



Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Päivitys 12.8.2025

Sivistyslautakunta 18.10.2016

Sivistyslautakunta 29.10.2025

SISÄLLYSLUETTELO

1. Yhdenvertaisuuslaki- ja tasa-arvolaki	3
2. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo Mäntyharjun kansalaisopistossa	5
3. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo hallinnossa ja henkilöstössä	5
4. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo opetuksessa ja opiskelussa	8
5. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo johtamisessa ja toimintakulttuurissa	11
6. Häirintä tai epäasiallisen kohtelu	14
7. Sosiaalisen median rooli häirinnässä ja epäasiallisessa kohtelussa	15
8. Kuuleminen	15
9. Lähteet	15

LIITTEET

Palkkakarttoitus (lakisäätoinen liite)	16
Ilmoitus työssä ja koulutuksessa koetusta häirinnästä	17
Turvallisen tilan huoneentaulu	18
Some-käyttäytymisen huoneentaulu	19
Tietoturvan huoneentaulu	20

1. Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta on tullut voimaan 1.1.2015. Lain 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 oppilaitoksen tulee laatia toimintansa kehittämistä koskeva toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma.**

Yhdenvertaisuuslaki on tullut myös voimaan 1.1.2015. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. **Koulutuksen järjestäjän tulee huolehtia, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.**

Oppilaitosten osalta suunnitelman tulee käsitellä sekä työntekijöiden ja että opiskelijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa kohdella eriarvoisesti seuraavien seikkojen perusteella:

- Ikä
- alkuperä (etninen, kansallinen, yhteiskunnallinen, rotu, ihonväri)
- kansalaisuus ja kieli
- uskonto ja vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet (aviosäätty)
- terveydentila (sekä psyykinen että fyysinen)
- vammaisuus (vammaisuutta koskee velvoite kohtuullisista mukautuksista),
- seksuaalinen suuntautuminen
- läheiseen kohdistuva syrjintä
- muu henkilöön liittyvä syy, esim. asema, varallisuus, asuinpaikka, yhdistystoiminta

Käytännössä molemmat lait käsittelevät samaa teemaa hieman eri näkökulmista, joten ne kannattaa oppilaitostasolla yhdistää yhdeksi suunnitelmaksi. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tulee edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista sekä tehdä tarvittavia toimenpiteitä asian eteen. Kaikkien näiden toimintojen tulee olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Suunnitelmaa suositellaan arvioitavan säännöllisesti noin kolmen vuoden välein.

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä (näennäisesti yhdenvertainen sääntö asettaa henkilön muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella). Oikeasuhtainen positiivinen erityiskohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää.

Yhdenvertaisuuden toteutumista valvovat:

- yhdenvertaisuusvaltuutettu <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi>
- yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta <https://yvtltk.fi>
- oman työpaikan luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

Tasa-arvolain mukaan koulutuksen järjestäjien on huolehdittava siitä, että kaikilla on tasapuoliset mahdollisuudet koulutukseen. Tasa-arvosuunnitelma sisältää toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Ensimmäinen suunnitelma on laadittu vuonna 2016 laajassa paikallisessa yhteistyössä mm. luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun sekä henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Vuoden 2024 päivitys on toteutettu oppilaitostasolla ja annettu muille ryhmille mahdollisuus kommentoida ja arvioida päivitettyä suunnitelmaa. Tasa-arvosuunnitelma sisältää palkkakartoituksen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yleisiä edistämiskohteita ovat etenkin

- tehtäviin hakeutuminen
- niihin sijoittuminen ja uralla eteneminen
- työehdot ja palkkaus
- työolot
- työn ja perheen yhteensovittaminen
- häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estäminen

Lisäksi oppilaitosten tulee kiinnittää huomiota

- opiskelijavalintoihin
- opetuksen järjestämiseen
- oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin
- turvallisen tilan periaatteiden noudattamiseen

Työnantajan tulee välttää sekä välitön syrjintä että välillinen syrjintä. Laki muistuttaa myös siitä, että työnantaja ei saa ryhtyä vastatoimiin, jos henkilö on vedonnut tasa-arvolaissa tarkoitettuihin seikkoihin. Työnantajan menettely on syrjintää myös silloin, jos työnantaja ei ryhdy toimiin saatuaan tiedon seksuaalisesta tai muusta sukupuoleen kohdistuvasta syrjinnästä. Työnantajalla ja oppilaitoksella on todistustaakka ja selvitysvelvollisuus, jos sen toimien epäilläään rikkoneen tätä lakia tai jos joku kokee joutuneensa syrjityksi.

2. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo Mäntyharjun kansalaisopistossa

Vapaasta sivistystyöstä annetun lain mukaisesti kansalaisopiston tavoitteena on toimia tavalla, joka edistää henkilöstön, opiskelijoiden, sidosryhmien sekä ympäristön ja yhteiskunnan hyvinvointia. Sosiaalisesti vastuullisessa toiminnassamme korostuvat yhdenvertaisuus, saavutettavuus, yhteisöllisyys, osallisuus sekä kulttuurinen monimuotoisuus.

Mäntyharjun kansalaisopistossa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toimenpiteet ja tavoitteet ilmenevät 1) rekrytoinnissa, palkkauksessa ja urakehityksessä, 2) opetuksessa ja opiskelussa, 3) johtamisessa ja toimintakulttuurissa, 4) häirinnän ja epäasiallisen käytöksen ehkäisemisessä sekä 5) sosiaalisen median käytön netiikassa.

Seuraavassa arvioidaan nykytilanne sekä esitellään tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot em. aiheiden suhteen.

3. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo hallinnossa ja henkilöstössä

Nykytilanne	Rekrytointi • Opettajissa miehiä ja naisia • Opistossa on kevyt organisaatio • Opettajien palkkaaminen ei ole sukupuolisidonnaista • Pedagoginen ja ammatillinen osaaminen ja kokemus sekä soveltuvuus ovat keskeisiä rekrytoinnin perusteita • Oppilaitos arvostaa moninaista henkilöstöä • Sukupuolisuus tai etnisyys eivät ole este palkkaamiselle • Oppilaitoksen opetuskieli on suomi, minkä vuoksi suomen kielen osaaminen ainakin välttävästi on tarpeen • Opettajakunta on ikärakenteeltaan monipuolinen • Opettajien kansallisuuksia ei erityisesti rekisteröidä ○ <i>6 vakinaista työntekijää, joista 5 naista</i> ○ <i>45 tuntiopettajaa (14.8.2024)</i> ○ <i>tuntiopettajista nuorin 28, vanhin 74</i> ○ <i>opettajista 27 % miehiä 2024–2025</i> ○ <i>2 opettajaa, joiden äidinkieli ei ole suomi</i> • Vakinaisilta työntekijöiltä pyydetään todistus terveydentilasta tehtävää vastaanottaessa • Alaikäisiin kohdennetussa opetuksessa kaikki opettajat esittävät ajantasaisen rikosrekisteriotteen, jos koulutukset kestävät yli 3 kk. Rehtorin päätöksellä rekisteriote on ilmoitettava myös alle 3 kk kestävästä koulutuksissa.
--------------------	---

	Palkkaus - Kansalaisopisto noudattaa sekä tuntipalkkoissa että kuukausipalkkoissa KVTES ja OVTES palkkaperusteita, jotka ovat yhteneväiset kaikille. Urakehitys - Kansalaisopiston sisällä ei ole erityisiä urakehitysmahdollisuuksia. Ammattitaidon kasvaessa työtehtävien vaativuustasoa nostetaan ja voidaan huomioida se palkkauksessa (TVA). - Jos jokin virka tai toimi tulee avoimeksi, haku on julkinen - Opisto kehittää tietoisesti henkilöstönsä osaamista teemälähtöisesti <i>vakihenkilökunta ja neljä tuntiopettajaa suorittivat 2022–2024 aikana tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon. Koulutus toteutettiin yhteistyössä Hyria Oy:n sekä Valmentures Oy:n kanssa.</i> <i>Henkilöstö on osallistunut 2020–2024 osaamisperusteisuuden ja etäoppimisen kehittämiskoulutukseen.</i>
Tavoitteet	Rekrytointi - Tavoitteena rekrytoinnissa on, että opettajakunnan osaaminen ja soveltuvuus pysyvät mahdollisimman korkeina. Tasa-arvoisuus kansallisuuksien, sukupuolten, perhetaustan ja iän suhteen edistämme kulttuurista ja ammatillista monimuotoisuutta. Palkkaus - Palkkaus pidetään tasapuolisena ja samanlaisena riippumatta henkilön sukupuolesta tai etnisyydestä. Noudatamme kunnallisia virka- ja työehtosopimuksia KVTES ja OVTES. Urakehitys - Vakituiset toimet ja virat laitetaan julkiseen hakuun - Tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä oman henkilökohtaisen osaamisen kehittämiseen - Opisto kehittää oman henkilöstönsä teemälähtöistä osaamista

	○ <i>Tavoitteena on hankkia Kestävän kehityksen sertifikaatin edellyttämä oppilaitostasoinen osaaminen.</i> ○ <i>Vihreän siirtymä ja vastuullisuusosaamisen tulevat korostumaan tulevina vuosina henkilöstön osaamisen kehittämisessä</i>
Toimenpiteet ja kehittäminen	Rekrytointi • Päätoimiset virat ja toimet laitetaan julkiseen hakuun. • Ehdotuksia uusiksi tuntiopettajiksi otetaan vastaan sekä henkilökunnalta että opiskelijoilta. • Opistossa pyritään monipuoliseen ja kiinnostavaan sekä tarpeeseen perustuvaan kurssitarjontaan, joka ohjaa tuntiopettajien rekrytointia. ○ <i>Rekrytoinnissa huomioidaan Mäntyharjun ja Pertunmaan kuntaliitokseen liittyvät periaatteet</i> Palkkaus • Palkkauksessa noudatetaan jatkossakin KVTES ja OVTES palkkaluokitusta. OVTES korostaa opettajan koulutustasoa ja pedagogista koulutusta. • Sopimuspalkkoja käytetään ainoastaan erityistilanteissa (luennoijat, lyhytkurssit) Urakehitys • Tuetaan ja kannustetaan edelleen henkilöstöä oman osaamisen kehittämisessä • Pyritään vaativuudeltaan kasvaviin, monipuolisiin ja vetovoimaisiin opetustehtäviin • Opisto jatkaa henkilöstönsä teemapohjaista osaamisen kehittämistä.
Vastuutahot	Rekrytointi • Vastuissa noudatetaan voimassa olevaa hallintosäätöä sekä kunnanhallituksen hyväksymiä rekrytointiohjeita. • Sivistysjohtaja valitsee viranhaltijat, toistaiseksi palkatut henkilöt sekä yli yhden vuoden mittaiset määräaikaiset työntekijät • Rehtori valitsee alle yhden vuoden määräaikaiset työntekijät ja sivutoimiset tuntiopettajat.

	• Rekrytointi-ilmoitukset suunnitellaan sivistysjohtajan, rehtorin, koulutussuunnittelijan ja henkilöstösuunnittelijan yhteistyöllä. Palkkaus • Sivistysjohtaja, hallintojohtaja ja rehtori. Urakehitys • Lautakunta, sivistysjohtaja, rehtori
--	--

4. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo opetuksessa ja opiskelussa

Nykytilanne	Opetus ja opiskelu • Opiskelijoissa miesten osuutta pyritään nostamaan kurssivalinnoilla ja markkinoinnilla ○ 130 kurssia lukuvuotena 2024–2025 ○ 10 kurssia järjestetään palvelukodeissa, 10 kurssia kylillä ○ 14 etä- ja verkkokoulutusta ○ 16 kurssia lapsille ja nuorille ○ opiskelijoista 23 % miehiä lukuvuosina 2023 ja 2024 ○ S2-kielikoulutus aloitettu 2023 ○ opintoseteleitä jaettu noin 4500 €/vuosi ○ 2024–2025 opiskellaan pääluokissa: media ja viestintä, kuvataiteet, näyttämötaiteet, musiikki, muotoilu ja kädentaide, sanataide ja kirjallisuus, kielet, tanssi, liikunta, luonto ja retkeily, ensiapu ja turvallisuus ja pelastusala, johtaminen ja kehittäminen, taiteen perusopinnot. ○ Kestävän kehityksen sisällöt on integroitu useisiin kursseihin. • Opetusta järjestetään paikoissa, jotka eri kohderyhmien on helppo saavuttaa (esim. vanhukset ja kehitysvammaiset) • Tavallisiin ryhmiin on otettu mukaan myös erityisryhmien edustajia kohtuullisin tukitoimin • Opetustiloja on vuosittain noin 20. Esteettömät kulkuyhteydet on kansalaisopiston päärakennuksessa, muualla vaihdellen. • Maahanmuuttajille järjestetään S2-koulutusta • Opetushallituksen rahoittamilla opintoseteleillä huojennetaan erityisryhmien osallistumismaksuja (seniorit, työttömät, eläkeläiset, oppimisvaikeuksia kokevat, maahanmuuttajat, kuulovammaiset)
-------------	---

	• Ilmoittautumiskäytäntöä on yhtenäistetty niin, että ensin avautuu ilmoittautumispaikasta ja etäisyyksistä riippumaton netti-ilmoittautuminen. • Lisäksi annetaan tukipalvelua netti-ilmoittautumisessa niille, joilla yhteyksiä ei ole kotona tai jotka eivät osaa yksin käyttää tietokonetta • Asiointi kansalaisopiston toimistossa on esteetöntä
Tavoitteet	Opetus ja opiskelu • Tavoitteena on, että kaikki ihmiset voivat opiskella ja kehittää itseään opiston kursseilla riippumatta mahdollisista toimintarajoitteista. • Tavoitteena on järjestää monipuolista, eri väestöryhmät, kylät ja eri sukupuolet huomioivaa koulutusta. • Tehdään selkeästi näkyväksi ja jaetaan helposti ymmärrettävää tietoa opiston kursseista, sisällöistä ja ilmoittautumisista. • Panostetaan opiskelijälähtöiseen digitaaliseen näkyvyyteen • Erityisryhmät ja kylien koulutus huomioidaan edelleen • Lasten ja nuorten koulutusta lisätään • Laajennetaan yksilökoulutusta • Kasvatetaan etäkoulutuksen määrää ○ <i>Mäntyharjun kansalaisopisto koordinoi eopisto.fi koulutusportaalin kehittämistä. Yhteistyökumppaneita ovat kaikki Etelä-Savon alueella toimivat kansalaisopistot. Portaali muotoillaan siten, että etä- ja verkkokoulutukseen osallistumisen kynnys on entistä matalampi.</i> ○ <i>Yksilökoulutuksien kokeileminen ja vakiinnuttaminen media- ja viestintätekniikassa sekä kädentaidoissa. Musiikin yksilöopetuksella on pitkä perinne.</i>
Toimenpiteet ja kehittäminen	Opetus ja opiskelu • Pyritään tarjoamaan kaikille turvalliset ja tarpeet huomioivat oppimisympäristöt • Kasvatetaan koulutuksen saavutettavuutta ja esteettömyyttä • Edistetään yhdenvertaisuutta ja madalletaan osallistumisen kynnystä • Parannetaan tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja erityisesti digitaalisin keinoin

	○ <i>Opintoseteleitä saatavissa silloin, kun niihin on opetushallituksen myöntämää ulkopuolista rahoitusta</i> ○ <i>Tarvittaessa opetustila muutetaan esteettömäksi, jos se on tarpeen ja kohtuudella mahdollista. Joka tapauksessa apua tarvitsevat autetaan pääsemään opetustiloihin.</i> ○ <i>Maahanmuuttajia kannustetaan opiskeluun, S2-opetuksen tarjontaa lisätään tarpeen mukaan</i> ○ <i>Pienille kohderyhmille järjestetään erityistapauksissa harrastus- ja lyhytkursseja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi</i> ○ <i>Yksilöohjausta annetaan opiskelijoille mm. ilmoittautumisessa ja erityisissä opetusjärjestelyissä</i> ○ <i>Lisätään oppimismuotoilua, jossa opiskelijat osallistuvat aktiivisesti mm. suunnitteluun, opetuksen toteuttamiseen ja arviointiin</i>
Vastuutahot	Opetus ja opiskelu • Rehtori, vakiopettajat, koulutussuunnittelija ja tuntiopettajat kurssisuunnittelussa, oppimisen kehittämisessä, opetuksen toteuttamisessa

5. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo johtamisessa ja toimintakulttuurissa

Nykytilanne	Johtaminen ja toimintakulttuuri • Työntekijöiden yksilölliset elämäntilanteet otetaan huomioon opetuksen toteuttamisessa • Sivutoimisten tuntiopettajien kanssa työtilanne tarkastetaan vuosittain molemminpuolisella sopimuksella. • Työntekijöiden perehdytys on suunniteltua, tasapuolista ja materiaali hyvin saatavilla. • Yhteisöllinen tuntiopettajailta pidetään aina lukuvuoden alussa • Kirjallisia materiaaleja (esim. opettajan opas) jaettu ja saatavilla netissä ja sosiaalisessa mediassa • Palkkauksessa, palvelussuhteissa ja työsopimuksissa on selkeät käytännöt
--------------------	---

	○ <i>Kansalaisopisto on ottanut marraskuussa 2024 käyttöön ohjeistuksen työyhteisöissä tapahtuvan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi.</i> ○ <i>Mäntyharjun kansalaisopisto on perustanut 2023 johtoryhmän johtamistyön järkevöittämiseksi: Asialistat, johtamisen dokumentointi, yhteinen visiointi ja innovointi, jatkuva vuorovaikutus, palautteen käsittely ja toiminnan arviointi, strateginen kehittäminen sekä sen pohjalta jatkuva toiminnan parantaminen ja kehittäminen sekä strategisista toimenpiteistä päättäminen.</i>
Tavoitteet	Johtaminen ja toimintakulttuuri • Henkilöstö kokee tulewansa kohdelluksi yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti, muuttuvat elämäntilanteet huomioidaan • Kohtelu on ennakoitavaa eikä sattumanvaraista, häirintää tai epäasiallista kohtelua ei sallita • Henkilöstö kokee wivansa tehdä töitä niin, että heillä ja siihen tarvittava tieto ja tilat ja johdon tuki ○ <i>Johtaminen perustuu vakinaisen henkilökunnan jaettuun johtamiseen. Kaikki työntekijät ovat asiantuntijoita, jotka ovat omassa tehtävässään vahvasti itseohjeutuvia ja vastuuta ottavia</i> ○ <i>Toimimme yhteisöllisesti ja ratkaisukeskeisesti</i> ○ <i>Jatkamme oppimismuotoilun kehittämistä, jossa osaamisperusteisuus ulotetaan opiskelijoiden osallistumiseen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin</i>
Toimenpiteet ja kehittäminen	Johtaminen ja toimintakulttuuri • Kansalaisopiston henkilöstön työhyvinvointia seurataan jatkuvasti ja reagoidaan matalalla kynnyksellä • Vakinaisen henkilöstön kehityskeskustelut käydään vähintään kerran vuodessa • Tuntiopettajilta pyydetään suullisesta palautetta. Säännöllisin väliajoin toteutetaan kirjallinen kysely. • Opettajien materiaalit pidetään hyvin saatavilla ja etenkin uusien opettajien perehdytyksestä pidetään huolta • Tuntiopettajiin kohdistuvasta tiedotuksesta pidetään huolta ja heille tuotetaan positiivisia kohtaamiskokemuksia.

	• Oppimistilanteissa esiintyvät haasteet ratkaistaan mahdollisimman nopeasti • Häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen puututaan asiallisin keinoin ○ <i>Kansalaisopisto ja kirjaston yhteinen työtyytyväisyyskysely tuotti 2022 Mäntyharjun kuntaorganisaation parhaat tulokset</i> ○ <i>Keskeisin seuraavan 2–3 vuoden kehittämistavoite on Pertunmaan vapaan sivistystyön toiminnan haltuun ottaminen ja uudistaminen yhteistyössä nykyisten opettajien ja asiakkaiden kanssa.</i> ○ <i>Toisena keskeisenä tavoitteena on vapaan sivistystyön osaamisperusteisuuden kehittäminen. Niillä molemmilla on vahva yhteys oppimisen vaikuttavuuteen ja saavutettavuuteen ja tätä kautta myös oppimisen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen.</i> ○ <i>Kolmantena keskeisenä tavoitteena on etäoppimisen ja sähköisen oppimisympäristön rakentaminen. Se edistää ja vauhdittaa kansalaisopisto-opetuksen yhdenvertaisuutta vähentämällä opetuksen aika- ja paikkasidonnaisuutta.</i> ○ <i>Neljäntenä tavoitteena on vihreän siirtymän upottaminen oppilaitoksen toimintaan siten, että se mahdollistaa kestävä kehityksen sertifiointin.</i>
Vastuutahot	Johtaminen ja toimintakulttuuri ○ Kaikki vakinaiseen henkilöstöön kuuluvat osallistuvat johtamiseen omalla osaamisalueellaan ja yhteisöllisesti ○ <i>Rehtori vastaa johtamisen toimivuudesta, positiivisesta toimintakulttuurista, strategiasta ja sen toteuttamisesta, toiminnan kehittämisestä, verkostoitumisesta, hanketoiminnasta sekä kansalaisopistotoiminnan ja kulttuuripalveluiden kehittämisestä ja organisoimisesta.</i> ○ <i>Vastuupettajat vastaavat opetuksen toteuttamisesta ja uudistamisesta sekä kurssien suunnittelusta sekä tuntiopettajien ohjaamisesta. Vastuupettajat tuottavat myös kulttuuritapahtumia ja -elämyksiä.</i>

	○ <i>Koulutussuunnittelija vastaa kielten sekä media- ja viestintätekniikan kurssisuunnittelusta, kaikkien kurssien yhteensovittamisesta, tilahallinnasta sekä markkinoinnista. Koulutussuunnittelija on henkilöstön sopimus- ja palkkahallinnoinnin avainhenkilö. Lisäksi koulutussuunnittelija on viestinnän avainhenkilö. Koulutussuunnittelija toimii projekteissa asiantuntijana ja projektipäällikkönä.</i> ○ <i>Koulutussihteeri vastaa kansalaisopistotoiminnan ja kulttuuripalvelujen asiakaspalvelun toimivuudesta.</i> ○ <i>Johtoryhmä koordinoi myös kulttuuripalveluiden toimintaa sovituilta osin</i> ○ <i>Vastuut laajenevat, kun Pertunmaan ja Mäntyharjun kuntaliitos toteutuu 1.1.2025 lukien. Tällöin kansalaisopiston toiminta laajenee Pertunmaan alueelle. Lisäksi kansalaisopisto johtaa ja koordinoi uuden kunnan kulttuuritoimintaa sovituilta osin.</i>
--	--

6. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voidaan rikkoa häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla.

KANSALAIPOISTO NOUDATTA TURVALLISEN TILAN PERIAATTEITA

Turvallinen tila muodostuu, kun ihmiset kunnioittavat toistensa fyysistä ja psyykkistä tilaa. Ihmisiä ei loukata ja kaikki kunnioittavat toistensa itsemääräämisoikeutta. Kaikille annetaan tilaa ilmaista itseään ja mielipidettään. Jokaisella on oikeus tulla kuulluksi. Pyritään oppimaan vuorovaikutuksessa ja pyydetään anteeksi tarvittaessa.

HÄIRINNÄSSÄ JA EPÄASIALLISSA KÄYTTÄYTYMISESSÄ ON NOLLATOLERANSSI.

Vastuuton, epäasiallinen käyttäytyminen syö toisten energiaa ja nakertaa työpaikan tai opiskelijaryhmän henkeä. Se on lakien, sopimusten ja hyvien tapojen vastaista käyttäytymistä ja voi kohdistua useisiin eri henkilöihin. Epäasiallista työkäyttäytymistä on mm. valtuuksien ylittäminen, asiaton kielenkäyttö, halventavat eleet, luvaton poissaolo, työyhteisöstä eristäminen, erityisoikeuksien ottaminen ja vaatiminen, viesteihin vastaamisen toistuva jättäminen, toisten työn vähättely ja sukupuolinen häirintä tai ahdistelu.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen toiminta perustuu turvallisen tilan periaatteelle (LIITE 3).

<https://mantyharju.cloudnc.fi/download/noname/%7Bd3a68082-6fcb-40ca-b413-cd4b19e3064b%7D/26335>

Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun käsittelyohje ohjaa ja edistää ristiriitojen ratkaisua työyhteisössä. Käsikirja löytyy osoitteesta:

<https://mantyharju.cloudnc.fi/download/noname/%7B8b1d960b-8f4f-4499-98df-d170d4328a2a%7D/26332>

Kansalaisopiston työntekijät voivat ilmoittaa koetusta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta lomakkeella osoitteessa (LIITE 2):

<https://mantyharju.cloudnc.fi/download/noname/%7Bf021a2cf-2bc6-43b7-bda2-c97ad8016dd3%7D/26334>

Opiskelijat voivat ilmoittaa koetusta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta suoraan kansalaisopiston rehtorille.

7. Sosiaalinen median ja tietoturvan rooli häirinnässä ja epäasiallisessa kohtelussa

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen edellyttää häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta vapaata käyttäytymistä myös sosiaalisessa mediassa. Sen lisäksi kaikilta työyhteisön jäseniltä ja opiskelijoilta edellytetään tietoturvallisia työ- ja opiskelutapoja ja -käytäntöjä.

KANSALAIISOPISTOSSA NOUDATETAAN TIETOTURVASTA JA SOSIAALISEN MEDIAN KÄYTÖSTÄ ANNETTUJA SUOSITUKSIA.

Mäntyharjun kunta on hyväksynyt keväällä 2024 some- ja tietoturvaohjeen:

<https://mantyharju.cloudnc.fi/download/noname/%7B023a80c8-7b5c-4f0a-8b58-79a4e6e612cb%7D/26337>

Sosiaalisen median keskeiset asiat löytyvät huoneentaulusta (LIITE 4):

<https://mantyharju.cloudnc.fi/download/noname/%7Bc05a1334-cf42-47aa-877c-e953344c8758%7D/26338>

Tietoturvan keskeiset asiat löytyvät huoneentaulusta (LIITE 5):

<https://mantyharju.cloudnc.fi/download/noname/%7B268be521-9f49-4ce5-8c71-7aabaa860e02%7D/26339>

8. Kuuleminen ja kommentointi käytännössä

Koulutuksen järjestäjän tai tämä ylläpitämän oppilaitoksen on kuultava opiskelijoita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta.

Ensimmäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu 2016, jolloin laadintaprosessiin ovat osallistuneet päätoiminen henkilöstö, tuntiopettajat, otos opiskelijoista, pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutettu.

Vuoden 2025 päivityksen laadintaan on osallistunut päätoiminen henkilöstö. Suunnitelman luonnos on ollut 21.1.-15.2.2025 välisenä aikana opiskelijoiden, tuntiopettajien, sidosryhmien, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun kommentoitavissa. Kommentointimahdollisuudesta on tiedotettu mm. opiston nettisivuilla (mäntyharju.fi) sekä suoralla sähköpostilla em. henkilöille. Opiskelijat ovat saaneet tiedon kommentointimahdollisuudesta tekstiviestillä suoraan Hellewi-järjestelmästä.

Vuoden 2025 päivityksessä toiminnalliseen suunnitelmaan on tehty joitain lisäyksiä. Kaikki keskeiset käsitteet ja periaatteet ovat pysyneet samoina. Jotkut käytännöt ovat hieman muuttuneet, asiat painottuvat toisella tavalla tai asioita on nimetty nykyään toisin. Kuulemisen (kommentoinnin) perusteella suunnitelmaan on nostettu turvallisen tilan noudattaminen, häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäiseminen sekä somekäyttäytymisen liittyvät ohjeistot.

Lähteet

Finlex. 2024. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1329/2014.

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

Puranen, T. 2023. Kohti kaikkien kansalaisopistoa. Kansalaisopistojen saavutettavuusopas.

Opetushallitus. (2023) Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluvapaan sivistystyönoppilaitoksissa. Raportit ja selvitykset 2023:7a.

https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Tasa-arvo_ja_yhdenvertaisuussuunnittelu_vapaan_sivistystyon_oppilaitoksissa.pdf.

Finlex. 2024. Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Palkkakartoitus

Liite 1.

Opiston tehtävät/työntekijäryhmät

Koulusihteeri

- KVTES palkkaluokan mukaisesti. Oppilaitoksessa ei toista vastaavaa tehtävää, joten kytkös ainoastaan yhtenäiskoulun koulusihteeriin. Ei ole kytköksissä sukupuoleen tms. Palkan lisää voi saada mm. erillistehtävistä (esim. koulukuljetusten koordinointi).

Koulutussuunnittelija

- KVTES palkkaluokan mukaisesti. Oppilaitoksessa tai koulutuksen järjestäjällä ei toista vastaavaa tehtävää. Ei ole kytköksissä sukupuoleen tms. Palkan lisää voi saada mm. erillistehtävistä (esimerkiksi projektipääällikkyyks).

Opettaja (virkaopettaja)

- OVTES palkkataulukon mukaan. Viran osa-aikaisuus mahdollinen, elleivät OVTES mukaiset tunnit tule täyteen. TVA-palkkion voi saada tehtävän hoidosta sukupuolesta riippumatta.

Kansalaisopiston rehtori

- Oppilaitoksessa ei toista vastaavaa tehtävää. Koulutuksen järjestäjällä työskentelee useampi rehtori. Ei ole kytköksissä sukupuoleen. Palkkaus OVTES.

Sivutoiminen tuntiopettaja

- Palkka tulee suoraan OVTES palkkataulukon mukaan, riippuu henkilön tutkinnosta ja pedagogisesta koulutuksesta.
- Sopimuspalkka voi tulla kyseeseen hyvin harvoin (saatavuusongelmat, opettajan meriitit ja koulutuksen luonne, luento, lyhytkurssi)

Luennoitsijat ja asiantuntijat

- Luennoijat tulevat pääosin palvelujen ostona rehtorin hankintapäätöksellä. Luennoijien palkkiot eivät ole sidoksissa sukupuoleen tms. vaan luennoijan osaamiseen lähtevään hinnoitteluun (esim. yrittäjinä toimivat opettajat). Palvelunosto edellyttää ALV- ja YEL-todistuksia. Muussa tapauksessa luentopalkkio tulkitaan palkaksi, jonka päälle maksetaan palkan sivukustannukset.

Liite 2.

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 osallistuivat:	Milloin:
☐ 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.

☐ Selvittelyn perusteella on todettu, että häirintää tai epäasiallista kohtelua on esiintynyt. Toimenpiteet häirinnän tai epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi ja niiden aikataulu:
☐ Seurantapalaveri sovittu pidettäväksi (pvm):
☐ Ilmoitus ei johda toimenpiteisiin. Perustelut:

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

Päiväys	Allekirjoitus (työnantajan edustaja)	Allekirjoitus (työntekijä)
---------	--------------------------------------	----------------------------

MÄNTYHARJU.

Turvallisemman tilan periaatteet

Kunnioita toisen henkilökohtaista fyysistä ja psyykkistä tilaa:

- Kunnioita toisen itsemääräämisoikeutta ja pyydä lupaa ennen kuin kosket toista.
- Muista, ettet voi tietää toisen rajoja kysymättä niitä, joten pyydä tilaa myös itsellesi tarvittaessa.
- Muista, ei tarkoittaa aina ei

Vältä oletuksia:

- Älä tee oletuksia ulkonäön tai toiminnan perusteella.
- Älä tee oletuksia kenenkään seksuaalisuudesta, sukupuolesta, kansallisuudesta, etnisyydestä, uskonnosta, arvoista, sosioekonomisesta taustasta, terveydestä tai toimintakyvystä.

Vältä loukkaamista:

- Älä pilkkaa, ivaa, halvenna, sysää syrjään tai nolaa ketään puheillasi, käytökselläsi tai teoillasi.
- Älä arvostele ulkonäköä, juoruile tai ylläpidä stereotypioita.

Anna tilaa ja kunnioita muita:

- Pyri huolehtimaan siitä, että kaikilla on mahdollisuus osallistua keskusteluun.
- Älä jyrää muiden mielipiteitä, anna puheenvuoroja kunnioita toisten yksityisyyttä.
- Käsittele arkoja aiheita kunnioittavasti.

Kuuntele ja opi:

- Ota vastaan uudet aiheet, henkilöt ja näkökulmat ennakkoluulottomasti.
- Suhtaudu jokaiseen vastaantulevaan asiaan ja tilanteeseen mahdollisuutena oppia uutta ja kehittyä.

Pyydä anteeksi:

- Jos olet loukannut tahallisesti tai tahattomasti muita, pyydä anteeksi

MÄNTYHARJU.

Somen huoneentaulu 2024

1. Terveen järjen käyttö on sallittua, suositeltavaa ja jopa pakollista sosiaalisten medioiden käytössä. Harkitsematon käytös saattaa rikkoa ihmissuhteita, työsuhteita tai vaikuttaa muulla, ei-toivotulla tavalla.
2. Ole järkevä ja ystävällinen. Osoita arvostusta lukijaa kohtaan.
3. Ole lojaali työyhteisöllesi myös vapaa-aikana.
4. Kunnioita kollegoitasi. Jos he eivät halua sinun laittavan kuvia tai tietoa heistä sosiaaliseen mediaan, noudata heidän toiveitaan.
5. Älä provosoidu. Perustele näkökantasi asiallisesti. Mikäli teet virheen, myönnä se ja pyydä anteeksi.
6. Jos mainitset henkilöprofiilissasi työnantajasi, esiinnyt tällöin vähintäänkin organisaatiosi epävirallisena edustajana. Muista käyttäytyä sen mukaisesti. Mikäli kirjoitat yksityishenkilönä, tee selväksi, että mielipiteet ovat omiasi. Vastaat itse siitä, mitä julkaiset.
7. Mieti ennen kuin julkaiset. Muista, että julkaistua ei voi peruuttaa. Ole tarkkana, sillä joskus voi olla vaikeaa erottaa yksityistä julkisesta ja henkilökohtaista ammatillisesta.
8. Selvitä, mitkä ovat organisaatiossasi julkisia ja luottamuksellisia tietoja. Älä kirjoita luottamuksellisia asioita. Varmista, jos olet epävarma.
9. Ota työsuojelulliset asiat puheeksi esihenkilösi kanssa. Voit myös kääntyä työsuojelun puoleen.

MÄNTYHARJU.

Somen huoneentaulu 2024 tietoturva

1. Vastuu kunnan tietoturvallisuudesta on jokaisella työntekijällä ja luottamushenkilöllä. Ole huolellinen salassa pidettävän tiedon suhteen.
2. Jos epäilet, että olet joutunut huijatuksi tai hyökkäyksen kohteeksi, älä epäröi pyytää apua. Ensimmäisenä toimena epäillessäsi hyökkäystä: vaihda välittömästi salasanasi.
3. Tutustu huolellisesti käyttämiesi palveluiden sopimusehtoihin. Muista, että palvelun tarjoaja voi hyödyntää profiiliisi kirjaamiasi tietoja sinulta mitään kysymättä.
4. Hyväksy vain tunnistamiasi yhteydenottoyritykset. Älä avaa vieraita tai hämäreitä linkkejä. Jos tuttava pyytää yksityisviestillä yllättäen jotakin tietoa esim. puhelinnumeroa, varmista, että kyseessä on oikeasti tämä henkilö.
5. Sosiaalisen median henkilökohtaiset tilit tulee luoda muuta kuin kunnan sähköpostia käyttäen.
6. Käytä erilaista salasanaa eri palveluissa. Käytä vain hyvänlaatuisia salasanoja. Älä käytä samoja käyttäjätunnuksia ja salasanoja työ- ja vapaa-ajan palveluissa.
7. Ota kaksivaiheinen tunnistautuminen (MFA) käyttöön. Tämä on erityisen tärkeää, kun tiliä käytetään työasioissa