

Lapuan Musiikkiopisto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025-2027



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025-2027

Lapuan Musiikkiopisto

Liite 4 Lapuan musiikkiopiston opetussuunnitelma 1.1.2025

Sisältö

1 Johdanto	4
2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden määritelmät	4
2.1 Tasa-arvo	4
2.2 Yhdenvertaisuus	5
3 Nykytilan kartoitus	7
3.1 Raportointi alle 21-vuotiaiden kyselystä	8
3.2 Raportointi 21-vuotta täyttäneiden kyselystä	8
3.3 Musiikkiopiston kokonaistilanne	9
4 Tavoitetila	10
4.1 Sukupuolten tasa-arvon edistäminen	10
4.2 Yhdenvertaisuuden edistäminen	10
4.3 Syrjimättömyys ja puuttuminen häirintään	10
5 Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Lapuan Musiikkiopistossa	10
5.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus koulutusta henkilöstölle	10
5.2 Oppilaiden tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu	11
6 Seuranta ja arviointi	11
7 Yhteystiedot ja vastuuhenkilöt	12
Lähteet	12
Liitteet	12

1 Johdanto

Lapuan musiikkiopisto sitoutuu noudattamaan ja edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan. Tämä suunnitelma perustuu Suomen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöön, erityisesti **lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)** ja **yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014)** sekä näiden lakien velvoitteisiin edistää sukupuolten tasa-arvoa ja ehkäistä syrjintää.

2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden määritelmät

2.1 Tasa-arvo

Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä yhdenvertaisuutta ja syrjinnän ehkäisemistä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Tämä perustuu lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), jonka tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolain mukaan oppilaitokset ovat velvollisia laatimaan toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman eli toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman. Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma on työkalu, joka tukee sukupuolten tasa-arvon edistämistä kaikessa oppilaitoksen toiminnassa. Velvoite suunnitelman laatimiseen koskee kaikkia koulutusta järjestäviä oppilaitoksia.

Lain 5 § velvoittaa viranomaisia ja koulutuksen järjestäjiä sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestäviä yhteisöjä huolehtimaan siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen ja että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa, opetuksessa ja varhaiskasvatuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen.

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

Koulutuksen järjestäjä on velvollinen edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja torjumaan syrjintää.

2.2 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Tämä perustuu yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014), jonka tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on turvata yhdenvertainen kohtelu ja estää syrjintä.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosi seikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Syrjintä on *välitöntä*, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite, taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Syrjintä on *välillistä*, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä tai ihmisryhmää halventava tai nöyryyttävä taikka niitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa käyttää viranomaisen palveluita sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen ihmisen tarpeet ja lisäksi 1 momentissa tarkoitetun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

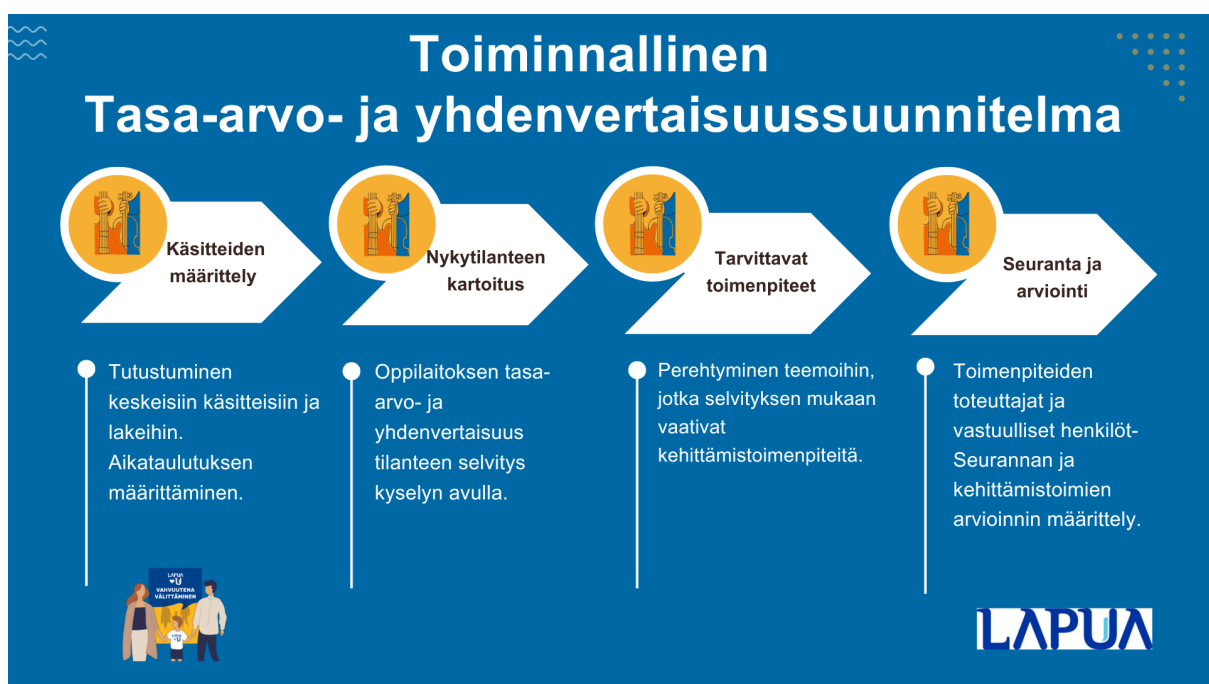
3 Nykytilan kartoitus

Nykytilan kartoitus perustuu **Yhdenvertaisuuslain 6 § (1325/2014)** ja **tasa-arvonlain 5 § (609/1986)** velvoitteisiin. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, sekä ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

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

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



KUVA 1. Prosessikuvaus toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseksi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoittamiseksi Lapuan Musiikkiopistossa toteutettiin kysely, joka selvitti taustatietojen lisäksi oppilaitoksen yleistä ilmapiiriä, fyysisen ja psyykkisen ympäristön tasa-arvoisuutta, yhdenvertaisuutta, saavutettavuutta ja esteettömyyttä. Kysyjä tehtiin kaksi, joista toinen 21 vuotta täyttäneille ja sitä vanhemmille ja toinen alle 21-vuotiaille. Nuorempien kyselyssä käytettiin selkokielistä kyselyä, johon oli mahdollista vastata yhdessä huoltajan kanssa. Kysely lähetettiin ensisijaisen huoltajan sähköpostiosoitteeseen ja 18-vuotta täyttäneen oppilaan kohdalla hänelle itselleen.

3.1 Raportointi alle 21-vuotiaiden kyselystä

Alle 21-vuotiaille suunnattuun kyselyyn vastasi 24 oppilasta. Kysely lähetettiin kokonaisuudessaan 205 vastaajalle. Vastausprosentti oli 11,7. Vastaajista 14 oli tyttöjä, 10 poikaa.

Kaikki vastaajat kokivat, että Lapuan musiikkiopistossa kaikkia kohdellaan tasavertaisesti sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, uskonnosta tai vammaisuudesta riippumatta. Kukaan ei ollut huomannut tai kokenut syrjintää. 92 % vastaajista koki sukupuolten välisen kohtelun olevan tasa-arvoista, 8% ei osannut ottaa kantaa kysymykseen.

88% vastaajista piti opiskelijoiden mahdollisuuksia vaikuttaa omien opintojensa kulkuun hyvinä. 13 % ei osannut ottaa kantaa tähän. 96 % koki, että opettajat kohtelevat oppilaitaan samalla tavoin riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään tai taustastaan.

Oppilaitoksen ilmapiiriä 92 % piti aina tai useimmiten hyvänä, 8 % joskus hyvänä. Kaikki vastaajat kokivat, että heitä kuunnellaan ja heidän mielipiteitensä arvostetaan. Vain 8% vastaajista kertoi käyneensä keskusteluja tasa-arvosta tai yhdenvertaisuudesta, 92 % ei lainkaan tai ei tiennyt niitä käydyn.

Kokonaisuudessaan Lapuan musiikkiopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne koettiin hyväksi.

3.2 Raportointi 21-vuotta täyttäneiden kyselystä

21-vuotiaiden ja sitä vanhempien kysely lähetettiin 46 vastaajalle. Tässä joukossa oli mukana oppilaitoksen 21-vuotta täyttäneet oppilaat sekä oppilaitoksen henkilökunta. Määräaikaan mennessä kyselyyn vastasi 12 henkilöä, joista 11 oli naisia ja yksi mies. Vastausprosentti oli 26.

Vastaajista 75 % oli 31-50 -vuotiaita, 25 % 51-70 -vuotiaita. Mahdollinen vähemmistötausta oli 8%:lla uskonto, vakaumus tai arvomaailma ja 8 %:lla ikä. 83 % vastaajista koki, ettei edusta mitään vähemmistöryhmää.

Oppilaitoksen ilmapiirin innostavuus ja moninaisuuden tukeminen koettiin vastausten mukaan erinomaiseksi 4,8/5. Vastaajat kokivat itsensä tervetulleiksi musiikkiopistolle arvosanalla 5/5. Musiikkiopistolla jokaisen mielipidettä kuullaan, yhdenvertaisuus on mukana keskustelukulttuurissa, opiskelijat ovat tasavertaisessa asemassa toistensa kanssa, samoin henkilökunta. Henkilökunta kokee saavansa osallistua oppilaitoksen kehittämiseen.

Yhdenvertaisuus toteutuu oppilaitoksen toiminnassa 94 %:sti hyvin. Harvoin on ilmennyt sukupuolta, ikää, seksuaalisia vähemmistöjä, erilaisia uskontoja tai niiden symboleja tai muuta henkilöön liittyvää syytä koskevaa eriarvoista kohtelua.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen oppilaitoksessa suhteessa opiskelijaryhmien toimintaan, oppilaaksi ilmoittautumiseen, henkilöstön valintaan, opetukseen, työilmapiiriin, opiskelun edellytyksiin, ammatilliseen kehittymiseen, opintosuoritusten arviointiin ja sosiaaliseen kanssakäymiseen toteutuvat keskimäärin kiitettävästi. Sen sijaan yhdenvertaisuus opintojen ohjaukseen toteutuu kyselyn mukaan huonosti.

Saavutettavuus ja esteettömyys Lapuan musiikkiopistossa nähdään pääosin hyväksi tai erinomaiseksi. Tilojen fyysinen esteettömyys ja saavutettavuus, Oppilastukiyhdistys Prima vistan esteettömyys ja saavutettavuus, toteutuvat tasolla hyvä 3,5/5. Sitoutuminen saavutettavuuden ja esteettömyyden edistämiseen kerrotaan toteutuvan tasolla 3,8/5.

Oppilaitoksessa kukaan ei ole kokenut tai havainnut syrjintää eikä kokenut epäasiallista käytöstä.

3.3 Musiikkiopiston kokonaistilanne

Yhteensä kaikkia vastauksia saatiin 36, kokonaisvastausprosentti 14,3. Vastaajamäärä oli muistutusviesteistä huolimatta alhainen ja näin ollen yleistettävyyks heikko. Toisaalta saaduissa vastauksissa ei noussut esiin vakavia epäkohtia, joskin tarvetta kehittämiselle löytyi muutamista osa-alueista.

4 Tavoitetila

4.1 Sukupuolten tasa-arvon edistäminen

Tasa-arvolain 5 § edellyttää oppilaitoksia laatimaan tasa-arvosuunnitelman, jossa asetetaan konkreettiset tavoitteet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Tämä kattaa sekä opiskelijavalinnat että henkilöstön työnjaon.

4.2 Yhdenvertaisuuden edistäminen

Yhdenvertaisuuslain 7 § velvoittaa työnantaja ja koulutuksen järjestäjiä edistämään yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti. Jokaisen oppilaan ja työntekijän oikeudet ovat yhtäläiset riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksista.

4.3 Syrjimättömyys ja puuttuminen häirintään

Yhdenvertaisuuslain 8 § ja **Tasa-arvolain 8 §** kieltävät syrjinnän ja häirinnän. Oppilaitoksessa luodaan turvallinen ja syrjimätön ympäristö, ja kaikkiin häirintätapauksiin puututaan välittömästi.

5 Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Lapuan Musiikkiopistossa

5.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus koulutusta henkilöstölle

Tasa-arvolain 6 § mukaan työnantajan on järjestettävä henkilöstölle tasa-arvokoulutusta ja varmistettava, että syrjintään puututaan tehokkaasti.

Henkilöstön kouluttaminen aiheesta sekä asian aktiivinen ylläpitäminen auttavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusajattelun sekä hyvien käytäntöjen siirtymistä ja edelleen vakiintumista niin henkilökunnan kuin opiskelijoidenkin keskuuteen.

5.2 Oppilaiden tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu

Yhdenvertaisuuslain 6 § mukaan koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Oppilaan mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua omien opintojensa suunnitteluun ja kulkuun sekä saada ajantasaista opinto-ohjausta ovat tärkeitä yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta. Lapuan Musiikkiopistossa pyritään takaamaan vuosittainen ohjauskeskustelu oman instrumenttiopettajan ja tarvittaessa rehtorin kanssa.



KUVA 2. Lapuan Musiikkiopiston toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutus

6 Seuranta ja arviointi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista arvioidaan Tasa-arvolain 6 § ja Yhdenvertaisuuslain 7 § mukaisesti vuosittain. Seurantaan kuuluu kyselyitä, tilastointia ja/tai mahdollisten syrjintätapausten analysointia sekä suunnitelman päivitys 2 vuoden välein.

7 Yhteystiedot ja vastuuhenkilöt

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vastuuhenkilö

Riina Holkkola
Rehtori va
riina.holkkola (at) lapua.fi
044 4384 540

Lähteet

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

[Taiteen perusopetus | Opetushallitus](#)

[Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus | Opetushallitus](#)

[Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®](#)

Liitteet

- 📄 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely lapsille ja nuorille syksy 2024.pdf
- 📄 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely syksy 2024.pdf