt trakasserier ska bemötas sakligt och inga åtgärder vidtas för att hen har tagit upp saken.
4. Anklagelser om trakasserier ska alltid redas ut och alla parter har rätt att bli hörda. På så sätt kan man garantera rättsskydd för alla parter.
5. Om trakasserierna eller ofredandet är avsiktligt hot eller skymfande, anmäls saken till polisen då det är fråga om en minderårig. Även medling är en möjlighet.

#### **UTREDNING AV SITUATIONEN**

Både den som lyft fram trakasserierna och den andra parten/parterna ska höras var för sig. Vid hörandet försöker man reda ut händelserna och motivet till dem. Diskussionerna ska dokumenteras.

## GEMENSAMT MÖTE

I diskussionerna reder man ut händelseförloppet, hör berörda parter och kommer överens om hur man ska bete sig i fortsättningen. Diskussionerna dokumenteras.

## UPPFÖLJNING AV SITUATIONEN OCH SÄKERSTÄLLA DE ÖVERENSKOMNA ÅTGÄRDERNA

Man ser till att de överenskomna åtgärderna uppnås och följer upp situationen. Vid behov håller man ett uppföljningsmöte.

Om trakasserierna utreds i en polisundersökning ska man diskutera hur studierna kan ordnas under en eventuell brottsutredning. Det är skäl att komma överens hur de berörda parterna har kontakt med varandra på utbildningsplatsen. Ansvaret för specialarrangemang ligger hos läroinrättningens rektor eller biträdande rektor.

## VAD SKA MAN GÖRA OM MAN UPPTÄCKER TRAKASSERIER

- Säg till personen som trakasserar att hens beteende är kränkande och att det måste upphöra omedelbart.
- Stå på offrets sida: stötta och tro på hen, förringa inte och tvivla inte
- Var beredd att berätta om saken för någon i skolans personal för att få slut på trakasserierna.

## Vamia åtar sig att förebygga sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön på följande sätt:

- studerande och personal informeras om läroinrättningens värderingar, ordningsregler och innehållet i jämställdhets- och likabehandlingsplanen.
- Policyn för hur man tar itu med sexuella trakasserier ska finnas tillgänglig för alla på läroinrättningens webbplats
- förekomsten av sexuella trakasserier följs upp, dokumenteras och statistikförs
- läroinrättningens personal ingriper omedelbart om det förekommer trakasserier eller om det uppstår misstankar om trakasserier
- **En ung person** som upplevt sexuella trakasserier behöver yrkesövergripande stöd, där en vuxen på skolan stöder den unga personen och hänvisar dem vidare för att få hjälp.

## Tilläggsinformation:

Handbok för att förebygga sexuella trakasserier och sexuellt våld.

[Turvataitoja nuorille, THL](#) (Säkerhetskompetens för unga, Institutet för hälsa och välfärd).

**Tillgång till hjälp säkerställs utan dröjsmål**  
enligt 25 § i barnskyddslagen om [anmälningsskyldighet](#)  
till [välfärdsområdets socialjour](#)  
eller nödcentralen (112) om ärendet är brådskande.

**Sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön  
utgör diskriminering enligt lagen om jämställdhet.**

**Trakasserier kan förekomma oberoende av miljö, till exempel på sociala medier.**

Även hatpropaganda kan vara trakasserier – eller ett brott. Mer om [hatpropaganda](#) på finska.

## KOKEMUS HÄIRINNÄSTÄ

Vihjailuja, ehdotuksia, koskettelua,  
seksuaalisväritteisiä puheita, viestejä jne.



## ILMAISE VÄLITTÖMÄSTI JA YKSISELITTEISESTI HÄIRITSIJÄLLE

että koet hänen toimintansa epäasialliseksi ja loukkaavaksi ja  
kehota häntä lopettamaan se.

(Huomioi että kyse saattaa joskus olla käyttäytymisestä,  
jota häiritsijä ei itse ymmärrä loukkaavaksi.)  
Sinulla on oikeus aina poistua tilanteesta!



## JOS HÄIRINTÄ JATKUU

### Tee muistiinpanoja:

kirjaa ylös tapahtuma-ajat ja paikat, mitä tapahtui ja keitä oli paikalla.

Muistiinpanoilla voi olla merkitystä mahdollisten myöhempien toimenpiteiden  
kannalta.

### Säilytä mahdolliset todisteet:

esim. kirjeet, sähköposti/tekstiviestit ja some.

**Ota yhteys tasa-arvoyhdyshenkilöön tai oppilaitoksen viranomaiseen  
neuvojen ja tuen saamiseksi.** Tällaisia henkilöitä ovat rehtori, apulaisrehtori,  
opettaja, kuraattori, terveydenhoitaja. Tätä kautta asiaasi tullaan viemään  
tarvittaessa eteenpäin.

**Muista, että häirintä ei ole koskaan omaa syytäsi!**

**ÄLÄ JÄÄ YKSIN**

## 5 MOBBNING, DISKRIMINERING OCH VÅLD

Alla som arbetar med studerande på läroinrättningen samt anställda och myndigheter som svarar för studerandevården, måste främja studerandes och skolgemenskapens välmående i sitt arbete. Detta innebär att delta i förebyggande arbete samt en skyldighet att ingripa vid olämpligt beteende och om man upptäcker problemsituationer.

Vamia har en separat disciplinär plan, där riktlinjerna förklaras mer i detalj.

### 5.1 Mobbning

Den i läroinrättningens personal som har observerat eller informerats om mobbning ska se till att en utredning i ärendet inleds utan dröjsmål.

Målet är att alla i skolgemenskapen ska känna sig accepterade precis som de är och inte behöva utså mobbning av någon som helst anledning.

Det hör till de studerandes skyldigheter att uppföra sig sakligt.

Studerande får inte mobba eller diskriminera andra och måste undvika aktiviteter som kan äventyra säkerheten eller hälsan för andra studerande, gemenskapen eller lärmiljön vid läroinrättningen.

### 5.2 Diskriminering

Ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Studerande har rätt till en trygg och icke-diskriminerande lärmiljö. Ingen diskriminering i någon form tolereras i undervisningen eller under arbetsdagen, och man ingriper i alla situationer av diskriminering.

Rektorn ansvarar för säkerheten och välbefinnande under arbetsdagen samt för jämställdhet och likabehandling tillsammans med lärare och övrig personal.

De studerande är skyldiga att följa skolans ordningsregler.

Målet är att alla i skolgemenskapen ska känna sig accepterade precis som de är.

### 5.3 Våld

Våldshandlingar kan vara fysiska, psykiska eller sexuella. Förebyggande av, anmälan om och ingripande i våld grundar sig på lagstiftningen.

Hela personalen ansvarar gemensamt för att beakta och främja säkerhet i olika situationer.

Läraren ansvarar för varje studerande/studerandegrupps säkerhet när hen undervisar och handleder.

Rektorn ansvarar för att ge anvisningar i läroinrättningens lokaler och för att systematiskt förebygga våld, ingripa i våldssituationer och följa upp dessa.

## 6 TILLGÄNGLIGHET

Tillgänglighet beaktas i webbplatsens användbarhet och i det digitala innehållet på finska, svenska och engelska. Tillgängligheten föreskrivs i lagen om digitala tjänster.

Tillgänglighet beaktas i de fysiska utrymmeslösningarna i enlighet med diskrimineringslagens riktlinjer. Hur dessa genomförs i praktiken beskrivs nedan.

### 6.1 Tillgänglighet av digitala tjänster

Digitala tjänster och studiematerial erbjuds alla studerande och användare, med hänsyn till utbildningsområdets behov. På webbplatsen informeras de sökande om kriterierna för studerandeantagning och hur SORA-lagstiftningen tillämpas i anknytande examen.

I utformningen av webbplatsen Vamia.fi beaktas användarvänlighet, även för personer med syn- och hörselnedsättning.

**I fråga om webbplatsens tillgänglighet är syftet att säkerställa att**

1. Texten är klar, lättläst och avgränsad samt logiskt lätt att förstå
2. Bilder har alt-texter, videor har undertexter eller ljudbeskrivning
3. Navigering bland sidor inklusive länkar och interaktiva element och blanketter är tydliga och finns tillgängliga på ett alternativt sätt
4. Man kan använda olika webbläsare för webbplatsen och den kan nås från olika enheter
5. Användarna kan anpassa layouten

Man tar hänsyn till en mängd olika undervisningsmetoder för förvärvande av kunskaper samt de studerandes olika inlärningsstilar och behov för att stödja deras lärande.

### 6.2 Främjande av tillgänglighet

Tillgänglighet beaktar att jämlikhet uppnås enligt följande:

1. **Fysisk tillgänglighet:** Vamia strävar efter att säkerställa att alla tjänster och lokaler är fysiskt och digitalt tillgängliga för alla
2. **Beaktande av individuella behov:** Vamia strävar efter att säkerställa att individer vid behov kan få hjälp och utbildning för att möta deras särskilda behov.

## 7 TRAKASSERIER MOT EN GRUPP AV MÄNNISKOR

Krav på likabehandling och förbud mot trakasserier gäller inte bara för enskilda personer utan även människogrupper.

Vid Vamia strävar man efter att trakasserier inte ska riktas till en enskild person liksom inte heller till en grupp av människor.

**Vi fäster särskild uppmärksamhet vid följande:**

1. Rasdiskriminering
2. Religiös diskriminering
3. Diskriminering på grund av kön
4. Diskriminering på grund av sexuell läggning
5. Diskriminering på grund av funktionsnedsättning
6. Åldersdiskriminering
7. Språkdiskriminering

## 8 SAMMANFATTNING AV ÅTGÄRDER FÖR FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHET

ÄMNE	MÅL	FÖREBYGGANDE ÅTGÄRD	AVSAKNAD AV ÅTGÄRD	ANSVARSPERS ON
<b>Studerandekårens delaktighet</b>	De studerande känner till och omfattar läroinrättningens verksamhetsätt och praxis i fråga om jämställdhet.	Jämställdhetsfrågor diskuteras tillsammans med studerandekåren.		Rektor och ansvariga för studerandekårens verksamheten
<b>Sexuella trakasserier</b>	Alla har rätt att vara precis som de är, oavsett kön eller dess uttryck.	Delaktiggöra studerande att fundera på hur sexuella trakasserier kan förebyggas och hur man vid behov ingriper.	Åtgärderna presenteras i kapitel 4 i planen.	Ansvariga för studenternas stödtjänster
<b>Mobbning</b>	Alla i skolgemenskapen ska känna sig accepterade precis som de är och inte behöva utså mobbning av någon som helst anledning.	Delaktiggöra studerande att fundera på hur mobbning kan förebyggas och hur man vid behov ingriper.	Åtgärderna presenteras i kapitel 5 i planen.	Ansvariga för studenternas stödtjänster
<b>Diskriminering och trakasserier</b>	Alla i skolgemenskapen ska känna sig accepterade precis som de är.  Människor eller grupper av människor trakasseras inte på diskriminerande grunder.	Delaktiggöra studerande att fundera på hur diskriminering kan förebyggas och hur man vid behov ingriper.  Ordna könsneutrala utrymmen.  Alla tänkbara åtgärder vidtas för att avlägsna trakasserier när man mottagit information om att trakasserier sker.	Åtgärderna presenteras i kapitel 4 och 5 i planen.	Ansvariga för studenternas stödtjänster



<b>Tillgänglighet</b>	<p>Lagen om digitala tjänster följs i fråga om webbplatsen och digitalt material för att förbättra tillgängligheten.</p> <p>Diskrimineringslagen följs för att förbättra tillgängligheten</p>	<p>Befintliga webbplatser och digitalt material kartläggs.</p> <p>Kartläggning av lokalernas fysiska tillgänglighet och tillhandahållande av olika stödformer enligt behov.</p>	<p>En plan och en tidsplan upprättas för att åtgärda eventuella brister</p> <p>Utarbeta ett tillgänglighetsutlåtande</p> <p>En plan och en tidsplan upprättas för att åtgärda eventuella brister.</p>	<p>Person som ansvarar för webbplatsen, eVamias teamansvariga</p> <p>Person som ansvarar för lokalerna</p>
<b>Studera- ntantagning</b>	<p>De personer som deltar i processen för studera- ntantagning följer i sin uppgift lagstiftningen i fråga om lämplighet och diskriminering och <a href="#">Utbildningsstyrelsens riktlinjer</a> (på finska).</p>	<p>De sökande informeras i förväg om kriterierna för studera- ntantagning samt</p> <p>För SORA-examina informeras de sökande om hälsokraven och andra villkor för att avlägga examen eller utbildningen.</p>	<p>För SORA-examina kan dock inte sökande antas som studerande om de på grund av sitt hälsotillstånd eller sin funktionsförmåga inte kan utföra praktiska uppgifter som hör till utbildningen vid läroinrättningen, på en arbetsplats eller annanstans</p> <p>om kraven på säkerhet i SORA-examina så kräver och hindret inte kan undanröjas med rimliga åtgärder.</p> <p>När en studerande söker till en SORA-examen kan ett tidigare beslut om indragning av studierätten varar ett hinder för antagning av studerande ifall omständigheterna för att skydda andra personers hälsa och säkerhet så förutsätter.</p>	<p>Deltar i studera- ntantagningen och presenterar antagningsbeslutet</p>

<b>Ojämligt bemötande</b>	Alla kan besvara olika enkäter utan att känna sig ojämligt bemött utifrån könsdefinition	Lägger till alternativet "vill inte definiera" i olika enkäter.  Man kan fortsätta föra statistik med indelningen kvinna/man.	Åtgärderna presenteras i kapitel 4 i planen.	Utvecklingschef som ansvarar för enkäterna
<b>Sexuella trakasserier</b>	Alla har rätt att vara precis som de är, oavsett kön eller dess uttryck.	Delaktiggöra studerande att fundera på hur sexuella trakasserier kan förebyggas och hur man vid behov ingriper.	Åtgärderna presenteras i kapitel 4 i planen.	Ansvariga för studenternas stödtjänster

## BILAGOR

- BILAGA 1. [Begäran om utredning av sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön](#)
- BILAGA 2. Jämställdhets- och likabehandlingsplan i verksamheten, introduktion för personalen\*
- BILAGA 3. Behandling av jämställdhets- och likabehandlingsplanen tillsammans med studerande. Introduktionsmaterial för studerande\*

\*Observera att bilaga 2 och 3 också finns som separata PowerPoint-presentationer.