

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

1.11.2022

1. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki

Tasa-arvolaki kohdentuu erityisesti miesten ja naisten tasa-arvoiseen kohteluun. Yhdenvertaisuuslaki painottaa muuta yhdenvertaista kohtelua. Molemmissa laeissa koulutuksen järjestäjiä veloitetaan laatimaan **oppilaitoskohtainen suunnitelma yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta**.

Yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Sen mukaan oppilaitosten ja yli 30 henkilön organisaatioiden tulee tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma.

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 (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. Läheissyrintä 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.

Koulutuksen järjestäjän tai tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi yhdenvertaisuussuunnitelmasta.

Revontuli-Opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laitetaan kommentoitavaksi opiskelijoille ja kuntalaisille opiston www-sivuille www.revontuliopisto.fi loka-marraskuussa 2022

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

Lain tarkoituksena on estää

- sukupuoleen,
- sukupuoli-identiteettiin ja
- sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää

sekä 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. Revontuli-Opistossa tätä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on perusasiakirja, johon viitataan taiteen perusopetuksen opetussuunnitelmassa, joiden laatimisessa on mukana niin päätoiminen opetushenkilöstö kuin taiteen perusopetuksen tuntiopettajina toimivat opettajat.

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, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelman yksi olennainen osa on palkkakartoitus. Revontuli-Opiston suunnitelma laitetaan myös työsuojeluvaltuutetun kommentoitavaksi.

Tasa-arvon yleisiä edistämiskohteita ovat etenkin

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

Lisäksi oppilaitosten tulee kiinnittää huomiota

- opiskelijavalintoihin,
- opetuksen järjestämiseen,
- oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä
- 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.

2. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo Revontuli-Opistossa, tilannekartoitus ja toimenpiteet

Revontuli-Opiston 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 edellä mainittujen aiheiden suhteen.

2.1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo rekrytoinnissa, palkkauksessa ja urakehityksessä

NYKYTILANNE	Rekrytointi <ul style="list-style-type: none">• Koko henkilöstöstä tuntiopettajien osuus on noin 93%, josta miehiä on noin 10 %.• Viran-/toimenhaltijoista on 20 % miehiä ja 80% naisia.• Erilaiset taustat eivät ole esteenä opettajuudelle.• Opettajakunta on ikärakenteeltaan moninainen, erityisesti 1.8.2022 alkaen.• Oppilaitoksen pääopetuskieli on suomi, minkä vuoksi suomen kielen osaaminen ainakin välttävästi on usein tarpeen (kielten opetuksessa voi olla poikkeuksia)• Vakinaisilta työntekijöiltä pyydetään todistus terveydentilasta sekä huumausainetodistus tehtävää vastaanottaessa.• Alle 16 v. kanssa työskentelevien esitettävä rikosrekisteriote, mikäli kurssin kesto edellyttää sitä.• Kaikki hakuun tulevat vakituiset toimet ja virat ovat avoimessa haussa Kittilän kunnan ohjeistuksen mukaan• Tuntiopettajaksi opistoon, avoin haku mm. opiston www-sivuilla. Palkkaus <ul style="list-style-type: none">• Opisto noudattaa sekä tunti- että kuukausipalkoissa palkkaperusteita, jotka ovat yhteneväiset molemmille sukupuolille ja eri väestöryhmille (OVTES, KVTES).
--------------------	---

	<p>Urakehitys</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen (täydennyskoulutukset), työnkierto
TAVOITTEET	<p>Rekrytointi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tavoitteena rekrytoinnissa on henkilökunnan moninaisuus ja tasa-arvoisuus esim. sukupuolten ja iän suhteen. <p>Palkkaus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palkkauksessa noudatetaan vallitsevia virka- ja työehtosopimuksia. • Yrittäjät <p>Urakehitys</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tavoitteena on tukea urakehityksiä monipuolisesti. Esim. koulutusmäärärahat, virkavapaat, kehittämishankkeet.
TOIMEENPITEET	<p>Rekrytointi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kaikki hakuun tulevat toimet ja virat laitetaan Kittilän kunnan ohjeiden mukaisesti avoimeen hakuun. • Tuntiopettajaksi on avoin haku kaikille. Rekrytointiin vaikuttaa kuntalaisten toiveet ja vastuualueen suunnittelijan näkemys ainealueen kokonaistarjonnasta <p>Palkkaus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palkkauksessa noudatetaan jatkossakin vallitsevia virka- ja työehtosopimuksia. • Sopimuspalkat rajoittuvat erityistilanteisiin (esim. luennoitsijat). <p>Urakehitys</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tavoitteena on tukea urakehityksiä monipuolisesti. Esim. koulutusmäärärahat, kehittämishankkeet.
VASTUUTAHOT	<p>Rekrytointi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toimet ja virat Revontuli-Opiston jaosto <p>Palkkaus</p> <ul style="list-style-type: none"> • OVTES/rehtori <p>Urakehitys</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työntekijä itse esimiehen tukemana ylläpitäjän reunaehtojen puitteissa.

2.2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo opetuksessa ja opiskelussa

<p>NYKYTILANNE</p>	<p><u>Opetus ja opiskelu</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurseja suunnataan eri kohderyhmille koko opiston toiminta-alueella (40 sivukylää). • Opiskelijoiden ikäjakauma: opistossa kurseja kaikenikäisille (vauvamuskareista ikäihmisiin) • Opiskelijoissa miesten osuus on noin 25 % kaikista brutto-opiskelijoista, naisten 75 % • Edellä mainitut kohderyhmät huomioidaan toiminnassa mm. niin, että vuosittain tarjotaan erityisesti naisille/miehille suunnattuja kurseja • Toiminnassa huomioidaan eri kohderyhmät parhaalla mahdollisella tavalla. Tarkempi määrittely käy ilmi aineryhmäkohtaisista opetussuunnitelmista. Erilaisia kohderyhmiä ovat esim. eri ikäryhmät, perheet, erityisryhmät, kansallisuudet ja sukupuolet. • Opistoalueen ulkomaalaisia/maahanmuuttajia kannustetaan opinto-oppaassa englanninkielisellä tekstillä opiskeluun. • Maahanmuuttajille järjestetään omia kieli- ja kulttuurikoulutuksia • Kurseja järjestetään paikoissa, joihin eri kohderyhmien (esim. liikuntarajoitteiset) on helppo tulla. • Kansalaisopiston toimipisteistä kouluilla kulkuyhteydet ovat esteettömät. Muissa toimipaikoissa, esim. kylätalot, esteettömyys vaihtelee. • Opisto anoo valtiolta vuosittain opintoseteliavustusta. Setelit on kohdennettu tukemaan senioreiden, eläkeläisten, maahanmuuttajien ja työttömien opiskelua. • Kurssimaksut pidetään kohtuullisina • Perheitä tuetaan TPO:n sisaralennuksilla • Opiston verkko-opetus lisää opetuksen saatavuutta koko opiston alueella.
<p>TAVOITTEET</p>	<p><u>Opetus ja opiskelu</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tavoitteena on jatkossakin järjestää monipuolista, eri kohderyhmät huomioivaa koulutusta koko opiston toiminta-alueella. Lähivuosien tavoitteena on huomioida erityisesti ikääntyvän väestön ja erityisryhmien tarpeet.
<p>TOIMENPITEET</p>	<p><u>Opetus ja opiskelu</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sivukylillä järjestetään lähiopetusta mahdollisuuksien mukaan. • Opintoseteliavustuksen hakeminen jatkossakin • Erityisopiskelijat huomioidaan mahdollisuuksien mukaan opetusjärjestelyissä • Tarvittaessa opetustilan muuttaminen esteettömäksi, jos se on tarpeen ja kohtuudella mahdollista • Maahanmuuttajien kannustaminen kansalaisopisto-opiskeluun • Oppaaseen lisätään opiskeluun kannustava teksti myös saameksi • Erityisesti miehiä kiinnostavien koulutusten järjestäminen
<p>VASTUUTAHO</p>	<p><u>Opetus ja opiskelu</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rehtorit, vastuuopettajat, tuntiopettajat ja muu henkilöstö

2.3 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo johtamisessa ja toimintakulttuurissa

NYKYTILANNE	Johtaminen ja toimintakulttuuri <ul style="list-style-type: none">• Toimintakulttuurissa edistetään lähtökohtaisesti yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa• Työntekijöiden yksilölliset elämäntilanteet pyritään ottamaan huomioon mm. osakaisuuksien ja ylitöiden tekemisessä.• Työntekijöiden perehdytys tulisi olla on suunniteltua, tasapuolista ja materiaali hyvin saatavilla.• Palkkaukseen on selkeät säännöt. TVA-lisien kriteerit uusittava (liittyy mm. järjestelyvaraerien jalkamiseen)
TAVOITTEET	Johtaminen ja toimintakulttuuri <ul style="list-style-type: none">• Henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi hyvin ja tasapuolisesti• Henkilöstö voi luottaa, että heidän elämäntilanteensa huomioidaan mahdollisuuksien mukaan.
TOIMENPITEET	Johtaminen ja toimintakulttuuri <ul style="list-style-type: none">• Työhyvinvointikyselyn tulokset huomioidaan toiminnassa (työpaikkaselvitykset ja niihin reagointi) – seuraavan kyselyn tulokset saadaan lokakuussa 2022• Henkilöstön näkemyksiä kuullaan säännöllisesti (henkilöstöpalaverit)• Perehdytysmateriaali pidetään hyvin saatavilla (esim. tuntiopettajan opas)• Tuntiopettajille tarjotaan mahdollisuuksia osallistua työyhteisön yhteiseen toimintaan.• Tiedottaminen on säännöllistä ja tasapuolista.• Esimiehet huolehtivat, että kehityskeskustelut pidetään vuosittain.• Lähiesimiehen johdonmukainen päätöksenteko ja tuki.
VASTUUTAHOT	Johtaminen ja toimintakulttuuri <p>- Rehtorit, vastuuopettajat, tuntiopettajat ja muu henkilöstö</p>

Tämän Revontuli-Opistossa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaluonnoksen laadintaan osallistuvat

- Vakituinen henkilöstö (henkilöstöpalaveri)
- Päätoimiset tuntiopettajat (lausuntopyyntö nettisivuilla)
- Opiskelijat
- Työsuojeluvaltuutettu

Lähteet

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#) 609/1986, 1329/2014 ja muutokset tällä välillä.
[Yhdenvertaisuuslaki](#) 1325/2014.

Liite tasa-arvosuunnitelmaan, palkkakartoitus

Opiston tehtävät / työntekijäryhmät

Tuntiopettaja	Palkka tulee suoraan palkkataulukon mukaan, riippuu koulutustasosta. Sopimuspalkka voi tulla kyseeseen hyvin harvoin, mutta esim., jos on suuri saatavuusongelma kyseisellä alalla.
Opettaja (virkaopettaja)	OVTES:n mukaan, TVA tehtävän vaativuuden perusteella riippumatta sukupuolesta.
Opisto-/toimistos sihteeri	KVTES, Kittilän kunnan linjauksen mukainen TVA, ei ole kytköksissä sukupuoleen tms.
Rehtori	Oppilaitoksessa ei toista vastaavaa tehtävää, palkkataulukon mukaan. Ei ole kytköksissä sukupuoleen tms.
Luennoitsijat	Luennoitsijat tulevat pääosin palvelujen ostona. Neuvotellaan tapauskohtaisesti, rehtori tekee ostopäätöksen Luennoitsijapalkkiot eivät ole sidoksissa sukupuoleen tms., vaan esim. luennoijan taustaan ja siitä lähtevään hänen omaan hinnoitteluunsa (tuleeko oman päätyönsä puolesta, onko alan yrittäjä tms.)
Yrittäjät kurssin opettajina	Opetuspalvelujen ostosopimus, pääsääntöisesti paikallisia yrittäjiä ja kyse on pienhankinnoista. Rehtori tekee yrittäjän tarjouksen pohjalta hankintapäätöksen.
Yhdistykset opetuksen tarjoajina	Kaikille yhdistyksille sama korvaus, tuntihinta OVTES tuntiohjeistuksen alin hinta