



JOKILATVAN OPISTO

**TASA-ARVO-
JA
YHDEN-
VERTAISUUS-
SUUNNITELMA
2025 - 2027**



Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty Jokilatvan opiston johtokunnassa 24.3. 2025 §10.

Sisältö

1. Johdanto	4
2. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö	4
2.1 Tasa-arvolaki (609/1986)	4
2.2 Yhdenvertaisuuslaki (2014/1325)	5
3. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää käsitteistöä	5
3.1 Mitä tarkoittaa tasa-arvo?	5
3.2 Mitä on yhdenvertaisuus?	6
3.3 Mitä on syrjintä ja häirintä?	6
4. Jokilatvan opiston toimintaa ohjaavat arvot	6
5. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen Jokilatvan opistossa	7
5.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen opetuksessa ja toiminnassa	7
5.2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä	9
6. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Jokilatvan opistossa	10
6.1 Opetuksessa	10
6.2 Työyhteisössä	14
7. Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen ja toiminta syrjintä- ja häirintätapauksissa	14
7.1 Syrjintää ja häirintää ehkäisevän toimintakulttuurin luominen	14
7.2 Toiminta oppilaan kokemassa syrjinnässä ja häirinnässä	14
7.3 Toiminta työntekijän kokemassa syrjinnässä ja häirinnässä	15
8. Toimenpideohjelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi Jokilatvan opistossa	15
9. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen ja toteutumisen seuraaminen	17
9.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta viestiminen	17
9.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen jatkuva arviointi ja päivittäminen	17
10. Lähteet ja viittaukset	18
LIITTEET	
Liite 1: TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKYSELY OPISKELIJOILLE (05/2024)	19
Liite 2: TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKYSELY TYÖNTEKIJÖILLE (02/2024)	22
Liite 3: ILMOITUS TYÖNANTAJALLE HÄIRINNÄSTÄ TAI EPÄASIALLISTA KOHTELUSTA	25

1 Johdanto

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014) velvoittaa oppilaitoksia laatimaan oppilaitoskohtaisen tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden kanssa. Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) edellyttää, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuussuunnitelma voi sisältyä opetussuunnitelmaan.

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää Jokilatvan opiston linjaukset siitä, miten oppilaitoksessa edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

2 Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö

2.1 Tasa-arvolaki (609/1986)

Lain soveltaminen

Tasa-arvolakia sovelletaan pääsääntöisesti kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla. Lakia ei sovelleta perheenjäsenten välisiin tai muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin eikä uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan.

Lain tarkoitus

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän muun muassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää on myös seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai ohje syrjiä. Vastatoimet eli syrjityn aseman heikentäminen oikeuksiin vetoamisen vuoksi on syrjintää. Syrjintäperuste voi myös liittyä läheiseen henkilöön tai syrjintä voi perustua oletukseen.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastavalla tavalla. Tasa-arvolain syrjintäsäännökset koskevat myös syrjintää, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuoliä määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvon edistämisvelvoite

Tasa-arvon edistämisvelvoitteet koskevat viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien velvollisuutta edistää tasa-arvoa. Viranomaisten tulee arvioida kaikkea toimintaansa eri sukupuolten näkökulmasta ja luoda toimintatavat tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvoa edistetään myös kiintiöillä. Oppilaitoksissa ja työelämässä tasa-arvoa edistetään muun muassa tasa-arvosuunnitelmien avulla.

Tasa-arvosuunnitelma

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan oppilaitoskohtaisesti yhteistyössä henkilöstön kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Tasa-arvosuunnitelmat laaditaan oppilaitoskohtaisesti. Suunnitelma sisältää seuraavat kohdat:

1. selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta
2. tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi
3. arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Erytystä huomiota tulee kiinnittää opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Syrjinnän yleiskielloissa määritellään ja kielletään sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Syrjinnän erityiskielloissa määritellään syrjivä menettely työelämässä, oppilaitoksissa, etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa. Näiden kieltojen rikkomisesta voi vaatia hyvitystä. Työnantajalla ja oppilaitoksella on velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys menettelystään tällaista syrjintää epäilevälle.

Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvovaltuutettu antaa muun muassa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolain soveltamisesta, kuten syrjinnän kielloista ja tasa-arvosuunnittelusta. Lautakunta voi sakon uhalla kieltää syrjivän menettelyn ja velvoittaa koulutuksen järjestäjää tai työnantajaa täyttämään tasa-arvosuunnittelua koskevat velvoitteensa. Jos asia ei muuten ratkea, syrjintää epäilevä voi nostaa kanteen hyvityksen suorittamiseksi käräjäoikeudessa.

2.2 Yhdenvertaisuuslaki (2014/1325)

Koulutuksen järjestäjän velvollisuus on edistää yhdenvertaisuutta. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen.

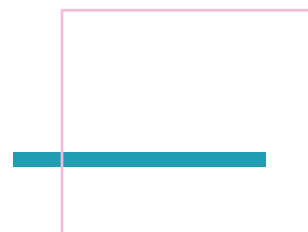
Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

3 Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää käsitteistöä

3.1 Mitä tarkoittaa tasa-arvo?

Tasa-arvolla tarkoitetaan kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä. Tasa-arvolain tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja estää sukupuoleen perustuva syrjintä. Henkilöä ei saa asettaa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella muita epäedullisempaan asemaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen muussa toiminnassa.



3.2 Mitä on yhdenvertaisuus?

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän

- sukupuolestaan
- iästään
- etnisestä tai kansallisesta alkuperästään
- kansalaisuudestaan
- kielestään
- uskonnostaan tai vakaumuksestaan
- mielipiteestään
- vammastaan
- terveydentilastaan (niin fyysisestä kuin psyykkisestä)
- seksuaalisesta suuntautumisestaan
- tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

3.3 Mitä on syrjintä ja häirintä?

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat johonkin tiettyyn ryhmään. Syrjintää voi olla yksittäinen teko tai se voi olla seurausta epäoikeudenmukaisuutta synnyttävistä käytännöistä tai säännöistä. Jos näennäisesti neutraali käytäntö tai kohtelu johtaa syrjivään lopputulokseen, puhutaan välillisestä syrjinnästä.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Tyypillisiä syrjinnän ja häirinnän ilmenemismuotoja ovat syrjään jättäminen, vitsailun tai vähättelyn kohteeksi joutuminen, nimittely, poikkeavaksi leimaaminen sekä väkivallalla uhkailu.

Sekä välitön ja välillinen syrjintä että häirintä ovat Jokilatvan opistossa kiellettyä. Syrjintään puututaan aina välittömästi ja kaikki ilmoitukset ja epäilykset syrjinnästä otetaan vakavasti. Tärkeää on tilanteen selvittäminen ja ratkaiseminen välittömästi osapuolten kesken. Ensisijaisena vastuuhenkilönä on aina aikuinen, joka on ensimmäisenä tilanteessa mukana. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamisesta ja toteutumisen valvonnasta vastaa viime kädessä rehtori.

4 Jokilatvan opiston toimintaa ohjaavat arvot

Jokilatvan opiston toimintaa ohjaavat arvot on määritelty opetussuunnitelmassa 2024-2025. Johtokunta on hyväksynyt opetussuunnitelman 18.11.2024 ja se on otettu käyttöön 1.8.2024 alkaen.

Hyvinvointi

- Edistämme ja ylläpidämme ihmisten fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä.
- Sosiaalinen osallisuus ja yhteisöllisyys
 - Edistämme kuntalaisten mahdollisuuksia yhteisölliseen oppimiseen ja sosiaalisten verkostojen rakentamiseen.
 - Teemme yhteistyötä yli hallinto- ja kuntarajojen ja verkostoidumme
- Inhimillisyys ja ihmisläheisyys
 - Olemme kaikessa toiminnassamme inhimillisiä ja ihmisläheisiä.
 - Palvelumme on helposti saatavilla ja saavutettavia.

- Panostamme lähipalveluihin ja uusiin palveluntuottamismalleihin esimerkiksi digitaaliset palvelut.

- Tasa-arvo
 - Jokilatvan opisto tarjoaa oppimis- ja harrastusmahdollisuuksia tasapuolisesti eri kohderyhmille.
 - Asiakkaiden ja henkilökunnan yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat läsnä opiston kaikessa toiminnassa.

Oppimisen ilo ja vapaus

- Kaiken oppimisen ja opettamisen lähtökohtana pidämme oppimisen iloa ja oppimisen vapautta, mikä muodostaa hedelmällisen maaperän motivaatiolle ja edelleen oppimiselle ja kehitymiselle.
- Kunnioitamme ihmisten yksilöllisiä oppimisen lähtökohtia = oppimisen vapautta.

Joustavuus

- Reagoimme nopeasti asiakkaidemme tarpeisiin
- Opetussuunnitelma on jatkuva prosessi
- Ammattitaitoinen henkilöstö

Vastuullisuus

- Opiston kaikessa toiminnassa huomioidaan sosiaalinen, taloudellinen, ekologinen ja kulttuurinen kestävyys ja kestävä elämäntapa.

Kulttuuriperinteiden vaaliminen

- tuetaan ja vahvistetaan opettajien ja kurssilaisten perinteistä osaamista, katoamassa olevia tieto- ja taitoja
 - pidetään yllä ja elvytetään vanhaa osaamista, esimerkiksi käsityöperinne
 - luodaan myös uutta vanhan perinteen pohjalta
- vaalitaan maanläheistä ja maaseudun elämäntapaa ja identiteettiä

5 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen Jokilatvan opistossa

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Jokilatvan opiston toiminnassa arvioitiin henkilöstökyselyllä helmikuussa 2024 ja opiskelijoille suunnatulla kyselyllä toukokuussa 2024. Näiden kyselyiden tulokset on esitetty tiivistetysti liitteissä 1 ja 2.

5.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen opetuksessa ja toiminnassa

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Jokilatvan opiston opetuksessa ja toiminnassa arvioidaan tässä suunnitelmassa toukokuussa 2024 toteutetun opiskelijakyselyn tulosten perusteella. Tulokset on esitetty tiivistetyssä muodossa liitteessä 1.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista lähestyttiin em. kyselyssä kolmen pääteeman sekä vapaan palautteen pohjalta:

- Oppilaitoksen yleinen turvallisuus ja tasa-arvotilanne (asteikko 1-4, keskiarvo 3.86)
- Seksuaalinen häirintä (asteikko Kyllä/Ei, Kyllä 0 %/Ei 100 %)
- Oppilaitoksen opetustilat ja toiminta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta (asteikko 1-4, keskiarvo 3.47)
- Vapaa palaute.

Oppilaitoksen yleinen turvallisuus- ja tasa-arvotilanne näyttää kyselyyn vastanneiden vastausten perusteella erinomaiselta. Osion arviointiasteikko oli neliportainen: 1=täysin eri mieltä; 2=osin eri mieltä; 3=osittain samaa mieltä; 4=täysin samaa mieltä. Yleistä turvallisuutta ja tasa-arvoa arvioitiin neljällä kysymyksellä. Osion kaikkien vastausten keskiarvo oli 3.86. Väittämä Tunnen oloni turvalliseksi opiston toiminoissa sai keskiarvon 3,89. Vastanneista 92% ilmoitti olevansa väittämästä täysin samaa mieltä.

Osion kolme muuta väittämää koskivat itsensä ja sukupuolensa ilmentämistä, vaikuttaako opiskelijan sukupuoli opettajan toimintaan sekä siihen kohdellaanko opiskelijoita tasa-arvoisesti. Näissä väittämässä arvion 4 antaneiden osuus oli 83-89 % ja vastausten keskiarvot välillä 3.82-3.89. Vastausten keskiarvot olivat näissäkin väittämässä hyvin korkeat, mutta arvion 3 antaneiden osuus oli ensimmäistä väittämää suurempi. Tämä kertoo siitä, että sukupuoleen liittyvään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön täytyy opistossa panostaa, kuten myös yleiseen tasa-arvotyöhön. Henkilöstökoulutuksissa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä sisältöjä tulee ottaa jatkossa aiempaa enemmän esille.

Kyselyyn vastanneista yksikään ei ollut kokenut tai havainnut **seksuaalista häirintää** opiston toiminnan piirissä. Kyselyn tulosten perusteella tilanne on tältä osin erinomainen. Toisaalta tämä ei tarkoita sitä, etteikö seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen liittyvää työtä tarvitsisi tehdä. Opiston toiminnan piirissä seksuaaliseen tai muuhun häirintään ja epäasialliseen käytökseen on nollatoleranssi. Tätä periaatetta täytyy jatkossa vielä vahvistaa mm. tiedostamista ja tiedottamista vahvistamalla.

Opetustiloihin ja opiston toimintaan liittyvässä osiossa oli 10 väittämää. Osion vastausten ka. oli 3.47

- Opiston tilat ovat kaikkien saavutettavissa (helppo tulla, löytyvät helposti, esteettömyys), ka. 3.45
- Opiston tilat ovat asianmukaiset (siistit, riittävän tilavat, turvalliset, riittävä valaistus), ka. 3.46
- Kurssitarjonta on monipuolinen, ka. 3.46
- Kurseja on tarjolla monipuolisesti eri paikkakunnilla, ka. 3.31
- Opettaja huomioi erilaiset oppijat, ka. 3.42
- Opiston viestintä on selkeää ja tavoittaa minut, ka. 3.52
- Opisto on helposti lähestyttävä, ka. 3.56
- Opiston neuvonta- ja ohjauspalvelut ovat yhdenvertaiset kaikille, ka. 3.58
- Opisto on huomionnut erityisryhmät toiminnassaan, ka. 3.32
- Opiston toiminnasta on mahdollisuus antaa palautetta, ka. 3.67.

Opetustilojen saavutettavuudessa riittää koko ajan kehitettävää. Tämä näkyy kyselytuloksen keskiarvioissa sekä vapaassa palautteessa annetussa sanallisessa palautteessa. Muutamien tilojen osalta on havaittu selkeitä puutteita, jotka pitää korjata parempaan tilaan vaihtamalla tai tiloissa tehtävillä toimilla. Opisto käyttää pääosin kunnan omistuksessa olevia tiloja, joiden saavutettavuus on pääosin hyvällä tasolla. Ulkopuolisilta vuokratuissa tiloissa saavutettavuustoimia voidaan tehdä rajoitetusti. Keskeisin huomio saavutettavuustoimissa on kiinnitettävä niihin tiloihin, joita on käytetty pitkään tai joita tullaan käyttämään myös tulevaisuudessa.

Erityisryhmien huomioiminen opetuksessa ja kurssitarjonnassa on selvä kehittämisen kohde. Toisaalta viime vuosien säästötoimet ovat supistaneet opiston kurssitarjontaa isossa kuvassa, joten tältä osin kokonaistilanne on haastava.

Vapaa palaute. Vain vajaa 20 % vastanneista antoi sanallista palautetta tai toimenpide-ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi. Kehittämispalautetta annettiin mm. tilojen esteettömyyteen sekä kurssipaikkaan ja kurssin aikatauluihin liittyen. Miehillä kohdennettua kurssitarjontaa toivottiin kolmessa palautteessa.

5.2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Jokilatvan opiston työyhteisössä arvioidaan tässä suunnitelmassa helmikuussa 2024 toteutetun työntekijäkyselyn tulosten perusteella. Tulokset on esitetty tiivistetyssä muodossa liitteessä 2.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista lähestyttiin em. kyselyssä seuraavien teemojen pohjalta:

- Sukupuolten välinen tasa-arvo (asteikko 1-4, keskiarvo 3.86)
- Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus (asteikko 1-4, keskiarvo 3.73)
- Erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevien tasapuolinen kohtelu (asteikko 1-4, keskiarvo 3.61)
- Syrjintä työyhteisössä
- Seksuaalinen häirintä
- Vapaa palaute.

Sukupuolten välistä tasa-arvoa arvioitiin kuudella faktorilla, jotka koskivat toiminnan suunnittelua, palkkausta, työsuhte-etuja, työtehtävien jakamista, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia ja sosiaalista kanssakäymistä. Vastanneiden mielestä sukupuolten tasa-arvo toteutuu 4 erittäin hyvin 82% tai 3 hyvin 18% vastanneista mielestä. Vastausten keskiarvo oli 3.86. Sukupuolten välinen tasa-arvotilanne näyttää Jokilatvan opistossa hyvältä, mikä ei kuitenkaan poista sitä seikkaa, että sukupuolten välinen tasa-arvotyö on jatkuvaa ja sitä tulee kaikin toimin aktiivisesti edistää.

Eri-ikäisten välistä yhdenvertaisuutta arvioitiin samoilla kuudella faktorilla kuin sukupuolten välistä tasa-arvoa. Vastanneiden mielestä eri-ikäisten tasa-arvo toteutuu 4 erittäin hyvin 72% tai 3 hyvin 28% vastanneista mielestä. Vastausten keskiarvo oli 3.73. Eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu Jokilatvan opistossa vastausten perusteella hyvin.

Erilaisissa työ- ja virkasuhteissa toimivien tasapuolista kohtelua arvioitiin samoilla faktoreilla kuin edellä. Vastanneiden mielestä tasapuolisen kohtelu toteutui 4 erittäin hyvin 63%, 3 hyvin 27%, 2 tyydyttävästi 9% ja 1 parantamisen varaa 1%. Osion vastausten keskiarvo oli 3.61. Heikoimmat arviot annettiin toiminnan suunnitteluun (3.44), työsuhte-etujen jakamiseen (3.44) ja työtehtävien jakamiseen (3.44) liittyvistä faktoreista. Näihin kysymyksiin täytyy erityisesti kiinnittää huomiota ja laatia käytännön tason toimenpidesuunnitelma.

Syrjintää työyhteisössä arvioitiin koskien ikää, sukupuolta, etnistä tai kansallista alkuperää, kansalaisuutta, kieltä, uskontoa, vakaumusta, mielipidettä, toimintakykyä, seksuaalista suuntautumista, sukupuoli-identiteettiä tai muuta henkilöön liittyvää syytä. Yksikään vastannut ei ole havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä eikä havainnut tai kokenut syrjintää työyhteisössä edellä mainittuihin syihin perustuen. Syrjinnän osalta opistossa on nollatoleranssi ja vastausten perusteella minkäänlaista syrjintää ei esiinny Jokilatvan opiston työyhteisössä.

Seksuaalista häirintää selvitettiin koskien vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ei toivottuja huomautuksia, kaksimielisyyksien puhumista, sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavien kuvien tai materiaalien esillä pitämistä, epäasiallista postia, sähköpostia tai puhelinsoittoja, fyysistä lähentelyä, suoria seksuaalisia ehdotuksia tai muuta seksuaalista häirintää. Vastanneista 100% ilmoitti, ettei ole havainnut tai kokenut seksuaalista häirintää. Seksuaalisen häirinnän osalta opistossa on nollatoleranssi ja vastausten perusteella sitä ei esiinny Jokilatvan opiston työyhteisössä.

Avointen kysymysten kautta vastaajilla oli mahdollisuus antaa sanallista palautetta tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymyksiin. Ensimmäinen kysymys oli: Miten Jokilatvan opistossa tulisi mielestäsi edistää työntekijöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta? Tähän kysymykseen vastanneet eivät olleet kokeneet epätasa-arvoista kohtelua tai kokevat, että näissä asioissa ei ole huomautettavaa.

Toinen kysymys oli: Millaisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin tulisi mielestäsi kiinnittää huomiota opetuksessa ja/tai työyhteisössä? Tähän kysymykseen vastanneiden mielestä kaikkiin edellä kysytyihin asioihin tulee kiinnittää huomiota, osallisuutta opiston yhteisiin tapahtumiin pyydetään parantamaan esim. järjestämällä kokouksiin etäosallistumis mahdollisuus Teamsin kautta. Yhdessä vastauksessa kiinnitettiin huomiota opiskelijaryhmien tasapuolista kohtelua tilojen ja ”muun” suhteen.

6 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Jokilatvan opistossa

6.1 Opetuksessa

Oppimisympäristöjen turvallisuus ja saavutettavuus

Oppimisympäristöillä tarkoitetaan laajasti erilaisia oppimiseen liittyviä fyysisiä ja virtuaalisia ympäristöjä sekä sosiaalisten suhteiden ja psyykkisten tekijöiden kokonaisuutta, joiden vaikutuspiirissä opiskelu ja oppiminen tapahtuvat. Oppimisympäristöihin kuuluvat myös opetusvälineet ja oppimateriaalit.

Opetus järjestetään toimintaan soveltuissa tiloissa, joissa on otettu huomioon saavutettavuus, esteettömyys, kestävä elämäntapa, opetettavien kurssien tarpeet sekä viihtyisyys- ja työturvallisuusnäkökohdat. Oppimisympäristöt ovat turvallisia, sosiaalisuutta edistäviä, ilmapiiriltään myönteisiä ja avoimia sekä opettajan opetustyötä ja opiskelijan oppimista tukevia. Fyysisinä oppimisympäristöinä käytetään opiston omia tiloja, kuntien omistamia koulu- ja muita tiloja, vuokratiloja ja lähiluontoa. Virtuaalisina oppimisympäristöinä opistolla on käytössä esimerkiksi Microsoft Teams, Google Meet ja Zoom.

Turvallinen, hyväksyvä ja luottamuksellinen oppimisympäristö on oppimisen edellytys ja tärkeää, jotta yhteisöllinen oppiminen toteutuu. Opiskelijoiden on voitava turvallisesti jakaa ajatuksiaan ja tulla kuulluksi. Tavoitteena on, että opiskelijat ymmärtävät toistensa näkökantoja ja hyväksyvät erilaisuutta.

Asianmukaiset tekniset laitteet monipuolistavat oppimisympäristöä ja mahdollistavat uusia opetusmenetelmiä. Sähköisiä oppimisympäristöjä ja sovelluksia voi hyödyntää opetuksen eriyttämisessä ja elävöittämisessä. Sähköisten oppimisympäristöjen hyödyntäminen on tärkeä mahdollisuus, mutta ei itse tarkoitus oppimistilanteissa (pl. etä- ja monimuotokurssit).

Hyvin järjestettyinä erilaiset autenttiset oppimisympäristöt (luokkahuoneen ulkopuolella) avaavat uusia mahdollisuuksia opiskelun laajentumiselle ilmiöpohjaiseen suuntaan. Tavoitteena on innostaa ja aktivoita osallistujia omaehtoiseen vastuunottoon oppimistapahtumassa.

Opetusmenetelmät

Opetuksen toteuttamis- ja työtavaksi valitaan kurssiin sopiva ja opiskelijan oppimista edistävä opetusmenetelmä. Erilaisilla opetusmenetelmillä opettaja organisoii, aktivoi ja motivoi opetusta. Opistoissa suositaan monipuolisten opetusmenetelmien käyttöä oppimisen edistämiseksi. Käytettyjä opetusmenetelmiä ovat mm. tekemällä oppiminen, havainnollistaminen, aktivoivat menetelmät, ryhmätyöt, keskusteleva opetus, työpajat, portfoliotehtävät ja luennot. Hyvä opetusmenetelmä lisää oppijan motivaatiota ja antaa sekä opettajalle että oppijalle palautetta.

Opetusmenetelmien valintaan vaikuttavat kurssilaisten ikä, taso, oppimiskokemukset ja -tottumukset, motivaatio ja elämäntilanne. Ryhmien heterogeenisyys edellyttää opettajilta erilaisten pedagogisten ratkaisujen vaihtelevaa käyttöä. Lisäksi opettajan opetustyyli, valmiudet, kokeilunhalu ja kokemus erilaisista opetusmenetelmistä ohjaavat opetuksen toteuttamista. Onnistuneen opetusmenetelmän käyttö edellyttää, että opettaja tuntee käyttämänsä menetelmät omakseen. Käytettävien opetusmenetelmien valintaan vaikuttavat lisäksi opetettava aine, kurssin sisältö ja tavoitteet. Opetusmenetelmien tarkoituksenmukaisuus riippuu myös fyysisestä opetustilasta, ryhmän koosta ja ajasta.

Opiskelijoita kannustetaan itseohjautuvaan oppimiseen, oma-aloitteisuuteen, joustavuuteen ja vastuullisuuteen omasta opiskelusta ja oppimisesta. Itseohjautuva oppija ei työskentele yksin, vaan oppimista tapahtuu koko ajan sekä vuorovaikutuksessa muiden kurssilaisten että opettajan kanssa.

Oppilaaksi ottaminen

Ryhmäopetuksessa oppilaaksi ottaminen tapahtuu ilmoittautumisjärjestyksessä määräpäivään mennessä hakeneiden joukosta. Oppilaaksi ilmoitetaan netin kautta tai puhelimitse. Johtokunta hyväksyy vuosittain opetusryhmien minimi- ja maksimikokoperusteet. Oppilaaksi ottaminen tapahtuu näiden oppilasmäärien puitteissa. Minimikoon alittuessa kurssi perutaan tai siirretään toteutettavaksi myöhemmin. Maksimikoon ylittyessä ylärajan ulkopuolelle jäävät opiskelijat kirjataan jonoon ilmoittautumisjärjestyksessä. Jos oppilaspaikkoja vapautuu esim. peruuttamisten tai keskeytysten vuoksi, uudet opiskelijat otetaan jonosta ilmoittautumisjärjestyksessä. Kaikilla opiskelusta kiinnostuneilla kansalaisilla on siis yhdenvertainen oikeus ja tasa-arvoinen mahdollisuus hakeutua opiston opiskelijaksi.

Yksilöopetusta tarjotaan musiikin soitinopetuksessa (piano, viulu, kitara ja muut bändisoittimet, harmonikka, laulu). Yksilöopetuksen oppilaspaikkoja haetaan erillisellä nettilomakkeella. Oppilasvalinnat tehdään arpomalla hakijoiden joukosta se määrä uusia oppilaita kuin kyseisen opetuspaikan soittimessa on vapaita paikkoja. Poikkeuksena on viulunsoitto, jossa oppilaat valitaan pääsykokeiden perusteella. Viulunsoiton erityislaatuisuuden vuoksi oppilaspaikkaa hakeneet kutsutaan pääsykokeeseen, jossa testataan hakijan rytmitajua ja sävelkorvaa sekä järjestetään haastattelu.

Soitinopetuksessa on oppimisen kannalta tärkeää jatkuvuus, minkä vuoksi lapset ja nuoret voivat pitää oppilaspaikkansa vähintään perusopetuksen päättymiseen saakka. Jatkavien oppilaiden ilmoittautuminen seuraavalle lukuvuodelle tapahtuu maaliskuussa toteutettavalla jatkamiskyselyllä. Jatkamaan ilmoittautuvat oppilaat saavat oppilaspaikan seuraavalle lukuvuodelle. Lopettavan oppilaan tilalle valitaan uusi oppilas em. hakumenettelyn perusteella. Tällä menettelyllä taataan mahdollisuus jatkaa opintoja opetussuunnitelman mukaisesti. Sukupuolella tai muilla oppilaaseen liittyvillä ominaisuuksilla ei ole vaikutusta oppilasvalintoihin.

Taiteen perusopetuksessa oppilaaksi ottaminen tapahtuu ilmoittautumisjärjestyksessä, kuitenkin niin, että jo aiemmin taiteen perusopetuksen opintoja opiskelleet ovat etusijalla. Opettaja esittää oppilaalle sopivan ryhmän ja tason. Oppilas aloittaa taiteen perusopetuksen yleisen oppimäärän opinnot mennessään peruskoulun ensimmäiselle luokalle. Varhaisiän taiteen perusopetukseen valmentavat opinnot oppilas voi aloittaa 5-6-vuotiaana. Opettajan arvion mukaan yksilöllinen eteneminen opinnoissa on mahdollista. Aikuisten taiteen perusopetuksen opintoihin ottaminen tapahtuu ilmoittautumisjärjestyksessä.

Taiteen perusopetuksen opetussuunnitelmassa painotetaan lasten ja nuorten eri kehitysvaiheiden tuntemusta ja eri taitojen kehittämistä oikeaan aikaan lapsen yleiseen kehitykseen nähden. Opetussuunnitelman mukainen, eri ikäryhmien tasoittain etenevä opetus takaa sen, että oppilaat ovat tasavertaisessa asemassa, kun samaan ikäryhmään kuuluvat ja mahdollisimman saman taitoiset oppilaat opiskelevat samoissa ryhmissä. Yhdistelmäryhmissä opetusta eriytetään iän ja osaamistason mukaisesti.

Arviointi

Kansalaisopistossa annettavan arvioinnin ja palautteen tarkoitus on tehdä saavutettua osaamista näkyväksi opiskelijalle itselleen. Arviointi on opiskelijälähtöistä, avointa, läpinäkyvää ja perusteltua. Arviointi perustuu kurssin arviointikriteereihin ja vuorovaikutukseen opiskelijan ja opettajan välillä. Arviointi ei ole vertailevaa eikä liity opiskelijan sukupuoleen, kansallisuuteen tai muuhun opiskelijan persoonaan liittyvään ominaisuuteen. Arviointi on luonteeltaan kannustavaa ja antaa opiskelijalle tietoa hänen kehitty misestään. Arviointi tehdään mahdollisimman pian osaamisen osoittamisen jälkeen.

Taiteen perusopetuksessa oppimisen arviointi on jatkuvaa, oppimista ohjaavaa ja kannustavaa. Arviointi perustuu opetussuunnitelmassa esitettyjen tavoitteiden saavuttamiseen, siinä ei verrata oppilaiden suorituksia toisiinsa eikä se kohdistu oppilaan persoonaan tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Opetussuunnitelman tavoitteet ja arviointiperusteet kerrotaan oppilaille ja oppilaita ohjataan asettamaan myös itse tavoitteita omalle oppimiselleen sekä kannustetaan itsearviointiin.

Oppilaiden yksilöllisyyttä kunnioitetaan ja heitä kannustetaan itsenäiseen ajatteluun ja omien mielipiteiden esittämiseen ilman että se vaikuttaa heidän samaansa opetukseen. Ryhmäopetuksessa on tärkeää luoda turvallinen oppimisilmapiiri, jossa jokainen kokee kuuluvansa ryhmään ja voi rohkeasti ilmaista itseään. Syrjintä ei ole mielipidekysymys: kukaan ei voi perustella syrjivää käytöstään omalla vakaumuksellaan tai mielipiteellään. Mahdolliseen syrjintään tai kiusaamiseen opettajan tulee puuttua välittömästi.

Opetuksen järjestäminen

Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämän (OKM 84/532/2012) ylläpitämisluvan mukaisesti Jokilatvan opisto järjestää koulutusta, joka painottuu kädentaitoihin, musiikkiin, kuvataiteisiin ja muihin taideaineisiin, terveyttä ja hyvinvointia edistäviin aineisiin, kieliin sekä tieto- ja viestintätekniikkaan. Koulutusta järjestetään opiston toiminta-alueen koulutustarpeiden mukaisesti. Tieto koulutustarpeista saadaan vuosittaisesta asiakaskyselystä ja muiden palautteiden kautta sekä suorien toiveiden kautta.

Jokilatvan opisto tarjoaa monipuolisia koulutuspalveluita eri-ikäisten kuntalaisten tarpeisiin. Tarjonnassa on vuosittain perinteisiä ja vuodesta toiseen jatkuvia kursseja sekä uutta tarjontaa ja kokeiluja. Valtaosa kursseista on kohderyhmävapaita eli niihin voivat hakeutua kaikki aiheesta kiinnostuneet henkilöt. Vain erityisestä syystä kurssi on kohdennettu sukupuolen perusteella. Pedagogisin tai sisällöllisin perustein iän mukaan kohdennettua opetusta tarjotaan lapsille ja nuorille sekä ikäihmisille. Oppilasturvallisuuden perusteella jotkut kurssit on rajattu aikuisille, esimerkiksi puu- ja metallityön kurssit, joilla käytetään sellaisia koneita ja laitteita, jotka eivät sovellu lasten käyttöön.

Jokilatvan opiston opetusalat ovat:

- kielet
- kädentaidot
- liikunta, terveys ja hyvinvointi
- musiikki
- kuvataide
- esittävä taide ja kirjallisuus
- tieto- ja viestintätekniikka
- yhteiskunta, historia ja humanismi
- luonto ja ympäristö
- kotitalous
- taiteen perusopetus



Kurssisuunnittelussa otetaan huomioon opiskelijoiden erilaiset elämäntilanteet ja mahdollisuudet osallistua kursseille. Kurseja tarjotaan intensiivikursseina, viikonloppuisin, viikoittaisina kokoontumisina ja lyhytkursseina. Kurseja järjestetään lähi-, etä- ja hybridiopetuksena. Yksilö- ja pienryhmäopetusta on tarjolla valikoiduissa aineissa.

Jokilatvan opiston kurssisuunnittelutyön tavoitteena on mahdollisimman monipuolinen ja saavutettavissa oleva opetustarjonta. Eri opetusalojen tuntimääriä ja siten kurssien suunnittelua ohjaavat opiston henkilöstö- ja tilaresursseihin liittyvät tekijät, kuten opettajien alueellinen saatavuus, erityisosaaminen, opistojen omat opetustilat ja vuokratilojen saatavuus sekä käytössä olevat välineet ja laitteet. Pedagogisesti perusteltujen syiden takia voidaan myös käynnistää joitakin ryhmiä alle vähimmäisosallistujamäärän.

Tilaukoulutusta toteutetaan muun muassa kuntien henkilöstön ja yritysten tarpeisiin, esimerkiksi ensiapukoulutusten muodossa. Opetuksen lisäksi opistossa järjestetään näyttelyitä (kuvataide, käsityö, kevät-näyttely), näytöksiä ja esityksiä (teatteri ja musiikkiryhmät).

Jokilatvan opiston opetustoiminnassa ovat painottuneet koulutustehtävän mukaisesti musiikin, kädentaitojen, kuvataiteen sekä liikunta- ja terveystieteiden opetus ja kielten opetus. Erityisenä kohderyhmänä erottuu lapset ja nuoret, joille suunnattu opetus kattaa vuosittain noin 40 % kaikesta opetuksesta.

Maksut ja alennukset

Maksuissa noudatetaan opiston johtokunnan lukuvuosittain hyväksymiä kurssimaksuperusteita. Työtömille myönnetään 50% alennus yksittäisen kurssin kurssimaksusta ja kausikortista.

Yksilöopetuksen kurssimaksuista (piano, viulu, kitara) myönnetään sisaralennus seuraavasti: vanhin 16-vuotias tai sitä nuorempi maksaa 100% ja seuraavaksi nuorimmat 75% kurssimaksusta. Taiteen perusopetuksen sisaralennus myönnetään siten, että vanhin/ensimmäinen sisaruksista maksaa täyden maksun ja nuoremmat/seuraavat sisarukset maksavat 75% täydestä maksusta. Alennus koskee myös valmentavien ryhmien oppilaita. Muutoin ryhmäopetuksesta ei myönnetä sisaralennuksia.

Jokilatvan opistossa myönnetään viisi (5) vapaaoppilaspaikkaa kutakin osastoa kohden eli yhteensä 20 vapaaoppilaspaikkaa. Vapaaoppilaspaikkaa ovat oikeutettuja hakemaan kaikki alle 17 –vuotiaat oppilaat. Vapaaoppilaspaikalla oleva oppilas on vapautettu lukuvuoden aikana yhden kurssin kurssimaksusta. Vapaaoppilaspaikat myönnetään hakemusten perusteella pedagogisin ja sosiaalisin perustein. Hakemus on jätettävä sähköisesti ilmoitettuun määräpäivään mennessä.

Runsaasti kursseille osallistuvien on mahdollista hankkia kausikortti, joka oikeuttaa osallistumaan noin 90% opiston kursseista. Kausikortin ulkopuolelle on rajattu taiteen perusopetus, yksilöopetus, ammatilliset kurssit sekä materiaalmaksut.

Vuosittain opistolla on jaossa myös **opintoseteleitä**, joita haetaan sitä varten erikseen avatulla lomakkeella. Opintosetelin suuruus riippuu Opetushallituksen myöntämän avustuksen suuruudesta ja hakijoiden kokonaisuudesta. Opintosetelin arvolla opisto alentaa avustuksen kohderyhmiin kuuluvien opiskelijoiden opintomaksuja. Opintoseteliä voivat hakea maahanmuuttajat, eläkettä saavat, työttömät, oppimisvaikeuksia kokevat henkilöt sekä ne henkilöt, joilla ei ole peruskoulun jälkeistä koulutusta. Opintoseteliavustuksen tarkoitus on edistää em. kohderyhmiin kuuluvien henkilöiden koulutukseen hakeutumista.

6.2 Työyhteisössä

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus otetaan huomioon kaikissa henkilöstöä koskevissa päätöksissä. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa yhteisten asioiden valmisteluun ja oman työnsä suunnitteluun.

Ikä, sukupuoli, kansalaisuus tai muu henkilöön liittyvä asia eivät vaikuta rekrytointiin tai palkkaperusteisiin. Rekrytoinnissa valinta tehdään aina perustuen hakijan pätevyyteen ja tehtävään soveltuvuuteen. Kaikilla työntekijöillä on samat työehtosopimuksesta ilmenevät edut ja velvollisuudet. Työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat työehtosopimukset ovat KVTES ja OVTES.

Työpaikan ilmapiirin avoimuuteen ja kannustavuuteen kiinnitetään jatkuvaa huomiota. Tiedottaminen ja tiedon kulku on avointa, säännöllistä ja systemaattista työyhteisön sisällä.

Tasa-arvon edistäminen on kaikkien yhteisön jäsenten velvollisuus. Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja toimiva työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa oppilaitoksen toimintakulttuuria.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista haittaaviin asenteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Syrjivät asenteet ovat usein tiedostamattomia ja syrjivät rakenteet vaikeasti havaittavissa. Asenteisiin vaikuttamalla saadaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet vaikuttamaan pysyvästi.

7 Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen ja toiminta syrjintä- ja häirintätapauksissa

7.1 Syrjintää ja häirintää ehkäisevän toimintakulttuurin luominen

Häirintää pyritään ennaltaehkäisemään luomalla oppilaitokseen luottamukselle, tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle rakentuva yhteisöllinen toimintakulttuuri, jossa ei ole häirinnän sivustaseuraajia, vaan jokainen tahtoo, osaa ja uskaltaa puuttua havaitsemaansa häirintään ja kertoa siitä opettajalle tai muulle oppilaitoksen aikuiselle.

Häirintää ehkäistään puuttumalla ennakkoluuloihin, kehittämällä oppilaitos- ja työyhteisöä siten, ettei häirinnälle jää sijaa, ylläpitämällä sosiaalista verkostoa, kouluttamalla sekä luomalla yhteiset pelisäännöt oppilaiden ja työntekijöiden kesken sekä oppilaiden, työntekijöiden ja työnantajan välille.

Tämän tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen, seuranta ja suunnitelman päivittäminen ovat osa syrjintää ja häirintää ehkäisevää toimintakulttuuria, jota tukevat myös johtokunnan hyväksymät Jokilatvan opiston turvallisuusohjeet 2018 ja järjestyssäännöt.

7.2 Toiminta oppilaan kokemassa syrjinnässä ja häirinnässä

Ensisijaisena vastuuhenkilönä oppilaan kokemaa häirintää tai syrjintää selvitetessä on aina aikuinen, opettaja tai kuka tahansa muu henkilökuntaan kuuluva, joka on ensimmäisenä tilanteessa mukana. Tapauksen kulku selvitetään ja kirjataan muistiin. Asiasta ilmoitetaan oppilaitoksen rehtorille ja järjestetään osapuolten yhteinen tapaaminen, jossa sovitaan epäasiallisen käytöksen lopettamisesta.

Vakavimmat tapaukset ovat aina rikoksia ja niiden selvittely kuuluu poliisille.

Toimintaohje kiusaamisen ehkäisemiseksi ja selvittämiseksi on hyväksytty Jokilatvan turvallisuusohjeissa 2018.

7.3 Toiminta työntekijän kokemassa syrjinnässä ja häirinnässä

Jos työpaikalla on häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, josta aiheutuu haittaa tai vaaraa työntekijöiden terveydelle, työnantajan on saatuaan asiasta tiedon ryhdyttävä toimiin sen poistamiseksi. Työnantajan velvollisuutena on myös tarkkailla työyhteisön tilaa, jotta mahdolliset häirintätilanteet tulisivat ilmi jo varhaisessa vaiheessa.

- 1. Kaikenlaisen häirinnän kohteeksi joutuneen pitää ensimmäiseksi ilmaista häiritsijälle selkeästi ja yksiselitteisesti, että kokee häiritsijän käyttäytymisen kiusalliseksi tai loukkaavaksi ja pyytää häntä lopettamaan.** Häirintätilanteista on hyvä kirjata tapahtuma-ajat ja -paikat sekä se, mitä tapahtui ja keitä oli läsnä. Kirjatuilla asioilla saattaa olla merkitystä myöhemmin asiaa selvitetessä.
- 2. Jos lopettamispyyntö ei tehoa, on häirinnästä ilmoitettava ensisijaisesti omalle esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle.** Jos kiusaaja on esimies tai esimies ei ryhdy toimenpiteisiin, työntekijä ottaa yhteyttä seuraavaksi ylempään esimieheen tai työsuojeluvaltuutettuun tai suoraan työterveyshuoltoon. Ilmoituksen häirinnästä voi tehdä häiritty itse tai kuka tahansa työtovereista. Työnantajalla on velvollisuus, ilmoituksen saatuaan tai häirintää havaittuaan, ryhtyä oma-aloitteisesti toimiin häirinnän lopettamiseksi.
- 3. Ongelma tulisi pystyä selvittämään oman työyksikön sisällä yhteisesti keskustellen. Esimies kutsuu keskusteluun mukaan ne henkilöt, joiden välisistä ongelmista on kysymys.** Osapuolia voidaan kuulla myös erikseen. Ongelmista kannattaa puhua työlähtöisesti. Korjaavia toimenpiteitä mietitään yhdessä. Samalla tulee sopia asian jatkokäsittelystä ja seurannasta. Viime kädessä asian vaatimista toimista on esimiehen päätettävä. Käsittelystä tulee pitää muistiota. Esimiehen tulee käsitellä asiaa tasapuolisesti ja mielessä on pidettävä myös perusteettomien kiusaamisväitteiden mahdollisuus.

Työyhteisön ulkopuolista apua antavat työsuojeluvaltuutetut, pääluottamusmies ja työterveyshuolto. Jos häirintää ei saada loppumaan, häiritsijälle on annettava ensin huomautus, ja jos se ei auta, varoitus, siirto muihin tehtäviin tai osastolle. Viimeisenä keinona voidaan purkaa työsuhde.

8 Toimenpideohjelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi Jokilatvan opistossa

Tavoite 1: Lisätä koko henkilöstön osallisuutta toiminnan suunnittelussa.

TOIMENPITEET TAVOITTEEN SAAVUTTAMISEKSI	AIKATAULU	VASTUUTAHO / -HENKILÖT	MITTARIT
Toimenpide 1. Seuraavan lukuvuoden suunnittelun käynnistävä koko henkilöstön yhteissuunnittelutilaisuus.	02/ 2025	Rehtori	Osallistujamäärä
Toimenpide 2. Ideafoorumin avaaminen opiston intraan.	02/ 2025	Rehtori	Ideafoorumin toimintakaus
Toimenpide 3. Rehtorin virtuaaliset aamukahvit.	03 / 2025 alkaen	Rehtori	Tapahtumien määrä ja osallistujamäärät

Tavoite 2. Lisätä koko opiston tasa-arvo ja yhdenvertaisuusosaamista.

TOIMENPITEET TAVOITTEEN SAAVUTTAMISEKSI	AIKATAULU	VASTUUTAHO / -HENKILÖT	MITTARIT
Toimenpide 1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman avaaminen koko henkilöstölle.	Kevät 2025	Rehtori	Osallistujamäärä
Toimenpide 2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen järjestäminen koko henkilöstölle.	Syky 2025	Rehtori	Koulutuksen ohjelma ja osallistujamäärä
Toimenpide 3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten liittäminen osaksi asiakaspalautekyselyä.	Toukokuu 2025	Rehtori / suke -työryhmä	Valmis asiakaspalautte-lomake ja asiakaspalautteen analysointi

Tavoite 3. Opetustilojen (tai opiston toimintojen) saavutettavuuden ja esteettömyyden kehittäminen.

TOIMENPITEET TAVOITTEEN SAAVUTTAMISEKSI	AIKATAULU	VASTUUTAHO / -HENKILÖT	MITTARIT
Toimenpide 1. Tehdään kartoitusta opiston käytössä olevien tiloista.	01-06 / 2025	Rehtori ja opistosihteerit	Tilakartoituksen loppuraportti.
Toimenpide 2. Tehdään tilakartoituksen perusteella toimenpidesuunnitelma opetustilojen saavutettavuuden ja esteettömyyden parantamiseksi.	08-12 / 2025	Rehtori ja suke-työryhmä	Toimenpidesuunnitelma
Toimenpide 3. Laaditaan turvallisen tilan periaatteet Jokilatvan opistossa.	01-06 / 2025	Rehtori ja suke-työryhmä	Turvallisen tilan periaatteet

Tavoite 4. Erilaisten oppijoiden huomioimisen parantaminen opetuksessa.

TOIMENPITEET TAVOITTEEN SAAVUTTAMISEKSI	AIKATAULU	VASTUUTAHO / -HENKILÖT	MITTARIT
Toimenpide 1. Tehdään nykytilaselvitys erilaisista oppijoista ja heidän tarpeittensa huomioimisesta Jokilatvan opistossa.	01-06 / 2026	Rehtori ja opettajat	Selvityksen loppuraportti.
Toimenpide 2. Laaditaan erilaisten oppijoiden huomioimisen toimintaohjeisto.	08-12 / 2026	Rehtori ja suke-työryhmä	Toimintaohjeisto
Toimenpide 3. Järjestetään henkilöstökoulutusta erilaisten oppijoiden huomioimiseksi opetuksessa.	01-06 / 2027	Rehtori ja suke-työryhmä	Koulutusohjelma

9 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen ja toteutumisen seuraaminen

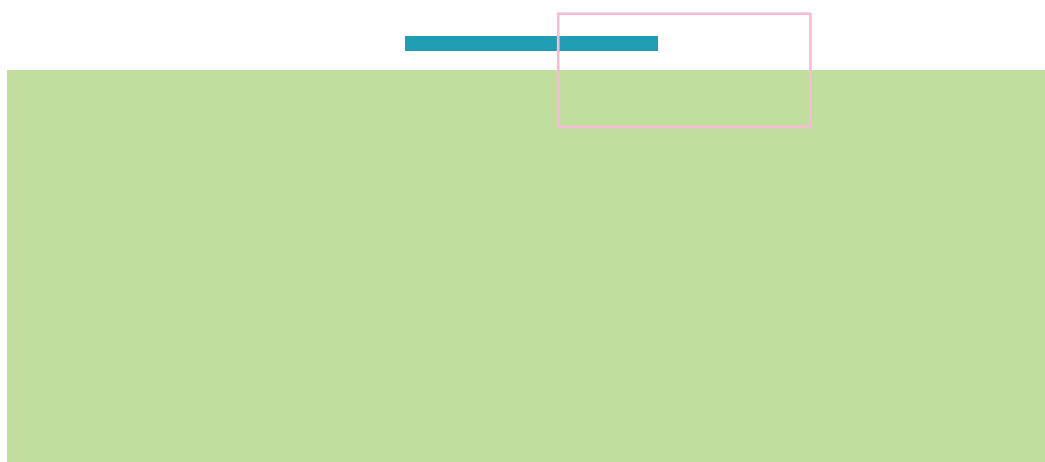
9.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta viestiminen

Tästä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan koko henkilökuntaa ja opiskelijoita julkaisemalla suunnitelma opiston internetsivuilla, facebookissa ja paperisena versiona opiston pääopetuspaikoille. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma liitetään osaksi henkilöstön perehdytys- ja koulutusaineistoa.

9.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen jatkuva arviointi ja päivittäminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan henkilöstölle ja opiskelijoille tehtävillä kyselyillä ja suunnitelmaa päivitetään kyselytulosten perusteella. Tämän suunnitelman mukaiset kyselyt suoritetaan osana oppilaitoksen itsearviointia.

Tämä suunnitelma päivitetään kuitenkin viimeistään vuoden 2027 aikana niin, että uusi suunnitelma astuu voimaan vuoden 2028 alusta lukien.



10 Lähteet ja viittaukset

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329>

Jokilatvan opiston turvallisuusohjeet 2018:

https://www.jokilatvanopisto.fi/files/Turvallisuusohjeet_2018.pdf

Jokilatvan opiston johtokunta 9§, 15.3.2018

Jokilatvan opiston järjestyssäännöt: <https://www.jokilatvanopisto.fi/jarjestyssaannot/>

Jokilatvan opiston johtokunta 9§, 15.3.2018

Jokilatvan opiston opetussuunnitelma 2024-2025:

https://www.jokilatvanopisto.fi/files/Jokilatvan_opiston_opetussuunnitelma_2024-2025.pdf

Jokilatvan opiston taiteen perusopetuksen opetussuunnitelma 2024

https://www.jokilatvanopisto.fi/files/Jokilatvan_opiston_taiteen_perusopetuksen_opetussuunnitelma_2024.pdf

Yhteiseen ymmärrykseen tasa-arvosta : opas oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman laadintaan. Opetushallitus, 2008.

https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/46730_tasa-arvo-opas.pdf

Tasa-arvotyö on taitolaji: Opas sukupuolten tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa. Opetushallitus 2015:5. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/173318_tasa_arvotyö_on_taitolaji_0.pdf



LIITTEET

Liite 1: TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKYSELY OPISKELIJOILLE (05/2024)

”Päivitämme Jokilatvan opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, johon tarvitsemme juuri sinun kokemuksiasi opiston opiskelijana. Päivitetty suunnitelma valmistuu vuoden 2024 aikana. Vastaathan kyselyyn 20.5.2024 mennessä!”

KYSELYN TULOKSET

PERUSTIEDOT

1. Vastaajan ikä

IKÄ	N	%
15-25	3	2,80 %
26-35	6	5,61 %
36-45	11	10,28 %
46-55	16	14,95 %
55-64	36	33,64 %
65+	35	32,71 %
Yhteensä	107	100,00 %

2. Vastaajan sukupuoli

SUKUPUOLI	N	%
Nainen	87	81,31 %
Mies	19	17,76 %
Muu	1	0,93 %
Yhteensä	107	100,00 %

TURVALLISUUS JA TASA-ARVO

Kysymysryhmän vastausten keskiarvo 3,86.

	1	2	3	4	KA
3. Tunnen oloni turvalliseksi opiston toiminnoissa.	0 / 0,00 %	3 / 2,80 %	6 / 5,61 %	98 / 91,59 %	3,89
4. Opistossa jokainen saa olla oma itsensä ja ilmentää sukupuoltaan haluamallaan tavalla	0 / 0,00 %	1 / 0,93 %	17 / 15,89 %	89 / 83,18 %	3,82
5. Opiskelijan sukupuoli ei vaikuta siihen, miten opettaja kohtelee häntä.	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	12 / 11,21 %	95 / 88,79 %	3,89
6. Opistossa opiskelijoita kohdellaan tasa-arvoisesti.	1 / 0,93 %	2 / 1,87 %	11 / 10,28 %	93 / 86,92 %	3,83

1=täysin eri mieltä, 2=osin eri mieltä, 3=osittain samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä.

SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

	KYLLÄ	EI
7. Oletko viimeksi kuluneen lukuvuoden aikana kokenut Jokilatvan opistossa sukupuoleen liittyvää seksuaalista häirintää (nimittelyä, kaksimielistä puhetta, koskettelua ym.)?	0 / 0,00 %	107 / 100,00 %
8. Oletko viimeksi kuluneen lukuvuoden aikana havainnut Jokilatvan opistossa muihin kohdistuvaa sukupuoleen liittyvää seksuaalista häirintää?	0 / 0,00 %	107 / 100,00 %
Yhteensä	0 / 0,00 %	107 / 100,00 %

OPETUSTILAT JA TOIMINTA

Kysymysryhmän vastausten keskiarvo 3,47.

N = 107	1	2	3	4	KA
9. Opiston tilat ovat kaikkien saavutettavissa (helppo tulla, löytyvät helposti, esteettömyys).	1 / 0,93 %	9 / 8,41 %	38 / 35,41 %	59 / 55,14 %	3,45
10. Opiston tilat ovat asianmukaiset (siistit, riittävän tilavat, turvalliset, riittävä valaistus).	0 / 0,00 %	7 / 6,54 %	44 / 41,12 %	56 / 52,34 %	3,46
11. Kurssitarjonta on monipuolinen.	2 / 1,87 %	10 / 9,35 %	32 / 29,91 %	63 / 58,88 %	3,46
12. Kursseja on tarjolla monipuolisesti eri paikkakunnilla.	2 / 1,87 %	14 / 13,08 %	40 / 37,38 %	51 / 47,66 %	3,31
13. Opettaja huomioi erilaiset oppijat.	1 / 0,93 %	10 / 9,35 %	39 / 36,45 %	57 / 53,27 %	3,42
14. Opiston viestintä on selkeää ja tavoittaa minut.	1 / 0,93 %	6 / 5,61 %	36 / 33,64 %	64 / 59,81 %	3,52
15. Opisto on helposti lähestyttävä.	0 / 0,00 %	7 / 6,54 %	33 / 30,84 %	67 / 62,62 %	3,56
16. Opiston neuvonta- ja ohjauspalvelut ovat yhdenvertaiset kaikille.	0 / 0,00 %	4 / 3,74 %	37 / 34,58 %	66 / 61,68 %	3,58
17. Opisto on huomionnut erityisryhmät toiminnassaan.	1 / 0,93 %	13 / 12,15 %	44 / 41,12 %	49 / 45,79 %	3,32
18. Opiston toiminnasta on mahdollisuus antaa palautetta.	0 / 0,00 %	2 / 1,87 %	31 / 28,97 %	74 / 69,16 %	3,67

1=täysin eri mieltä, 2=osin eri mieltä, 3=osittain samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä.

VAPAA PALAUTE

- Haapajärven pianotunnit ovat parakkikoulussa, joka ei ole esteetön.
- Työssäkäyville on välillä vaikeutta päästä kursseille, mitkä alkavat klo 16 tai aiemmin. On ns mummokursseja.
- Itse muunsukupuolisena koen aina olevani näkymätön osittain kun minut luetaan väärin binääriseen sukupuoleen kuuluvaksi. Binääriset wc-tilat normalisoivat syrjinnän.
- Kiitos vuodesta.
- Hieman haastava vastata kysymyksiin, koska opiskeluni on etäopetusmuotoista. Eli kysymykset ei oikein istunut siihen. Laitoin siksi kaikkiin kolmosen.
- Vielä pääsen koulujen portaat sujuvasti liikuntatiloihin ja kelpaan iltajumppiin hyvin mukaan.
- Opettajille/ryhmänvetäjille pidetään koulutusta kyseisistä asioista. Jos kuullaan loukkaavaa puhetta puututaan siihen.
- Tasa-arvo kohdallaan, mutta puuttuu konserttitali.

- Pitäisi huomioida eritasoiset oppijat.
- Myös aikuisille taidepiirejä. :)
- Mielestäni opiston toiminta on nyt jo riittävän tasa-arvoista ja yhdenvertaista.
- Esteettömyys ei toteudu kaikissa opetus tiloissa (esim. kielten opetus lukiossa toisessa kerroksessa, en tiedä onko talossa hissiä).
- Käymilläni kurseilla kaikki ok, ei valittamista.
- Miehillä enemmän tarjontaa, tällä hetkellä suhde m 10%/ n 90% tasa-arvo?
- Työväentalo Haapajärvellä ei ole paras mahdollinen liikuntatila, mutta ymmärrän kyllä tilaongelman.
- Ei ehdotuksia.
- En ole pohtinut asiaa.
- Miesten rekrytointiin kurseille panostettava. Esim. viisi paikkaa varattava miehille, vaikka ilmoittautuminen tulee vähän myöhässä, jos joudutaan karsimaan.
- Mielestäni ne toteutuvat kohdallani jo hyvin.
- Voisiko suunnitella sellaista toimintaa, jossa lähtökohtaisesti eri sukupuolet hakeutuisivat samaan kurssitarjontaan. Kehonhuolto, missä kävin, tekisi varmasti terää monelle miehelle, mutta siellä ei ollut lainkaan miehiä. Miten Nivalassa tällainen kynnyks saataisiin purettua. Äijäjumppat jo luovat sellaista viestiä, että kaikki muut ovat sitten Akkojen jumppia ja niihin ei parane eksyä.

Liite 2: TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKYSELY TYÖNTEKIJÖILLE (02/2024)

”Päivitämme Jokilatvan opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, johon tarvitsemme juuri sinun kokemuksiasi opiston opiskelijana. Päivitetty suunnitelma valmistuu vuoden 2024 aikana. Vastaathan kyselyyn 29.2.2024 mennessä!”

KYSELYN TULOKSET

PERUSTIEDOT

Vastaajan ikä

IKÄ	N	%
alle 31 vuotta	1	6,25 %
31-40	1	6,25 %
41-50	3	18,75 %
yli 50 vuotta	11	68,75 %
Yhteensä	16	100,00 %

N = 16

Vastaajan sukupuoli

SUKUPUOLI	N	%
Nainen	13	81,25 %
Mies	3	18,75 %
Muu	0	0,00 %
Yhteensä	16	100,00 %

N = 16

SUKUPOULTEN VÄLINEN TASA-ARVO

Kysymysryhmän vastausten keskiarvo 3,86.

Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani	1	2	3	4	KA
toiminnan suunnittelussa	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	4 / 25,00 %	12 / 75,00 %	3,75
palkkauksessa	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	3 / 18,75 %	13 / 81,25 %	3,81
työsuhde-etujen jakamisessa	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	2 / 12,50 %	14 / 87,50 %	3,88
työtehtävien jakamisessa	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	3 / 18,75 %	13 / 81,25 %	3,81
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	2 / 12,50 %	14 / 87,50 %	3,88
sosiaalisessa kanssakäymisessä	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	3 / 18,75 %	13 / 81,25 %	3,81

N = 16

1=parantamisen varaa, 2=tyydyttävästi, 3=hyvin, 4=erittäin hyvin.

ERI IKÄISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN YHDENVERTAISUUS

Kysymysryhmän vastausten keskiarvo 3,73.

Eri ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani	1	2	3	4	KA
toiminnan suunnittelussa	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	5 / 31,25 %	11 / 68,75 %	3,69
palkkauksessa	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	3 / 18,75 %	13 / 81,25 %	3,81
työsuhde-etujen jakamisessa	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	2 / 12,50 %	14 / 87,50 %	3,88
työtehtävien jakamisessa	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	5 / 31,25 %	11 / 68,75 %	3,69
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	5 / 31,25 %	11 / 68,75 %	3,69
sosiaalisessa kanssakäymisessä	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	7 / 43,75 %	9 / 56,25 %	3,81

N = 16

1=parantamisen varaa, 2=tyyydyttävästi, 3=hyvin, 4=erittäin hyvin.

ERILAISSA TYÖ- JA VIRKASUHTEISSA OLEVIENTASAPUOLINEN KOHTELU

Kysymysryhmän vastausten keskiarvo 3,61.

Erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevientasapuolinen kohtelu toteutuu mielestäni työpaikallani	1	2	3	4	KA
toiminnan suunnittelussa	1 / 6,25 %	2 / 12,50 %	2 / 12,50 %	11 / 68,75 %	3,44
palkkauksessa	0 / 0,00 %	2 / 12,50 %	4 / 25,00 %	10 / 62,50 %	3,50
työsuhde-etujen jakamisessa	0 / 0,00 %	2 / 12,50 %	5 / 31,25 %	9 / 56,25 %	3,44
työtehtävien jakamisessa	0 / 0,00 %	2 / 12,50 %	5 / 31,25 %	9 / 56,25 %	3,44
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	6 / 37,50 %	10 / 62,50 %	3,63
sosiaalisessa kanssakäymisessä	0 / 0,00 %	1 / 6,25 %	4 / 25,00 %	11 / 68,75 %	3,63

N = 16

1=parantamisen varaa, 2=tyyydyttävästi, 3=hyvin, 4=erittäin hyvin.

SYRJINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

	Oletko havainnut tai kokenut työyhteisössäsi epäasiallista kielenkäyttöä koskien	Oletko havainnut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana koskien	Oletko itse kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana koskien
ikää?	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %
sukupuolta?	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %
etnistä tai kansallista alkuperää?	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %
kansalaisuutta?	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %
kieltä?	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %
uskontoa?	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %
vakaumusta?	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %
mielipidettä?	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %
toimintakykyä?	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %
seksuaalista suuntautumista?	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %
sukupuoli-identiteettiä?	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %
muuta henkilöön liittyvää syytä?	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %	0 / 0,00 %
En ole havainnut/kohdannut/kokenut	* 16 / 100,00 %	** 16 / 100,00 %	*** 16 / 100,00 %

* En ole havainnut tai kohdannut epäasiallista kielenkäyttöä.

N = 16

** En ole havainnut syrjintää työyhteisössäni.

*** En ole kokenut syrjintää työyhteisössäni.

SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

	Oletko havainnut tai kokenut seksuaalista häirintää työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana?
Vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ei toivottuja huomautuksia.	0 / 0,00 %
Kaksimielisyyksien puhumista.	0 / 0,00 %
Sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavien kuvien tai materiaalien esillä pitämistä.	0 / 0,00 %
Epäasiallista postia, sähköpostia tai puhelinsoittoja.	0 / 0,00 %
Fyysistä lähentelyä.	0 / 0,00 %
Suoria seksuaalisia ehdotuksia.	0 / 0,00 %
Muuta.	0 / 0,00 %
En ole havainnut tai kokenut seksuaalista häirintää.	16 / 100,00 %

N = 16

AVOIMET KYSYMYKSET

Miten Jokilatvan opistossa tulisi mielestäsi edistää työntekijöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta?

- En ole kokenut epätasa-arvoista kohtelua
- Koen, että näissä asioissa ei ole huomautettavaa.

Millaisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin tulisi mielestäsi kiinnittää huomiota opetuksessa ja/tai työyhteisössä?

- Kaikkiin edellä kysytyihin asioihin tulee kiinnittää huomiota.
- Järjestämällä kokouksiin etäosallistumis mahdollisuus esim. Teamsin kautta.
- Opiskelijaryhmät tasapuoliseen kohteluun tilojen ja muun suhteen.

Liite 3: ILMOITUS TYÖNANTAJALLE HÄIRINNÄSTÄ TAI EPÄASIAALLISESTA KOHTELUSTA

Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta

Ilmoitus perustuu työturvallisuuslakiin (28 §). Täyttöohjeet seuraavalla sivulla.

1 Työntekijän ilmoitus (työntekijä täyttää)

Olen kokenut työssäni terveyttä vaarantavaa häirintää tai epäasiallista kohtelua.
Olen ilmoittanut kyseiselle henkilölle, että koen hänen toimintansa epäasiallisena.
Olen pyytänyt häntä lopettamaan, mutta tilanne ei ole korjaantunut.

Lyhyt kuvaus häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta (mitä, milloin ja kenen taholta):	
Päiväys	Allekirjoitus (työntekijä)

2 Ilmoituksen vastaanotto (työnantaja täyttää)

Olen saanut työnantajan edustajana tämän ilmoituksen tiedoksi.

Päiväys	Allekirjoitus (työnantajan edustaja)

3 Asian selvittely työnantajan toimesta (työnantaja täyttää)

Työnantajan tulee selvittää tapahtumien kulku puolueettomasti, huolellisesti ja viivytyksettä.

Asian selvittelyyn osallistuiivat:	Milloin:
<input type="checkbox"/> Selvittelystä laadittiin muistio.	

4 Työnantajan ratkaisu (työnantaja täyttää)

Selvittämisen jälkeen työnantajan tulee päättää, mitä toimia tarvitaan tilanteen ratkaisemiseksi.
Jos työpaikalla esiintyy häirintää tai epäasiallista kohtelua, tulee työnantajan lopettaa se käytettävissään olevin keinoin.

<input type="checkbox"/> Selvittelyn perusteella on todettu, että häirintää tai epäasiallista kohtelua on esiintynyt. Toimenpiteet häirinnän tai epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi ja niiden aikataulu:
<input type="checkbox"/> Seurantapalaveri sovittu pidettäväksi (pvm):
<input type="checkbox"/> Ilmoitus ei johda toimenpiteisiin. Perustelut:

5 Ratkaisusta ilmoittaminen ja tiedon vastaanottaminen (työnantaja ja työntekijä täyttävät)

Päiväys	Allekirjoitus (työnantajan edustaja)	Allekirjoitus (työntekijä)

Täyttöohjeet

1 Työntekijän ilmoitus (työntekijä täyttää)

Lomakkeen kohdassa 1 häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua kokenut kuvaa, miten, milloin ja kenen taholta häirintä ilmeni.

- Häirintää tai epäasiallista kohtelua kokeneen tulisi ottaa tapahtunut puheeksi ja kertoa kokemuksestaan mahdollisimman pian henkilölle, joka käyttäytyi epäasiallisesti.
- Jos tilanne ei korjaannu, häirintää kokeneen tulee saattaa asia esihenkilön tietoon. Jos häiritsijä on lähiesihenkilö, tulee asiasta ilmoittaa esihenkilön esihenkilölle.
- Tämän lomakkeen avulla häirintää kokenut voi ilmoittaa asiasta työnantajalle.

2 Ilmoituksen vastaanotto (työnantaja täyttää)

Kohdassa 2 työnantaja kirjaa saaneensa ilmoituksen tiedoksi.

- Kun työnantaja saa ilmoituksen asiasta, työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin.

3 Asian selvittely työnantajan toimesta (työnantaja täyttää)

Kohdassa 3 työnantaja kirjaa, miten ja milloin asia on selvitetty.

- Kun työnantaja saa ilmoituksen häirintäkokemuksesta, työnantajan tai esihenkilön on ensin selvittävä tekojen ja tapahtumien kulku puolueettomasti kaikilta osapuolilta.
- Selvittäminen suositellaan aloitettavaksi kahden viikon sisällä tiedon saamisesta.
- Jos työpaikalla on sovittu toimintatavat häirintäasian käsittelyyn, tulee noudattaa niitä.
- Tarvittaessa työnantaja voi hankkia ulkopuolista asiantuntija-apua tilanteen selvittämiseksi esimerkiksi työterveyshuollosta. Vastuu tilanteen selvittämisestä ja tarvittavista toimista on kuitenkin työnantajalla.

4 Työnantajan ratkaisu (työnantaja täyttää)

Kohdassa 4 työnantaja kirjaa selvittelyn johtopäätökset ja sovitut toimenpiteet.

- Jos työpaikalla esiintyy häirintää, työnantajan tulee lopettaa häirintä käytettävissään olevin keinoin.
- Työnantaja päättää toimista häirinnän ja epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi ja ilmoittaa niistä työntekijälle.
- Työnantajalla on oikeus kieltää työpaikalla esiintyvä häirintä tai epäasiallinen kohtelu. Jos ohjeet eivät auta, työnantajalla on oikeus ryhtyä kurinpidollisiin toimiin, esimerkiksi antaa häiritsijälle varoitus.
- Sovittujen toimenpiteiden seurantatavasta ja ajasta sovitaan asianosaisten kesken.
- Jos työnantaja katsoo, ettei asiassa ole kyse häirinnästä, tulee tämä perustella selkeästi.

5 Ratkaisusta ilmoittaminen ja tiedon vastaanottaminen (työnantaja ja työntekijä täyttävät)

Kohdassa 5 työnantaja vahvistaa antaneensa tiedon ratkaisusta ja työntekijä vahvistaa saaneensa ratkaisun tiedoksi.

- Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työntekijälle, mihin ilmoitus on johtanut.

Työturvallisuuslaki 28 §:

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa.

Häirintänä pidetään esimerkiksi

- toistuvaa uhkailua
- pelottelua
- ilkeitä ja vihjailevia viestejä
- väheksyviä ja pilkkaavia puheita
- työnteon jatkuvaa perusteetonta arvostelua ja vaikeuttamista
- maineen tai aseman kyseenalaistamista
- työyhteisöstä eristämistä
- seksuaalista häirintää.

Häirintä voi ilmetä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttönä.

Kun työnantajan työnjohto-oikeutta objektiivisesti arvioiden käytetään epäasianmukaisesti tai häirintätarkoituksessa, kohtelu voi aiheuttaa haittaa tai vaaraa terveydelle. Työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä voi olla esimerkiksi

- toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon
- työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- sovittujen työehtojen yksipuolinen muuttaminen perusteetta
- epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen
- nöyryyttävä tehtävien antaminen.

Kaikki työpaikalla esiintyvä huono käyttäytyminen ei ole työturvallisuuslaissa tarkoitettua terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

Lisätietoa:

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu Työsuojelu.fi: [Epäasiallinen kohtelu](https://tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu) (tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu)