TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-SUUNNITELMA 2027–2028

Hyväksytty yhteistyötoimikunnassa 9.11.2026
Hyväksytty kunnanhallituksessa 23.11.2026
Hyväksytty kunnanvaltuustossa 7.12.2026

1. Tasa-arvosuunnitelma....2
1.1. Tasa-arvon edistämisestä 2
1.2. Tasa-arvosuunnitelma 3
1.2.1. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta 4
1.2.2. Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin 5
1.2.3. Palkkauksen tasa-arvo 7
1.2.4. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi vuonna 2027–2028 8
2. Yhdenvertaisuussuunnitelma.... 9
2.1. Sisältö ja tavoitteet 9
2.2. Yhdenvertaisuus kunnan palvelutoiminnassa 10
2.3. Kunta työnantajana 12
3. Toteutuneen arviointi.... 12
4. Päivittäminen ja seuranta 13

1. Tasa-arvosuunnitelma

1.1. Tasa-arvon edistäminen lakisääteistä

Viranomaisten on kaikessa toiminnassaan edistettävä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti on muutettava niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen on otettava edellä tarkoitetulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Kuntien velvollisuudesta edistää sukupuolten tasa-arvoa säädetään lailla naisten ja miesten tasa-arvosta (609/1986). Sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja on lain mukaan oltava sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Viranomaisten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita em. toimielimiin, on mahdollisuuksien mukaan ehdotettava sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä, että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat lain tarkoituksen toteutumista. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Jokaisen työnantajan on edistettävä työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän muun muassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Työnantajan on ennakolta ehkäistävä sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä.

Tasa-arvolaissa on syrjinnän yleiskiellon lisäksi työelämää koskevia erityissäännöksiä kuten syrjintäkielto työelämässä, työnantajan vastatoimia koskeva kielto ja työnantajan vastuu häirinnän poistamisesta siitä tiedon saatuaan. Työnantaja on myös helpotettava työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Juvan kunnassa pyritään mahdollisuuksien mukaan

mahdollistamaan joustavat työajat ja työaikajärjestelyt. Työnantajan on myös edistettävä naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee tasa-arvolain 6 §:n mukaan, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
2. edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
3. edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
5. helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
6. toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Lisäksi yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta: ”*Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja, sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.*”

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä työnantajien on ehkäistävä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien lisäksi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät perustuslaki (731/1999) ja työsopimuslaki (55/2001). Perustuslain 6 §:n mukaan kaikki ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

1.2. Tasa-arvosuunnitelma

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 a §:n mukaan, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään, joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.

Lain mukaan tasa-arvosuunnitelmassa on oltava:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista,
- käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi ja
- arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Lisäksi tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

1.2.1. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Juvan kunnan henkilöstömäärä oli 157 henkilöä 31.5.2026. Vakituisessa palvelussuhteessa työskenteleviä oli 130 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa oli kaikkiaan 27 henkilöä. Koko henkilöstöstä osa-aikaisia palvelussuhteita oli 19 kpl.

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Hallintopalvelut	8	3	11
Sivistyspalvelut	116	23	139
Tekniset palvelut	5	2	7
Yhteensä	129	28	157

Taulukko1: Henkilöstörakenne toimialoittain 31.5.2026

Naisia oli 82,16 % henkilöstöstä eli 129 henkilöä ja miehiä 17,83 %, eli 28 henkilöä. Kunta-alan henkilöstön sukupuolirakenne on naisvaltainen ja valtakunnallisesti naisia on keskimäärin 76 % henkilöstöstä (KT:n vuoden 2024 tilaston mukaan).

	Naiset	Miehet	Yhteensä
18-29	14	2	16
30-49	47	10	57
50-68	68	16	84
Yhteensä	129	28	157

Taulukko 2: Henkilöstön ikäjakauma 31.5.2026.

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 46,3 vuotta vuonna 2024. Henkilöstöstä 44 % oli yli 50-vuotiaita.

Juvan kunnan palveluksessa olevan koko henkilöstön keski-ikä oli 47,74 vuotta. Naisten keski-ikä oli 47,62 ja miesten 48,32 vuotta.

1.2.2. Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin 31.5.2026

Työn luonne	Naiset	Miehet	Yhteensä
Vakinainen, toistaiseksi voim.	109	21	130
Määräaikainen	7	5	12
Sijainen	13	2	15
Yhteensä	129	28	157

Taulukko 3: Naisten ja miesten sijoittuminen työn luonteen mukaan 31.5.2026.

Työehtosopimuksen mukaan	Naiset	Miehet	Yhteensä
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	74	13	88
Peruskoulu OVTES	37,6	10,2	47,8
Lukio OVTES	4,4	1,8	6,2
Varhaiskasvatuksen opettajat	8	1	9
Tekniset TS	5	2	7
Yhteensä	129	28	157

Taulukko 4: Naisten ja miesten sijoittuminen työehtosopimusten mukaan 31.5.2026.

Nimike	Naiset	Miehet	Yhteensä
Hallintopalvelut:			
Elinkeinopäällikkö	0	1	1
Hallintojohtaja	0	1	1
Hallintosihteeri	1	0	1
Kotouttamiskoordinaattori	1	0	1
Kunnanjohtaja	1	0	1
Palvelusihteeri	1	0	1
Puistotyöntekijä	0	1	1
Taloussuunnittelija	1	0	1
Toimistosihteeri	1	0	1
Viestintäkoordinaattori	2	0	2
Sivistyspalvelut:			
Apulaisrehtori	0	1	1
Erityisluokanopettaja	4	1	5
Erityisopettaja, peruskoulussa	1	0	1
Esiluokanopettaja	1	0	1
Etsivä nuorisotyöntekijä	0	1	1
Kirjasto- ja kulttuurikoordinaattori	1	0	1

Kirjastonhoitaja	2	0	2
Kirjastovirkailija	2	0	2
Kirvesmies	0	2	2
Koulunkäynninohjaaja	11	1	12
Koulusihteeri	1	0	1
Kuljetussihteeri	1	0	1
Laaja-alainen erityisopettaja	1	0	1
Liikuntakoordinaattori	0	2	2
Lukion ja peruskoulun yhteinen lehtori	2	0	2
Lukion perusopetuksen päätoiminen tuntiopettaja	0,8	0,8	1,6
Lukion vanhempi lehtori	0	1	1
Luokanopettaja	4	0	4
Matemaattisten aineiden lehtori	0	1	1
Matkailusihteeri	0	1	1
Nuoriso- ja hyvinvointikoordinaattori	1	0	1
Nuoriso-ohjaaja	1	0	1
Perhepäivähoitaja	5	0	5
Peruskoulun ala-asteen opettaja	1	0	1
Peruskoulun ja lukion yhteinen lehtori	2	0	2
Peruskoulun lehtori	5	0	5
Peruskoulun luokanopettaja	9	5	14
Peruskoulun erityisopettaja	0	1	1
Peruskoulun ja lukion lehtori	1	0	1
Perusopetuksen lehtori	1	0	1
Perusopetuksen päätoiminen tuntiopettaja	3	0	3
Päiväkodin johtaja	2	0	2
Päiväkotihuoltaja	1	0	1
Ryhmäavustaja	1	0	1
Ryhmäperhepäivähoitaja	1	0	1
Sivistysjohtaja	0	1	1
Toimistosihteeri	2	0	2
Tuntiopettaja (päätoiminen)	4,2	1,2	5,4
Uinninvalvoja-ohjaaja	2	0	2
Varhaiskasvatuksen avustaja	1	0	1
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	2	0	2
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	27	1	28
Varhaiskasvatuksen opettaja	6	2	8
Varhaiskasvatuksen ryhmäavustaja	1	0	1
Varhaiskasvatuksen sosionomi	1	0	1
Varhaiskasvatusjohtaja	1	0	1
Viestintäassistentti	1	0	1
Yhtenäiskoulun ja lukion rehtori	1	0	1

Äidinkielen ja kirjallisuuden lehtori	1	0	1
Tekniset palvelut:			
Kaavoitusavustaja	1	0	1
Lupa- ja valvontasihteeri	2	0	2
Rakennustarkastaja	0	1	1
Teknillinen johtaja	0	1	1
Ympäristöharjoittelija	1	0	1
Ympäristösihteeri	1	0	1
Kaikki yhteensä	129	28	157

Taulukko 5: Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtävänimikkeittäin 31.5.2026.

1.2.3. Palkkauksen tasa-arvo

Vuonna 2015 voimaan tulleen tasa-arvolain 6 b §:ssä säädetään palkkakartoituksesta, joka on tehtävä tasa-arvosuunnitelman yhteydessä. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

Palkkaerojen perusteena voivat olla esimerkiksi tehtävien vaativuuteen, henkilökohtaiseen suoritukseen, pidempään työkokemukseen, erityisvastuuseen, epämukaviin työaikoihin, työntekijän monikäyttöisyyteen tai työolosuhteisiin liittyvät syyt.

Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Kartoituksen osoittamien erojen korjaamisessa voidaan myös hyödyntää paikallisia eriä.

Kuntien työntekijöiden palkkatiedot ovat nimikirjalain 7 § nojalla julkisia. Kuntaliiton yleiskirjeen 3/2015 ohjeen mukaan yksittäisen henkilön palkkatietoja ei kuitenkaan tule esittää palkkakartoituksessa. KT suosittelee, että palkkatietoja esitetään vain ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Jos ryhmä on pienempi, voidaan tarkastelu tehdä isommissa ryhmissä (esim. KVTES-liitteittäin). Jos ryhmässä on vähintään kuusi henkilöä, mutta ei vähintään kuutta naista ja miestä,

voidaan ilmoittaa vain koko ryhmän palkkojen keskiarvo. Palkkatietoja ei siis voida tällöin ilmoittaa erikseen naisista ja miehistä.

Tasa-arvotavoitteiden saavuttamiseksi työnantajan on taattava naisille ja miehille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Palkkaus Juvan kunnassa, kuten kunnissa yleisesti, perustuu valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin. Palkkauksen oikeudenmukaisuus on ehdottomana perustana.

Osana vuonna 2025 käyttöön otettua KVTESin tasopalkkajärjestelmää linjattiin, että uudistuksessa syntyneet palkkojen harmonisaatiotarpeet tehdään 31.7.2028 mennessä. Osana paikallisia järjestelyeräneuvotteluita syksyllä 2026 KVTESin jaossa olevat erät kohdennetaan em. tehtävien palkkojen harminisointiin. Uudistuksen aiheuttama epäkohta palkkauksessa saatiin siten korjattua 1.10.2026 alkaen.

OVTESin osalta tehtiin korjaus myös 1.10.2026 alkaen osana paikallisia järjestelyeräneuvotteluja.

1.2.4. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi vuosina 2027–2028

Kunnan tehtävänä on edistää hyvinvointia ja taata tasa-arvoiset mahdollisuudet jokaiselle kuntalaiselle. Kuntien palvelut ovat keskeisessä asemassa, kun mietitään miesten ja naisten tasa-arvon perustaa. Juvan kunta pyrkii edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Palvelujen saatavuudessa tarjonnan määrä ja laatu suhteessa kysyntään on sukupuolesta riippumatonta. Palvelujen tarjonnassa otetaan tasapuolisesti huomioon sekä naisten että miesten tarpeet, arvostukset ja kiinnostuksen kohteet.

Kunnassa huolehditaan siitä, että sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä on sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Avoimena olevat työpaikat ovat kaikille, sukupuolesta riippumatta. Juvan kunta on kunta-alalle tyypillisesti naisvaltainen työyhteisö. Monissa tehtävissä työskentelee pelkästään naisia. Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten on edistettävä sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin.

Työpaikkailmoituksissa ei pidä korostaa sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina. Työhaastatteluissa ja työhönotossa kaikkia kohdellaan samalla tavoin. Lisäksi työnantajan tulee edistää naisten ja miesten sijoittumista erilaisiin tehtäviin. Juvan kunta noudattaa palkkauksessa ja palvelussuhteen muissa ehdoissa työehtosopimuksia. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa toteutetaan kaikissa työehdoissa.

Kunnan tavoitteena on edistää miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia uralla etenemisessä. Kunnassa helpotetaan henkilöstön osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.

Henkilöstösuunnittelussa otetaan huomioon, että naisvaltaisilla aloilla runsaampi perhepoliittisten oikeuksien käyttö vaatii enemmän sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön käyttöä. Juvan kunta työnantajana laatii vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Siinä linjataan mm. toimenpiteistä henkilöstön jaksamisen tukemisesta ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta.

Yksikkökohtaiset suunnitelmat löytyvät varhaiskasvatuksessa toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman mukaisesti ja Juvan kouluilla on yhteinen suunnitelma, joka tämän asiakirjan liitteenä nro 1. Juvan koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.pdf

2. Yhdenvertaisuussuunnitelma

2.1. Sisältö ja tavoitteet

Vuonna 2015 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 1§ mukaan lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi:

- asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa,
- johtamisessa, tulosohjauksessa ja tulossopimuksissa, taloussuunnittelussa
- sekä strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa.

Kunnan laajoissa tai muuten merkittävissä hankkeissa on erikseen arvioitava, vaikuttaako hanke syrjinnän vaarassa olevien ryhmien oikeuksiin, velvollisuuksiin tai asemaan. Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa organisaation toiminnan yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla kunta edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on

arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

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

Syrjintäkielto pitää sisällään myös olettamaan perustuvan syrjinnän ja läheissyrjinnän. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluja samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Heidän tulee myös saada nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan jonkin syrjinnälle alttiin ja kyseisellä elämänalueella muita huonommassa asemassa olevan henkilöryhmän tukemista sellaisilla toimilla, jotka saattavat heidät tasavertaisempaan asemaan muiden kanssa.

2.2. Yhdenvertaisuus kunnan palvelutoiminnassa

Juvalaisia oli 31.12.2025 yhteensä 5 575. Väkiluku on ollut viime vuosikymmenet laskevat muuttoliikkeen yltäessä kuitenkin positiiviseksi. Alle 15-vuotiaita oli 10,6 %, 15–64-vuotiaita 49,2 % ja yli 65 vuotta täyttäneitä 40,2 % kunnan väestöstä. Väestöllinen huoltosuhde oli 103,2. Kuntalaisen keski-ikä oli 53,5 vuotta, naisten keski-ikä 54,8 ja miesten 52,1 vuotta.

Väestörekisterin mukaan kuntaan muutti vuoden 2025 aikana 168 henkilöä ja poismuuttaneita oli 201. Kuolleita oli 99 ja uusia kuntalaisia syntyi 19. Vuoden 2025 lopussa Juvan väestöstä ulkomaan kansalaisten osuus oli 3,6 %.

Juvalla on toimivat ja asiakaslähtöiset palvelut. Koulun opetustarjonta on monipuolista ja varhaiskasvatusta saa kaikkina vuorokauden aikana. Vapaa-aikapalvelut ovat laaja-alaiset ja monipuoliset kunnan kokoon nähden. Tapahtumia ja elämyksiä, sekä kunnan että järjestöyhteistyön kautta, on pystytty järjestämään aktiivisesti. Kunnassa toteutetaan aktiivisesti toimia kotoutumisen edistämiseksi ja moninaisen väestön hyvinvoinnin tukemiseksi.

Kotoutumisohjelma on kunnan järjestämä kotoutumisen alkuvaiheen palvelukokonaisuus. Kotoutumispalveluiden tavoitteena on edistää maahanmuuttajan kotoutumista, työllisyyttä tai yrittäjyyttä, osaamista ja työelämävalmiuksia. Kotoutumisen palvelut tukevat myös yhdenvertaisuuden, osallisuuden ja tasa-arvon toteutumista sekä terveyttä ja hyvinvointia.

Kotoutumisen tavoitteena on tukea arjen kansalaistaitoja sekä osallistumista järjestötoimintaan ja muuhun yhteiskunnalliseen toimintaan. Kotoutumistyön tavoitteena on varmistaa, että jokainen kuntaan muuttanut saa tarvittavat tiedot, taidot ja tuen yhteiskuntaan integroitumiseen. Tavoitteena on tukea maahanmuuttajien yhdenvertaista osallisuutta, tasa-arvon toteutumista sekä terveyttä ja hyvinvointia kunnan alueella. Kunnan palvelut on tarkoitettu kunnan kaikille väestöryhmille. Palvelu- ja asiakastilanteissa toteutetaan asiakaslähtöistä työskentelytapaa kaikille väestöryhmille yhdenvertaisesti. Mikäli asiakas tarvitsee tulkkia tai muuta apua, se järjestetään mahdollisuuksien mukaan.

Jokainen kunnan toimipiste neuvoo ja ohjaa asiakkaitaan heidän tarvitsemiensa palvelujen piiriin. Neuvonnassa ja ohjauksessa huomioidaan asiakkaan etninen tausta, sukupuoli, ikä ja vammaisuus niin, että hänet ohjataan hänelle soveltuvien palvelujen piiriin. Palveluista tiedotetaan avoimesti kuntalaisille.

Kunnassa toimii vanhus- ja vammaisneuvosto sekä nuorisovaltuusto, jotka kokoontuvat säännöllisesti. Vanhus- ja vammaisneuvosto käsittelee ikäihmisten ja vammaisten asioita ja tekee ehdotuksia heidän palvelujensa kehittämiseksi. Nuorisovaltuusto käsittelee nuoria koskevia asioita ja osallistuu kunnan eri toimijoiden kanssa lapsille ja nuorille suunnattujen palvelujen kehittämiseen. Nuorisovaltuustolla on edustus valtuustossa. Ikäihmisiä ja nuoria on kuultava, kun kunnassa käsitellään heitä koskevia asioita.

Kunnan palvelut järjestetään niin, että niihin on esteetön pääsy ja ne ovat muutenkin hyvin kuntalaisten saavutettavissa. Erityisesti on turvattava ikäihmisten ja vammaisten pääsy esteettömästi kunnan palveluihin. Mikäli näissä on puutteita, ne on korjattava välittömästi.

Kunnan hankintapolitiikkaa ohjaa kunnan hankintaohje. Sen mukaan hankinnoissa on noudatettava hankinnan suuruudesta riippumatta avoimuuden, tasapuolisuuden ja syrjimättömyyden periaatteita.

2.3. Kunta työnantajana

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävän työyhteisön rakentuminen edellyttää sekä johdon että koko työyhteisön sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimintatavat ovat tärkeitä sekä päivittäisjohtamisessa että palvelujen tuottamisessa.

Juvan kunnalla on ohjeistus työpaikalla tapahtuvan epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiseksi. Työpaikalla havaittavasta epäasiallisesta kohtelusta on ilmoitettava viipymättä työpaikan esihenkilölle. Kunta työnantajana edellyttää työpaikoilla hyvää käytöstä eikä hyväksy minkäänlaista huonoa kohtelua, kiusaamista, sukupuolista häirintää, ahdistelua tai työsyrjintää.

Tässä suunnitelmassa esitetyt käytännöt ja toimenpiteet koskevat jokaista Juvan kunnan toimialaa, työyksikköä ja työntekijää. Suunnitelman olemassaolosta tiedotetaan siten, että jokainen kunnan työntekijä tietää suunnitelmasta ja mistä se on löydettävissä. Päivitetty asiakirja on löydettävissä Juvan kunnan intrassa.

Esihenkilöt käyvät alaistensa kanssa vuosittain palaute- ja tavoitekeskustelut. Kunnassa henkilöstön tehtäväkohtainen palkka määritellään tehtävän vaativuuden mukaisesti. Niille, joilla työn vaativuus on samanarvoista, maksetaan sama tehtäväkohtainen palkkaa.

Kunnassa työntekijöiden työhyvinvointia edistetään työjärjestelyin, työoloja kehittämällä, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla ja hyvällä esihenkilötyöllä. Kaikkiin perhevapaisiin suhtaudutaan myönteisesti. Työjärjestelyissä otetaan huomioon työntekijän ikä ja mahdollinen terveydelliset haasteet. Kokoaikatyön lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä ja etätyötä, mikäli työtehtävät ja työjärjestelyt sen mahdollistavat.

Työpaikoilla ja niissä tehtävässä työssä ei hyväksytä häirintää eikä epäasiallista kohtelua ja ehkäistään ennakolta sukupuoleen perustuva syrjintä. Jos tällaista ilmenee, esihenkilön on välittömästi puututtava siihen. Henkilöstölle järjestetään tarvittaessa työnohjausta. Henkilöstökoulutusta järjestetään kunnan henkilöstölle tarpeen mukaan. Kehityskeskustelussa työntekijän kanssa käydään läpi koulutustarpeet ja sovitaan koulutuksiin osallistumisesta.

3. Toteutuneen arviointi

Avoinna oleviin tehtäviin on ollut hakijoina naisia sekä miehiä. Valinta on aina kohdistunut tehtävään koulutuksen ja työkokemuksen perusteella sopivimpaan henkilöön sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta,

perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta.

Kunnassa on otettu käyttöön sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet. Esimies-sana on korvattu vastaavalla sukupuolineutraalilla ilmaisulla esihenkilö. Juvan kunnassa pystytään lähes aina tarjoamaan mahdollisuus osa-aikatyöhön siitä kiinnostuneille (ml. osittainen hoitovapaa) sekä suhtaudutaan myönteisesti etätyöhön työtehtävien salliessa etätyön tekemisen voimassa olevan etätyöohjeistuksen mukaisesti.

4. Päivittäminen ja seuranta

Tämä suunnitelma päivitetään kahden vuoden välein, tarvittaessa useamminkin. Suunnitelman päivittämisestä vastaavat kunnan henkilöstöhallinto yhdessä pääluottamusedustajien kanssa. Asiakirjan hyväksyy kunnanhallitus yhteistyötoimikunnan valmistelusta.

Liite nro 1

Juvan perusopetuksen koulujen ja Juvan lukion tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017-2020



Sivistyslautakunta 28.2.2017 §

Sisältö:

1. Johdanto 3
2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus 4
   2.1 Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään kuuluvat käsitteet 4
   2.2 Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö 5
3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön osa-alueet 6
   3.1 Opetuksen järjestäminen 6
   3.2 Opintosuoritusten arviointi 8
   3.3 Elämänkatsomus, vakaumus ja mielipide 8
   3.4 Etninen tausta, kansallisuus ja kieli 8
   3.5 Seksuaalinen suuntautuminen 9
   3.6 Seksuaalinen häirintä ja sen ehkäisy 9
   3.7 Vammaisuus ja terveydentila 9
4. Toiminta syrjintä- ja häirintätapauksissa 10
5. Ohjeet kouluille 10
6. Lähteet ja lisätietoa 11

1. Johdanto

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta velvoittaa kouluja ja oppilaitoksia laatimaan tasa-arvosuunnitelman myös perusopetusta antavissa oppilaitoksissa. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että kouluilla ja oppilaitoksilla pitää olla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja että kouluilla tehdään järjestelmällistä tasa-arvotyötä.

Tasa-arvon edistäminen kouluissa tarkoittaa sitä, että tyttöjä ja poikia kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi koulupäivän kaikissa tilanteissa. Koulussa laadittava tasa-arvosuunnitelma on työkalu, joka ennaltaehkäisee sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää ja tukee sukupuolten tasa-arvon edistämistä koulun arjessa. Tavoitteena on myös, että tulevaisuudessa naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtävätasoille ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan.

Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa koulussa ei saa esiintyä syrjintää sukupuolen tai muun henkilöön liittyvät syyn, kuten iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon, että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla.

Tasa-arvon edistämisessä ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan oppimisympäristön syntymiseksi. Kun kaikkien osaamista ja työtä arvostetaan oikeudenmukaisesti, edistää se oppilaiden hyvinvointia ja kouluviihtyvyyttä.

Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työympäristö, jossa tasa-arvo on osa toimintakulttuuria. Tasa-arvon edistäminen on kaikkien koulun jäsenten velvollisuus. Erityisesti koulun johdon ja henkilökunnan sitoutuminen tasa-arvoa edistäviin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin on tärkeää. Tasa-arvosuunnitelman perimmäinen tarkoitus on, että tasa-arvoajatus ja –tavoite saataisiin luontevasti sisällytettyä kaikkeen koulun toimintaan.

Koulun toiminnan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi keskeisiä kehittämisalueita ovat
-syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
-toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteutuminen
-osallisuuden lisääminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista vaikeuttaviin asenteisiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Syrjivät asenteet ovat usein tiedostamattomia ja syrjivät rakenteet vaikeasti havaittavissa. Ilman asenteellisia muutoksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehtävät toimenpiteet jäävät vaikutukseltaan pinnallisiksi ja lyhytkestoisiksi.

Tämä suunnitelma toimii pohjana Juvan perusopetuksen koulujen ja Juvan lukion tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyölle. Juvan koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään tarvittaessa. Tätä suunnitelmaa täydentää koulujen oppilashuoltosuunnitelmat.

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus

2.1 Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään kuuluvat käsitteet

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjinnällä tarkoitetaan:

1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä)
2) sitä, että 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. (välillinen syrjintä)
3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä)
4) ohjetta tai käskyä syrjiä

Etninen syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn etniseen tai kansalliseen ryhmään. Etnistä syrjintää voi olla myös erilaiseen asemaan asettaminen henkilön uskonnon tai kansalaisuuden perusteella. Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Hallintolain 6§ mukaan viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista. Välillinen syrjintä on usein tahatonta ja perustuu esimerkiksi siihen, ettei näennäisesti puolueettoman säännöksen tai käytännön vaikutuksia erilaisiin ihmiseen tunnisteta.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esim. vanhukset, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä,

jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi. Yhdenvertaisuuslain 9§ mukaan positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhtaista. Suppeassa oikeudellisessa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan määräaikaiseksi suunniteltuja rekrytointiin, uralla etenemiseen ja oppilasvaihtoihin liittyviä toimenpiteitä, joilla lisätään aliedustettujen ryhmien osuutta työpaikoilla, eri henkilöstöryhmissä ja oppilaitoksissa. Ennakkoon suunnitellut painotukset vaikuttavat tilanteissa, joissa kahta muodollisesti pätevää hakijaa verrataan keskenään aliedustettua ryhmää edustavan hakijan hyväksi.

Laajemmassa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla tuetaan eri ryhmien tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja osallistumismahdollisuuksia eri elämänalueilla. Esimerkiksi romanilasten koulunkäyntiä tukevat erityisjärjestelyt sekä tulkkauksen ja erikielisten tiedotusmateriaalien käyttö huonosti suomea puhuvien henkilöiden kanssa asioidessa ovat tällaisia toimenpiteitä. Tässä tapauksessa voidaan puhua myös asiakaslähtöisestä palveluiden kehittämisestä.

Yhdenvertaisuuslain 5§ mukaan työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työhön tai koulutukseen pääsyn, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen turvaamiseksi. Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta rasitetta esimerkiksi työnantajalle tai koulutuksen järjestäjälle, ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Kohtuullisilla mukautuksilla edistetään vammaisten henkilöiden työllistymistä, työssä selviytymistä ja työn säilyttämistä, koulutusta ja elinikäistä oppimista.

2.2 Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ja sen muutos (1329/2014) 5a§ 5§ (30.12.2014/1329), 8b (11.11.2016/915)

Tasa-arvon toteutuminen koulutuksessa ja opetuksessa

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen.

5a§ (30.12.2014/1329)

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa.

Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

1) selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta
2) tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi
3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- ja opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.
Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla.

8 b § (11.11.2016/915)

Syrjintä oppilaitoksissa

Oppilaitoksen sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan taikka muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin 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 yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

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

3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön osa-alueet

3.1 Opetuksen järjestäminen

Opetussuunnitelman perusteissa todetaan:

Perusopetuksen yhteiskunnallisena tehtävänä on edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Perusopetus kartuttaa inhimillistä ja sosiaalista pääomaa.

Inhimillinen pääoma koostuu osaamisesta ja sosiaalinen pääoma ihmisten välisistä yhteyksistä, vuorovaikutuksesta ja luottamuksesta. Yhdessä ne edistävät yksilöllistä ja yhteiskunnallista hyvinvointia ja kehitystä. Perusopetuksen tehtävänä on osaltaan ehkäistä eriarvoistumista ja syrjäytymistä sekä edistää sukupuolten tasa-arvoa. Perusopetus kannustaa yhdenvertaisesti tyttöjä ja poikia eri oppiaineiden opinnoissa sekä lisää tietoa ja ymmärrystä sukupuolen moninaisuudesta. Jokaista oppilasta autetaan tunnistamaan omat mahdollisuutensa ja rakentamaan oppimispolkunsa ilman sukupuoleen sidottuja roolimalleja.

Perusopetuksen kulttuuritehtävä on edistää monipuolista kulttuurista osaamista ja kulttuuriperinnön arvostamista sekä tukea oppilaita oman kulttuuri-identiteetin ja kulttuurisen pääoman rakentamisessa. Opetus lisää ymmärrystä kulttuureiden moninaisuudesta ja auttaa hahmottamaan kulttuureita menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden jatkumoina, joissa jokainen voi olla itse toimijana.

Elämän, toisten ihmisten ja luonnon kunnioittamisen rinnalla korostetaan ihmisarvon loukkaamattomuutta, ihmisoikeuksien kunnioittamista ja suomalaisen yhteiskunnan demokraattisia arvoja, kuten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Suomen perustuslain ja yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Opetuksen ja opetusaineistojen tulee tukea tasa-arvolain toteutumista.

Juvan perusopetuksen kouluissa ja Juvan lukiossa huolehditaan, että oppilaalla on oikeus saada opetussuunnitelman mukaista opetusta, oppilaanohjausta sekä oppimisen ja koulunkäynnin tukea heti tuen tarpeen ilmetessä. Opetuksessa käytettävät työvälineet, työaineet ja oppimateriaalit ovat kaikkien saatavilla. Oppilaat eivät saa joutua epätasa-arvoiseen asemaan esimerkiksi sen vuoksi, että osalla oppilaista on käytettävissä omia digitaalisia laitteita. Mikäli opetukseen sisältyy leirikouluja, retkiä tai opintokäyntejä, jotka ovat maksullisia, varmistetaan, että kaikilla oppilailla on mahdollisuus osallistua varallisuudesta huolimatta. Oppilaalla on oikeus saada myös maksutta opetukseen osallistumisen edellyttämä oppilashuolto sekä laissa määritellyt opintososiaaliset edut ja palvelut.

Opetukseen osallistuvalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Koulussa puututaan kaikenlaiseen kiusaamiseen ja syrjintään ja kasvatetaan oppilaita, jotka eivät kiusaa muita, (esim. KiVa-koulu ja VERSO-toiminta). Juvan kouluissa voidaan tarvittaessa toteuttaa kiusaamiskyselyjä.

Koulun aikuisten toiminnassa otetaan huomioon oppilaan edun ensisijaisuus, oppilaan oikeus ilmaista näkemyksensä ja tulla kuulluksi sekä oppilaan näkemysten kunnioittaminen.

Vaikka opetus on mahdollisimman sukupuolineutraalia eli oppilaiden sukupuoleen kiinnitetään mahdollisimman vähän huomiota, otetaan opetuksessa huomioon myös ns. sukupuolisensitiivisyys, eli tavoitteena on tunnistaa tyttöjen ja poikien erilaiset tarpeet eri ikä- ja kehitysvaiheissa. Opiskeluolot järjestetään sellaisiksi, että ne sopivat sekä tytöille,

että pojille. Erityistä huomiota tulee kiinnittää siihen, ettei toisinaan etenkin poikien keskuudessa havaittava hyvän menestyksen väheksyminen johtaisi poikien alisuoriutumiseen. Molempia sukupuolia tulee kannustaa löytämään omat henkilökohtaiset vahvuutensa.

3.2 Opintosuoritusten arviointi

Arviointi perustuu opetussuunnitelmassa esitettyjen tavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteet ja arviointiperusteet kerrotaan oppilaille. Oppilaan ikä huomioiden oppilasta ohjataan asettamaan itse tavoitteita omalle oppimiselleen. Arvioinnissa ei verrata oppilaiden suorituksia toisiinsa eikä arviointi kohdistu oppilaan persoonaan, temperamenttiin tai muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Arvioinnin tulee olla oppimista ohjaavaa. Arvioinnissa käytetään monipuolisia menetelmiä ja opettajan on annettava oppilaalle jatkuvaa palautetta hänen edistymisestään. Oppilaalle on annettava mahdollisuus osoittaa osaamistaan erilaisilla tavoilla. Käyttäytyminen arvioidaan erikseen, eikä oppilaan käytös vaikuta yksittäisestä oppiainesta saatavaan arvosanaan. Oppilaalla on oikeus saada tietoa opettajalta arviointiperusteiden soveltamisesta häneen. Perusopetuksen päättöarvosanat annetaan yhdenvertaisin perustein. Koulun sisällä on yhtenäinen arviointikulttuuri.

3.3 Elämänkatsomus, vakaumus ja mielipide

Syrjintä vakaumuksen perusteella on laissa kielletty. Kiellettyä on myös oman syrjivän käytöksen perustekeminen vakaumuksella. Syrjintä vakaumuksen perusteella tarkoittaa ihmisen elämänkatsomuksellisten arvojen loukkaamista. Juvan perusopetuksen kouluissa ja Juvan lukiossa kunnioitetaan ihmisten erilaisia elämäntapoja ja –arvoja. Ilmapiiri on erilaisia vakaumuksia kohtaan avoin ja erilaisiin vakaumuksiin suhtaudutaan yhdenvertaisesti. Koska epäkunnioittava suhtautuminen toisen vakaumukseen saattaa johtua tietämättömyydestä ja ennakkoluuloista, pyritään järjestämään mahdollisuuksia tutustua erilaisiin arvomaailmoihin. Kouluissa voi vierailla tasapuolisesti eri elämänkatsomuksellisia mielipiteitä edustavia vieraita kuten esimerkiksi uskonnollisten seurakuntien ja yhdistysten edustajia sekä yhteiskunnallisia järjestöjä. Virallisessa tiedotuksessa ja henkilökunnan antamassa neuvonnassa kunnioitetaan erilaisia vakaumuksia ja erilaisia arvopohjia. Ruokailussa otetaan huomioon vakaumukset ja erityisruokavaliot.

3.4 Etninen tausta, kansallisuus ja kieli

Etnisestä taustastaan, kansallisuudestaan ja kielestään riippumatta kaikki ovat samanarvoisia. Oppilaiden, henkilökunnan ja vierailijoiden oikeutta etniseen ja kulttuuriseen identiteettiin kunnioitetaan. Rasismia ja etnistä syrjintää ei sallita. Tavoitteena on, että syrjintä ehkäistään jo ennalta. Syrjintätapaukset tunnistetaan ja niihin puututaan välittömästi. Monimuotoisuutta arvostavaa ja keskustelevaa toimintakulttuuria kehitetään sekä tuetaan tasa-arvoista kohtaamista ja vuorovaikutusta. Pyritään huolehtimaan tulkkipalveluista, jotta esimerkiksi koulun ja kodin välistä yhteistyötä voidaan toteuttaa oppilaan huoltajan äidinkielestä huolimatta. Erilaisia ajattelu- ja toimintatapoja sallitaan ja hyväksytään. Monikulttuurisuutta pidetään positiivisena resurssina, johon

erilaiset ihmiset tuovat täydentävää osaamista. Monimuotoista osaamista pyritään hyödyntämään kaikessa toiminnassa.

3.5 Seksuaalinen suuntautuminen

Juvan perusopetuksen kouluissa ja Juvan lukiossa moninaiselle sukupuolen tai sukupuolettomuuden ilmaisulle ja sukupuoli-identiteetin kehittymiselle annetaan tilaa ja aikaa. Oppilaan, henkilökuntaan kuuluvan ja vierailijan seksuaalista suuntautumista kunnioitetaan. Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää ei sallita. Erilaisten ihmisten kohtaamisen ja arvostamisen kulttuuria tuetaan ja edistetään. Hyväksyvää, avointa ja sallivaa ilmapiiriä rakennetaan tietoisesti ja suunnitelmallisesti. Oppilaat ja henkilökunta ottavat toiminnassaan ja tiedotuksessaan huomioon seksuaalisen moninaisuuden. Seksuaalisesta moninaisuudesta kerrotaan ja keskustellaan oppitunneilla osana opetussuunnitelmia ja opetusta.

3.6 Seksuaalinen häirintä ja sen ehkäisy

Seksuaalinen häirintä on ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan toisen koskemattomuutta. Seksuaalisella häirinnällä luodaan usein uhkaava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sillä on yhtymäkohta kiusaamiseen, mutta häirinnän ei tarvitse olla aina ilkeämielistä. Vakavimmillaan häirintä voi muuttua seksuaaliseksi väkivallaksi ja rikokseksi.
Seksuaalinen häirintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- seksuaalisesti värittyneet aineistot, viestit tai puhelut
- fyysinen koskettelu
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- raiskaus tai sen yritys.

Kaikkien Juvan perusopetuksen kouluissa tai Juvan lukiossa opiskelevien tai työskentelevien tulee kohdella toisiaan kunnioittavasti ja tasavertaisesti. Minkäänlaista henkilöön tai ryhmään kohdistuvaa seksuaalista häirintää –ei henkistä eikä fyysistä suvaita. Epäasiallisen kielenkäyttöön ja käyttäytymiseen puututaan. Jos oppilas on joutunut sukupuolisen häirinnän kohteeksi, tulee tämä ilmaista häiritsijälle ja mikäli tämä ei auta, tulee asiasta ilmoittaa opettajalle tai rehtorille. Tiedon saatuaan koulu ryhtyy poistamaan ongelmaa käytettävissään olevin keinoin. Toimenpiteet valitaan tapauskohtaisesti. Vakavimmat tapaukset ovat aina rikoksia ja niiden selvittely kuuluu poliisille.

3.7 Vammaisuus ja terveydentila

Ketään ei syrjitä vamman tai terveydentilan perusteella. Ihmisen kohtelu on yhdenvertaista ja asiallista, on sitten kyse psyykkisestä tai fyysisestä sairaudesta tai vammasta. Oppilaalla (ja henkilökuntaan kuuluvalla) on oikeus päättää, mitä hän kertoo yhteisönsä henkilöille terveydentilastaan tai vammastaan. Asiasta sovitaan aina oppilaan huoltajan kanssa. Kouluissa tehdään mahdollisuuksien mukaan erityisjärjestelyitä. Näistä sovitaan erikseen

asianomaisen kanssa. Esteettömät kulkureitit merkitään selkeillä opasteilla. Esteettömyys (portaat, hissit, ovet, wc-tilat, valaistus, hälyä ja kaikua vaimentavat materiaalit) varmistetaan peruskorjattaessa vanhoja tiloja.

4. Toiminta syrjintä- ja häirintätapauksissa

Häirinnän ehkäiseminen

Häirintää pyritään ennaltaehkäisemään seuraavin toimenpitein:
-Jokaisessa luokassa keskustellaan häirintään liittyvistä asioista
-Erityisesti kiinnitetään huomiota uusien oppilaiden kouluun sopeutumiseen
-Kouluilla on kiusaamistapausten käsittelyyn selkeät toimintaohjeet esim. VERSO ja KiVa-koulutoiminnan mukaisesti

Häirintään puuttuminen

-Ensisijaisena vastuuhenkilönä on aikuinen (opettaja tai kuka tahansa muu henkilökuntaan kuuluva) joka on ensimmäisenä tilanteessa mukana.
-Keskustellaan asianosaisten kanssa ja selvitetään tilanteen kulku
-Kirjataan tapahtumat.
-Järjestetään osapuolien kuuleminen ja sovitaan, että häirintä loppuu ja tehdään selväksi, mitä tapahtuu jatkossa, jos sopimus ei pidä.
-Sovitaan seurannasta.
-Ilmoitetaan asiasta vakavuusasteen mukaan huoltajalle, koulun oppilashuoltohenkilöstölle, koulukuraattorille jne.
-Suoritetaan mahdolliset rankaisutoimet.
-Oppilashuolto huolehtii, että sekä uhri että tekijä saavat tarvitsemansa tuen. Mikäli kyseessä on laajempi ilmiö, päätetään yhteisistä toimintatavoista.
-Seurataan, toistuuko tilanne.
-Jos tilanne toistuu, pyydetään tekijän huoltajat tulemaan koululle selvittämään tilannetta ja pohtimaan, mitä tehdään seuraavaksi. Vakavammissa tapauksissa arvioidaan myös lastensuojelun ja poliisin tarve.

5. Ohjeet kouluille

Koulun tulee aktiivisesti arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Koulun toiminnan kehittämiseen tähtäävä suunnitelmallinen sukupuolten tasa-arvoa edistävä työ tehdään aina yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden kanssa. Oppilaiden tulee osallistua koulussa tehtävään suunnitelmalliseen työhön lasten ikä ja kehitys huomioiden. Koulun velvollisuus on selvittää miten oppilaat kokevat tasa-arvon toteutuneen omassa koulussaan. Kartoitus oppilaitoksen todellisen ja ajantasaisen tasa-arvotilanteen selvittämiseksi tehdään oppilaiden sekä opetushenkilöstön keskuudessa kyselyn avulla. Kartoituksessa voidaan kysyä esimerkiksi koulun vuorovaikutus- ja toimintakulttuurista, koulun ilmapiiristä, opetuksesta, opinto-ohjauksesta, oppimateriaaleista, seksuaalisesta ja sukupuolen perusteella tapahtuvasta häirinnästä, toiveista ja kehittämisideoista tasa-arvon edistämiseksi sekä jatkossa kysymyksiä aikaisempien tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden

toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Tasa-arvokysymyksiä on myös hyvä käsitellä oppitunnilla tai teemapäivän puitteissa.

Koulussa tehdyn kartoituksen perusteella sovitaan kehittämiskohteet ja mahdollisimman konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Ne kirjataan koulun lukuvuosisuunnitelmaan. Yhdessä sovittujen toimenpiteiden lisäksi on hyvä myös nimetä toimijat, toimenpiteet vastuuhenkilöineen sekä aikataulu havaittujen epäkohtien poistamiseen.

Kouluilla pitää olla ajan tasalla oleva suunnitelma oppilaiden suojaamiseksi kiusaamiselta, väkivallalta ja häirinnältä.

6. Lähteet ja lisätietoa:

Yhteiseen ymmärrykseen tasa-arvosta. Opas oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman laadintaan. 2008. Opetushallitus. http://www.oph.fi/download/46730_tasa-arvo-opas.pdf

Tasa-arvolaki 2015. (Esite 2015). Sosiaali- ja terveysministeriö. https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Tasa-arvolaki2015.pdf/bb20b6e9-7806-4a43-8308-82e4ec15ab68

Tasa-arvotyö on taitolaji. 2015. Opetushallitus. http://www.oph.fi/download/173318_tasa_arvotyo_on_taitolaji.pdf

Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus. Esite 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö. https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Tasa-arvolaki,+oppilaitokset+ja+sukupuolen+moninaisuus+(STM+2015)/4b259cc9-9e12-4166-b808-3ad630497fca

Yhdenvertaisuuslaki http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325

Tasa-arvolaki http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609

Tasa-arvovaltuutettu www.tasa-arvo.fi

www.yhdenvertaisuus.fi