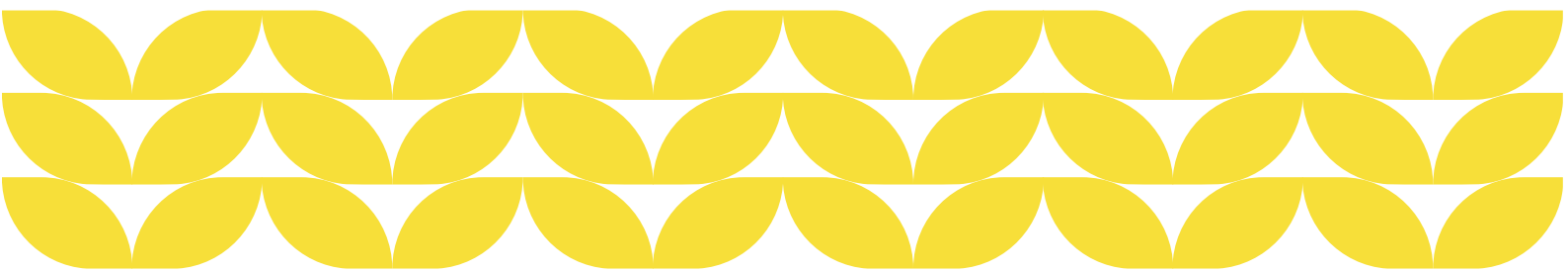


**Järvenpään Opiston tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma
2025–2027**



Sisällys

1	Johdanto ja taustaa	3
1.1	Tasa-arvolaki	3
1.2	Yhdenvertaisuuslaki	3
2	Järvenpään Opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne	4
2.1	Nykytilanteen arviointi	4
2.2	Asiakaskyselyn tulokset	5
2.3	Henkilöstön näkökulma	6
3	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteet	7
4	Toimenpiteet ja seuranta	7
5	Turvallisemman tilan ja tilaisuuden periaatteet Järvenpään kaupungilla	9

Liite 1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset

Laadittu: Syyslukukaudella 2024

Hyväksytty: Järvenpään hyvinvointilautakunta [pp.kk.vvvv § xx](#)

Päivitys: Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma tarkistetaan vuosittain ja uusitaan 3 vuoden välein.

Julkaistu: Järvenpään Opiston verkkosivuilla helmikuussa 2025

1 Johdanto ja taustaa

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat Järvenpään Opiston keskeisiä arvoja. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla tuetaan tasa-arvon edistämistä opiston arjessa ja ennaltaehkäistään syrjintää. Suunnitelmalla varmistetaan, että Järvenpään Opistossa tehdään järjestelmällistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävää työtä.

Tasa-arvolain (5 a §) mukaan kaikilla Suomen kouluilla ja oppilaitoksilla tulee olla oma oppilaitoskohtainen tasa-arvosuunnitelma. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) puolestaan edellyttää, että koulutuksen järjestäjän ylläpitämillä oppilaitoksilla on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään enintään kolmeksi vuodeksi ja sitä laadittaessa on kuultava opiskelijoiden ja henkilökunnan näkemyksiä.

1.1 Tasa-arvolaki

Tasa-arvolaki (609/1986) kieltää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella tapahtuvan syrjinnän oppilaitoksissa. Lain mukaan opetuksen ja koulutuksen järjestäjien on tehtävä systemaattista ja suunnitelmallista työtä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa. Oppilaitosten on myös ennaltaehkäistävä syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Oppilaitoksen henkilöstön ja opiskelijoiden tulee osallistua tasa-arvosuunnitelman laatimiseen.

1.2 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain 8 §:n mukaan 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.

Yhdenvertaisuuslain mukaan koulutuksen järjestäjän ja sen ylläpitämän oppilaitoksen tulee laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelmassa tulee käsitellä sekä opiskelijoiden että henkilöstön yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuden toteutumista tulee arvioida ja ryhtyä sen mukaisesti tarvittaessa yhdenvertaisuutta edistäviin toimenpiteisiin. Oppilaitoksen henkilöstöä ja opiskelijoita tulee kuulla yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteistä.

2 Järvenpään Opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne

Järvenpään Opisto on vuonna 1947 perustettu Järvenpään kaupungin ylläpitämä vapaan sivistystyön oppilaitos, jonka perustehtävänä on edistää asukkaiden hyvinvointia tarjoamalla mahdollisuuksia opiskeluun, harrastamiseen ja itsensä kehittämiseen Järvenpäässä.

Järvenpään Opisto järjestää vapaan sivistystyön lain (1765/2009) mukaisesti elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta yhteiskunnan eheyttä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta tukevaa koulutusta. Opisto järjestää myös taiteen perusopetusta ja tilauskoulutusta. Laki taiteen perusopetuksesta (21.8.1998/633) määrittää kuvataiteen ja käsityötaiteen perusopetuksen toimintaa.

Opiston toiminnan tavoitteena on mm. edistää kestävästä kehitystä ja monikulttuurisuutta, parantaa ihmisten työkykyä, ehkäistä syrjäytymistä ja vähentää yksinäisyyttä kaikissa ikäryhmissä sekä ylläpitää ikäihmisten toimintakykyä. Toiminta on luonteeltaan yhteisöllistä ja osallistavaa. Opisto järjestää koulutustoimintaa kiinteässä yhteistyössä kaupungin eri palvelujen, järjestöjen, oppilaitosten ja yritysten kanssa. Opisto tekee yhteistyötä muiden vapaan sivistystyön oppilaitosten kanssa erilaisissa kehittämishankkeissa.

2.1 Nykytilanteen arviointi

Syyslukukauden 2024 aikana kerättiin aineistoa, jonka perusteella arvioitiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilannetta Järvenpään Opistossa. Osana tätä kartoitusta toteutettiin sähköinen kysely. Kyselyyn oli mahdollista vastata verkossa 31.10.-10.11.2024 suomeksi tai englanniksi. Kyselyyn saatiin yhteensä 583 vastausta opiskelijoilta ja 14 vastausta tuntiopettajilta.

Opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta selvitettiin myös taiteen perusopetuksessa opiskeleville lapsille ja nuorille suunnatuissa lähitapaamisissa. Kahteen tilaisuuteen osallistui yhteensä noin 20 lasta ja nuorta.

Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta keskusteltiin 10.10.2024 järjestetyssä henkilöstökokouksessa, jossa paikalla olivat opiston päätoimiset työntekijät sekä tuntiopettajien edustaja.

Sekä verkkokyselyiden että lähitapaamisten perusteella välittyi tyytyväisyys opiston toimintaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa. Yleisimmin kiitettiin siitä, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen kiinnitetään opistossa huomiota.

2.2 Asiakaskyselyn tulokset

Sähköisen kyselyn vastauksista kävi ilmi, että opiston toiminta edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Kursseille osallistuminen on avointa kaikille, ja niille osallistuu eri-ikäisiä ihmisiä monenlaisista taustoista.

- 92,5 % kyselyyn vastanneista on täysin tai melko samaa mieltä väitteen ”tunnen oloni turvallisiksi Järvenpään Opiston toiminnassa” kanssa.
- 79,8 % on täysin tai melko samaa mieltä väitteen ”opetustarjonta on riittävän monipuolista erilaisiin tarpeisiin ja elämäntilanteisiin nähden”.
- 73,4 % on täysin tai melko samaa mieltä väitteen ”Järvenpään Opistossa edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta” kanssa.

Kyselyissä kartoitettiin, onko opiston toiminnassa koettu tai havaittu syrjintää esimerkiksi iän, sukupuolen, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnollisen vakaumuksen, elämäntilanteen, kansalaisuuden, etnisen tai kulttuurisen taustan tai muun henkilökohtaisen syyn vuoksi. Lisäksi selvitettiin, miten tällaisissa tilanteissa tulisi toimia. Vastaajilta tiedusteltiin myös, miten opisto voisi parantaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevassa asiakaskyselyssä opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne koettiin hyväksi. Monet vastaajat kuitenkin mainitsivat, että kun oma

kokemus rajoittuu vain yhteen tai muutamaankin kurssiin, on haastavaa arvioida tilannetta koko opiston näkökulmasta.

Kyselyn perusteella 33 % vastaajista ei tiedä miten toimia, jos kokee tai havaitsee opiston toiminnassa syrjintää tai häirintää. Tämän vuoksi on tärkeää kehittää kanavia, joissa syrjintä- ja häirintätapauksista voi ilmoittaa. Avovastauksissa nousi esiin mm. toiveita erityisesti ikäihmisille ja liikuntarajoitteisille suunnatuista kursseista sekä kursseista, joilla maahan muuttaneet ja kantasuomalaiset voisivat luontevasti kohdata ja tutustua toisiinsa. Opettajille ja ohjaajille toivottiin lisää koulutusta opiskelijoiden kohtaamiseen ja opiskelijoiden yksilöllisten tarpeiden huomioimiseksi. Lisäksi huomautettiin, että kaikki opetustilat eivät ole esteettömiä liikuntavammaisille tai huonokuuloisille.

Moni kyselyyn vastannut kommentoi, että on hyvä, että opiskelijoita kuullaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä kyselyn avulla. Asiakaskyselyn tulokset ovat nähtävillä suunnitelman lopussa olevasta liitteestä.

2.3 Henkilöstön näkökulma

Järvenpään Opiston henkilöstölle suunnatun nykytilakyselyn vastauksissa nousi esiin toiveita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoihin liittyvästä täydennyskoulutuksesta. Toisaalta osa opettajista koki, että heillä on aiheesta jo riittävät tiedot ja taidot.

Järvenpään Opiston henkilöstökokouksessa 10.10.2024, johon osallistuivat opiston päätoimiset työntekijät ja tuntiopettajien edustaja, keskusteltiin muun muassa siitä, että opiston opiskelijakunta on vahvasti sukupuolittunut. Noin 80 % opiskelijoista on naisia. Opiston oppitunneilla ei ehkä aina osata huomioida sukupuolten moninaisuutta. Digitaalinen eriarvoisuus koskettaa erityisesti ikääntyneitä. Tämä korostuu mm. viestinnässä: paperisten esitteiden ja mainosten määrää halutaan vähentää, mutta digitaaliset esitteet ja tiedotteet eivät tavoita kaikkia. Lisäksi puutteellinen suomen kielen taito tai sen osaamattomuus voivat estää osallistumisen opetukseen tai vaikeuttaa tiedon saamista toiminnasta.

Järvenpään kaupungilla on käytössään henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka on laadittu vuosille 2024–2026. Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen osalta Järvenpään Opisto noudattaa tätä suunnitelmaa.

3 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteet

Seuraavassa on kerätty yhteen nykytilan kartoituksessa esiin tulleet keskeisimmät haasteet Järvenpään Opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä.

Sukupuoli

Opiston opiskelijakunta on vahvasti naisvaltainen, sillä noin 80 % opiskelijoista on naisia.

Ikä

Digitaalinen eriarvoisuus koskettaa erityisesti ikääntyneitä.

Kieli

Puutteellinen suomen kielen taito vaikeuttaa opetukseen osallistumista tai tiedon saamista toiminnasta.

Vammaisuus

Kaikki opetustilat eivät ole esteettömiä liikuntavammaisille tai huonokuuloisille.

Muut tekijät

Kaikille ei ole selvää, miten tulee toimia, jos kokee tai havaitsee opiston toiminnassa syrjintää tai häirintää.

4 Toimenpiteet ja seuranta

Nykytilaselvityksen pohjalta laadittiin lista konkreettisista toimenpiteistä, joilla edistetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Järvenpään Opistossa.

Päävastuu toimenpiteiden toteutumisella on opiston rehtorilla. Hän seuraa suunnitelman toimeenpanoa lukuvuosittain ja varmistaa, että kaikki toimenpiteet on saavutettu viimeistään vuonna 2028.

Toimenpide	Aikataulu	Vastuu	Seuranta
Opiston opettajille järjestetään koulutusta tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyen.	2025	Rehtori ja suunnittelijat	
Kehitetään ja selkiytetään tapoja, joilla syrjintätapauksista ja häirintäkokemuksista voi ilmoittaa.	2026	Rehtori ja suunnittelijat	
Viestinnässä huomioidaan ihmisten moninaisuus.	2025–2027	Päätoiminen henkilöstö	
Saavutettavuutta kehitetään hyödyntämällä Kansalaisopistojen liiton laatimaa saavutettavuuden tarkistuslistaa.	2025–2027	Rehtori ja suunnittelijat	

5 Turvallisemman tilan ja tilaisuuden periaatteet Järvenpään kaupungilla

Järvenpään Opisto on sitoutunut tuomaan Järvenpään kaupungin laatimat turvallisemman tilan ja tilaisuuden periaatteet (julkaistu 31.8.2023) osaksi arkea sekä varmistamaan, että henkilöstö ja opiskelijat tuntevat ja noudattavat näitä periaatteita käytännössä.

Toimitaan yhdenvertaisesti



Kaikki häirintä, syrjintä ja muu asiaton käyttäytyminen on ehdottomasti kielletty Järvenpään kaupungin tilassa



Lupaus

Tiloissamme on henkilökuntaa paikalla sinua varten ja heidän puoleensa saa kääntyä, jos jokin asia mietityttää tai havaitsee esimerkiksi asiattontaa käytöstä. Henkilökunta puuttuu syrjintään, häirintään ja muuhun asiattomaan käyttäytymiseen.



Puututaan ja rakennetaan turvallisempaa tilaa yhdessä

Ei tukita korvia ja leikitä ettemme huomaa, jos näemme asiattontaa käytöstä tapahtuvan. Hiljainen hyväksyntä tukee asiattomasti käyttäytyvää.

Ilmaistaan tukemme epäasiallisen käytöksen kohteeksi joutuneelle puuttumalla tai kertomalla henkilökunnalle, jos kohtaamme epäasiallista käytöstä.



Ei oleteta tai yleistetä

Ei tehdä toisesta oletuksia tai yleistyksiä, sillä ne voivat todella loukata niiden kohteeksi joutuvaa.



Kunnioitetaan ja annetaan tilaa

Otetaan toisemme huomioon, annetaan tilaa sekä kuunnellaan ja ollaan läsnä.



Kuunnellaan ja kommunikoidaan asiallisesti ja rakentavasti

Rakennetaan keskustelulle hyvää ja turvallista ilmapiiriä, jotta kaikilla on hyväksytty olo olla osana tilaisuutta.

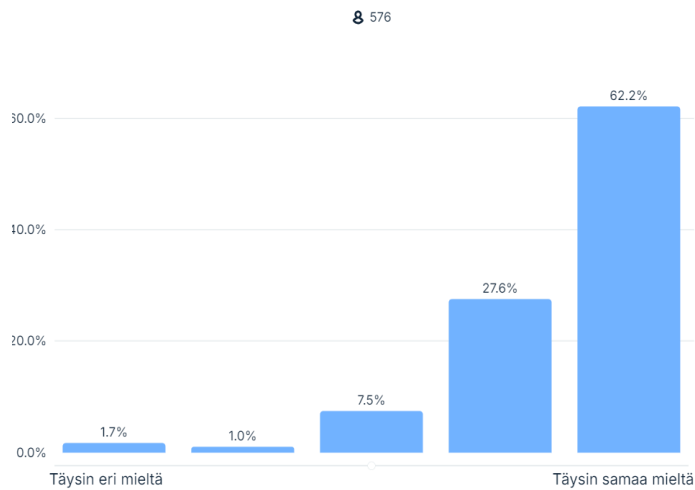
Keskity asiaan, älä henkilöön – toisen ihmisen solvaaminen tai häpäiseminen ei ole rakentavaa kritiikkiä.

Jos loukkaat toista, pyydä anteeksi.

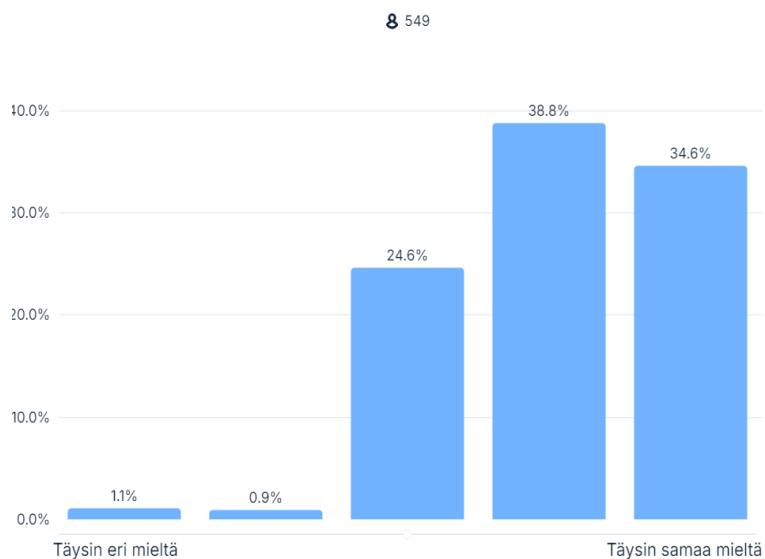
Järvenpään kaupungin turvallisemman tilan ja tilaisuuden periaatteet 2023

Liite 1. Järvenpään Opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset

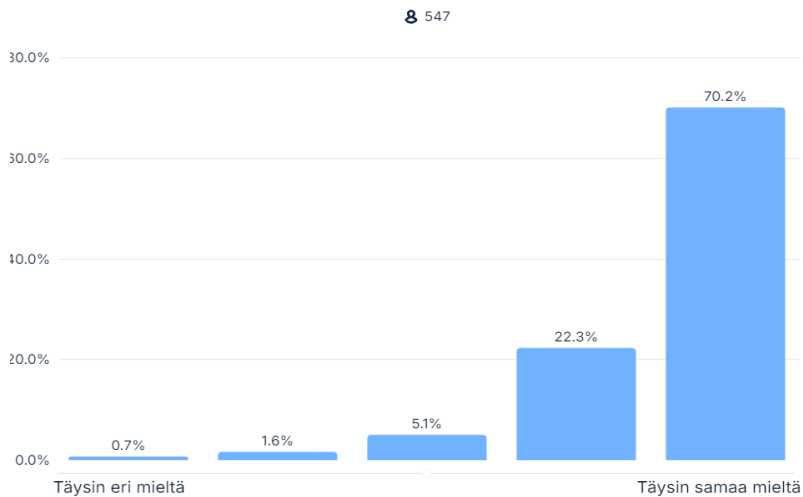
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ovat minulle tärkeitä.



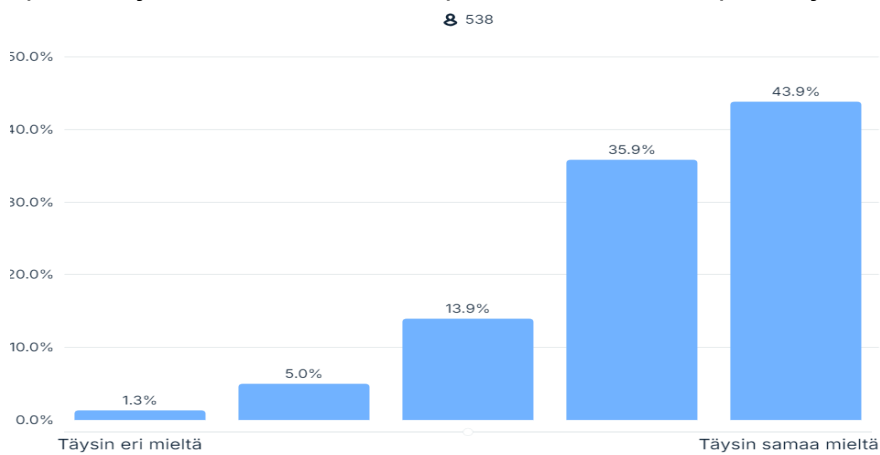
Järvenpään Opistossa edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.



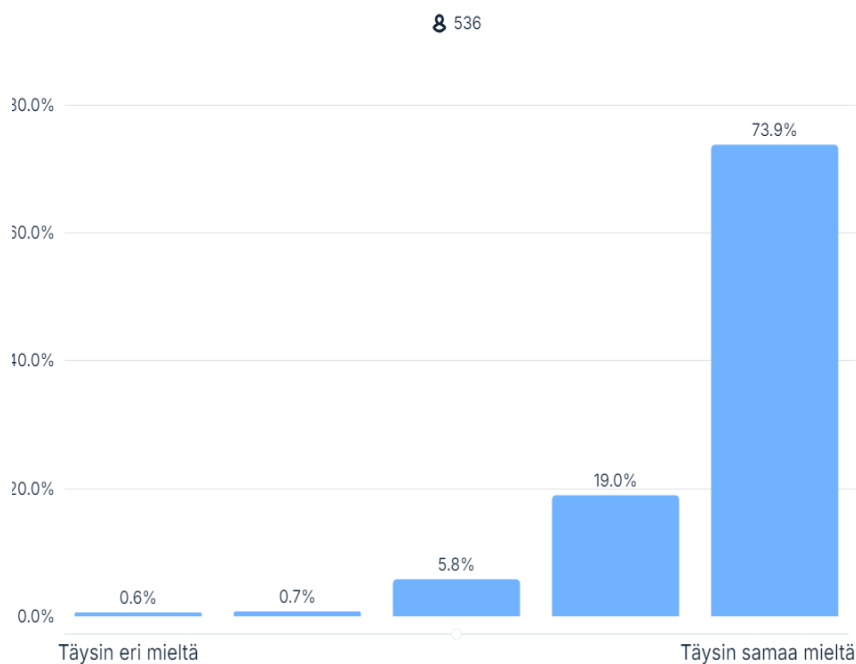
Tunnen oloni turvalliseksi Järvenpään Opiston toiminnassa.



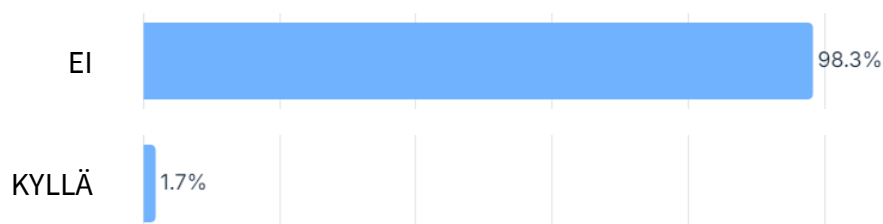
Opetustarjonta on riittävän monipuolista erilaisiin tarpeisiin ja elämäntilanteisiin nähden.



Sukupuolella ei ole vaikutusta siihen, miten minua kohdellaan opistossa.



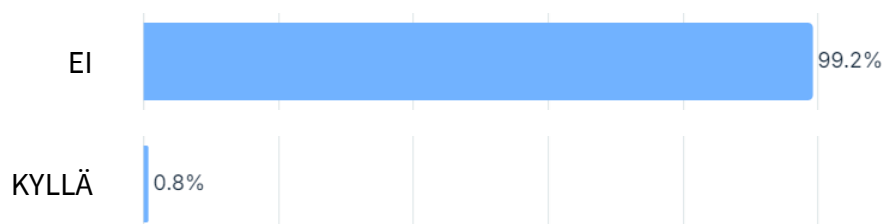
Oletko kokenut tai havainnut vammaisuuteen liittyvää syrjintää opiston toiminnassa?



Oletko kokenut tai havainnut ikään perustuvaa syrjintää tai vähättelyä opiston toiminnassa?



Oletko kokenut tai havainnut seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää opiston toiminnassa?



Oletko kokenut tai havainnut opistossa ennakkoluuloja tai syrjintää tai eriarvoista kohtelua etnisen taustan, kansalaisuuden tai kulttuuritaustan perusteella?



Oletko kokenut tai havainnut syrjintää uskonnollisen vakaumuksen tai elämäntavojen vuoksi opiston toiminnassa?



Oletko kokenut tai havainnut ennakkoluuloja tai syrjintää johonkin henkilökohtaiseen ominaisuuteen tai syyhyn liittyen opiston toiminnassa?



Tiedätkö, miten toimia, jos koet tai havaitset opistossa syrjintää tai häirintää?

