

**JÄMSTÄLLDHETS- OCH
LIKABEHANDLINGSPLAN
FÖR
VASA STADS INSTITUT**

2025–2027

V A A S A .

Innehållsförteckning

1. Grunden för och syftet med jämställdhets- och likabehandlingsplanen	3
2. Vasa stads institut som en mångsidig helhet	4
3. Kartläggning av nuläget	5
3.1. Genomförandet av nulägesutredningen	5
3.2. Slutsatser om nuläget	6
4. Mål och åtgärder för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet	7
4.1. Principer för en frizon	7
4.2. Ingripande i trakasserier och diskriminering, anmälningsskanaler och behandling	8
4.3. Den digitala tillgängligheten för institutens basuppgifter	9
4.4. Mångfalden gällande könsidentitet och könsuttryck	10
4.5. Beaktande av olika behov för stöd av lärande	11
4.6. Att sprida information om jämställdhets- och likabehandlingsplanen	12
5. Uppföljning av planen och jämställdhets- och likabehandlingsarbetets kontinuitet	13
6. Kontaktpersoner i institutens jämställdhets- och likabehandlingsfrågor	13



1. Grunden för och syftet med jämställdhets- och likabehandlingsplanen

Vid Vasa stads institut vill man värna om jämställdhet och likabehandling och främja förverkligandet av dessa i all verksamhet. Syftet är att jämställdhets- och likabehandlingsfrämjandet blir en del av institutens systematiska utvecklingsverksamhet och befästs som en naturlig del i institutgemenskapens vardag och beslutsfattande.

Utgångspunkten är att alla studerande och anställda vid våra institut har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter till välbefinnande, självuttryck och framgång samt att utvecklas som en medlem i gemenskapen. I vår verksamhet ska ingen behöva känna sig trakasserad, diskriminerad eller orättvist behandlad.

Enligt **jämställdhetslagen** (609/1986) är läroanstalterna skyldiga att utarbeta en operativ jämställdhetsplan årligen eller åtminstone vart tredje år. Läroanstalten ska i sin plan fästa extra uppmärksamhet vid att förebygga och motverka förekomsten av sexuella trakasserier och könsdiskriminering samt trakasserier som riktar sig mot könstillhörighet. Uppmärksamhet bör fästas vid, utöver läroanstaltens verksamhetskultur, intagning av elever och studerande, arrangemang kring undervisningen, inlärningskunskaper och utvärdering av studieprestationer.

Diskrimineringslagen (1325/2014) däremot förpliktar läroanstalten att utvärdera sin verksamhet enligt hur likabehandlingen förverkligas. Det ska finnas en plan som innehåller effektiva, ändamålsenliga och proportionella likabehandlingsfrämjande åtgärder, där läroanstaltens verksamhetsmiljö, resurser och andra omständigheter tagits i beaktande.

Båda lagarnas syfte är detsamma: alla ska behandlas jämlikt och likvärdigt, och ingen ska diskrimineras. Skyldigheten att utarbeta planerna stöder läroanstalternas jämställdhets- och likabehandlingsfrämjande arbete.

Den här planen för Vasa stads institut innehåller båda planerna. Jämställdhet och likabehandling i instituthelhetens verksamhet granskas enligt de här lagarna ur tre olika synvinklar: utbildningens, studerandenas och personalens.

Planen har utarbetats för åren 2025–2027 och den grundar sig på följande riktlinjer och planer:

- Vasa stads strategi (2022–2025)
- Vasa stads strategi för bildningsväsendet (2022–2025)
- Medborgarinstitutet Almas strategi (2024–2026)
- Vasa stads personalprogram (2022–2025)



- Vasa stads jämställdhets- och likabehandlingsplan (2022–2024)

Arbetet med att förnya planen påbörjades i september 2024 och färdigställdes i februari 2025. Som ansvarig arbetsgrupp fungerade cheferna för Vasa stads institut:

- Sannasirkku Autio, ledande rektor, Vasa stads institut
- Marianne Waltermann, biträdande rektor, medborgarinstitutet Alma
- Mia Wiik, biträdande rektor, medborgarinstitutet Alma
- Tomas Holmström, rektor, Kuula-institutet
- Emilia Alho, biträdande rektor, Kuula-institutet

I planeringsprocessen representerades personalen av utvecklingsgruppen för Vasa stads institut. För bakgrundsarbetet, beredningen av nulägesutredningen och plansammanställningen ansvarade projektkoordinator Johanna Eskola-Råberg.

Den här planen behandlades och godkändes i Vasa stads utbildningsnämnd 24.4.2025.

2. Vasa stads institut som en mångsidig helhet

Resultatområdet Vasa stads institut är en helhet som omfattar medborgarinstitutet Alma, dess enhet för grundläggande konstundervisning TaiKon och Kuula-institutet.

Verksamheten är mångsidig. Undervisningens grundförutsättningar och mål skiljer sig delvis mycket från varandra. Grundläggande utbildning för vuxna och grundläggande konstundervisning bygger ofta på läroplanen till skillnad från annan undervisning som ordnas av instituten. I sin helhet omfattar verksamheten vid Vasa stads institut personer i alla åldrar. Vasas kulturella mångfald och flerspråkighet syns tydligt i vardagen.

För en del av medborgarinstitutet Almas verksamhet tillämpas lagen om fritt bildningsarbete (632/1998). Den grundläggande utbildningen för vuxna, vilken är en del av medborgarinstitutet Almas verksamhet, regleras i lagen om grundläggande utbildning (628/1998) samt i grunderna för läroplanen (2017) som fastställts av utbildningsstyrelsen. Kuula-institutets och TaiKons undervisningsverksamhet styrs av lagen och förordningen om grundläggande konstundervisning (633/1998 och 813/1998) samt grunderna för läroplanen (2017). Dessa styr också den grundläggande konstundervisningen för vuxna vid Kuula-institutet och medborgarinstitutet Alma.

Arbets- och tjänstekollektivavtalen som tillämpas för personalen bestäms enligt arbetsuppgifterna och delvis också enligt serviceområdet.



I det här dokumentet används för Vasa stads institut i första hand uttrycket institutshelheten eller instituten. De personer som studerar vid instituten är elever, studerande och kursdeltagare. I det här dokumentet används om dem det gemensamma uttrycket studerande.

3. Kartläggning av nuläget

Syftet med nulägesutredningen var att få en täckande helhetsbild av hur läget gällande jämställdhet och likabehandling tar sig uttryck i den mångsidiga institutshelheten. Utgångspunkten var att genomföra utredningsarbetet på liknande sätt för hela helheten bestående av Vasa stads institut. Man såg att det här för sin del skulle öka den gemensamma förståelsen för och kunskapen om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor, men samtidigt stöda uppkomsten av en gemensam verksamhetskultur för alla i den gemensamma institutshelheten.

3.1. Genomförandet av nulägesutredningen

Nulägesutredningen genomfördes på sådant sätt att så många studerande och anställda som möjligt hade möjlighet att delta och bli hörda. Utredningen inleddes med en utvärdering av den tidigare planens förverkligande tillsammans med hela den fasta personalen. Dessutom gjordes två enkätundersökningar: en enkät för alla 15 år fyllda studerande och en enkät för hela personalen.

Jämställdheten och likabehandlingen i den läroplansbaserade undervisningen undersöktes med ansvarspersonen för varje delområde skilt. I institutens gemensamma kommunikationsarbetsgrupp däremot lades fokus på webbsidornas tillgänglighet och kommunikation. I utvärderingen användes checklistan från Kansalaisopistojen saavutettavuusopas (2023, på sv. medborgarinstitutens tillgänglighetsguide) som hjälpmedel. Vid nulägesutredningen använde man också Virvatuli-utvärderingsenkäten från våren 2023 som riktades till barn och unga i Taikons grundläggande konstundervisning samt deras vårdnadshavare.

Den tidigare planens förverkligande utvärderades genom ett delaktigt tillvägagångssätt vid personalmötena som hölls vid medborgarinstitutet Alma, den grundläggande utbildningen för vuxna och Kuula-institutet i september-oktober 2024. Utvärderingen gjordes rätt ingående med hjälp av trafikljusmodellen och i samma kontext diskuterades personalens upplevelser, utvecklingsförslag och observerade behov. På så sätt fick man en stor mängd information om nuläget och kommande utvecklingsbehov.



Utvärderingen av den tidigare planens verkställande upplevdes delvis svår, för en del av de antecknade åtgärderna rörde enbart en specifik del av instituthelheten. Utvärderingen visade att målen och åtgärderna bör uttryckas mer konkret i den här planen.

Enkätundersökningarna för 15 år fyllda studerande och personalen genomfördes i november-december 2024. Enkäterna gjordes med hjälp av programmet Forms på finska och svenska. Elevernas enkät gjordes dessutom på engelska. Man fick svara anonymt på enkäten.

Båda enkäterna följde samma struktur och frågeställning sinsemellan, men sakinnehållet skilde sig delvis åt. Enkäterna innehöll tematiskt utformade påståenden, vars förverkligande respondenten utvärderade (av samma åsikt/av annan åsikt). Vid varje påståendehelhet hade respondenten möjlighet att precisera och berätta om sina erfarenheter gällande förverkligandet av jämställdhet och likabehandling.

Enkäterna besvarades av 141 elever och 89 anställda. Ungefär hälften av respondenterna i elevenkäten var vuxna i den grundläggande utbildningen. För dem ingick besvarandet av enkäten till stor del i undervisningen, vilket förklarar deras anmärkningsvärda andel i svaren. Framför allt personalens svarsaktivitet kan ses som bra. Med hjälp av enkäten nådde man ut till en stor del av de deltidsanställda lärarna inom hela instituthelheten, vilket var ett mål. Dessa utgjorde över hälften av respondenterna i personalenkäten.

Informationen som man fick från nulägesutredningen analyserades och behandlades temavis. En del av informationen berörde helt klart endast en specifik del av institutets verksamhet, så den vidarebefordrades direkt till den ansvariga chefen för vidare åtgärder.

3.2. Slutsatser om nuläget

Kartläggningen av nuläget visade att de olika delområdena inom jämställdhet och likabehandling är betydelsefulla för både elever och personal, och medvetenheten om dessa ämnen har generellt ökat. Via kartläggningen fick man information om de delområden där utveckling har skett. Samtidigt gav den täckande information om de områden där man ännu inte upplever att jämställdhet och likabehandling förverkligas och med hurdana åtgärder man kunde främja förverkligandet.

I utvärderingen av den tidigare planens förverkligande framkom tydligt tre temahelheter, där berörda åtgärder inte verkställts men som fortfarande är aktuella och nödvändiga. De är diskriminering och trakasserier, könsmångfald samt beaktande av elevernas och inläringens mångfald. De här temana har lyfts fram i målen och åtgärderna i den här planen i kapitel 4.



Enligt utvärderingen av den tidigare planen har det skett en gynnsam utveckling kring beaktandet av multikulturell och språklig tillgänglighet samt utvärderingen av studieprestationer och antagningen av studerande. Enligt enkäterna och andra utredningar över nuläget är det ändå fortfarande befogat att hålla granskningen av dessa områden aktiv.

Enligt enkäten är elevernas erfarenheter av hur sakligt, jämlikt och likvärdigt läroanstaltens personal behandlar dem eller andra studerande generellt bra. Både studerandenas och personalens enkät lyfte ändå fram behovet av att beakta mångfalden i hela institutgemenskapen. Mångfalden gällande språk, religion och kulturell bakgrund lyftes fram men också mångfalden gällande kön, personlighet och till exempel arbetsförhållanden hos institutens anställda. Mångfalden visar sig som en väldigt central aspekt i gemenskapen och dess verksamhet.

Bland svaren i båda enkäterna kom det fram att flera personer, studerande och anställda i institutens verksamhet har upplevt trakasserier eller upplevt sig bli diskriminerade. Det kom också fram att osakligt bemötande och uppförande som en anställd upplevt ofta är känt för andra. Effekten kan således omfatta flera personer i arbetsgemenskapen och försvaga den allmänna uppfattningen av arbetsklimatet. Principer för en frizon samt ingripande i trakasserier och diskriminering, anmälningspraxis och behandling av dessa ärenden lyfts således fram som centrala aspekter bland mål och åtgärder för framtiden.

4. Mål och åtgärder för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

I det här kapitlet presenterar vi de centrala målen och åtgärderna för att främja jämställdhets- och likabehandlingsarbetet vid Vasa stads institut under verksamhetsperioden 2025–2027.

4.1. Principer för en frizon

Målet är att verksamheten tillägnar sig allmänna principer för en frizon och tar principerna i aktiv användning. Med frizon menar vi en miljö där varje deltagare och närvarande person kan känna sig respekterad och uppskattad för den hen är.

Åtgärd	Ansvarsinstansen för främjande	Tidtabell
Allmänna principer för en frizon som gäller alla interaktionssituationer utarbetas gemensamt för instituten.	rektorer projektkoordinator	5/2025



Av ifrågavarande principer för en frizon görs också en version som är lämplig och förståelig för alla barn i skolåldern.	Alma/kommunikationskoordinator Kuula/biträdande rektor	5/2025
Information om principerna för en frizon inkluderas - i bland annat kursernas och studieperiodernas meddelande om kursstart - på webbsidorna - i introduktionen för personalen.	Alma/kommunikationskoordinator Kuula/biträdande rektor	8/2025
Principerna för en frizon går igenom med undervisningsgrupperna i början av perioden eller terminen med beaktande av åldersgruppen. Man återkommer alltid vid behov till principerna.	biträdande rektorer lärare	fortlöpande

4.2. Ingripande i trakasserier och diskriminering, anmälningsskanaler och behandling

Målet är att förstärka personalens beredskap och kunnande i att ingripa vid observerad mobbning, trakasserier och diskriminering.

Åtgärd	Ansvarsinstansen för främjande	Tidtabell
Man ordnar personalutbildning i att upptäcka och identifiera mobbning, trakasserier och diskriminering samt i att förebygga dessa situationer och ingripa då de förekommer.	rektorer	2025
Man utarbetar och preciserar gemensamma handlingsdirektiv för institutens personal för att förebygga och ingripa vid mobbning, trakasserier och diskriminering	ledningsgrupp kommunikationskoordinator	5/2025



• vid kundservicen • i undervisningen • i arbetsgemenskapen. Handlingsdirektiven innehåller information om behandlingsprocessens gång.	projektkoordinator	
På webbsidorna (Alma, TaiKon och Kuula-institutet) publiceras en länk till Vasa stads kontaktkanal, där eleven/den studerande eller en minderårigs vårdnadshavare kan göra en anmälan om mobbning, trakasserier eller diskriminering som skett i institutens verksamhet.	kommunikationskoordinator servicesekreterare	2026
Eleverna/studerandena informeras om ovan nämnda kontaktkanal regelbundet • i meddelandena om kursstart • i meddelandena och informationen om terminstart	Alma/kommunikationskoordinator, rektor, planeringsansvariga lärare TaiKon/producent, planeringsansvariga lärare Kuula/rektor, servicesekreterare	fortlöpande

4.3. Den digitala tillgängligheten för institutens basuppgifter

Målet är att basuppgifterna för Vasa stads institut ska bli mer tillgängliga på webbsidorna och att information om institutlokalernas tillgänglighet ska tillhandahållas. Målet är att förbättra tillgängligheten.

Åtgärd	Ansvarsinstanten för främjande	Tidtabell
Basuppgifterna om institutens tjänster läggs till och presenteras på alla institutens webbsidor (Alma, Kuula, TaiKon) på ett överensstämmande sätt, så att de är enkla att hitta och förstå:	kommunikationskoordinator servicesekreterare producent	2026



• verksamhets- och undervisningsställes adresser samt position med hjälp av en kartapp • kontorens och infoställes kontaktuppgifter och öppettider • personalens kontaktuppgifter • undervisningens/kursernas priser		
Uppgifter om de använda institutlokalernas tillgänglighet sammanställs. Informationen delas • på institutens webbsidor, varje lokal för sig • i kursbeskrivningarna (Alma)	expeditionsvakter kommunikationskoordinator servicesekreterare producent planeringsansvariga lärare	8/2025
Man kommer att genomföra användartest, där personer med olika funktionsvariationer testar webbsidorna (Alma, Kuula, TaiKon) samt Hellewi-programmets användbarhet. Användbarheten utvecklas sedan enligt testpersonernas förbättringsförslag.	kommunikationskoordinator	2026

4.4. Mångfalden gällande könsidentitet och könsuttryck

Målet är att förbättra personalens kunskap om mångfalden gällande könsidentitet och könsuttryck, och utveckla en praxis som förebygger trakasserier och diskriminering av det här slaget inom verksamheten.

Åtgärd	Ansvarsstansen för främjande	Tidtabell
Personalen får utbildning i mångfalden gällande könsidentitet och könsuttryck.	rektor	2025–2026



Med utbildningen strävar man till att förbättra personalens beredskap att bemöta och vara i kontakt med olika typer av människor.		
Handlingsdirektiv för förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier utarbetas.	rektorer	2025–2026
Man lyssnar till och beaktar elevens eller den anställdas individuella önskemål, till exempel vad gäller användningen av tilltalsnamn.	rektorer	fortlöpande
Eleverna informeras om principerna och praxisen för enligt vilken deras personuppgifter registreras i studieadministrationsprogrammet. Dessutom ges de anvisningar om hur uppgifterna kan uppdateras vid behov.	servicesekreterare (lärare)	fortlöpande

4.5. Beaktande av olika behov för stöd av lärande

Målet är att förbättra lärarnas och instruktörernas beredskap och kunnande i att stöda olika typer av elever i lärandet. De bör ha en förmåga att anpassa och individualisera undervisningen men ändå ta helhetssituationen i beaktande: undervisningsgruppen, inlärningsmiljön och -situationen.

Åtgärd	Ansvarsinstansen för främjande	Tidtabell
För lärarna och instruktörerna ordnas utbildning i hur man kan hjälpa och stöda olika elever i lärandet speciellt i gruppundervisningen.	rektorer	2025–2027
För lärarna och instruktörerna ordnas möjligheter till kollegial diskussion och kollegialt lärande. Man drar nytta av det kunnande som institutens egen personal har.	rektorer	2025–2027



Man sammanställer information om eventuella verksamhetssätt och lösningar i situationer då elevens behov av stödåtgärder är speciellt.	biträdande rektorer planeringsansvariga lärare speciallärare (grundläggande utbildningen för vuxna)	2025
--	---	------

4.6. Att sprida information om jämställdhets- och likabehandlingsplanen

Information om jämställdhets- och likabehandlingsplanen ska spridas aktivt och systematiskt i läroanstaltsgemenskapen. Målet är att det främjande arbetet för jämställdhet och likabehandling befästs i den vardagliga verksamheten så att alla har intresse och vilja att binda sig till det. Med kommunikation ökar tilliten till läroanstaltens vilja att främja jämställdhet och likabehandling.

Kommunikationssätt	Ansvarspart
Inkluderas i introduktionen för nya anställda.	rektorer planeringsansvariga lärare
Gås igenom med personalen.	rektorer
Sparas i arbetsgemenskapens interaktiva kommunikationskanaler (SharePoint, Teams).	servicesekreterare
Informeras och påminns om vid den gemensamma terminstarten.	rektorer
Inkluderas i elevkommunikationen: informationen, nyhetsbrev o.s.v.	rektorer kommunikationskoordinator producent
Att bekanta sig med planen och dess centrala teman kommer att integreras som en del av undervisningen i den grundläggande utbildningen för vuxna.	biträdande rektor lärare



5. Uppföljning av planen och jämställdhets- och likabehandlingsarbetets kontinuitet

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen stöder och styr verksamheten och beslutsfattandet. Utveckling i eftersträvd riktning förutsätter en regelbunden diskussion, en positiv attityd och ett åtagande för jämställdhets- och likabehandlingsarbete i hela institutgemenskapen.

Den här jämställdhets- och likabehandlingsplanens funktionalitet och utvecklingsbehov följs upp i samband med personalmöten, utvecklingsdiskussioner och utbildningar inom ämnet. Arbetsgemenskapens situation utvärderas också med hjälp av regelbundna enkäter om välbefinnande i arbetet. Målen som skrivits ner i planen och åtgärderna som bestämts för att nå dessa mål beaktas i institutens gemensamma årsplanering. Institutens chefer är ansvariga för uppföljningen av planen. Uppföljningen rapporteras och rapporterna behandlas årligen i utvecklingsarbetsgruppen för Vasa stads institut.

Under planeringsprocessen framkom också några sådana utvecklingsbehov gällande jämställdhet och likabehandling som berörde endast specifika delar av ett institut. Dessa har inte antecknats i den här planen utan man har utarbetat separata sammanställningar om dessa. Ansvar för verkställandet av dessa åtgärder och uppföljningen av dessa har den chef på vars ansvarsområde behovet framkom.

Utvärderingsredskapen som utarbetats i den här planeringsprocessen samt elev- och personalenkäterna ger en bra grund för att göra en lägeskartläggning även de kommande åren. Kuula-institutets och TaiKons samarbete kommer att intensifieras i planeringen av Virvatuli-utvärderingsenkäterna för grundläggande konstundervisning, och enkätundersökningarna kommer att genomföras samtidigt. Dessa främjar utvecklingsarbetets kontinuitet och stabilitet samt möjliggör en mer noggrann utvärdering av utvecklingstrenden med hjälp av jämförelse.

6. Kontaktpersoner i institutens jämställdhets- och likabehandlingsfrågor

Kontaktpersoner för institutgemenskapens jämställdhets- och likabehandlingsfrågor är följande:

- diskriminering, trakasserier: rektor/biträdande rektor
- elev- och studerandevård (grundläggande utbildning för vuxna): biträdande rektor
- psykisk välfärd (personal): arbetarskyddsfullmäktig
- fysisk miljö (elever): expeditionsvakt
- fysisk miljö (personal): arbetarskyddsfullmäktig



V A A S A .

- tjänst- och anställningsfrågor: förtroendeman/huvudförtroendeman
- högsta ansvaret för ovan nämnda: ledande rektor

