

RUOVEDEN OPISTON TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2023

Sisällys

1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus

1.2 Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö

1.2.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (30.12.2014/1329)

1.2.2 Yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325)

2 Ruoveden kunnan henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

2.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus Ruoveden opistossa

2.1.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne ja toteutuminen

2.1.2 Suunnitelman tavoitteet ja toimintaohjeet syrjintä ja häirintätilanteissa

2.1.3 Suunnitelman hyväksyminen, tiedottaminen ja arviointi

1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus

- Oppilaitoksen ja koulutuksen järjestäjän velvollisuutena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta velvoittaa laatimaan tasa-arvosuunnitelman. (§ 5, 30.12.2014/1329).
- Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että oppilaitoksella pitää olla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja niissä tehdään järjestelmällistä tasa-arvotyötä (§ 6, 30.12.2014/1325).
- Suunnitelmalla on tarkoitus edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa oppilaitoksessa ja yhteiskunnassa. Suunnitelmalla pyritään estämään sukupuoleen, ikään, alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, seksuaaliseen suuntautumiseen, terveydentilaan tai vammaisuuteen liittyvää syrjintää.
- Perustuslain mukaan yhdenvertaisuus tarkoittaa yhdenvertaisuutta lain edessä, mutta myös syrjinnän kieltämistä.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla pyritään luomaan edellytykset viihtyisälle ja turvalliselle oppimisympäristölle.
- Suunnitelman tavoitteena on myös estää sukupuoleen perustuva häirintä ja seksuaalinen häirintä.
- Oppilaitoksen arjessa on tärkeää osata tunnistaa syrjintä ja syrjivät asenteet ja puuttua niihin.

1.2 Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö

1.2.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että kaikilla on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen ja että opetus ja oppimateriaalit tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa myös lapsen ja nuoren ikä ja kehitys huomioon ottaen.

Tasa-arvosuunnitelman sisältö

- 1) selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta;
 - 2) tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi;
 - 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.
- Eriyistä huomiota kiinnitetään opetuksen järjestämiseen sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

1.2.2 Yhdenvertaisuuslaki

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Syrjinnällä tarkoitetaan:

1. sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä 10 §);
2. sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä 13 §);
3. henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä 14 §);
4. annettua käskyä tai ohjetta syrjiä.

Etninen syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn etniseen tai kansalliseen ryhmään. Etnistä syrjintää voi olla myös erilaiseen asemaan asettaminen henkilön uskonnon tai kansalaisuuden perusteella.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Hallintolain 6 § mukaan viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista.

Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista. Välillinen syrjintä on usein tahatonta ja perustuu esimerkiksi siihen, ettei näennäisesti puolueettoman säännöksen tai käytännön vaikutuksia erilaisiin ihmisiin tunnisteta.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esim. vanhukset, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi. Yhdenvertaisuuslain 7 § mukaan positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista. Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan määräaikaisesti suunniteltuja rekrytointiin, uralla etenemiseen ja oppilasvalintoihin liittyviä toimenpiteitä, joilla lisätään aliedustettujen ryhmien osuutta työpaikoilla, eri henkilöstöryhmissä ja oppilaitoksissa.

Yhdenvertaisuuslain 5 § mukaan koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työhön tai koulutukseen pääsyn, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen turvaamiseksi.

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta rasitetta esimerkiksi työnantajalle tai koulutuksen järjestäjälle, ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Kohtuullisilla mukautuksilla edistetään vammaisten henkilöiden työllistymistä, työssä selviytymistä ja työn säilyttämistä, koulutusta ja elinikäistä oppimista.

2 Ruoveden kunnan henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Ruoveden kunnalle on laadittu henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Käytännössä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkyvät työpaikan arjessa reiluna yhdessä tekemisen tunnelmana ja toteutuksena.

Ruoveden kunta työnantajana edistää toiminnassaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luo ja vakiinnuttaa sellaisia hallinto- ja toimintatapoja, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Kunnan tasa-arvosuunnitelmaan on sisällytetty yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus työelämässä tarkoittavat samanarvoisuutta ihmisten erilaisuudesta huolimatta, joten esimerkiksi työtehtävät ja asema määräytyvät osaamisen ja tavoitteisiin sitoutumisen perusteella.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan tehtäväkohtaiset palkat määritetään tehtävien vaativuuden perusteella.

2.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Ruoveden opistossa

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat opistotoiminnan keskeisiä arvoja.

Vapaan sivistystyön tarkoituksena on järjestää elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta yhteiskunnan eheyttä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta tukevaa koulutusta. Vapaana sivistystyönä järjestettävän koulutuksen tavoitteena on edistää ihmisten monipuolista kehittymistä, hyvinvointia sekä kansanvaltaisuuden, moniarvoisuuden, kestävän kehityksen, monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden toteutumista. Vapaassa sivistystyössä korostuu omaehtoinen oppiminen, yhteisöllisyys ja osallisuus.

2.1.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne ja toteutuminen

Kansalaisopiston opetus on pääasiassa yli 16-vuotiaille suunnattua. Nuoremmille voi olla tarjolla omia kursseja sekä kursseja, joihin osallistutaan yhdessä aikuisen kanssa. Kansalaisopiston opetus on avointa iästä, koulutustaustasta, kotipaikkakunnasta, sukupuolesta, alkuperästä, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, seksuaalisesta suuntautumisesta, terveydentilasta tai vammaisuudesta riippumatta.

Valtaosa kansalaisopiston opetuksesta ei ole suunnattu tietyille kohderyhmälle. Tietyille ryhmille suunnatuissa kursseissa kyse on **positiivisesta erityiskohtelusta**, jonka tarkoituksena on lisätä aliedustettujen ryhmien (esim. miehet, kehitysvammaiset) osuutta opiskelijoissa.

Opisto edistää aktiivisesti toiminnassaan myös eri väestöryhmien (esim. maahanmuuttajat) osallisuutta.

Kurssisuunnittelussa otetaan huomioon kuntalaisten toiveet ja pyritään näin vastaamaan sivistystarpeisiin, yhteiskunnallisiin muutoksiin sekä kulttuuriperintökasvatuksellisiin näkökulmiin. Yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen ovat merkittävässä roolissa.

Ilmoittautuminen kansalaisopiston kaikille kursseille alkaa samaan aikaan.

Tasa-arvoa edistetään kohtuullisina pidetyillä kurssimaksuilla. Lisäksi taloudellisesti haastavassa asemassa olevien henkilöiden osallistumista edistetään esimerkiksi opintoseteliavustuksilla kurssimaksuja alentamalla sekä muilla alennuksilla.

Kansalaisopiston opetusta tarjotaan useassa eri rakennuksessa, tilassa ja kyläkunnissa. Kaikki opetustilat eivät ole tällä hetkellä esteettömiä.

Kurssien päätyttyä / lukuvuoden lopussa opiskelijoille ja henkilöstölle teetetään kysely, jossa kartoitetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Ruoveden opistossa.

2.1.2 Suunnitelman tavoitteet ja toimintaohjeet syrjintä ja häirintätilanteissa

Kansalaisopiston päätavoitteena on, että vuosien 2023-2026 aikana lisätään henkilökunnan ja opiskelijoiden osalta myös oppilaiden huoltajien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta.

Kansalaisopiston kurssien kurssiesittelytekstejä kehitetään ja muokataan niin, että tekstit ovat saavutettavuus-ohjeiden mukaisia sekä ne pyritään pitämään selkokielisinä erityisryhmille. Henkilökunnalta esiin nousseet kehittämiskohteet käsitellään opiston opettajalaverissa vuosittain ja yhdessä sovitut toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi kirjataan.

Kaikki kansalaisopiston tilat, joissa opetusta järjestetään, eivät tällä hetkellä ole esteettömiä. Opiston henkilökunta tuo aktiivisesti esille tilakeskukselle esteettömyyttä parantavia muutos- ja korjaustarpeita.

Syrjintä- ja häirintätilanteiden toimintaohjeet henkilöstölle ja opiskelijoille:

Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu työelämässä sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Työntekijän tulee ilmoittaa sukupuolisesta häirinnästä mahdollisimman nopeasti esimiehelleen tai työnantajan edustajalle. Apua ja tukea voi kysyä myös työsuojelun edustajilta. Kun sukupuolista häirintää tai ahdistelua on syytä epäillä, työnantajan on välittömästi ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Ruoveden kunnassa on laadittu ohjeistus huomautuksen tai varoituksen antamisesta ja sitä noudatetaan kaikissa yksiköissä.

Jos näkee tai kokee eriarvoista kohtelua, häirintää, kiusaamista tai syrjintää, on sanottava, ettei hyväksy sitä. On tärkeää, ettei lähde pois tilanteesta tai anna sellaista kuvaa, ettei ole huomannut tilannetta. Lasten ja nuorten ryhmissä voidaan yhdessä keskustellen ottaa asia esille esimerkiksi lukuvuoden alussa. Jos eriarvoinen kohtelu ei lopu, opiskelija voi kertoa esimerkiksi opettajalle, joka käy asian läpi kansalaisopiston rehtorin kanssa.

Myös sen, jota kiusaaminen, häirintä, syrjintä tai väkivalta eivät henkilökohtaisesti koske, mutta joka tietää niistä, tulisi uskaltaa kertoa. Eriarvoinen kohtelu tulee selvittää ja lopettaa. Selvittämisessä voidaan käyttää sovittelua.

2.1.3 Suunnitelman hyväksyminen, tiedottaminen ja arviointi

Suunnitelma on nähtävissä kansalaisopiston kotisivuilla ja sitä päivitetään vuosittain.

Kansalaisopisto arvioi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista. Keväisin arvioidaan käyttöön otettujen syrjintä- ja häirintätilanteiden toimintaohjeiden käyttökelpoisuutta ja niitä kehitetään tarvittaessa yhdessä henkilökunnan kanssa seuraavalle lukuvuodelle.

Kurssin alussa opettaja keskustelee suunnitelmasta opiskelijoiden kanssa. Kurssin / lukukauden päättyessä laaditaan opiston tuntiopettajille sekä opiskelijoille kysely, jonka avulla kartoitetaan tilanne. Kyselyn vastauksien perusteella kehitetään toimintaa tarpeen mukaan.

Kansalaisopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta vastaa kansalaisopiston rehtori ja koko henkilöstö oman tehtävänsä osalta.