



**PIRKAN OPISTO**

Lempäälä · Vesilahti · Nokia · Pirkkala

2020

# PIRKAN OPISTO



PIRKAN OPISTO

TASA-ARVO- JA  
YHDENVERTAISUUS-  
SUUNNITELMA

2020-2022



## Sisältö

1. Pirkan opiston tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma <sup>[OBJ]</sup> .....	2
2. Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Pirkan opistossa <sup>[OBJ]</sup> .....	3
2.1 Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: nykytilanne 2019 <sup>[OBJ]</sup> .....	3
2.2 Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: toimenpidesuunnitelma 2020-2022 <sup>[OBJ]</sup> .....	4
3 Opetushenkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Pirkan opistossa <sup>[OBJ]</sup> .....	6
3.1 Opetushenkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: nykytilanne 2019 <sup>[OBJ]</sup> .....	6
3.2 Opetushenkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: toimenpidesuunnitelma 2020-22 <sup>[OBJ]</sup> .....	7
4 Hallintohenkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Pirkan opistossa <sup>[OBJ]</sup> .....	8
4.1 Hallintohenkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: nykytilanne 2019 <sup>[OBJ]</sup> .....	8
4.2 Hallintohenkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: toimenpidesuunnitelma 2020-22 <sup>[OBJ]</sup> .....	9
5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman taustaa <sup>[OBJ]</sup> .....	10
5.1 Tasa-arvosuunnitelman lakiperusta <sup>[OBJ]</sup> .....	10
5.2 Yhdenvertaisuussuunnitelman lakiperusta <sup>[OBJ]</sup> .....	11
Lähteet <sup>[OBJ]</sup> .....	12



Suunnitelman koonti: Päivikki Koikkalainen. Viimeisin päivitys 18.12.2019  
Käsitelty Pirkan opiston johtoryhmässä 2.12.2019 henkilöstökokouksessa 8.1.2020  
Hyväksytty Pirkan opiston jaostossa 22.1.2020

Seuraava päivitys vuoden 2022 lopussa/vuoden 2023 alussa.

## 1. Pirkan opiston tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Pirkan opisto on oppilaitos, jonka lakisääteisiin velvollisuuksiin kuuluu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Pirkan opiston arvoihin on kirjattu pyrkimys opiskelijoiden tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Arvot on esitelty mm. opiston verkkosivulla.

*Pirkan opisto suhtautuu tasa-arvoisesti kaikkiin ihmisiin. Opistossa otetaan huomioon ihmisten erilaiset toiveet, tarpeet ja näkemykset, sekä oppimisessa, että asiointissa. Opistossa voi opiskella kuka tahansa asuinkunnastaan, koulutustasostaan ja vakaumuksestaan riippumatta. Tapahtumat ja luennot ovat kaikille avoimia tilaisuuksia.*  
<https://www.pirkanopisto.fi/pirkan-opisto-info/toiminta-ajatus--missio--visio-ja-arvot/>

Pirkan opiston tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu lakiin naisten ja miesten tasa-arvoisesta kohtelusta (8.8.1986/609) sekä yhdenvertaisuuslakiin (30.12.2014/1325). Laki velvoittaa oppilaitoksia laatimaan toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman 1-3 vuoden välein. Oppilaitoksella on myös velvoite kartoittaa yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehdä suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden lisäämiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat voidaan laatia erillisinä, yhdistää toisiinsa tai sisällyttää muihin työpaikalla tehtäviin suunnitelmiin. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys tasa-arvotilanteesta, arvio aikaisempien tasa-arvosuunnitelmien toimenpiteiden tuloksista sekä perustellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpideoasioissa on erikseen huomioitava syrjinnän tunnistamista ja siihen puuttumista edistävät ja yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet. Suunnitelmista on tiedotettava henkilöstöä ja tarjottava sekä henkilöstölle että opiskelijoille mahdollisuus vaikuttaa suunnitelmien sisältöön.

Pirkan opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä käsitellään suunnitelmassa kolmen keskeisen viiteryhmän osalta:

1. Pirkan opiston opiskelijat 2. Pirkan opiston opetushenkilöstö 3. Pirkan opiston hallintohenkilöstö

Näiden viiteryhmien osalta esitellään vertailevaa tilastotietoa sekä tasa-arvon että yhdenvertaisuuden näkökulmasta, esitellään arvio nykytilanteesta ja aiempien toimenpiteiden tuloksista sekä suunnitelma toimenpiteistä vuosiksi 2020-22. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lakiperusta on esitelty tarkemmin luvussa 5.

Pirkan opisto toimii neljän kunnan (Nokia, Pirkkala, Lempäälä, Vesilahti) alueella, mutta hallinnollinen isäntäkunta on Nokian kaupunki. Pirkan opiston oman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman taustadokumenttina on siten Nokian kaupungin henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka on päivitetty viimeksi 22.5.2018.

## 2. Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Pirkan opistossa

Netto-opiskelijoiden lukumäärä v. 2018 oli 11 456 hlö, joista naisia/tyttöjä 8731 (76 %) ja miehiä/poikia 2725 hlö (24 %). Pirkan opiston osalta suhdeluku vastaa pitkäaikaisia, valtakunnallisia keskiarvoja – kaikista Suomen kansalaisopistojen opiskelijoista vajaa neljäsosa on miehiä (Kumpulainen 2011, 213). Eri sukupuolten aktiivisuudessa osallistua kursseille on runsaasti oppiainekohtaista vaihtelua.

### 2.1 Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: nykytilanne 2019

Seuraavassa esitellään opiston toimintatapoja ja periaatteita opiskelijoiden syrjinnän tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Kyseessä on vuoden 2019 lopussa tehty yhteenveto pohjautuen vuosien 2017-2019 toimintaan.

#### A) Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen: opiskelijat

Arvopohja. Pirkan opiston arvoihin on kirjattu pyrkimys opiskelijoiden tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Arvot on esitelty mm. opiston www-sivulla. Kaikki opiston työntekijät perehdytetään toimimaan opiskelijoiden kanssa arvopohjan mukaisesti.

Kestävän kehityksen oppilaitos. Pirkan opistolle on myönnetty kestävän kehityksen oppilaitoksen sertifikaatti vuonna 2019. Opisto on sertifiointin myötä perehdyttänyt henkilöstönsä sosiaalisen kestävän kehityksen mukaiseen toimintaan ja sitoutunut edistämään kaikkien opiskelijoiden hyvinvointia ja osallisuutta.

Opintomaksut. Valtion ja kuntien rahoitusosuus (n. 68 %) mahdollistaa kustannustasoon nähden kohtuulliset kurssimaksut. Kurssitarjonta hinnoitellaan yhtenevin periaattein. Maksualennuksiin oikeutetuista kohderyhmistä tiedotetaan selkeästi. Myös maksutonta opinto- ja kulttuuritarjontaa (mm. luennot, konsertit, näyttelyt) järjestetään säännöllisesti opiston kaikissa jäsenkunnissa.

Ikä. Valtaosa kurssitarjonnasta on avointa kaikenikäisille opiskelijoille. Osallistujien ikää rajataan osassa kursseista pedagogisin perustein (lasten kurssit rajatuille ikäryhmille) ja toisaalta opintoseteliavustusten kohdentamiseksi (yli 63-vuotiaiden seniorikurssit).

Asuinpaikka. Pirkan opiston päätehtävänä on tarjota opiskelu- ja harrastusmahdollisuuksia (Nokia, Pirkkala, Lempäälä, Vesilahti) jäsenkuntiensa asukkaille. Kansalaisopiston opetustarjonta on kuitenkin avointa kaikille asuinpaikasta riippumatta. Taiteen perusopetuksen oppiaineissa osallistumisoikeus voi olla rajattu opiston jäsenkuntien asukkaille tai muualla kuin jäsenkunnissa asuvat maksavat opinnoista korkeampaa maksua.

Kansallisuus ja muut yhdenvertaisuuslain syrjimättömyyskriteerit. Opiskelijoiden kansallisuutta ei kysytä eikä rekisteröidä. Opiskelijoilta ei kysytä eikä rekisteröidä myöskään uskontoa, poliittista aktiivisuutta, perhesuhteita, seksuaalista suuntautumista eikä terveydentilaa. Opiskelijoiden äidinkieli kysytään ja rekisteröidään vain Opetushallituksen ja Tilastokeskuksen tiedonkeruuta varten.



Palautekanavat. Opiskelijat voivat ottaa yhteyttä opiston toimistoon/hallintohenkilöstöön halutessaan antaa palautetta opiston toiminnasta tai yksittäisistä kursseista, ja palautteeseen vastataan. Palautteenanto on mahdollista myös anonyymisti, sähköisen lomakkeen kautta, jotta kynnyksessä myös mahdollisten epäkohtien ilmoittamiseen pysyy matalana.

#### *B) Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen: opiskelijat*

Opetuspisteet. Opisto tarjoaa lähiharrastuksia jäsenkuntiensa asukkaille ja toimintaa pidetään yllä myös taajamien ulkopuolella. Opistolla on 100 opetuspistettä neljässä eri kunnassa, pääasiassa opetus- ja kulttuurilaitosten tiloissa. Opetuksen järjestämisessä suositaan mahdollisuuksien mukaan esteettömiä tiloja, joihin pääsee julkisilla kulkuvälineillä.

Verkkoluennot ja verkkokurssit. Luentoja, kursseja ja konsertteja tarjotaan opiskelijoille myös verkon kautta, mikä lisää saavutettavuutta ja yhdenvertaisuutta opiskelijan asuinpaikasta riippumatta.

Monipuolinen tarjonta. Opisto on sitoutunut aiheiltaan monipuolisen kurssitarjonnan ylläpitämiseen ja kaikenikäisten osallistujien huomioimiseen kurssitarjonnassa. Kurssitarjonnassa voidaan ylläpitää harkinnan mukaan myös harvinaisia kurssiaiheita.

Opintoseteliavustukset ja erityisryhmien kurssitarjonnan hinnoittelu. Opisto anoo valtiolta vuosittain avustusta opintoseteleiden muodossa. Setelirahoituksella tuetaan iäkkäiden, työttömien, maahanmuuttajien ja oppimisvaikeuksia kokevien opiskelua siten, että kurssimaksut tietyillä kursseilla ovat tavanomaista edullisempia.

Verkostoituminen. Pirkan opisto toimii yhteistyössä jäsenkuntiensa, muiden oppilaitosten sekä yleishyödyllisten järjestöjen ja yhdistysten kanssa. Verkostoitumisella ja yhteistyöllä tavoitellaan mm. erityisryhmien tehokkaampaa tavoittamista.

Hanketoiminta. Erillisen hankerahoituksen avulla Pirkan opisto on pystynyt laajentamaan maksutonta toimintaansa kohderyhmille, jotka eivät ennestään ole opiston toiminnan piirissä. Vuosina 2018-19 toimineessa Taidekaravaani-hankkeessa on toteutettu matalan kynnyksen taidepajoja opiston toiminta-alueen peruskoulujen oppilaiden kanssa. Mediataiteiden opetuksen kehittämishankkeissa (2018-2020) on puolestaan tavoitettu mm. syrjäytymisvaarassa olevia nuoria ja laitoshoidon piirissä eläviä vanhuksia.

## 2.2 Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: toimenpidesuunnitelma 2020-2022

Seuraavassa esitellään kohdassa 2.1 kuvattua nykytilannetta täydentäviä suunnitelmia.

#### *A) Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen: opiskelijat*

Jatkuva perehdytys. Huolehditaan siitä, että henkilöstön osaaminen on ajan tasalla lainsäädännön ja yhteiskunnan muuttuessa, jotta opiskelijoiden syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen on mahdollista.

Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen kansalaisopiston kurssiaiheena. Tarjotaan opiskelijoille mahdollisuus kehittää osaamistaan. Huomioidaan syrjinnän tunnistaminen ja tasa-arvo-/yhdenvertaisuusteemat säännöllisesti kansalaisopiston kurssitarjonnassa.

Aiempi opiskelutausta. Kurssikuvauksissa kerrotaan selkeästi, millaista aiempaa osaamista kullekin kurssille osallistuminen edellyttää. Lisäksi opiskelijalla on mahdollisuus olla yhteydessä eri alojen suunnittelijaopettajiin ja koulutussuunnittelijoiden saadakseen opintoneuvontaa ja valitakseen itselleen parhaiten soveltuvan kurssin tai ryhmän. Tavoitteena on, että kun opiskelija on valinnut omalle taitotasolleen sopivan kurssin/ryhmän, sekä "vanhoilla" (useita lukukausia samassa ryhmässä opiskelleilla) että uusilla (juuri aloittaneilla) opiskelijoilla on yhtäläiset oikeudet saada hyvä opetusta, käyttää vaikutusmahdollisuuksiaan opetuksen toteutuksen suhteen sekä saada opettajalta tukea ryhmäytymiseen. Tämän tavoitteen toteutumista tuetaan mm. opettajien ohjeistamisella ja täydennyskoulutuksella.

Palautekanavien aktivointi. Huolehditaan siitä, että opisto rohkaisee opiskelijoita riittävän aktiivisesti antamaan palautetta. Kaikki saadut palautteet käsitellään asianmukaisesti ja niihin vastataan.

#### *B) Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen: opiskelijat*

Verkkopalvelujen saavutettavuus. Syksyyn 2020 mennessä verkkopalveludirektiivin edellyttämät muutokset opiston verkkosivuilla. Tavoitteena on, että verkkopalvelut ovat jatkossa sekä tekniseltä toteutukseltaan että sisällöltään kaikille käyttäjille nykyistä toimivammat ja käytettävämmät.

Selkokieli. Opiston kaikki viestintä on selkeää. Henkilökuntaa koulutetaan selkokielen tai vähintään hyvän ja selkeän kielen käyttämiseen kaikessa asiakasviestinnässä.

EU:n vammaiskortti. Selvitetään edellytykset ilmoittautua mukaan EU:n vammaiskorttikohteeksi. Tämä edellyttää mm. kaikkien opetuspaikkojen esteettömyystietojen keräämistä. Lisätietoa:  
<https://www.vammaiskortti.fi/>

Erytisryhmille suunnatun tarjonnan laajentaminen. Vahvistetaan kumppanuuksia erityisryhmien kanssa toimivien tahojen kanssa ja monipuolistetaan kurssitarjontaa, joka huomioi erityisryhmien ja opiston tavanomaisen toiminnan ulkopuolelle jäävien ryhmien tarpeet. Läpileikkaava tavoite opiston eri oppiaineiden toiminnassa.

Opiskelijoiden osallisuus. Kehitetään uusia tapoja kuulla opiskelijoiden ääntä. Kehitetään asiakaskyselymenetelmiä ja selvitetään esim. asiakasraadien perustamista.

Strateginen kohderyhmien valinta. Koulutustarjontaa kehitetään vastaamaan aliedustettujen kohderyhmien (mm. miehet, nuoret) tarpeita ja kehitetään kohdennettua markkinointia.

### 3 Opetushenkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Pirkan opistossa

Opetushenkilöstöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä opiston vakinaisia ja määräaikaista tuntiopettajia. Opetushenkilöstöstä noin 60 % on naisia ja 40 % miehiä.

#### *3.1 Opetushenkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: nykytilanne 2019*

Seuraavassa esitellään opiston toimintatapoja ja periaatteita opetushenkilöstön syrjinnän tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Kyseessä on vuoden 2019 lopussa tehty yhteenveto pohjautuen vuosien 2017-2019 toimintaan.

#### *A) Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen: opetushenkilöstö*

Sukupuoli ja ikä. Opetushenkilöstöön kuuluu naisia ja miehiä eri ikäryhmistä. Pyritään moninaiseen ikä- ja sukupuolirakenteeseen, mutta sukupuoli ja ikä eivät ole ratkaisevia rekrytointikriteerejä.

Kansallisuus ja kielitaito. Pirkan opiston hallintokieli ja pääasiallinen opetuskieli on suomi. Syntyperäisiä vieraiden kielten puhujia rekrytoidaan aktiivisesti erityisesti kielten opettajiksi. Painotetaan työtehtävän kannalta riittävää kielitaitoa.

Yhdenvertaisuuslain syrjimättömyyskriteerit. Opettajilta ei kysytä eikä heidän osaltaan rekisteröidä kansallisuutta, uskontoa, poliittista aktiivisuutta, perhesuhteita, seksuaalista suuntautumista. Vakinaiseen työ-/virkasuhteeseen tulevilta opettajilta pyydetään todistus terveydentilasta tehtävää vastaanotettaessa.

Palkkaus. Opetushenkilöstön palkkaluokitukset määräytyvät virkaehtosopimusten (OVTES, KVTES) mukaisesti ja palkanmuodostus on esitelty opetushenkilöstölle Tuntiopettajan oppaassa, johon jokainen opettaja tutustuu perehdytyksen yhteydessä. Opisto noudattaa sekä tuntipalkkoissa että kuukausipalkkoissa palkkaperusteita, jotka ovat yhteneväiset molemmille sukupuolille ja eri väestöryhmille. Opetettavan alan tutkinto ja pedagoginen pätevyys oikeuttavat korkeampaan opetustuntipalkkaan. Muita sopimuspalkkoja käytetään rajatuissa erityistilanteissa (mm. luennoitsijat).

Opettajien rekrytointi. Vakinaisen opetushenkilöstön rekrytoinnista vastaa johtava rehtori. Määräaikaisten tuntiopettajien rekrytointi on eri alojen suunnittelijoiden ja rehtorin vastuulla.

Yhteistyö työterveyden kanssa. Vähintään 14 tuntia viikossa opettavilla opettajilla ja vakinaisilla opettajilla on mahdollisuus käyttää työterveyden palveluita. Ongelmatilanteissa mm. työterveysneuvottelujen järjestäminen.

#### *B) Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen: opetushenkilöstö*

Perehdytys. Huolehditaan siitä, että opiston opetushenkilöstön perehdytys on ajantasaista ja riittävää.

Urakehitys. Opettajien tavoitteet ja toiveet pyritään huomioimaan opetuksen suunnittelussa. Aktiiviselta opetushenkilöstöltä pyydetään ehdotuksia uusiksi kurssiaiheiksi ja toteutustavoiksi 1-2 kertaa vuodessa. Vakituinen opetushenkilöstö käy kehityskeskustelun esimiehen kanssa kerran vuodessa.

Työolot. Opetushenkilöstön toiveita kuullaan opetusajoista ja -tiloista sovittaessa. Kurssien suunnittelun yhteydessä opetushenkilöstö voi myös esittää toiveita opetusvälineistä ja materiaalihankinnoista.

Kokouskäytännöt. Opettajien ja kollegioiden kokouksissa jokainen henkilöstön jäsen voi osallistua opiston yhteisten asioiden hoitamiseen ja työtään koskevaan päätöksentekoon.

Osaamisen kehittäminen. Opetushenkilöstöä rohkaistaan kehittämään osaamistaan ja osallistumaan täydennyskoulutuksiin: opisto järjestää koulutuksellisia tapahtumia itse ja opetushenkilöstö voi hakea rahallista tukea omaehtoiseen koulutukseen vuosittain. Myös vuosina 2018-2020 toteutettu Erasmus+-liikkuvuushanke on tarjonnut lisäresurssin opettajien täydennyskouluttamiseen ja osaamisen kehittämiseen.

Työsuhde-edut. Jokaisella opettajalla on mahdollisuus osallistua maksutta yhdelle opiston järjestämälle kurssille lukukausittain.

### *3.2 Opetushenkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: toimenpidesuunnitelma 2020-22*

Seuraavassa esitellään kohdassa 3.1 kuvattua nykytilannetta täydentäviä toimenpide-ehdotuksia. Katso myös kohta 2.2 – opetushenkilöstöä koskevat soveltavin osin samat toimenpiteet kuin opiskelijoita mm. verkkopalvelujen saavutettavuuden ja selkokielen osalta.

#### *A) Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen: opetushenkilöstö*

Ongelmien puheeksi ottaminen. Tunnistetaan opiston opetustehtävien kuormitustekijät (mm. opetustilojen yhteiskäyttö, opetustilojen vaihteleva taso mm. tekniikan, akustiikan ja ilmanlaadun osalta, vähäinen mahdollisuus kollegioiden tapaamiseen ja vertaistukeen) ja rohkaistaan niiden puheeksi ottamiseen sekä ratkaisukeskeiseen käsittelyyn.

Opettajapalautteen keruu säännöllisesti. Pyydetään opettajilta säännöllisesti kirjallista palautetta, jonka voi jättää myös anonyymisti. Palaute käsitellään ja havaittuihin epäkohtiin haetaan ratkaisuja.

Työsuojelu osana perehdytystä. Huolehditaan siitä, että osana perehdytysprosessia jokainen opetushenkilöstön jäsen saa riittävät tiedot siitä, miten työsuojelu opistolla toimii ja keneen voi ottaa yhteyttä havaitessaan mahdollista syrjintää.

#### *B) Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen: opetushenkilöstö*

Opetushenkilöstön yhteisöllisyyden ja keskinäisen vuorovaikutuksen kehittäminen. Mm. kokousrutiinien uudistaminen, TYHY-toiminta, virtuaalisen opettajanhuoneen toimintojen kehittäminen.

Sisäisen viestinnän tehostaminen. Tiedotuksen ja sisäisen viestinnän kehittäminen, jotta eri opetusasteissa työskentelevä opetushenkilöstö saa riittävästi tietoa opiston asioista.

Pyrkimys pitkäaikaisiin työsuhteisiin. Vaikka valtaosa opiston opettajista työskentelee määräaikaissa työsuhteissa, opettajien kanssa pyritään pitkäaikaiseen yhteistyöhön ja jatkuvuuteen.





## 4 Hallinto henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Pirkan opistossa

Hallinto henkilöstöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä opiston johtoa, koulutussuunnittelijoita ja suunnittelijaopettajia, sihteereitä, opistomestareita sekä mediatyöntekijöitä. Opiston hallinto henkilöstöstä (tilanne 11/2019) on naisia 15 ja miehiä 10. Määräaikaissa työsuhteissa työskentelee 5 naista ja 4 miestä.

### 4.1 Hallinto henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: nykytilanne 2019

Seuraavassa esitellään opiston toimintatapoja ja periaatteita opiston hallinto henkilöstön syrjinnän tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Kyseessä on vuoden 2019 lopussa tehty yhteenveto pohjautuen vuosien 2017-2019 toimintaan.

#### A) Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen: hallinto henkilöstö

Rekrytointi. Hallinto henkilöstön rekrytoinnista vastaa opiston rehtori – vakinaisten virkojen osalta yhdessä Nokian kaupungin sivistysjohtoon kanssa. Vakinaiset virat ja toimet sekä yli 6 kk:n määräaikaissuhteet täytetään julkisella hakumenettelyllä. Määräaikaista työtehtäviä esitetään vakinaistettaviksi, mikäli tarve työtehtävälle on vakiintunut.

Sukupuoli ja ikä. Henkilöstöön kuuluu naisia ja miehiä eri ikäryhmistä. Pyritään moninaiseen ikä- ja sukupuolirakenteeseen, mutta sukupuoli ja ikä eivät ole ratkaisevia rekrytointikriteerejä.

Yhdenvertaisuuslain syrjimättömyyskriteerit. Henkilöstöltä ei kysytä eikä heidän osaltaan rekisteröidä kansallisuutta, uskontoa, poliittista aktiivisuutta, perhesuhteita tai seksuaalista suuntautumista. Vakinaiseen työ-/virkasuhteeseen tulevalta pyydetään todistus terveydentilasta tehtävää vastaanottaessa. Työtehtävissä tarvitaan sujuvaa suomen kielen taitoa.

Palkkaus. Opetushenkilöstön palkkaus määräytyy virkaehtosopimusten mukaisesti. Opisto noudattaa sekä tuntipalkoissa että kuukausipalkoissa palkkaperusteita, jotka ovat yhteneväiset molemmille sukupuolille.

Kyselyt. Hallinto henkilöstö vastaa säännöllisesti kyselyihin, joissa kartoitetaan mm. kokemuksia tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta työpaikalla (Työterveyskyselyt, Kunta10-kyselyt jne.). Kyselyihin on mahdollista vastata anonymisti ja tulokset käsitellään työyhteisön kesken. Kyselyissä (mm. Kunta10, 2018) ei ole tullut esille kokemuksia syrjinnästä.

Yhteistyö työterveyden kanssa. Työterveyspalvelut, konsultointi mm. ergonomian osalta. Ongelmatilanteissa mm. työterveysneuvottelujen järjestäminen.

#### B) Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen: hallinto henkilöstö

Perehdytys. Huolehditaan siitä, että opiston hallinto henkilöstön perehdytys on ajantasaista ja riittävää. Käytössä perehdytyslomake, jonka avulla perehdytyksen kattavuus varmennetaan.

Urakehitys. Kehityskeskustelut esimiehen kanssa kerran vuodessa. Työnkuvien uudistaminen/päivittäminen on mahdollista.



Työolot sekä työn ja perheen yhteensovittaminen. Opisto huolehtii kuhunkin työtehtävään sopivista tiloista ja työvälineistä. Lyhennetty työaika ja osittainen etätö ovat mahdollisia useissa työtehtävissä.

Kokouskäytännöt. Henkilöstökokouksissa ja työryhmien kokouksissa jokainen henkilöstön jäsen voi osallistua opiston yhteisten asioiden hoitamiseen ja työtään koskevaan päätöksentekoon.

Osaamisen kehittäminen. Hallintohenkilöstöä rohkaistaan osallistumaan omaehtoiseen täydennyskoulutukseen. Henkilöstön kehittämispäiviä järjestetään vähintään kaksi kertaa vuodessa. Mahdollisuus saada Nokian kaupungilta tukea omaehtoiseen koulutukseen.

Opisto porttina työelämään. Opistossa työskentelee säännöllisesti työharjoittelijoita, kuntouttavan työtoiminnan työntekijöitä, työkokeilijoita, oppisopimuskouluttajia sekä työllistämistuettuja työntekijöitä.

## *4.2 Hallintohenkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: toimenpidesuunnitelma 2020-22*

Seuraavassa esitellään kohdassa 4.1 kuvattua nykytilannetta täydentäviä toimenpide-ehdotuksia. Katso myös kohta 2.2 – hallintohenkilöstöä koskevat soveltavin osin samat toimenpiteet kuin opiskelijoita.

### *A) Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen: hallintohenkilöstö*

Perehdytys. Varmistetaan, että jokainen hallinnon työntekijä tietää oikeat toimintatavat, mikäli kohtaa henkilökuntaan tai opiskelijoiden kohdistuvaa syrjintää.

Koulutustarpeiden arviointi. Vahvistetaan hallinto- ja opetushenkilöstön osaamista koskien syrjintää ja siihen puuttumista. Tarjotaan mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen koskien syrjinnän tunnistamista ja siihen puuttumista.

### *B) Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen: hallintohenkilöstö*

Työhyvinvoinnin kehittäminen. Opiston henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen on opiston toiminnassa erityinen painopiste, ja toimintaa koordinoi työhyvinvointivastaava (1.8.2019 alkaen). Henkilöstölle suunnatuissa kyselyissä (mm. Kunta10, 2018) on tullut esille, että työhyvinvointi kaipaavaa kehittämistä, ja sitä tavoitellaan nyt suunnitelmallisesti.

Avoimen toimintakulttuurin ja jaetun johtajuuden vahvistaminen. Henkilöstön mielipiteitä kuullaan päätöksenteossa ja toiminnan suunnittelussa yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun takaamiseksi. Edistetään jaetun johtajuuden toimintakulttuuria, jossa johtamistehtävät jaetaan osiin ja niitä delegoidaan useille henkilöille. Kaikki ovat osaltaan vastuussa siitä, miten työyhteisö toimii.

Koulutustarpeiden kartoitus. Selvitetään henkilöstön koulutustarpeet mm. esteettömien oppimisympäristöjen kehittämisessä ja muissa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävissä teemoissa. Kannustetaan osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen osallistumiseen.

Resurssien tasavertainen kohdentaminen Käydään avointa keskustelua sekä hallinnon kesken että opettajien kanssa siitä, millaiset valinnat opetuksen ja tapahtumien toteutuksessa kuluttavat erityisen paljon työaika ja muita resursseja, ja tehdään valintoja entistä tietoisemmin. Pyritään pitkäjänteiseen suunnitteluun ja eri aineryhmien tasapuoliseen kohteluun.



## 5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman taustaa

Pirkan opiston tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu lakiin naisten ja miesten tasa-arvoisesta kohtelusta (8.8.1986/609) sekä yhdenvertaisuuslakiin (30.12.2014/1325). Laki velvoittaa oppilaitoksia laatimaan toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman 1-3 vuoden välein. Oppilaitoksella on myös velvoite kartoittaa yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehdä suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden lisäämiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat voidaan laatia erillisinä, yhdistää toisiinsa tai sisällyttää muihin työpaikalla tehtäviin suunnitelmiin. Suunnitelmista on tiedotettava henkilöstöä ja tarjottava sekä henkilöstölle että opiskelijoille mahdollisuus vaikuttaa suunnitelmien sisältöön.

### 5.1 Tasa-arvosuunnitelman lakiperusta

Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvon edistämiskohteita henkilöstön osalta ovat etenkin

- tehtäviin hakeutuminen
- niihin sijoittuminen ja uralla eteneminen
- työehdot, etenkin palkkaus
- työolot
- työn ja perheen yhteensovittaminen
- sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

Lisäksi oppilaitosten tulee kiinnittää huomiota

- opiskelijavalintoihin
- opetuksen järjestämiseen
- oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin
- seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen

Työnantajan tulee välttää sekä välitön syrjintä että välillinen syrjintä (näennäisesti neutraali asia vaikuttaa sukupuolta syrjivästi). Laki muistuttaa myös siitä, että työnantaja ei saa ryhtyä vastatoimiin, jos henkilö on vedonnut tasa-arvolaisiin 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 epäillään rikkoneen tätä lakia tai jos joku kokee joutuneensa syrjityksi.

Tasa-arvon toteutumista valvovat tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, oman työpaikan luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu sekä tarvittaessa oikeusinstanssit.



## 5.2 Yhdenvertaisuussuunnitelman lakiperusta

Yhdenvertaisuuslain veloitteet koskevat sekä oppilaitoksen henkilöstöä että opiskelijoita.

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa kohdella eriarvoisesti seuraavien seikkojen perusteella:

- ikä
- alkuperä (etninen, kansallinen, yhteiskunnallinen, rotu, ihonväri)
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto ja vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet (aviosääty)
- terveydentila (sekä psyykinen että fyysinen)
- vammaisuus (vammaisuutta koskee velvoite kohtuullisista mukautuksista)
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy, esim. asema, varallisuus, asuinpaikka, yhdistystoiminta sekä
- läheiseen kohdistuva syrjintä (henkilö joutuu epäedulliseen asemaan esim. perheenjäsenen tai työtoveriin kohdistuvan syrjinnän takia)

Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee arvioida ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehdä tarvittavat toimenpiteet asian eteen. Kaikkien näiden toimintojen tulee olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

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, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, oman työpaikan luottamusmies ja työsuojeluvalluutettu sekä tarvittaessa oikeusinstanssit.

## Lähteet

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 1329/2014 ja muutokset tällä välillä.

Kumpulainen T. (toim.) 2012. Koulutuksen tilastollinen vuosikirja 2011. Årsbok för utbildningsstatistik 2011. Opetushallitus, koulutuksen seurantaraportit 2012:5, Juvenes Print, Tampere. ([www.oph.fi/download141011\\_Koulutuksen\\_tilastollinen\\_vuosikirja\\_2011.pdf](http://www.oph.fi/download141011_Koulutuksen_tilastollinen_vuosikirja_2011.pdf))

Kunta10-kyselyn työpaikkakohtaiset tulokset 2018.

Nokian kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2018.

Oikeusministeriön yhdenvertaisuus.fi-sivusto

Oikeusministeriön/tasa-arvovaltuutetun tasa-arvo.fi-sivusto

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014