

# MUSIIKKIOPISTO AVONIA

## TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

### **Tasa-arvolaki**

Tämä suunnitelma on laadittu noudattaen lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). 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 velvoittaa viranomaiset, koulutuksen järjestäjät sekä muut koulutusta tai opetusta järjestävät yhteisöt huolehtimaan siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Samoilla tahoilla on velvollisuus huolehtia siitä, että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvoa on edistettävä lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tulee ennaltaehkäistä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolaki velvoittaa jokaisen työnantajan edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä koskee sekä julkisia että yksityisiä työnantajia työntekijöiden lukumäärästä riippumatta.

### **Nykytila**

Musiikkiopisto Avonia on tehnyt henkilöstökartoituksen ja kerännyt tarvittavat numeraaliset tiedot. Todettiin, että samoista tehtävistä maksetaan samaa palkkaa. Työn järjestämiseen, opetuspäiviin ja työtilojen käyttöön sekä tiedottamiseen ja työympäristön huolehtimisesta liittyviin asioihin kiinnitetään huomiota. Tässä suunnitelmassa on aluksi kiteytetty yhdenvertaisuusasioita ja lopuksi annetaan toimintaohjeet, jotta tasa-arvoa voidaan vaalia ja kehittää opistossamme. Suunnitelma tarkistetaan kolmen vuoden välein, seuraavaksi lukuvuonna 2025.

## **Mitä yhdenvertaisuus on?**

Yhdenvertaisuus on yksilön kunnioitusta ja toisen huomioimista.

Työkulttuurissamme on tilaa mielipiteille, ajatuksille ja kokemuksille.

Henkilöstön jäsenellä on oikeus toteuttaa näkemystään työstä, samalla kunnioittaen työpaikan sääntöjä ja työtovereita. Henkilöstön sisällä on tilaa erilaisille, yksilölle ominaisille tavoille toimia. Yhdenvertaisuus on tavoittemme ja sen toteuttaminen on aktiivista arjen toimintaa.

## **Toiminta yhdenvertaisuuden hyväksi**

Haluamme tukea yhteisöllisyyden hyvää kehitystä työpaikallamme.

Tiedostamme tavat, puhetyylit ja eleet arjen kohtaamistilanteissa ja ymmärrämme niiden vaikutuksen tasa-arvoon.

Otamme ja annamme tilaa kohtuullisesti toiset huomioiden.

# **Yhdenvertainen musiikkiopisto**

## **Johdanto**

Tämän yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää niitä toimenpiteitä, joilla opetus pyritään järjestämään syrjinnän vaarassa olevien oppilaiden ja opettajien tarpeet paremmin huomioivalla tavalla.

## **Yhdenvertaisuus suhteessa kaikkiin oppilaisiin**

### **Oppilasvalinnat**

Oppilasvalinnan periaatteet noudattavat oppilaitoksen opetussuunnitelmaa. Oppilasvalinnan kriteerit on aukikirjoitettu; perusteet ovat yhtäläiset.

### **Häirinnän ja kiusaamisen ehkäiseminen**

Häirintää ja kiusaamista ei hyväksytä. Epäasialliseen käytökseen puututaan välittömästi.  
Toimenpiteet: keskustelu, vuorovaikutus opettajan ja oppilaan huoltajien kesken.

### **Opetustilanteiden tasapuolisuus (sisällöt ja menetelmät)**

Kaikille oppilaille pyritään takaamaan mahdollisuus osallistua opetustilanteisiin.  
Opetussuunnitelma antaa mahdollisuuden opetuksen yksilöllistämiseen oppilaan edellytysten mukaan.

Toimenpiteet: opetusmenetelmiä kehitetään jatkuvasti, sovitaan yhteisistä pelisäännöistä.

### **Opintosuoritusten arvioiminen**

Arvioinnissa noudatetaan oppilaitoksen opetussuunnitelmaa. Opetushallituksen vahvistamien opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti arvioinnin perusteet on kirjoitettu auki ja arvioinnin perusteet ovat kaikkien tiedossa. Opettajat noudattavat arvioinnin kriteereitä.

Toimenpiteet: arvioinnin menettelyjen jatkuva kehittäminen, sovitaan yhteisistä pelisäännöistä.

### **Positiiviset erityistoimet syrjinnän vaarassa olevien osalta**

- tuen tarpeen selvittäminen eri oppilasryhmissä: läsnäolo, havainnointi, yhdessä tekeminen, keskustelut opettajien kanssa
- Opetussuunnitelman ulkopuolinen toiminta (ekstrakurrikulaarinen), opintoihin liittyvän toiminnan rikastaminen

### **Opetustarjonta ja -järjestelyt**

Oppilaitoksen opetussuunnitelma määrittelee opetustarjonnan ja -järjestelyt. Opetusjärjestelyjä voidaan mukauttaa kohtuullisesti oppilaan tarpeiden mukaan.

Toimenpiteet: palautekyselyt ja niiden pohjalta käytännön sovellukset.

### **Toimintaympäristö**

Toimintaympäristö vastaa opetuksen tarpeita. Ympäristö on terveellinen ja turvallinen.

Toimenpiteet: otetaan huomioon toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet syrjinnän ehkäisemiseksi.

### **Yhdenvertaisuus työyhteisössä**

#### **Tavoite**

Ketään ei aseteta työyhteisössä epäsuotuisaan asemaan ikänsä, elämäkatsomuksensa, vakaumuksensa, mielipiteensä, etnisen taustansa, kansallisuutensa, kielensä, sukupuolisen moninaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden tai terveydentilan perusteella.

#### **Toimenpiteet**

Tuemme yhteisöllisyyden hyvää kehitystä työpaikassamme. Otamme ja annamme tilaa kohtuullisesti toiset huomioiden. Tiedostamme tavat, puhetyylit ja eleet arjen kohtaamistilanteissa ja ymmärrämme niiden vaikutuksen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon.

### **Toimenpiteet syrjinnän poistamiseksi ja syrjintätilanteeseen reagoimiseksi**

Ohjeet oppilaille

- oppilaita rohkaistaan puuttumaan ja kertomaan kokemuksistaan omalle opettajalle

### **Suunnitelman toteuttamisen seuranta ja arviointi**

Työyhteisössä

- kyselyt henkilöstölle
- kehityskeskustelut

### Ohjeet henkilöstölle

1. Sitoutuminen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.
2. Jos opistossamme ilmenee tilanteita, joissa havaitset epätasa-arvoista toimintaa, voit ilmoittaa siitä alla mainituille henkilöille. Tällaisen tilanteen ei tarvitse koskea sinua. Toivottavaa on, että mietit, voitko jollain tavoin puuttua tai vaikuttaa siihen itse.

### Ota yhteyttä

- **työsuojeluvaltuutettu** tietää työympäristöön, työyhteisön tilaan liittyvistä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista asioista.
- **luottamusmies** opastaa palkka- ja työsuhdeasioissa.
- **rehtori** keskustelee esimiehenä ja työsuojelupäällikkönä edellisten lisäksi pedagogisista ja työhön yleisesti kuuluvista asioista.