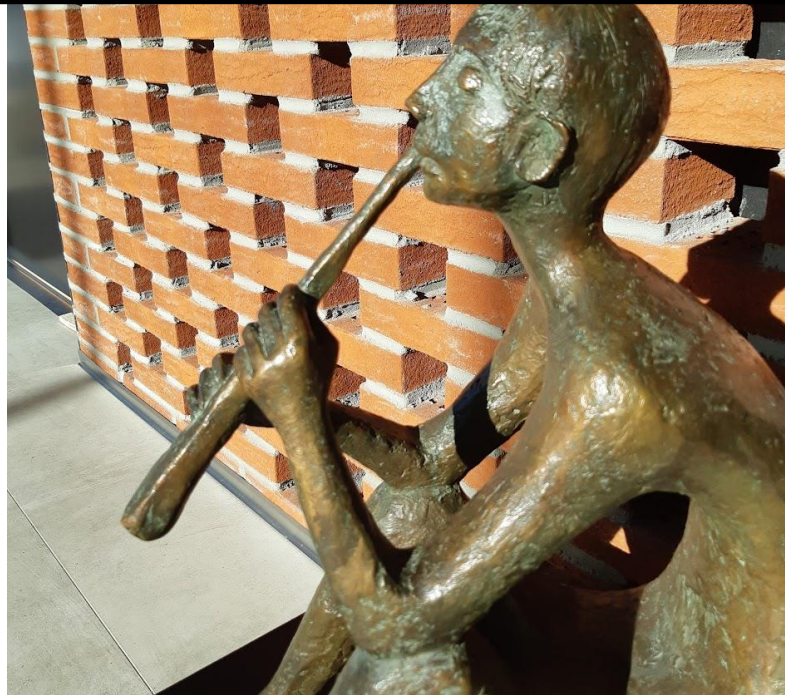


2023

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma



# Sisällys

1. Johdanto .....	2
2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus .....	3
2.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet .....	4
2.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi .....	4
3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen.....	5
3.1. Oppilas- ja opiskelijavalinnat.....	6
3.2. Opetuksen, ohjauksen sekä työelämä- ja asiakaspalvelujen järjestäminen.....	7
3.3. Oppilas- ja opiskelija-arviointi .....	8
3.4. Esteettömyys.....	9
3.5. Häirintä ja kiusaaminen.....	10
3.6. Oppilaitoksen jäsenien osallisuuden vahvistaminen .....	11
4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen työyhteisössä.....	12
4.1. Työhyvinvointi, työsuojelu ja työolojen ja -aikojen hallinnan kehittäminen.....	13
4.2. Ammatillisen kehittymisen ja samapalkkaisuuden edistäminen .....	14
4.3. Innostava johtaminen .....	15
4.4. Tiedottaminen ja viestintä .....	15
5. Miten toimia syrjintä- ja häirintätapauksissa? .....	16

## 1. Johdanto

Oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on yhdenvertaisuus- (1325/2014) ja tasa-arvolaisissa (609/1986) tarkoitettu suunnitelma siitä, kuinka Joensuun konservatoriossa sitoudutaan edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti sekä ehkäisemään ja puuttumaan syrjintään kaikessa toiminnassa. Suunnitelma koskee sekä musiikkiopistolaitosten että ammatillisen koulutuksen opiskelijoita, opiskelijaksi hakeutuvia ja koko henkilöstöä. Suunnitelmaan kuuluvat oleellisesti oppilaitoksen tasa-arvotilanteen ja siihen liittyvien ongelmien kartoitukset.

Musiikkiopisto ja toisen asteen koulutus ovat samanaikaisesti sekä opiskelu-, oppimis- että työyhteisö. Yhteisön jäseniä ovat opintojensa eri vaiheissa olevat lapset, nuoret, aikuiset opiskelijat ja työelämäpalvelujen asiakkaat sekä opetus- ja muu henkilöstö.

Suunnitelma sisältää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävän toiminnan kuvauksen tavoitteineen ja toimenpiteineen. Suunnitelma pohjaa konservatorion yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn, joka toteutettiin keväällä 2023.

### **Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoite**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää oppilaitoksen arvojen mukaista toimintakulttuuria sekä estää kaikki syrjintä, kiusaaminen ja ahdistelu. Joensuun konservatorio haluaa olla edelläkävijä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä ja moninaisuutta kunnioittavan ilmapiirin luomisessa valmistaessaan lapsia, nuoria ja aikuisia opiskelijoita elinikäiseen musiikin harrastamiseen, jatko-opintoihin, ammattiin ja elämään.

Tasa-arvoinen oppimis- ja työympäristö on jokaisen oppilaan, opiskelijan ja työntekijän perusoikeus. Tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus lisäävät oppilaiden, opiskelijoiden ja henkilöstön keskinäistä kunnioitusta ja avointa ilmapiiriä ja samalla yhteisön luovuutta ja tuottavuutta. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteutetaan varmistamalla oppilaiden, opiskelijoiden, asiakkaiden ja henkilöstön osallistumismahdollisuudet ja osallisuuden kokemus sekä edistämällä moninaisuutta kunnioittavaa ilmapiiriä. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kehitetään arvioimalla toimintojen vaikutusten, käytäntöjen ja rakenteiden yhdenvertaisuutta, toteuttamalla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä sekä tunnistamalla ja poistamalla syrjintää, eriarvoisuutta ja häirintää.

Oppilaitoksessa puututaan välittömästi oppilaisiin, opiskelijoihin tai työntekijöihin kohdistuvaan häirintään, ahdisteluun ja kiusaamiseen.

## 2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

*Tasa-arvolla* tarkoitetaan lainsäädännössä sukupuolten tasa-arvoa, johon sisältyy sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun sekä kehon sukupuoliirteisiin liittyvä tasa-arvo. On käsite, joka voidaan määritellä monella eri tavalla. Sukupuoli voi tarkoittaa juridista, henkilötunnukseen perustuvaa sukupuolta, biologista (engl. sex) sukupuolta tai kulttuurista (engl. gender) sukupuolta. Sukupuoleen voidaan liittää henkilön käyttäytymistä, muiden asettamia vaatimuksia ja odotuksia sekä arvoja. Muihin syrjäntäperusteisiin viitattaessa käytetään yhdenvertaisuuskäsitettä. (OPH Oppaat ja käsikirjat 2019:4a: Mukana! Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö toisella asteella.)

*Yhdenvertaisuus* on perusoikeus. Se tarkoittaa syrjimättömyyden ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien varmistamista kaikille henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta. Yhdenvertaisuudesta säädetään tarkemmin muun muassa perustuslaissa ja yhdenvertaisuuslaissa. (OPH Oppaat ja käsikirjat 2019:4a: Mukana! Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö toisella asteella.)

Oppilaitoksessa täysivaltaisen osallisuuden esteenä eivät ole etnisyyteen, kansallisuuteen, kulttuuristaan tai kieleen liittyvät erot. Oppilaitoksessa tehdään aktiivisesti työtä kulttuurisen tietoisuuden puolesta ja rasismia vastaan. Kulttuurinen tietoisuus tarkoittaa sekä oman kulttuuristaan tuntemista että tietoa muista kulttuureista. Tämä tieto luo pohjaa eri kulttuureista tulevien ihmisten vuorovaikutukselle ja keskinäiselle kunnioitukselle.

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että ”ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.” (Yhdenvertaisuuslaki 8§)

Tasa-arvolaki edellyttää, että miehille ja naisille järjestetään samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Tasa-arvo merkitsee sukupuolesta riippumatonta yhtenevää kohtelua, samoja oikeuksia, velvollisuuksia ja mahdollisuuksia toimia. Myös välitön ja välillinen syrjäntä sukupuolen perusteella on kielletty. ”Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella, samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjäntää, on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjäntänä.” (Tasa-arvolaki 7 §.)

Lain mukaan kiellettyä syrjintää on välitön syrjintä, välillinen syrjintä ja häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä. Syrjintäperusteiden luettelo ei ole täysin kattava, koska syrjintä on kiellettyä kaikilla henkilöön liittyvillä perusteilla. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön kohteena ovat ensisijaisesti asenteet.

Suvaitsevaisuus merkitsee tietojen, ymmärryksen ja kokemuksen laajenemista sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ottamista huomioon kaikessa toiminnassa. Tasa-arvon saavuttamisessa, yhdenvertaisuuden ja esteettömyyden edistämässä sekä moninaisuuden kunnioittamisessa on kyse suomalaisen yhteiskunnan oikeudenmukaisuudesta. Tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus eivät tarkoita kaikkien samanlaisiksi muuttamista, vaan opiskelijoiden, asiakkaiden ja henkilöstön osaamisen ja voimavarojen tarkoituksenmukaista käyttöä. Periaatteina ovat luottamus ihmisen osaamiseen ja vastuullisuuteen sekä erilaisuuden hyödyntäminen voimavarana.

## 2.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöskentelyn tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja laadukasta työtä tekevä työ- ja oppimisympäristö ja yhteisö. Oppilaitoksessa halutaan tunnistaa ja poistaa sellaisia käytäntöjä ja rakenteita, jotka tuottavat ja ylläpitävät eriarvoisuutta.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä niiden osana esteettömyys ovat osa oppilaitoksen arkipäivää. Oppilaitoksessa toimitaan yhteisöllisyyttä edistäen; kaikessa vuorovaikutuksessa edistetään luottamuksen ja arvostuksen syntymistä ihmisten kesken. Luottamuksen syntymistä edesauttaa sen ymmärtäminen, että ihmiset ovat erilaisia, mutta samanarvoisia.

## 2.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tulee perustua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoittamiseen ja kartoituksen mukaisiin toimenpiteisiin. Suunnitelman toteutumista ja vaikuttavuutta tulee seurata ja arvioida. Tämä edellyttää tietoja aiemmasta kehityksestä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta, arviointia ja analysointia tehdään henkilöstö- ja työtyytyväisyyskyselyjen, oppilas- huoltaja-, opiskelija- ja asiakaspalautteiden keruun yhteydessä sekä häirinnän tai kiusaamisen kokemisen tai havaitsemisen ilmoittamismenettelyjen avulla kertyneestä tiedoista.

Arviointi kohdistuu toimintojen vaikutuksiin, rakenteisiin ja käytänteisiin. Arviointitietoa analysoidaan mahdollisimman laajasti ja eri näkökulmista.

Oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteena on myös valtavirtaistaminen. Tällä tarkoitetaan päätöksenteon ja toiminnan organisoimista, kehittämistä ja arvioimista niin, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset otetaan huomioon toimintaperiaatteena kaikissa oppilaitoksen toiminnoissa.

Oppilaita, opiskelijoita ja henkilöstöä koskevia päätöksiä valmisteltaessa ja tehtäessä niiden vaikutuksia arvioidaan ennalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten kannalta.

Analyysin tulosten käsittelyä ja tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden ideointia tehdään laajasti eri vastualueilla: johtoryhmä, kehittämisryhmä, kollegiot, tukipalvelut, oppilaskunta, oppilaat ja huoltajat.

Käsittelyssä etsitään vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin: millaisia toimenpiteitä eri ryhmien yhdenvertaisuuden edistämiseksi aiotaan tehdä, millaisia keinoja syrjinnän tunnistamiseksi ja siihen puuttumiseksi kehitetään, kenen vastuulla toimenpiteiden toteuttaminen on ja miten toimintaa rahoitetaan? Nämä arvioinnin tulokset kootaan esitykseksi, johon kirjataan, millaisia toimenpiteitä eri toimijatasoilla tarvitaan, jotta oppilaitoksen strategiset päämäärät ja lainsäädännön asettamat velvoitteet toteutuvat.

Oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kuvaus sekä opiskelijoiden että henkilöstön kokemana perustuu oppilaitoksessa keväällä 2023 tehtyyn kyselyyn. Kyselyn tulosten perusteella tullaan tekemään erilaisia jatkotoimenpiteitä ja kartoituksia.

Tilastot ja raportit laaditaan siten, että niiden avulla on mahdollista säännöllisesti, kattavasti ja pitkäjänteisesti arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tosiasiallista toteutumista.

Velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskee kaikkea oppilaitoksen toimintaa ja kaikkia oppilaitosyhteisöjen jäseniä, niin henkilöstöä, opiskelijoita kuin oppilaita. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seuranta ja valvonta on erityisesti oppilaitoksen johdon sekä esihenkilöiden velvollisuus.

### 3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen

Oppilaitoksessa on tavoitteena kehittää opetusta ja opiskelua siten, että tasa-arvoajattelu on läpikäyvä periaatteena kaikessa opetuksessa. Oppilaita ja opiskelijoita kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti oppilas- ja opiskelijavalinnoissa, opetustilanteissa, ohjauksessa ja arvioinnissa.

Eryityisesti oppilaita, opiskelijoita ja asiakkaita koskevia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen painopistealueita ovat:

- Oppilas- ja opiskelijavalinnat
- Opetuksen, ohjauksen sekä työelämä- ja asiakaspalvelujen järjestäminen
- Arviointi
- Esteettömyys
- Häirintä ja kiusaaminen
- Oppilaitoksen jäsenien osallisuuden vahvistaminen

### 3.1. Oppilas- ja opiskelijavalinnat

#### **Tavoitteet**

Oppilas, opiskelija ja opiskelijaksi hakeutuva henkilö saa riittävästi ohjausta ja tietoa opiskelun edellyttämistä vaatimuksista terveydelle, liikkumis- ja viestimiskyvylle sekä näkö- ja kuuloaistille, jotta hänellä on mahdollisuus tehdä perusteltuja valintoja opintoihin ja alaan liittyen jo ennen koulutukseen hakeutumista.

Oppilaitoksen tiedotusaineisto on sellaista, että kuvat ja sisältö edistävät sukupuolten ja etnisten ryhmien tasavertaista hakeutumista opintoihin ja koulutukseen ja sisällössä korostetaan alalle hakeutumisessa hakijan kiinnostusta ja taipumuksia, ei esim. sukupuolta, rotua tai etnistä ryhmää.

Kaikilla oppilaaksi ja opiskelijaksi valituilla on yhdenvertainen mahdollisuus suoriutua opinnoista kykijensä mukaisesti äidinkielestään, sairaudestaan tai vammastaan huolimatta. Valituksi tulevalla oppilaalla ja opiskelijalla on kuitenkin oltava riittävä kielellinen valmius suoriutua opinnoista oppilaitoksen virallisella opetuskielellä ja tarvittavat fyysiset ja terveydelliset edellytykset.

#### **Kyselyt**

Toteutetuissa kyselyissä, tuli esille enimmäkseen tasavertaisuuden kokemuksia. Pääsy- ja valintakokeiden sisältö pohditutti parissa vastauksessa.

#### **Toimenpiteet**

1. Oppilaitos tiedottaa edelleen tarjoamansa opetuksen tavoitteista ja sisällöistä avoimesti.

2. Toisen asteen opintojen ammatinvalinnan ohjausta ja valintaprosessin aikaista tiedottamista ammattien vaatimuksista ja opiskelun sisällöistä kannattaa jatkaa korkeatasoisena ja avoimena.
3. Opiskelijavalinnoista vastaavat pitävät edelleen huolta, että hakijoille annettava tieto suunnataan tasapuolisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaisesti.
4. Pääsy- ja valintakokeiden sisältöjä ja järjestelyjä kehitetään opintolinjojen sisällä esim. mahdollistamalla tarpeellinen henkilökohtaistaminen sujuvammaksi.

### 3.2. Opetuksen, ohjauksen sekä työelämä- ja asiakaspalvelujen järjestäminen

#### **Tavoitteet**

Opetus, ohjaus sekä työelämä- ja asiakaspalvelut järjestetään ja toteutetaan oppilaiden ja opiskelijoiden yksilölliset tarpeet, valinnat ja oppimisedellytykset huomioiden tasa-arvoisesti. Opetuksen ja ohjauksen aineistot ja materiaalit tukevat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tavoitteena on jatkuvasti kehittää toimintatapoja, jotta erilaisten oppijoiden tarpeet otetaan huomioon ja oppilaiden ja opiskelijoiden olemassa olevaa osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan samoin periaattein ja käytäntein.

Opetus ja ohjaus edistää koulutuksellista, etnistä ja sukupuolten välistä tasa-arvoa ja oppilaiden ja opiskelijoiden hyvinvointia sekä ehkäisee syrjäytymistä. Oppilaita ja opiskelijoita kannustetaan ennakkoluulottomiin oppimisen ja koulutuksen suuntautumisiin ja uravalintoihin. Ohjauksessa otetaan huomioon eri ammattien edellyttämien tiedollisten ja taidollisten edellytysten lisäksi alalla toimimisen kannalta tarpeelliset fyysiset ja psyykkiset edellytykset.

Oppilaan tai opiskelijan sairaus tai vammautuminen ei automaattisesti keskeytä opiskelua tai koulutusta, tai johda harkitsemattomaan taiteenalan tai koulutusammatin tai -alan vaihtoon. Sairaudesta tai vammautumisesta opiskelulle ja koulutuksen toteutumiselle aiheutuvat käytännön ongelmat ratkaistaan oppilaalle tai opiskelijalle soveltuvilla yksilöllisillä opetusjärjestelyillä ja henkilökohtaistamisella yhdessä hänen ja alaikäisillä hänen huoltajiensa kanssa neuvotellen.

#### **Kyselyt**

Kyselyiden vastauksissa tuotiin esille huomiot sukupuolittuneesta puheesta.



## Toimenpiteet

1. Henkilöstökoulutuksiin ja toiminnan kehittämisen käytänteisiin sisällytetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä käsittelevää osuutta. Eri sukupuolten, eri-ikäisten ja eri vähemmistöryhmien oppimista, kyvykkyyttä ja käyttäytymistä tms. kohtaan luotuja ennakkokäsityksiä käsitellään osana arkista toimintaa ja korjataan niitä omassa ja muiden toiminnassa.
2. Henkilöstön opetuksessa, ohjauksessa ja arvioinnissa sekä asiakaspalvelutilanteissa oppilaan tai opiskelijan yksilöllisten tarpeiden ja lähtökohtien mukaista toimintaa ja osaamisen tunnustamisen käytänteitä arvioidaan oppilas-, huoltaja-, opiskelija- ja asiakaspalautteen keruun yhteydessä.
3. Opettajia ja henkilöstöä ohjataan käyttämään oppimis- ja ohjaustilanteissa ymmärrettävää ja selkeää kieltä, tarvittaessa selkokieltä, jotta oppilaiden ja opiskelijoiden mahdollisuudet suoriutua oppimistilanteista perustuisivat yksilöllisiin taipumuksiin ja omaksuttuihin valmiuksiin eikä käytettyyn kieleen. Opetuksen sanallistamiseen kannustetaan fyysisen kosketuksen sijaan.
4. Henkilökunnan kanssa käydään läpi sukupuolittuneen puheen tunnusmerkkejä, ja kehoitetaan neutraalimpaan kielenkäyttöön.
5. Lähtökohtana opettajarekrytoinneissa on pedagoginen pätevyys ja menestyminen rekrytoinnin kaikissa osioissa.

### 3.3. Oppilas- ja opiskelija-arviointi

#### Tavoitteet

Oppilaan arvioinnilla pyritään ohjaamaan ja kannustamaan opiskelua sekä kehittämään oppilaan edellytyksiä itsearviointiin. Oppilaan työskentelyä tulee arvioida monipuolisesti. (Laki taiteen perusopetuksesta, L 633/1998, 8§)

Osaamisen arvioinnilla annetaan tietoa opiskelijan osaamisesta, varmistetaan tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttaminen sekä kehitetään edellytyksiä itsearviointiin. Opiskelijan osaamista arvioidaan monipuolisesti vertaamalla sitä tutkinnon tai koulutuksen perusteissa määrättyyn osaamiseen. Arvioinnin tulee kattaa kaikki suoritettavan tutkinnon tai koulutuksen osan perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet. (Laki ammatillisesta koulutuksesta, L 531/2017, 53 § 1 mom.)

## Kyselyt

Arvioinnin toteutumisesta ei tullut paljon kommentteja kyselyissä. Opettajien instrumenttihakintaa pidettiin taitavana, pedagogista taitoa voi aina kehittää. Palautteissa tuotiin esille havainto, että naisopettajat tuntuvat suosivan poikia.

## Toimenpiteet

1. Opettajat soveltavat arvioinnissa monipuolisia arviointimenetelmiä, jotta oppilaan ja opiskelijan osaamisen ja oppimisen arviointi ei ole riippuvainen käytetystä menetelmästä. Opettajat turvaavat oppilas- ja opiskelija-arvioinnin oikeudenmukaisuuden ja luotettavuuden perustelemalla osaamisen arvioinnin arviointikriteereillä.
2. Tunnistetaan oppilaiden ja opiskelijoiden luku- tai kirjoitusvaikeuksia ja järjestetään lisäaikaa tehtävien tekemiseen ja tarvittaessa suullisia kuulusteluja. Oppilaitoksessa on jo vakiintuneita tapoja auttaa oppilaita, joilla on oppimisvaikeuksia.
3. Opiskelijoille tiedotetaan, miten oikaisupyyntö arvioinnista tehdään.
4. Toisen asteen koulutuksen arvosanjakaumia ja muita oppimistuloksia seurataan säännöllisesti.
5. Uudet työntekijät perehdytetään tehtäviinsä.
6. Opetushenkilöstön arviointi- ja opetussuunnitelmaosaamista kehitetään.

## 3.4. Esteettömyys

### Tavoitteet

Oppilaitoksen opetus, palvelut, tilat ja toiminnot ovat sekä oppilaiden, opiskelijoiden, asiakkaiden että henkilöstön esteettömästi saavutettavissa.

Oppilas tai opiskelija pystyy toimimaan täysipainoisesti opetustilanteessa. Opiskelija pystyy vaivatta käyttämään erilaisia opetuksessa ja siitä tiedottamisessa käytettäviä tietotekniikkapalveluja. Opetustilanteen esteettömyys sisältää opetusmenetelmien monimuotoisuuden. Oppimisympäristöjen suunnittelussa otetaan huomioon erilaisten vammaisten ihmisten tarpeita.

Esteettömässä ympäristössä kaikki pystyvät toimimaan tasavertaisesti riippumatta henkilökohtaisista näkemiseen, kuulemiseen, liikkumiseen, ikään, oppimisvaikeuksiin tai muihin tekijöihin liittyvistä ominaisuuksista. Esteetön opiskelu edellyttää joskus erityisiä järjestelyjä tai välineitä.

Henkilöstö työskentelee aktiivisesti asenteellisten, fyysisten ja kommunikointia vaikeuttavien esteiden poistamiseksi. Jokaisella on oikeus kertoa tai olla kertomatta sairaudestaan tai vammaisuudestaan opiskelu tai työtovereilleen.

### **Kyselyt**

Uudet vuonna 2022 käyttöön otetut tilat ovat fyysisesti esteettömiä. Yksi kommentti pyysi ottamaan huomioon näkemiseen ja ymmärtämiseen liittyviä asioita.

### **Toimenpiteet**

1. Opetuksen pedagoginen monimuotoisuus ja joustavuus sekä opetusmateriaalin saatavuus ovat jatkuvan kehittämisen kohteena.
2. Olemassa olevia oppimisympäristöjä ja työoloja seurataan ja pidetään kunnossa jatkuvasti. Kaikissa tilojen korjaus- ja kunnostustöissä huomioidaan esteettömyysnäkökulma. Erityinen oppimisympäristöjen esteettömyystarkastelu tehdään tilojen vaarojen arvioinnin yhteydessä.
3. Vammaisen opiskelijan yksilölliset esteettömyyttä tukevat toimenpiteet kartoitetaan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman ohjauksen yhteydessä. Tarvittavat toimenpiteet suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan puolivuositain. Jos oppilaalle tai opiskelijalle ilmaantuu erityistarpeita tai erityistarpeet muuttuvat opintojen aikana, huolehditaan henkilökohtaisen ohjauksen ja opinto-ohjauksen keinoin siitä, että opintojen jatkaminen mahdollistuu tai hän löytää vaihtoehdoisen opiskelualan.
4. Erityistarpeisille oppilaille ja opiskelijoille sekä henkilöstölle tarjotaan apua oppimisyhteisöön integroitumisessa ja heidän tarvitsemiensa apuvälineiden ja oppimateriaalien hankinnassa.

### **3.5. Häirintä ja kiusaaminen**

#### **Tavoitteet**

Joensuun konservatorio on sellainen oppimis- ja työyhteisö, jossa kaikkia sen jäseniä kohdellaan kunnioittavasti ja tasavertaisesti. Henkilöstö tunnistaa mahdollista syrjivää, vihamielistä tai

halventavaa ilmapiiriä ja jokainen puuttuu siihen välittömästi. Oppimisyhteisössä ei hyväksytä lainkaan kiusaamista, syrjintää, sukupuolista ahdistelua tai häirintää.

## **Kyselyt**

Häirintään ja syrjintään koskeviin kysymyksiin tuli kommentteja kaikista kohderyhmistä. Häirintänä on koettu epäsovivaa puhetta ja käytöstä. Myös seksuaalisesta häirinnästä tuli vastauksia. Osa opiskelijoista on kokenut, että toiset opiskelijat rajoittavat puheenaiheita yhteisissä tiloissa.

## **Toimenpiteet**

1. Häirintään ja kiusaamiseen puututaan välittömästi, kun siitä saadaan tieto. Menettelyohjeet häirintätapauksissa saatetaan kaikkien oppimisyhteisön jäsenten tietoisuuteen ja ohjeet lisätään käytössä oleviin viestintäkanaviin, mm. opinto-oppaaseen. Häirintään ja kiusaamiseen on nollatoleranssi.
2. Henkilöstöä valmennetaan tunnistamaan häirintä ja kiusaaminen oppilaitosympäristössä ja työ-  
sääoppimispaikassa. Toimitaan varhaisen tuen mallin mukaisesti.
3. Toisen asteen koulutuksen opiskelijan ohjauskeskustelussa kartoitetaan systemaattisesti koetut tai havaitut kiusaamisen, syrjinnän tai sukupuolisen ahdistelun ja häirinnän kokemukset.
4. Kiusaaminen, häirintä tai syrjinnän kokeminen tai havaitseminen otetaan puheeksi jokaisessa henkilöstön kehityskeskustelussa.

### **3.6. Oppilaitoksen jäsenien osallisuuden vahvistaminen**

#### **Tavoitteet**

Kaikille oppilaitoksen oppilaille, opiskelijoille ja asiakkaille turvataan tasavertaiset oppimis- ja työskentelyolot kaikissa toimipisteissä. Oppilaitoksessa on riittävästi ohjaustiloja, toimivat verkkoyhteydet sekä monimuotoisen työskentelyn mahdollistavia oppimis- ja työskentelytiloja.

Oppilailla, opiskelijoilla ja henkilöstöllä on tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet vaikuttaa asioiden suunnitteluun ja valmisteluun, riippumatta sukupuolesta tai muista henkilöön liittyvistä seikoista.

Oppilailla, opiskelijoilla ja henkilöstöllä on mahdollisuus kehittää oppimis- ja työyhteisönsä.

## Kyselyt

Toiveita ja kehittämisideoita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi tuli jonkin verran. Johdon vastuuta asioiden kehittämiseksi korostettiin, kaikkien oman käyttäytymisen esimerkkiä pidettiin tärkeänä, yhteisten tapahtumien merkitys tuotiin esille. Osa käytti avointa vastauskenttää myös kiitoksen esittämiseen.

## Toimenpiteet

1. Työryhmiin pyydetään ja nimetään jäseniksi edustavasti, tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti eri henkilöstö- ja opiskelijaryhmien edustajia työryhmän työnkuva huomioon ottaen.
2. Kehitetään valmisteilla olevien asioiden yhtäaikaista ja tasapuolista tiedottamisen tapaa.
3. Lisätään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista tiedottamista.

## 4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen työyhteisössä

Joensuun konservatoriossa otetaan työntekijöiden ja opiskelijoiden asiantuntemus ja kokemukset tasapuolisesti huomioon. Oppilaitoksessa luodaan sellaista opiskelu- ja työskentelyilmapiiriä, jossa tasa-arvokysymyksiin suhtaudutaan myönteisesti ja tasa-arvoon liittyvät ongelmat tunnistetaan ja pystytään ratkaisemaan.

Eriyisesti henkilöstöä koskevia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen painopistealueita ovat:

- Työhyvinvointi, työsuojelu ja työolojen ja aikojen hallinnan kehittäminen
- Ammatillinen kehittyminen, uralla eteneminen, henkilöstökoulutuksiin osallistuminen ja samapalkkaisuuden edistäminen
- Innostava johtaminen ja esihenkilötyö sekä uudistumista ja oppimista edistävän kulttuurin luominen
- Tiedottaminen ja viestintä

## 4.1. Työhyvinvointi, työsuojelu ja työolojen ja -aikojen hallinnan kehittäminen

### Tavoitteet

Oppilaitoksen henkilöstö on moninaista ikänsä, kulttuuritaustansa, kielensä, seksuaalisen suuntautumisen ja muiden ominaisuuksiensa perusteella. Asiantuntijaorganisaatiossa moninaisuus nähdään rikkautena ja työyhteisöä vahvistavana tekijänä. Henkilöstön osaamista, työkykyä, innovatiivisuutta, työmotivaatiota ja työviihtyvyyttä tarkastellaan osana koko systeemin kyvykkyyttä saada aikaan oppilaiden oppimistuloksia sekä opiskelijoiden ja asiakkaiden oppimistuloksia ja toisen asteen koulutuksen vaikuttavuutta.

Henkilöstön kokemiin ja esille tuomiin yhdenvertaisuuden tai esteettömyyden epäkohtiin puututaan välittömästi.

Työn ja perheen yhteensovittamista tuetaan riippumatta sukupuolesta ja perhemuodosta. Työajan joustoihin suhtaudutaan myönteisesti hoivavelvollisuuksien niin vaatiessa. Lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden työelämässä pysymistä tuetaan arvostamalla heidän vahvuuksiaan ja kokemustaan. Ihmisten työssä jaksamiseen vaikutetaan myös eri-ikäisten ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien työntekijöiden ikäjohtamisen avulla.

Esihenkilöt tiedostavat, että heillä on oikeus ja velvollisuus puuttua syrjintä ja häirintätilanteisiin. He puuttuvat aktiivisesti mahdollisimman varhaisessa vaiheessa esille tulleisiin tilanteisiin. Työnantaja käyttää oikeuttaan huomautukseen, kirjalliseen varoitukseen tai irtisanomismenettelyyn häirintään tai syrjintään syyllistyneen työntekijän kanssa.

### Toimenpiteet

1. Esihenkilöt huolehtivat siitä, että työntekijöillä on mahdollisuus työaikajärjestelyihin erilaisten hoivavelvollisuuksien takia riippumatta perhemuodosta. Työn ja perheen yhteensovittamisen vaatimiin joustoihin suhtaudutaan positiivisesti myös silloin, kun työntekijä tai opiskelija hoitaa iäkkäitä vanhempiaan.
2. Kaikkien työntekijäryhmien tehtäväkuvat tarkastetaan säännöllisesti.
3. Kehityskeskusteluissa on kysymys syrjinnän, häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kokemisesta tai havaitsemisesta, samoin kysytään näkemystä työolojen ja työnjaon tasapuolisuudesta ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta oppilaitoksessa.

4. Henkilöstön terveydelliset olot tarkastetaan säännöllisesti.
5. Lisätään esihenkilöiden ja henkilöstön tietoisuutta työuupumusta ennaltaehkäisevistä toimista. Selvitetään tapauskohtaisesti osa-aikaisen sairasloman ja muiden joustavien ratkaisumallien mahdollisuudet työuupumuksen ennaltaehkäisyn näkökulmasta.
6. Noudatetaan yhteisiä pelisääntöjä työaikojen hallinnan, työssä jaksamisen ja toiminnan laadun kehittämiseksi, ylityöntien ja työn tekemisestä ja huolehditaan työajan ja työtehtävien tasapuolisesta jakautumisesta vuoden eri jaksottelujen aikana. Työkiertoa suositetaan, jos se on mahdollista.

## 4.2. Ammatillisen kehittymisen ja samapalkkaisuuden edistäminen

### Tavoite

Oppilaitoksessa edistetään kaikkien henkilöiden tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin ja luodaan yhtäläinen mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen ja uralla etenemiseen kaikissa tehtävissä. Rekrytoinnissa sovelletaan selviä ja läpinäkyviä kriteereitä, joiden nojalla tehdään kaikkia hakijoita koskeva tasapuolinen ansiovertailu.

Määräaikaisten tehtävien ja sijaisuuksien täytöissä on läpinäkyvät käytännöt. Tavoitteena on sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä ja tehtävänimikkeestä.

Palkkatilastot tuotetaan vuosittain tasa-arvolain vaatimalla tavalla.

### Toimenpiteet

1. Tehtävien täytöissä määritellään etukäteen valintakriteerit. Kriteereissä tulee huomioida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat. Tehtävään valitaan henkilö, joka täyttää tehtävän kannalta parhaiten ja tarkoituksenmukaisesti koulutus-, ammattitaito- ja soveltuvuusvaatimukset.
2. Kaikkien työntekijöiden kanssa käydään säännöllisesti kehityskeskustelu.
3. Kartoitetaan ongelmakohdat ja erilaisten työjärjestelyjen mahdollisuudet henkilöstön osaamisen kehittämisen järjestelyissä. Linjataan omaehtoisen osaamisen kehittämisen ja työntekijän tuella tapahtuvan osaamisen kehittämisen osallistumisedellytyksiä. Selvitetään määräaikaisten työntekijöiden osallistumismahdollisuudet osaamisen kehittämisen toimintoihin.
4. Esihenkilöt huolehtivat, että kaikissa tehtävissä on tasapuolinen mahdollisuus osallistua henkilöstökoulutukseen.

### 4.3. Innostava johtaminen

#### **Tavoitteet**

Oppilaitoksen johto ja esihenkilöt luovat rakenteita, joiden avulla työntekijät voivat tehdä yhdessä sekä parantaa yhteistä vastuunottoa. Tavoitteena on luoda uudistumista ja oppimista edistävää kulttuuria. Koko henkilöstö on läsnä olevasti oppilaiden, opiskelijoiden, asiakkaiden ja toistensa kanssa. Tämä mahdollistaa ajatusten ja ideoiden esilletulon ja samalla edistää oppilaiden, opiskelijoiden, asiakkaiden ja toistensa oppimista ja oppimistuloksia. Työntekijät voivat hallita aktiivisesti ja vastuullisesti itse omaa työprosessiaan ja arvioida sitä. Positiivisessa toimintakulttuurissa on mahdollista saada työstään palautetta, sekä arvostusta ja hyväksyntää työyhteisön jäsenenä.

#### **Toimenpiteet**

1. Lisätään henkilöstön osaamista tiedottamisen, koulutuksen ja varhaisen tuen mallin koulutuksen avulla yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksistä sekä puretaan kielteisiä asenteita.
2. Arvioidaan säännöllisesti, miten rakenteet, toimintamallit, kokouskäytänteet ja oppimistilanteet tukevat oppimisen mahdollistavia reflektiivisiä ja kriittisen arvioinnin tiloja ja toiminnan vaikuttavuutta, tuottavuutta ja taloudellisuutta.
3. Kaikki aineistot, dokumentit, lomakkeet, ohjelmat, toimeenpanosuunnitelmat ja toimintaohjeet laaditaan ja arvioidaan niin, että ne ovat sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta tasapuoliset sekä esteettömyyden ja saavutettavuuden kannalta toimivat.
4. Tehtävien tarkoituksenmukaisen jaon, työsuunnitelmien, sijaistuksien, etätyömahdollisuuksien hyödyntämisen ym. keinojen avulla varmistetaan, että sekä alaisilla että johtotehtävissä toimivilla työ ja vapaa-aika vuorottelevat oikeudenmukaisesti.

### 4.4. Tiedottaminen ja viestintä

#### **Tavoitteet**

Oppilaitoksessa on toimiva sisäinen, vuorovaikutteinen ja esteetön tiedonkulku, joka palvelee viihtyisän ja innostavan opiskelu, oppimis- ja työilmapiirin ja tuloksellisuuden syntymistä.

Henkilöstön yhteinen tietoperusta syntyy avoimella ja luottamuksellisuuden huomioivalla viestinnällä.



Oppilaitoksen jäsenet tietävät päätösten taustat ja epätietoisuudesta syntyviin ongelmiin osataan hakea aktiivisesti tietoa. Viestintä edistää oppilaitoksen julkista kuvaa, arvostusta ja vetovoimaisuutta.

### Toimenpiteet

1. Oppilashallintojärjestelmät pidetään ajan tasalla.
2. Huolehditaan, että eri viestijöiden roolit ja tehtävät ovat selkeät. Henkilöstön työtehtäviin kuuluu viestinnän seuraaminen. Myös oppilaat, huoltajat ja opiskelijat ovat velvollisia osallistumaan viestintään.
3. Internetsivustoja luotaessa, kehitettäessä ja päivitettäessä noudatetaan voimassa olevia standardeja, esteettömyysohjeita ja – suosituksia. Sisäisessä ja ulkoisessa sähköisessä tiedottamisessa noudatetaan saavutettavuusdirektiiviä.
4. Selkeytetään tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioiden tiedottamisvastuuta.

### 5. Miten toimia syrjintä- ja häirintätapauksissa?

- Kerro ja keskustele tapahtuneesta tai tapahtuvasta syrjinnästä. Joskus keskustelu ja asian esille tuominen voi ratkaista tilanteen.
- Käänny opetus- ja ohjaushenkilöstön, oppilaitoksen muun työntekijän tai johdon puoleen.
- Opiskelijahuollosta (terveydenhoitajat, kuraattorit tai psykologit) voit saada tukea.
- Myös oppilaskunnalta tai opiskelijajärjestöltä voi pyytää apua.
- Jos oppilaitoksella on häirintä- tai yhdenvertaisuusyhdyshenkilö tai tasa-arvovastaava, voit olla yhteydessä häneen.
- Pyydä kirjallinen selvitys tapahtuneesta. Oppilaitoksen ja muun koulutusta ja opetusta järjestävän yhteisön on annettava kirjallinen selvitys hänelle, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi. Selvitys auttaa arvioimaan, onko kyseessä syrjintä. Voit pyytää apua tai tukea jo keskusteluun ja yhteydenottoon.
- Ota yhteyttä yhdenvertaisuusvaltuutettuun ([www.syrjinta.fi](http://www.syrjinta.fi)), jos epäilet syrjintää yhdenvertaisuuslain perusteella.
- Jos taas tapaus koskee tasa-arvolain kieltämää syrjintää, ota yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun ([www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)).

- Tapauksen voi viedä myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan ([www.yvtltk.fi/fi/](http://www.yvtltk.fi/fi/)) arvioitavaksi mikäli asiassa sovelletaan yhdenvertaisuuslakia. Lautakunta ei voi määrätä hyvitystä tai muuta korvausta maksettavaksi. Lautakunnan päätöksistä voi hakea muutosta hallinto-oikeudelta.
- Jos kyseessä on työturvallisuuslaissa kielletty häirintä tai työsopimuslain vastainen menettely, voi ohjeita ja neuvoja työpaikalle pyytää työsuojeluviranomaiselta ([www.avi.fi](http://www.avi.fi)). Mikäli epäilet, että on tapahtunut rikos, voit tehdä rikosilmoituksen poliisille ([www.poliisi.fi/rikkokset/sahkoinen\\_rikosilmoitus](http://www.poliisi.fi/rikkokset/sahkoinen_rikosilmoitus)).