



PIRKAN OPISTO

Lempäälä · Vesilahti · Nokia · Pirkkala

2016

PIRKAN OPISTO – SIVISTYS ON YHTEINEN



PIRKAN OPISTO
YHDENVERTAISUUS- JA
TASA-ARVOSUUNNITELMA
2016–2018



Sisällys

Pirkan opiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.....	2
Uusi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki	2
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo Pirkan opistossa, tilannekartoitus ja toimenpiteet	4
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo rekrytinnissa, palkkauksessa ja urakehityksessä	4
Nykytilanne	4
Tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot	4
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo opetuksessa ja opiskelussa	5
Nykytilanne	5
Tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot	6
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo johtamisessa ja toimintakulttuurissa.....	6
Nykytilanne	6
Tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot	6
Lähteet	7



Pirkan opiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Käsitelty Pirkan opiston henkilöstökokouksessa 23.11.2016

Hyväksytty Pirkan opiston jaostossa XXXX. Seuraava päivitys tasa-arvosuunnitelman osalta vuonna 2019.

Uusi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki

Tasa-arvolaki pureutuu miesten ja naisten tasa-arvoiseen kohteluun. Yhdenvertaisuuslaki tarkastelee muuta yhdenvertaista kohtelua. Molemmissa laeissa koulutuksen järjestäjä veloitetaan siitä, että oppilaitoskohtaiset suunnitelmat yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta laaditaan.

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Sen mukaan oppilaitosten ja yli 30 henkilön organisaatioiden tulee tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma. Uuden lain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma tulee laatia 1.1.2017 mennessä. Oppilaitosten osalta yhdenvertaisuussuunnitelman tulee käsitellä niin työntekijöiden kuin opiskelijoidenkin yhdenvertaisuutta.

Yhdenvertaisuuslain 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 (aviosäätty)
- 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. Läheissyrjintä tarkoittaa, että 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 työsuojeluvaltuutettu sekä tarvittaessa oikeusinstanssit.



Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta uudistettiin niin, että uusittu laki tuli voimaan 1.1.2015. Lain tarkoituksena on:

- a) estää
 - sukupuoleen,
 - sukupuoli-identiteettiin ja
 - sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä
- b) edistää naisten ja miesten tasa-arvoa

Koulutuksen järjestäjien on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on tasapuoliset mahdollisuudet koulutukseen. Järjestäjä vastaa myös siitä, että suunnitelma laaditaan vuosittain joko erillisenä tai johonkin muuhun suunnitelmaan sisältyen ja että henkilöstö ja opiskelijat pääsevät vaikuttamaan sen sisältöön. Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan kuitenkin laatia myös enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan.

Tasa-arvosuunnitelma sisältää selvityksen tasa-arvotilanteesta, toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvion aikaisempien tasa-arvosuunnitelmien toimenpiteiden tuloksista. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Suunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelman yksi olennainen osa on palkkakartoitus.

Tasa-arvon yleisiä edistämiskohteita 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 epäillä rikkoneen tätä lakia tai jos joku kokee joutuneensa syrjityksi.

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



Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo Pirkan opistossa, tilannekartoitus ja toimenpiteet

Pirkan opistossa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toimenpiteet ja tavoitteet ilmenevät 1. rekrytoinnissa, palkkauksessa ja urakehityksessä, 2. opetuksessa ja opiskelussa sekä 3. johtamisessa ja toimintakulttuurissa.

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

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo rekrytoinnissa, palkkauksessa ja urakehityksessä

Nykytilanne

Rekrytointi ja palkkaus

- Vakinaisista viran-/ toimenhaltijoista 13 on miehiä ja 24 naisia
- Määräaikaisten tuntiopettajien osalta tilanne vaihtelee vuosittain, mutta keskimäärin opettajista miehiä on hiukan vajaa 40 % ja naisia reilut 60 %
- Erilaiset taustat eivät ole esteenä opettajuudelle
- Oppilaitoksen opetuskieli on suomi, minkä vuoksi suomen kielen osaaminen ainakin välttävästi on tarpeen
- Opettajien kansallisuuksia ei rekisteröidä
- Vakinaisilta työntekijöiltä pyydetään todistus terveydentilasta tehtävää vastaanottaessa.
- Opettajakunta on ikärakenteeltaan moninainen
- Muita yhdenvertaisuuslain esille nostamia asioita ei rekisteröidä
- Palkkaus määräytyy virkaehtosopimusten mukaisesti, opisto noudattaa sekä tuntipalkkoissa että kuukausipalkkoissa palkkaperusteita, jotka ovat yhteneväiset molemmille sukupuolille ja eri väestöryhmille
- Opisto toimii työpaikkana yhteiskunnan eri statuksilla oleville työllistettävillä ja työelämään tutustujille
- Opiston henkilöstö voi anoa tukea täydennyskoulutukseen
- Opiston toimintaympäristö tarjoaa mahdollisuuden opiskelijoille harjoitteluun ja opinnäytetöitten tekemiseen

Urakehitys

- Opisto työympäristönä ei luo mahdollisuuksia varsinaiseen urakehitykseen. Tämä johtuu määräaikaisten tuntiopettajien suuresta osuudesta (lähes 300). Jos jokin vakinainen toimi tai virka tulee avoimeksi, haku on julkinen.

Tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot

Rekrytointi ja palkkaus

- Tavoitteena rekrytoinnissa on opettajakunnan moninaisuus ja tasa-arvoisuus niin kansallisuuksien kuin esim. sukupuolten, perhetaustan ja iän suhteen



- Tuntiopettajat voivat ehdottaa itseään kurssien opettajiksi
- Määräaikaisia tuntiopettajien rekrytoinnissa tärkeimpiä kriteereitä ovat perehtyneisyys opetettavaan aineeseen ja alan koulutus
- Rekrytoinneissa pyritään siihen, että rekrytoitaville opettajille voidaan luoda riittävän kiinnostava, laaja ja monipuolinen opetuskokonaisuus
- Vakinaiset virat ja toimet ovat julkisesti haettavissa
- Määräaikaisten tuntiopettajien rekrytoinnista vastaavat eri ainealueiden suunnittelijat, rehtorit vahvistavat rekrytoinnit
- Muun määräaikaisen henkilöstön rekrytoinnista vastaavat rehtorit
- Vakinaisen henkilöstön rekrytoinnista vastaavat johtava rehtori ja sivistysjohtaja
- Palkkaus pidetään tasapuolisena ja samanlaisena riippumatta henkilöstä
- Palkkauksessa noudatetaan virkaehtosopimusten mukaista palkkaluokitusta, jossa lopullinen palkka määräytyy koulutuksen mukaan. Sopimuspalkkoja pyritään rajoittamaan erityistilanteisiin (esim. luennoitsijat).

Urakehitys

- Vakituiset toimet ja virat laitetaan julkiseen hakuun ja päätöksistä vastaavat johtava rehtori sekä sivistysjohtaja

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo opetuksessa ja opiskelussa

Nykytilanne

- Opiskelijoissa miesten osuus on noin 25 % kaikista netto-opiskelijoista
- Vuosittain yritetään järjestää myös miehiä houkuttelevia ja yksinomaan miehille suunnattuja kursseja
- Ryhmiä järjestetään paikoissa, joihin eri kohderyhmien (esim. vanhukset ja kehitysvammaiset) on helppo tulla
- Kursseja suunnataan eri ryhmille ja eri puolille kuntaa, myös taajamien ulkopuolelle
- kurssitarjonnassa voidaan ylläpitää harkinnan mukaan harvinaisia kurssiaiheita, vaikka kurssin opiskelijoiden minimimäärä ei täytykään
- kuntalaiset voivat tehdä ehdotuksia opiskeltaviksi aiheiksi ja antaa palautetta järjestetystä opetuksesta ja opiston toiminnasta
- Kaikille sidosryhmille toteutetaan asiakas- ja henkilöstökyselyitä laadun parantamiseksi
- Opetusta järjestetään vuosittain noin 80 opetustilassa
- Kulkuyhteydet ovat pääosin esteettömiä
- Nettisivuille on laadittu opiskeluun kannustavat tekstit ruotsin, englannin ja venäjän kielillä ja opisto toimii aloitteellisesti maahanmuuttajille harrastustoimintaa esittelevien ja järjestävien tahojen kanssa
- Maahanmuuttajille on järjestetty myös omia kielikoulutuksia silloin, kun heidän määränsä näihin koulutuksiin on riittävä
- Opisto anoo valtiolta vuosittain avustusta opintoseteleiden muodossa. Setelirahoituksella tuetaan iäkkäiden, työttömien, maahanmuuttajien ja oppimisvaikeuksia kokevien opiskelua.



Tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot

- Järjestetään monipuolista, eri väestöryhmiä, eri asuinalueet, eri ikäryhmiä ja eri sukupuolet huomioivaa koulutusta
- seurataan jäsenkunnissa järjestettävien koulutusten määrää ja laatua
- Opintotestejä ja muuta tukirahoitusta haetaan aktiivisesti
- Erityisryhmien tarpeet ja väestöpohja huomioidaan kurssien toteutumispuutteita määriteltäessä
- opetustiloja vaihdetaan tarvittaessa esteettömiin kohtuuden rajoissa
- Maahanmuuttajia kannustetaan eri tavoin kansalaisopisto-opiskeluun
- Järjestetään erityisesti miehiä kiinnostavia ja miehille yksinomaan suunnattuja koulutuksia
- Vastuuhenkilöinä rehtorit ja suunnittelijat ja myös tuntiopettajat omissa ryhmissään ja muut työntekijät omissa töissään

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo johtamisessa ja toimintakulttuurissa

Nykytilanne

- Työntekijöiden yksilölliset perhetilanteet pyritään ottamaan huomioon työaikojen joustavuudessa, mm. osa-aikaisuus ja etätyö
- Työntekijöiden perehdytys on suunniteltua, tasapuolista ja materiaali on hyvin saatavilla
- Henkilöstölle (myös tuntiopettajat) järjestetään työviihtyvyyden parantamiseen tähtäviä kyselyjä
- Henkilöstön virkistystoiminta, opiston henkilöstökokoukset ja tapahtumat ovat avoimia kaikille opistossa työskenteleville riippumatta työstäytymisestä
- Koko henkilöstöllä on oikeus osallistua yhdelle vapaasti valitsemalleen kurssille lukukaudessa maksutta
- Työyhteisön kaikilla jäsenillä on vaikutusmahdollisuus toimintaan ammattiryhmien säännöllisten kokousten kautta

Tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot

- Henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi hyvin ja tasapuolisesti
- henkilöstön kohteluun tai kokemuksiin liittyviä epäkohtia viedään eteenpäin asiaan vaikuttaville tahoille (työterveys, kaupungin hallinto) ja asioiden etenemistä seurataan
- Kohtelu on ennakoitavaa eikä sattumanvaraista
- Työntekijöiden tai henkilöstöryhmien välisiin ongelmatilanteisiin puututaan välittömästi ja ilmenneet kriisitilanteet ratkaistaan nopeasti asianomaisten välillä
- Henkilöstö kokee voivansa tehdä töitä niin, että heidän elämäntilanteensa huomioidaan
- Henkilöstön työviihtyvyysskyselyn tuloksia seurataan ja tarvittaessa tehdään tarvittavia parannuksia
- Perehdytysmateriaali pidetään hyvin saatavilla
- Tuntiopettajiin kohdistuvasta tiedotuksesta pidetään huolta ja heille pyritään saamaan kokemus työyhteisöstä
- Vastuuhenkilöinä rehtorit ja johtoryhmä

Pirkan opiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laadintaan on osallistunut opiston päätoiminen henkilöstö (henkilöstökokous 23.11.2016 ja kommentointimahdollisuus marraskuun loppuun mennessä)

Lähteet

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

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Tasa-arvokonsultti, toimitusjohtaja Sinikka Mustakallion luento KOL:n rehtoripäivillä syksyllä 2015, tallenne.

Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2012

Luonnos 20.1.2010 yhdenvertaisuussuunnittelun oppaaksi. Oikeusministeriön yhdenvertaisuus.fi-sivusto

KOL:n tasavertaisuusseminaari 4.11.2016