



PIRKAN OPISTO

Lempäälä · Vesilahti · Nokia · Pirkkala



Pirkan opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2026

Sisältö

1. Pirkan opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.....	2
2. Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Pirkan opistossa	2
2.1 Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: nykytilanne 2023.....	2
2.2 Toteutuneita toimia opiskelijoiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi (2020–2022)	3
2.3 Kehittämistoimia vuosille 2023–2026 opiskelijoiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi .	4
3 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Pirkan opistossa	5
3.1 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: nykytilanne 2023	5
3.2. Toteutuneita toimia henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi (2020–2022)	6
3.3 Kehittämistoimia vuosille 2023–2026 henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	6
4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman taustaa	7
4.1 Tasa-arvosuunnitelman lakiperusta	7
4.2 Yhdenvertaisuussuunnitelman lakiperusta.....	8
Lähteet.....	9

Työryhmä (suunnitelman viimeisin päivitys 13.4.2023):

Rehtori Matti Korolainen

Koulutuspäällikkö Annina Ärölä

Suunnittelijaopettaja Päivikki Koikkalainen

Käsitelty Pirkan opiston johtoryhmässä 19.4.2023 ja henkilöstökokouksessa 14.4.2023.

Käsitelty Pirkan opiston jaostossa 27.4.2023

Seuraava päivitys vuoden 2026 alussa.

1. Pirkan opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Pirkan opisto on oppilaitos, jonka lakisääteisiin velvollisuuksiin kuuluu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Pyrkimys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kytkeytyy vahvasti kaikkiin Pirkan opiston perusarvoihin, joita ovat elämänlaajuinen oppiminen, kestävyys, saavutettavuus sekä yhteisöllisyys. Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa oppilaitoksessa sekä opiskelijat että henkilöstö voivat hyvin, ja jokaisella on mahdollisuus keskittyä täysipainoisesti omaan tehtäväänsä.

Pirkan opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä käsitellään tässä suunnitelmassa yhtäältä opiskelijoiden ja toisaalta henkilöstön näkökulmasta. Näiden ryhmien osalta esitellään muutamia nykytilannetta kuvaavia avainlukuja, viime vuosina toteutettuja toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi sekä uusia tai jatkuvia kehittämistoimia vuosiksi 2023–2026. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lakiperusta on esitelty tarkemmin luvussa 4.

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 (viimeisin: Nokian kaupungin henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2021–2022).

2. Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Pirkan opistossa

Seuraavassa esitellään nykytilannetta, opiston toimia ja periaatteita opiskelijoiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen pohjautuen vuosien 2020–2022 toimintaan sekä kehittämistoimia vuosille 2023–2025.

2.1 Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: nykytilanne 2023

Sukupuolet. Netto-opiskelijoiden lukumäärä v. 2022 oli 9 989 henkilöä, joista naisia/tyttöjä 7 598 (76 %) ja miehiä/poikia 2 391 (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/opintoihin on runsaasti oppiainekohtaista vaihtelua. Opiston toiminta on avointa kaikille sukupuoleen katsomatta.

Ikä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna huomataan, että opisto mahdollistaa opiskelun kaikenikäisille ihmisille. Vuonna 2022 opistossa opiskeli eri ikäryhmiä seuraavasti: 0-19 vuotiaat 2295 hlö, 20-39 vuotiaat 1876 hlö, 40-59 vuotiaat 3048 hlö, 60-79 vuotiaat 2216 hlö ja yli 80 vuotiaat 124 hlö. Valtaosa kurssi- ja opintotarjonnasta on avointa kaikenikäisille opiskelijoille. Osallistujien ikää rajataan osassa kursseista pedagogisin perustein (lasten kurssit kohdennetuille ikäryhmille) ja osassa kursseista opintoseteliavustusten kohdentamiseksi (osa edullisemmista kursseista suunnattu kaikille eläkeläisille: aiemmasta, vain yli 63-vuotiaille eläkeläisille suunnatusta alennuksesta on luovuttu).

Asuinpaikka. Opiskelijamäärät jakautuivat kotikunnan perusteella vuonna 2022 seuraavasti: Lempäälä 2638 hlö, Vesilahti 556 hlö, Nokia 2941 hlö, Pirkkala 2150 hlö, muu kotikunta tai ei tiedossa 1704 hlö. Pirkan

opiston päätehtävänä on tarjota opiskelu- ja harrastusmahdollisuuksia jäsenkuntiensa (Nokia, Pirkkala, Lempäälä, Vesilahti) asukkaille. Kansalaisopiston tarjonta on kuitenkin avointa kaikille asuinpaikasta riippumatta. Taiteen perusopetusta tarjotaan ensisijaisesti opiston jäsenkuntien asukkaille, ja muualla kuin jäsenkunnissa asuvat maksavat opinnoistaan 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.

2.2 Toteutuneita toimia opiskelijoiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi (2020–2022)

Arvopohja tutuksi opiskelijoille. Pirkan opiston arvoja on päivitetty ja kirkastettu vuonna 2022, ja niihin on kirjattu pyrkimys opiskelijoiden tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Opiston arvoista viestitään selkeästi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman viimeisin versio on julkinen dokumentti, joka on opiskelijoiden luettavissa opiston verkkosivuilla. Kestävyys on yksi Pirkan opiston ydinarvoista, joka linkittyy myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Pirkan opistolle on myönnetty kestävän kehityksen oppilaitoksen sertifikaatti ensimmäisen kerran vuonna 2019 ja sertifiointi on uusittu vuonna 2022 (voimassa 17.3.2025 saakka). Opisto on sertifioinnin myötä perehdyttänyt henkilöstönsä sosiaalisen kestävän kehityksen mukaiseen toimintaan ja sitoutunut edistämään kaikkien opiskelijoiden hyvinvointia ja osallisuutta.

Opintomaksut. Valtion ja kuntien rahoitusosuuksilla opiston menoista katetaan valtaosa (n. 68 %). Kurssimaksut on myös pystytty pitämään kohtuullisella tasolla (opiskelijan maksama keskimääräinen hinta opetustunnista vuonna 2022 oli 2,3 €). Kurssi- ja opintotarjonta hinnoitellaan yhtenevin periaattein. Maksualennuksiin oikeutetuista kohderyhmistä tiedotetaan selkeästi. Myös maksutonta opinto- ja kulttuuritarjontaa (mm. luennot, konsertit, näyttelyt) järjestetään säännöllisesti opiston kaikissa jäsenkunnissa. Opisto anoo valtiolta vuosittain avustusta opintoseteleiden muodossa. Setelirahoituksella tuetaan eläkeläisten, maahanmuuttajien ja oppimisvaikeuksia kokevien opiskelua siten, että kurssimaksut tietyillä kursseilla ovat tavanomaista edullisempia.

Verkostoituminen ja hanketoiminta. Pirkan opisto toimii yhteistyössä jäsenkuntiensa, muiden oppilaitosten sekä yleishyödyllisten järjestöjen ja yhdistysten kanssa. Verkostoitumisella ja yhteistyöllä tavoitellaan mm. erityisryhmien tehokkaampaa tavoittamista. Erillisen hankerahoituksen avulla Pirkan opisto on pystynyt laajentamaan maksutonta toimintaansa kohderyhmille, jotka eivät ennestään ole opiston toiminnan piirissä. Vuosina 2020–2022 on toteutettu yhteishankkeita Nokian ja Pirkkalan työllisyyspalveluiden kanssa ja tavoitettu kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevia kuntalaisia. Vuosien 2022–2024 Yhteinen opisto -hankkeessa on toteutettu mm. maksutonta luentotoimintaa ja tuettu kuntalaisten osallisuutta tapahtumien toteuttamista tukemalla.

Opetuspisteiden saavutettavuus. 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. Opiston verkkosivujen asiakasopasteita

on kehitetty ja lisätty tiedot kunkin opetustilan saavutettavuudesta.

Palautekanavat. Opiston kurssipalautteiden keruulle on kehitetty selkeä toimintamalli vuonna 2022 siten, että palautetta kerätään säännöllisesti ja kohdennetusti, ja saatu palaute käsitellään huolellisesti. Lisäksi palautteen antamista verkkosivujen kautta on helpotettu ja otettu käyttöön Askem-työkalu, jolla saadaan mitattua verkkosivuvierailijoiden kokemusta tiedon löydettävyydestä.

Digitaalisten palvelujen saavutettavuus. Opiston digitaalisia palveluja on kehitetty vuosina 2020–2022 siten, että ne ovat tekniseltä toteutukseltaan ja sisällöltään kaikille käyttäjille entistä toimivammat ja käytettävämmät. Kaikessa viestinnässä käytetään selkeää ja lukijaystävällistä kieltä. Luentoja, kursseja ja konsertteja tarjotaan opiskelijoille myös verkon kautta, mikä lisää saavutettavuutta ja yhdenvertaisuutta opiskelijan asuinpaikasta riippumatta.

2.3 Kehittämistoimia vuosille 2023–2026 opiskelijoiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Kurssisisältöjen ja opintojen kuvaaminen. Tavoitteena, että opetuspalvelut ja kurssisisällöt kuvataan palvelumuotoilun ja osaamisperusteisuuden periaatteita hyödyntäen niin selkeästi, että jokainen aiheesta kiinnostunut ja myös ensimmäistä kertaa Pirkan opistoon opiskelijaksi tuleva opiskelija voi helposti valita sopivan kurssisisällön ja –tason.

Turvallisen tilan periaatteet. Selvitetään mahdollisuuksia ottaa turvallisen tilan periaatteet käyttöön kaikessa opiston toiminnassa.

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

EU:n vammaiskortti. Selvitetään ja kehitetään edellytyksiä ilmoittautua mukaan EU:n vammaiskorttikohteeksi. Edellyttää vielä mm. henkilöstön kouluttamista.

Opiskelijoiden osallisuus. Kehitetään uusia tapoja kuulla opiskelijoiden ääntä.

3 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Pirkan opistossa

Seuraavassa esitellään nykytilannetta, opiston toimia ja periaatteita henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen pohjautuen vuosien 2020–2022 toimintaan sekä kehittämistoimia vuosille 2023–2025.

3.1 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: nykytilanne 2023

Sukupuolet. Pirkan opiston henkilöstön lukumäärä on vuositasolla noin 300 henkilöä, joista miehiä noin 25 %. Suurin osa henkilöstöstä työskentelee määräaikaissa tuntiopettajan tehtävissä.

Ikä. Pirkan opistossa työskentelee eri ikäisiä: puolet työyhteisön jäsenistä on 40–59-vuotiaita, 30–39-vuotiaita on viidesosa, 60 vuotta täyttäneitä on vajaa viidesosa ja alle 30-vuotiaita noin 10 prosenttia. Pirkan opiston henkilöstön keski-ikä 45 vuotta (v. 2021, lähde: Pirkan opiston työhyvinvointisuunnitelma 2021–2023).

Kansallisuus ja muut yhdenvertaisuuslain syrjimättömyyskriteerit. Henkilöstöä rekrytoitaessa ei kysytä eikä heidän osaltaan rekisteröidä kansallisuutta, uskontoa, poliittista aktiivisuutta, perhesuhteita eikä seksuaalista suuntautumista. Vakinaiseen työ-/virkasuhteeseen tulevilta pyydetään todistus terveydentilasta tehtävää vastaanotettaessa.

Henkilöstön rekrytointi. Vakinaisen henkilöstön rekrytoinnista päättää opiston rehtori. Virkaan valittavien esihenkilöiden rekrytoinnista päättää Nokian kaupungin sivistysjohtaja. Vakinaiset virat ja toimet täytetään julkisella hakumenettelyllä. Määräaikaista, päätoimisia työtehtäviä esitetään vakinaistettaviksi, mikäli tarve työtehtävälle on vakiintunut. Määräaikaisten tuntiopettajien (90 % henkilöstöstä) rekrytointi on eri alojen suunnittelijoiden vastuulla. Määräaikaistettaville tuntiopettajille pyritään mahdollisuuksien mukaan tekemään koko lukuvuoden mittaisia työsopimuksia.

Palkkaus. Henkilöstön palkkaluokitukset määräytyvät virkaehtosopimusten (OVTES, KVTES) mukaisesti. Opisto noudattaa sekä tuntipalkoissa että kuukausipalkoissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien kanssa sopuinnassa olevia palkkaperusteita. Muita sopimuspalkkoja käytetään rajatuissa erityistilanteissa (mm. luennoitsijat, laskuttavat). Tuntiopettajien palkanmuodostus on esitelty opetushenkilöstölle Tuntiopettajan oppaassa, johon jokainen opettaja tutustuu perehdytyksen yhteydessä. Opetettavan alan tutkinto ja pedagoginen pätevyys oikeuttavat korkeampaan opetustuntipalkkaan.

Seuranta. Päätoiminen 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, 2022) ei ole tullut esille kokemuksia syrjinnästä.

3.2. Toteutuneita toimia henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi (2020–2022)

Kehittämishjelma. Pirkan opistossa on laadittu laaja-alainen kehittämishjelma vuosille 2022–2026. Kehittämishjelman laatimisessa on kuultu opiston kaikkia henkilöstöryhmiä ja se kokoaa yhteen opiston kehittämisen suuntaviivat, jotka monelta osin linkittyvät myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. Kehittämishjelman tavoitteiden toteutumista seurataan ja tavoitteita täsmennetään vuosittain.

Työhyvinvoinnin edistäminen. Pirkan opiston ensimmäinen työhyvinvointisuunnitelma julkaistiin keväällä 2021 ja se kattaa vuodet 2021–2023. Vuosien 2021 ja 2022 aikana toteutui useita uudistuksia, jotka lisäävät erityisesti tuntiopettajien yhdenvertaisuutta ja tukevat työhyvinvointia:

- henkilöstön työhyvinvointiryhmän perustaminen ja toiminnan vakiinnuttaminen
- koko henkilöstön uuden perehdytysmallin käyttöönotto: varmistetaan, että jokainen henkilöstön jäsen saa perehdytyksen tehtävänsä
- mahdollisuus työterveyspalveluiden käyttöön koko henkilöstölle (työsuhteen voimassa ollessa)
- ePassi/Smartum-edun laajentaminen myös tuntiopettajien käyttöön
- opetushenkilöstön kevätkeskustelumallin (lukuvuosittain suunnittelijan ja opettajan välillä käytävä palautekeskustelu) käyttöönotto päätoimisen henkilöstön kehityskeskustelujen rinnalle
- osallisuuden vahvistaminen: kaikkien henkilöstön jäsenten osallisuutta ja työyhteisöön kuulumisen kokemusta tuettu mm. koko henkilöstön yhteisiä tapahtumia järjestämällä sekä sisäistä viestintää kehittämällä

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Osittainen etätö ovat mahdollisia useissa työtehtävissä, ja etätöön tekeminen on aiempaa joustavampaa. Myös suuri osa kokouksista on seurattavissa etäyhteydellä.

3.3 Kehittämistoimia vuosille 2023–2026 henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Kehittämistyön tiivistäminen. Selvitetään mahdollisuuksia yhdistää jatkossa kehittämistyötä ja laatuasiakirjoja, jotka osin käsittelevät samankaltaisia sisältöjä:

- Pirkan opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Pirkan opiston työhyvinvointisuunnitelma
- Pirkan opiston kehittämishjelma (sis. Kestävän tulevaisuuden näkökulmat)

Avoimen toimintakulttuurin ja jaetun johtajuuden vahvistaminen. Henkilöstön mielipiteitä kuullaan ja ammattiryhmien ja tiimien asiantuntijuutta vahvistetaan päätöksenteossa yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun takaamiseksi.

Koko henkilöstön äänen kuuleminen. Kehitetään nykyistä toimintamallia siihen suuntaan, jotta voidaan seurata myös määräaikaisten tuntiopettajien työhyvinvoinnin ja yhdenvertaisen kohtelun kokemuksia (eivät ole mukana Kunta10-tutkimuksessa).

Koulutustarpeiden kartoitus. Selvitetään henkilöstön koulutustarpeet tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävissä teemoissa, mm. saavutettavuus, erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat ja oppilaat, palvelumuotoilu jne. Kannustetaan osaamisen kehittämiseen ja koulutuksiin osallistumiseen.

4 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.

4.1 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-arvolaisissa 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.

4.2 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 psyykkinen 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)

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.

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

Yhdenvertaisuuden toteutumista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, oman työpaikan luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu 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)

Kunta10-kyselyn työpaikkakohtaiset tulokset 2018.

Nokian kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022.

Oikeusministeriön yhdenvertaisuus.fi-sivusto

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

Pirkan opiston työhyvinvointisuunnitelma 2021–2023

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014