

Kansalaisopisto Autere-opisto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2028

Sivistys- ja kulttuurilautakunta 13.11.2024 § xx

1. Tasa-arvolaki lyhyesti

Suomen tasa-arvolaki pyrkii estämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa erityisesti työelämässä. Lain soveltamisala kattaa laajasti yhteiskunnallisen toiminnan kaikilla elämänalueilla, lukuun ottamatta perheenjäsenten välisiä tai yksityiselämän piiriin kuuluvia suhteita sekä uskonnonharjoitukseen liittyviä toimia.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987, ja siihen on tehty sen jälkeen useita muutoksia. Tasa-arvolakiin tehtiin viimeisin päivitys vuonna 2015 yhdenvertaisuuslain yhteydessä. Päivityksessä lisättiin kiellot sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvalle syrjinnälle, ulotettiin tasa-arvosuunnitelmavelvoite peruskouluihin, ja vahvistettiin tasa-arvovaltuutetun asemaa. Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu koskevat henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan ja tapaa ilmaista sukupuoltaan. Laki pyrkii edistämään tasa-arvoa ja estämään syrjintää monipuolisesti sukupuoleen liittyvillä perusteilla.

Tasa-arvolaki koostuu kolmenlaisista säännöksistä

- 1. Tasa-arvon edistämissäännökset:** Viranomaiset, koulutuksen järjestäjät, työnantajat ja muut koulutusta tai opetusta järjestävät yhteisöt velvoitetaan edistämään tasa-arvoa. Viranomaisten tulee arvioida toimintaansa sukupuolten näkökulmasta ja luoda toimintatavat tasa-arvon edistämiseksi. Oppilaitoksissa ja työelämässä käytetään tasa-arvosuunnitelmia.
- 2. Syrjinnän kiellot:** Säännöksissä kielletään sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä, seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai ohje syrjiä. Vastatoimet eli henkilön aseman heikentäminen oikeuksiin vetoamisen vuoksi katsotaan syrjinnäksi. Syrjintäperuste voi myös liittyä läheiseen henkilöön tai perustua oletukseen.
- 3. Oikeussuoja ja valvontasäännökset:** Tasa-arvolakia valvovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvovaltuutettu antaa ohjeita tasa-arvolain soveltamisesta ja lautakunta voi kieltää syrjivän menettelyn sakon uhalla. Tasa-arvovaltuutettu voi myös vaatia tasa-arvosuunnitelman laatimista. Viime kädessä syrjintää epäilevä voi nostaa hyvityskanteen käräjäoikeudessa.

1.1. Tasa-arvolain edistämiskohteita

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on otettava käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat huomioon ja toteutettava seuraavia toimenpiteitä:

- Pyrittävä siihen, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä.
- Edistettävä naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luotava yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.
- Edistettävä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa.
- Kehitettävä työoloja siten, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.
- Helpotettava naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.
- Toimittava siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvolaki edellyttää oppilaitoksilta erityishuomiota:

- **Opiskelijavalintoihin:** Oppilaitoksien tulee kiinnittää huomiota opiskelijavalintoihin. Tavoitteena on edistää naisten ja miesten tasapuolista osallistumista opintoihin.
- **Opetuksen järjestämiseen:** Oppilaitoksien tulee huolehtia siitä, että opetus järjestetään tasa-arvoisesti ja että se tarjoaa yhtäläiset mahdollisuudet kaikille opiskelijoille sukupuolesta riippumatta.
- **Oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin:** Oppilaitosten on seurattava oppimiseroja ja opintosuoritusten arviointia sukupuolen näkökulmasta. Tavoitteena on tunnistaa mahdolliset tasa-arvo-ongelmat ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin.
- **Seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen:** Oppilaitoksilla on vastuu ehkäistä ja poistaa seksuaalista häirintää sekä sukupuoleen perustuvaa häirintää. Tämä sisältää aktiivisen toiminnan ja toimenpiteet, joilla luodaan turvallinen ja kunnioittava oppimisympäristö kaikille opiskelijoille.

2. Yhdenvertaisuuslaki lyhyesti

Yhdenvertaisuuslaki pyrkii edistämään yhdenvertaisuutta, ehkäisemään syrjintää ja tehostamaan syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturvaa. Lain soveltamisala kattaa julkisen ja yksityisen toiminnan, mutta se ei koske yksityiselämän tai perhe-elämän piiriin kuuluvaa toimintaa eikä uskonnonharjoitusta.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä useiden eri perusteiden perusteella, kuten ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai johonkin toiseen henkilöön liittyvään tosiseikkaan tai oletukseen.

Lain mukaan kiellettyä on sekä välitön (suora) että välillinen (epäsuora) syrjintä. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilöä kohdellaan henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi huonommin kuin muita. Välillinen syrjintä taas viittaa siihen, että näennäisesti asiallinen kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin, eikä se välttämättä ole tarkoituksellista.

Laki tunnistaa myös häirinnän, ohjeen tai käskyn syrjiä sekä kohtuullisten mukautusten epäämisen syrjintänä. Häirinnällä tarkoitetaan käyttäytymistä, joka luo kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvän halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin. Ohje tai käsky voi olla syrjintään liittyvä opastus, toimintaohje tai velvoite. Kohtuullisilla mukautuksilla viitataan muutoksiin, jotka mahdollistavat vammaisen henkilön yhdenvertaisen osallistumisen eri elämäalueilla.

Laki korostaa, että kaikki erilainen kohtelu ei ole syrjintää, ja siinä määritellään myös positiivisen erityiskohtelun käsite. Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan tilanteita, joissa erilainen kohtelu on tarkoituksenmukaista yhdenvertaisuuden edistämiseksi tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai poistamiseksi, eikä sitä pidetä syrjintänä.

2.1. Yhdenvertaisuus rekrytoinnissa

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää työnhakijoiden tasavertaista kohtelua, ja työnantajan on valittava tehtävään ansioitunein hakija. Työnantajan on myös pystyttävä osoittamaan, että valinnalle on hyväksyttävät, työn laatuun liittyvät perusteet eikä valintaa ole tehty syrjivästi. Lisäksi työnantaja ei saa vaatia työnhakijalta sellaisia ominaisuuksia, jotka eivät ole välttämättömiä työn suorittamiseksi. Tämä pyrkii varmistamaan oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen rekrytointiprosessin, jossa jokainen hakija arvioidaan objektiivisesti ja ilman syrjintää.

2.2. Yhdenvertaisuus työpaikalla

Työnantaja ei saa syrjiä työntekijöitä tehdessään päätöksiä, jotka koskevat työtehtävien jakamista, etenemismahdollisuuksien tarjoamista tai työsuhteen päättämistä. Työsyrjintä on rikos. Jos epäilee joutuneensa työsyrjinnän kohteeksi, on oltava mahdollisuus ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaisiin tai omaan ammattiliittoosi. Tällä pyritään suojelemaan työntekijöitä epäoikeudenmukaiselta kohtelulta työelämässä.

2.3. Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Näiden edistämistoimenpiteiden on oltava tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia, ottaen huomioon oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet.

Koulutuksen järjestäjän vastuulla on varmistaa, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen on tarjottava opiskelijoille mahdollisuus tulla kuulluksi edistämistoimenpiteitä koskevista asioista.

3. Autere-opisto

Autere-opisto on Mänttä-Vilppulan kaupungin ylläpitämä ja sivistys- ja kulttuurilautakunnan alaisuudessa toimiva. Opistossa harjoitetaan vapaata sivistystyötä kaikkien asukkaiden parhaaksi.

Autere-opiston juuret ovat Mäntän työväenopistossa ja Vilppulan kansalaisopistossa. Toiminta on käynnistetty Mäntässä 1922. Vilppulan kansalaisopisto perustettiin 1964. Opistot yhdistettiin vuonna 2009 Autere-opistoksi. Nimensä opisto on saanut paikkakunnalla merkittävästi vaikuttaneen kuvanveistäjä Hannes Autereen mukaan (1888–1967).

Autere-opisto tukee kurssitoiminnallaan asukkaiden elämänhallintaa, hyvinvointia ja monipuolista harrastustoimintaa. Opetukseen voi osallistua kuka tahansa iästä ja koulutustaustasta riippumatta. Kursseja ja yleisöluentoja järjestetään siten, että ne vastaavat kaupungin asukkaiden omaehtoiisiin koulutustarpeisiin.

Opiston hallintohenkilöstön muodostavat rehtori (sivistysjohtaja oman työnsä ohessa), toimistosihteeri (0,4 htv) ja hallintosihteeri (0,3 htv). Tuntiopettajia opiston vuositoiminnassa on kaikkiaan 60. Opistossa ei työskentele yhtään päätoimista tuntiopettajaa.

3.1. Opiskelijarakenne

Autere-opiston opiskelijakunta koostuu pääosin naisista. Tänä lukuvuonna ilmoittautuneista on 251 miestä ja 718 naisia. Opiston opiskelijoista on noin 75 % naisia.

Opiskelijoiden ikärakenne:

0-19 v. yht. 167 = 16%

20-29v. yht. 30 = 3%

30-39v. yht. 76 = 7%

40-49v. yht. 95 = 9%

50-59v. yht. 138 = 13%

yli 60v. yht. 517 = 50%

ei tiedossa 21 = 2%

4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Autere-opiston ensimmäinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan koskemaan vuosia 2024–2028.

4.1.1. Nykytilanne

Rehtori toimii avoimessa vuorovaikutuksessa työyhteisössä ja arvostaa henkilöstön osaamista ja itsensä kehittämistä. Rehtori, toimistohenkilökunta ja tuntiopettajat kokoontuvat kaksi kertaa vuodessa: syksyllä ja keväällä. Hankinnat ja koulutustarpeet kartoitetaan vuosittain. Rehtori, toimistosihteeri ja hallintosihteeri tiedottavat henkilöstöä säännöllisesti ajankohtaisista asioista muun muassa sähköpostin välityksellä.

Rekrytoinneissa toteutetaan tasa-arvoa. Koko Autere-opiston henkilöstön palkkaus ja työehdot perustuvat KVT:n ja OVT:n määräyksiin sekä kaupungin ohjeisiin. Työyhteisössä vallitsee turvallinen ilmapiiri, jossa kunnioitetaan erilaisuutta. Mikäli työntekijä huomaa häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä, hän ilmoittaa siitä rehtorille, jonka vastuulla on selvittää tilanne.

4.1.2. Toimenpiteet

Perehdytykseen kiinnitetään erityistä huomiota. Muilta osin jatketaan nykyisten toimintaperiaatteiden mukaan ja muutetaan käytäntöjä tarvittaessa. Sähköinen palautekysely toteutetaan keväisin toimintakauden päätyttyä. Palautekyselyistä saatuja tuloksia hyödynnetään toiminnan kehittämisessä.

4.1.3. Tavoitteet

Tavoitteena on henkilöstön tyytyväisyys.

Kaikilla pätevillä hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi ja vähemmistötaustaisia henkilöitä pyritään palkkaamaan lisää. Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia.

Henkilöstön uralla eteneminen ja esimerkiksi kouluttautumismahdollisuudet ovat tasapuolisia kaikille. Tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista ja henkilöstö pystyy säännöllisen palautteen avulla kehittämään toimintaansa.

4.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetuksessa

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat keskeisiä periaatteita opetuksessa, ja niiden edistäminen on olennainen osa opiston toimintaa. Opetuksen tulee tarjota kaikille opiskelijoille tasavertaiset mahdollisuudet oppimiseen, riippumatta sukupuolesta, alkuperästä, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muista henkilöön liittyvistä tekijöistä.

Opettajien ja koko opiston on vältettävä syrjintää ja luotava ympäristö, jossa jokainen opiskelija tuntee olonsa turvalliseksi ja kunnioitetuksi.

4.2.1. Nykytilanne

Autere-opistossa annetaan opetusta mahdollisimman laajalla alueella myös keskustaajamien ulkopuolella. Asiakaspalvelua ja neuvontaa saa tarvittaessa puhelimitse, sähköpostitse ja henkilökohtaisesti. Sähköinen opinto-opas on selattavissa internetsivuilla. Uusista kursseista tiedotetaan sosiaalisen median kanavilla ja opiston kotisivuilla. Kursseille ilmoittaudutaan pääsääntöisesti sähköisessä järjestelmässä.

Opintoseteleillä tuetaan eläkeläisten, työttömien, alhaisen pohjakoulutuksen omaavien ja maahanmuuttajien opiskelua.

Asiakas- ja kurssipalaute kerätään vuosittain kevätlukukauden lopussa, ja saatua palautetta hyödynnetään toiminnan suunnittelussa.

4.2.2. Toimenpiteet

Kurssitarjonnasta tiedottamista pyritään tehostamaan. Kursseja pyritään toteuttamaan tarpeen mukaan myös keskustaajaman ulkopuolella ja myöhempään ilta-aikaan. Lasten ja nuorten sekä erityistä tukea tarvitsevien toiveet huomioidaan kurssisuunnittelussa, ja heidän mahdollisuuksiansa osallistua kursseille lisätään. Kurssien palautekyselyssä kysytään opetuksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Vuosittain haetaan valtiolta opintoseteliavustusta kurssimaksujen alentamiseksi kohderyhmille.

4.2.3. Tavoitteet

Palvelutilanteissa ei koeta syrjintää ja organisaatio koetaan helposti lähestyttäväksi. Tavoitteena on monipuolinen ja ajantasainen opetustarjonta, josta voi löytää jotain itselleen sopivaa iästä, sukupuolesta tai kulttuuritaustasta riippumatta. Toiminnasta tiedottaminen on riittävän tehokasta ja läpinäkyvää. Opetus ja opetukseen osallistuminen ei ole syrjivää, vaan tasapuolista ja tasa-arvoista varallisuudesta, iästä, koulutustausta ja sukupuolesta riippumatta.

5. Arviointi

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista, kehittymistä ja suunniteltuja toimenpiteitä arvioidaan vuosittain. Arvioinnin tukena käytetään saatua palautetta sekä palautekyselyjen tuloksia. Laajempi suunnitelman arviointityö tehdään suunnitelmakauden päättyessä, seuraaville vuosille laadittavan suunnitelman yhteydessä. Mikäli toimintaympäristössä tapahtuu suunnitelman voimassaoloajan aikana merkittäviä muutoksia, on suunnitelmaa syytä päivittää tai muokata jo aiemmin, ennen sen voimassaolon päättymistä.

Oppimisen iloa kaikille!



Autere-opisto

TAIDE
KAUPUNKI

MÄNTTÄ-VILPPULA
TAIDEKAUPUNKI