

# TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA 2026-2027



Meri-Helsingin  
musiikkiopisto

# TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

## Meri-Helsingin musiikkiopisto 2026–2028

---

### 1. Suunnitelman tarkoitus

Tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Meri-Helsingin musiikkiopiston kaikessa toiminnassa. Suunnitelma ohjaa oppilaitoksen arkea, johtamista, pedagogisia ratkaisuja ja vuorovaikutusta siten, että jokaisella opiskelijalla ja työntekijällä on mahdollisuus toimia turvallisessa, kunnioittavassa ja saavutettavassa ympäristössä. Samalla suunnitelma tukee syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyä sekä varmistaa, että mahdollisiin ongelmatilanteisiin puututaan viivytyksettä ja johdonmukaisesti. Suunnitelma perustuu voimassa olevaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöön ja on osa oppilaitoksen jatkuvaa kehittämistä.

### 2. Soveltamisala

Suunnitelma koskee kaikkia Meri-Helsingin musiikkiopiston toimintaan osallistuvia. Näihin kuuluvat opiskelijat, oppilaitokseen hakevat, alaikäisten opiskelijoiden huoltajat, opettajat sekä muu henkilöstö. Lisäksi suunnitelman periaatteita sovelletaan oppilaitoksen tapahtumissa, esiintymisissä, projekteissa ja yhteistyötilanteissa. Tavoitteena on, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat läsnä kaikessa toiminnassa riippumatta toimipisteestä tai toimintamuodosta.

### 3. Arvot ja toimintaperiaatteet

Meri-Helsingin musiikkiopisto sitoutuu kohtelemaan jokaista yksilöä arvokkaana ja kunnioitettavana. Ketään ei syrjitä henkilöön liittyvien tekijöiden, kuten iän, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, kielen, kulttuuritaustan, vakaumuksen, terveydentilan tai toimintakyvyn perusteella. Oppimisympäristön tulee olla fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti turvallinen. Saavutettavuus ymmärretään laajasti: se tarkoittaa tilojen esteettömyyden lisäksi opetuksen, viestinnän ja osallistumismahdollisuuksien soveltuvuutta erilaisissa elämäntilanteissa oleville ihmisille. Epäasialliseen kohteluun puuttuminen on jokaisen työntekijän velvollisuus, ja oppilaitos huolehtii siitä, että toimintatavat ovat selkeät ja kaikkien tiedossa.

### 4. Nykytilan arviointi

Nykytilan arviointi on keskeinen osa suunnitelman toteuttamista. Oppilaitos tarkastelee säännöllisesti toimintaansa opiskelijoiden, huoltajien ja henkilöstön näkökulmasta. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota muun muassa siihen, miten helposti opetukseen on

mahdollista hakeutua eri alueilta, muodostavatko maksut tai muut kustannukset esteitä osallistumiselle, sekä siihen, kuinka hyvin opetus vastaa erilaisten oppijoiden tarpeisiin. Lisäksi tarkastellaan kokemuksia turvallisuudesta, kohtelusta ja osallisuudesta sekä henkilöstön työolojen yhdenvertaisuutta eri toimipisteissä. Arviointi toteutetaan esimerkiksi kyselyiden, keskustelujen ja toiminnan seurannan avulla, ja sen tuloksia hyödynnetään kehittämistoimien suunnittelussa.

## 5. Tavoitteet suunnitelmakaudelle

Suunnitelmakauden keskeisenä tavoitteena on varmistaa yhdenvertainen pääsy opetukseen siten, että osallistuminen ei esty taloudellisista, alueellisista, fyysisistä tai sosiaalisista syistä. Oppilaitos kehittää toimintaansa niin, että hakeutuminen on selkeää ja ymmärrettävää ja että tieto opetuksesta tavoittaa erilaisista taustoista tulevia opiskelijoita.

Toinen keskeinen tavoite on saavutettava ja turvallinen oppimisympäristö kaikissa toimipisteissä. Tämä edellyttää yhteisiä toimintatapoja, jotka koskevat hyvää vuorovaikutusta, turvallisen tilan periaatteita ja epäasialliseen kohteluun puuttumista.

Kolmantena tavoitteena on yhdenvertaisten pedagogisten käytäntöjen vahvistaminen. Opetuksessa huomioidaan erilaiset oppijat ja tuen tarpeet, ja opettajia tuetaan kehittämään osaamistaan inklusiivisessa pedagogiikassa.

Lisäksi tavoitteena on yhdenvertainen työyhteisö, jossa henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti rekrytoinnissa, työnjaossa, koulutusmahdollisuuksissa ja työolosuhteissa.

## 6. Toimenpiteet

Tavoitteiden saavuttamiseksi oppilaitos toteuttaa suunnitelmakauden aikana useita kehittämistoimia. Opiskelijavalintoihin ja hakeutumiseen liittyviä käytäntöjä selkeytetään ja viestintää kehitetään niin, että eri taustoista tulevat hakijat saavat riittävästi tietoa. Taloudellista saavutettavuutta parannetaan tekemällä maksukäytännöistä läpinäkyviä ja kehittämällä keinoja tukea niitä opiskelijoita, joille kustannukset ovat haaste.

Pedagogisen saavutettavuuden osalta sovitaan yhteisiä toimintatapoja oppimisen tuen tilanteisiin, ja opettajille tarjotaan koulutusta inklusiivisista työskentelytavoista. Turvallisen toimintaympäristön varmistamiseksi laaditaan selkeät ohjeet epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin, nimetään yhteyshenkilöt ja tehdään turvallisemman tilan periaatteet näkyviksi arjessa.

Viestinnässä kiinnitetään huomiota selkeyteen ja saavutettavuuteen, ja opiskelijoilta, huoltajilta sekä henkilöstöltä kerätään säännöllisesti palautetta. Henkilöstön osalta arvioidaan työyhteisön yhdenvertaisuutta ja huolehditaan siitä, että perehdytyksessä käsitellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet.

## 7. Häirintään ja syrjintään puuttuminen

Oppilaitoksessa noudatetaan nollatoleranssia häirinnälle ja syrjinnälle. Kaikilla opiskelijoilla ja työntekijöillä on oikeus turvalliseen ympäristöön. Mahdollisista häirintä- tai syrjintätilanteista voi ilmoittaa nimetyille yhteyshenkilöille. Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti, ja ensisijaisena tavoitteena on turvata osapuolten hyvinvointi sekä estää tilanteen jatkuminen. Tarvittaessa ryhdytään kurinpidollisiin tai muihin korjaaviin toimenpiteisiin. Keskeistä on, että toimintamalli on selkeä ja kaikkien tiedossa.

## 8. Vastuut ja organisointi

Suunnitelman toteutumisesta vastaa rehtori yhdessä johtoryhmän kanssa. Käytännön koordinoitua varten nimetään vastuuhenkilö tai työryhmä, joka seuraa toimenpiteiden etenemistä ja kokoaa tietoa arviointia varten. Henkilöstö ja opiskelijat osallistuvat suunnitelman kehittämiseen palautteen ja keskustelujen kautta, jotta työ pysyy kiinni oppilaitoksen arjessa.

## 9. Seuranta ja arviointi

Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain. Seurannassa tarkastellaan esimerkiksi palautekyselyiden tuloksia, osallistumisen esteitä, mahdollisia häirintä- ja syrjintätilanteita sekä henkilöstön kokemuksia työyhteisön yhdenvertaisuudesta. Arvioinnin pohjalta suunnitelmaa päivitetään ja toimenpiteitä tarkennetaan. Näin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö muodostaa jatkuvan prosessin, joka elää oppilaitoksen toiminnan mukana.

## 10. Suunnitelmasta tiedottaminen

Suunnitelmasta tiedotetaan avoimesti. Se julkaistaan oppilaitoksen verkkosivuilla, käydään läpi henkilöstön kanssa ja esitellään opiskelijoille ja huoltajille tiivistetyssä muodossa. Tavoitteena on, että suunnitelma toimii käytännön työkaluna arjen tilanteissa eikä jää vain hallinnolliseksi asiakirjaksi.

## 11. Päivitys

Suunnitelma päivitetään suunnitelmakauden päättyessä tai aiemmin, mikäli toiminnassa tapahtuu merkittäviä muutoksia, jotka edellyttävät periaatteiden ja toimenpiteiden tarkistamista.