



*Kemi-Tornionlaakson
koulutuskuntayhtymä*
L A P P I A

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

2011

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	3
2 TAUSTA JA TARKOITUS	4
3 YLEISET TAVOITTEET	5
4 TASA-ARVON EDISTÄMINEN	6
4.1 Sukupuolten tasa-arvo	6
4.2 Sukupuolisen ahdistelun ja häirinnän ehkäisy	6
5 YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN	7
5.1 Syrjintä	7
5.2 Sukupuoli ja seksuaalinen suuntautuminen	7
5.3 Ikä	8
5.4 Vammaisuus, terveydentila ja toimintakyky	8
5.5 Etnisyys, kansallisuus, kieli ja vakaumus	9
6 TASA-ARVO OPETUKSESSA JA OPISKELIJOIDEN TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN KOHTELU	10
7 TASA-ARVOTILANNE	11
8 TASA-ARVOTOIMIKUNTA, TASA-ARVOVALTUUTETTU JA HÄIRINTÄYHDYSHENKILÖT	12
8.1 Tasa-arvotoimikunta	12
8.2 Tasa-arvovaltuutettu	12
8.3 Häirintäyhdyshenkilöt	13
9 LISÄTIETOJA	14

1 JOHDANTO

Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymän Lappian (myöhemmin kuntayhtymä) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman on valmistellut v. 2008 toimikunta, jossa ovat olleet edustettuina henkilöstö ja opiskelijat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaisesti ja sen tavoitteena on

- sitouttaa kuntayhtymän henkilöstö ja opiskelijat yhteisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden edistämiseen
- viestittää sidosryhmille kuntayhtymän arvoista ja toiminnan perusteista
- vahvistaa kuntayhtymän kilpailukykyä ja työhyvinvointia
- tarkentaa henkilöstöpoliittisia linjauksia samoin kuin tulosalueiden henkilöstöpolitiikkaa. Suunnitelmaan on sisällytetty tilastomateriaalia.

Suunnitelman päivittämisestä vastaa kuntayhtymän yhteistyötoimikunta. Käsillä oleva suunnitelma on päivitetty syksyllä 2010 ja se täydentää kuntayhtymän henkilöstöpoliittisia linjauksia ja henkilöstösuunnitelmaa.

Koulutuksen ja työyhteisön kansainvälistyminen on huomioitu henkilöstöpoliittisissa linjauksissa. Henkilöstöä tuetaan kohtaamaan työssään monikulttuuriset opiskelijat ja työtoverit sekä rohkaistaan osallistumaan monikulttuuriseen työskentelyyn ja kansainvälisiin hankkeisiin. Opiskelijoita rohkaistaan lähtemään kansainväliseen vaihtoon ja hyväksymään kansainväliset, eri kulttuureista tulevat opiskelijat yhteisönsä.

Tasa-arvolain (609/1986) tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Yhdenvertaisuuslain tavoitteena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa. Kuntayhtymässä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita hoitaa yhteistyötoimikunta (luku 8). Yhteistyötoimikuntaan kutsutaan opiskelijoiden edustus, kun käsitellään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen kuuluvia asioita.

2 TAUSTA JA TARKOITUS

Kuntayhtymä ylläpitää Ammattiopisto Lappiaa ja Kemi-Tornion ammattikorkeakoulua sekä tuottaa yhteisiä tukipalveluita näille. Tämä suunnitelma perustuu kuntayhtymän strategiaan, jonka mukaisesti kuntayhtymä on ihmistä arvostava, oikeudenmukainen, osaava, asiakaslähtöinen ja uudistusherkkä työyhteisö, jossa koetaan tyydytystä työstä ja kuntayhtymäyhteisön jäsenyydestä ja rakennetaan yhteistä maantieteellisesti rajatonta tulevaisuutta.

Jokainen kuntayhtymässä työskentelevä ja opiskeleva on yhteisölleen arvokas. Tämä suunnitelma perustuu edellä mainittuun strategiaan ja arvoihin.

3 YLEISET TAVOITTEET

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla pyritään siihen, että tasa-arvotavoite sekä ajatus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sisällytetään luontevasti kaikkeen toimintaan, erityisesti ennaltaehkäisevässä tarkoituksessa. Eettisesti tasa-arvossa on kyse ihmisyydestä, ihmisarvosta sekä jokaisen ihmisen ainutlaatuisuudesta.

Työpaikalla ja opiskelija-yhteisössä arvostetaan kaikkien osaamista ja työtä tasavertaisesti ja annetaan erilaisille lahjakkuuksille mahdollisuus ilmaista itseään. Avoin keskustelu-ilmapiiri ja kaikkien osapuolten sitoutuminen suunnitelmaan ovat edellytyksiä tavoitteiden toteutumiselle ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden sisäistämiseksi kuntayhtymän toiminnassa.

4 TASA-ARVON EDISTÄMINEN

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) säädettiin estämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantamaan naisten asemaa työelämässä. Kuntayhtymän henkilöstö ja opiskelijat ilmentävät toiminnassaan tasa-arvolain mukaisia arvoja, asenteita ja käytäntöjä. Henkilöstö välittää nämä arvot koulutettaville, tulevaisuuden ammattilaisille niin, että ne siirtyvät myös koulutettavien tuleviin toimintaympäristöihin ja työpaikoille. Esimiehet ottavat tasa-arvon huomioon osana työn suunnittelua, toteutusta, arviointia ja palautetta sekä kehittämistä.

4.1 Sukupuolten tasa-arvo

Kuntayhtymässä tehtävän tasa-arvotyön tarkoituksena on tasa-arvolain mukaisesti estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tästä näkökulmasta parantaa naisten asemaa työelämässä. Tulevaisuuden työntekijöiden kouluttajina kuntayhtymän ylläpitämät ammattikorkeakoulu ja ammattiopisto ovat edelläkävijöitä tasa-arvokysymyksissä ja luovat tasa-arvoisia käytäntöjä ja suvaitsevaa ilmapiiriä kaikessa toiminnassaan.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Päätöksenteon ja sen valmistelun läpinäkyvyyden ja avoimuuden lisääminen kaikilla tasoilla on tasa-arvokehityksen tärkeä kulmakivi. Tavoitteena on myös tasa-arvoinen johtamiskulttuuri, jonka mukaisesti kuntayhtymän henkilöstö ja opiskelijat otetaan huomioon tasa-arvoisina osana työn suunnittelua, toteutusta, arviointia ja palautetta sekä kehittämistä. Tavoitteena on varmistaa, että koko kuntayhtymän henkilöstö kokee, että sitä arvostetaan ja kohdellaan tasavertaisesti sukupuolesta riippumatta.

Kuntayhtymä työnantajana helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja pyrkii ennakkoluulottomasti siihen, että sekä naiset että miehet voivat tasavertaisesti toteuttaa vanhemmuuttaan.

4.2 Sukupuolisen ahdistelun ja häirinnän ehkäisy

Kuntayhtymä ei hyväksy henkilökuntaan tai opiskelijoihin kohdistuvaa sukupuoleen perustuvaa häirintää tai ahdistelua. Kuntayhtymässä on nimetyt häirintäyhdyshenkilöt sekä henkilökunnalle että opiskelijoille. Kuntayhtymän henkilökunnan häirintäyhdyshenkilönä toimii työsuojeluvaltuutettu ja opiskelijoiden häirintäyhdyshenkilönä toimii kuraattori (luku 8).

Opiskelijoiden ja henkilökunnan välisissä tasa-arvo- ja häirintätilanteissa asia hoidetaan yhteistyössä ammattikorkeakoulun, ammattiopiston ja yhteisten palvelujen edustajien, henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa.

5 YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN

Yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) on syrjinnän kieltö iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

5.1 Syrjintä

Jokaisen kuntayhtymän työntekijän elämäkatsomus, kulttuuri, kielenkäyttö, mielipiteet, käytös, ulkonäkö tai muut ominaisuudet eroavat toisistaan. Ihmisten väliseen kanssakäymiseen kuuluu moninaisuuden kohtaaminen ja monenlaiset näkökulmat. Kuntayhtymäyhteisö ei suvaitse syrjintää, työpaikka- eikä koulukiusaamista. Kuntayhtymän työyhteisössä tuetaan henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista monin eri tavoin. Kuntayhtymän tavoitteena on palvelujen, tilojen ja toimintojen kehittäminen sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille. Kuntayhtymässä toteutetaan yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä.

Syrjinnällä tarkoitetaan (laki 21/2004, 6 §)

- 1) Jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä).
- 2) Näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksytty tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä).
- 3) Henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä).
- 4) Ohjetta tai käskyä syrjiä. Syrjintä on säädetty rikoslaissa rangaistavaksi.

5.2 Sukupuoli ja seksuaalinen suuntautuminen

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että ihmiset voivat kehittää kykyjään ja tehdä valintoja ilman sukupuolesta johtuvia rajoituksia ja että naisten ja miesten erilaiset käyttäytymistavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja ja samassa asemassa. Sukupuoleen perustuva syrjintä on laitonta ja kiellettyä. Vastuu tasa-arvosta on sekä miehillä että naisilla.

Motivoituneet ja asiantuntevat toimijat, naiset ja miehet, ovat kuntayhtymän voimavara.

Naisten ja miesten näkökulma päätettäviin asioihin voi olla erilainen. Kun naisten ja miesten näkökulmat yhdistetään henkilökohtaiseen kokemukseen ja asiantuntemukseen, saadaan käyttöön enemmän voimavaroja sekä kyetään paremmin ottamaan huomioon eri ihmisten tarpeet verrattuna siihen, että päätöksenteko olisi vain yhden sukupuolen hoidossa.

Laki velvoittaa oppilaitokset huolehtimaan siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Opetuksen, tutkimuksen ja oppiaineiston on tuettava tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista.

5.3 Ikä

Kuntayhtymän henkilöstön keski-ikä oli henkilöstöraportin 31.12.2009 mukaan 45 vuotta ja 10 kk. Tulosalueittain tarkasteltuna keski-ikä ilmenee seuraavasti:

- Ammattikorkeakoulu 45 vuotta 2 kk
- Ammattiopisto 46 vuotta 7 kk
- Yhtymäpalvelut 44 vuotta 4 kk

Vuoteen 2016 mennessä 65 vuoden eläkeiän saavuttaa 96 henkilöä. Merkittävä osa henkilöstöstä saavuttaa kuitenkin henkilökohtaisen eläkeikänsä 12 – 18 kuukautta arviossa esitettyä 65 vuoden ikärajaa aikaisemmin. Ikäjohtamisen merkitys on tunnistettu kuntayhtymässä ja siihen panostetaan myös esimiesten valmennuksessa. Eri-ikäiset henkilöt työskentelevät yhdessä ja se koetaan rikkautena, silti työkuultuurien erilaisuus saattaa asettaa haasteita. Ikäsyrrjintä on useimmiten epäsuoraa, ja sen tunnistaminen syrjinnäksi on vaikeampaa kuin muun syrjinnän. Ikään liittyy paljon ennakkoluuloja ja asenteita, joista on vaikea päästä eroon. Ikäsyrrjintää saattavat kohdata sekä miehet että naiset, mutta tyypillisesti se koskettaa useammin naisia kuin miehiä. Kuntayhtymässä eri ikäryhmien asiantuntemusta ja erityisosaamista arvostetaan tasapuolisesti ja ammatillista kehittymistä ja työssä jaksamista tuetaan työuran loppuun saakka. Henkilöstöjohtamisessa tiedostetaan ikääntyvien sekä nuorten työntekijöiden kokemuksen ja osaamisen vaihtamisen tuottama lisäarvo. Tämä varmistaa myös yhteisiä tavoitteita tukevan hiljaisen tiedon siirtymisen työntekijältä toiselle.

5.4 Vammaisuus, terveydentila ja toimintakyky

Vammaispalvelulaissa vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista.

Esteettömyys kuvaa kuntayhtymän tilojen, ympäristöjen ja käytäntöjen sopivuutta kaikille opiskelijoille, työntekijöille sekä vierailijoille. Opiskelu- ja työympäristön esteettömyyden toteuttaminen edellyttää fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten esteiden tunnistamista ja poistamista sekä ympäristöjen ja käytäntöjen suunnittelemista mahdollisimman laajalle

käyttäjäkunnalle sopiviksi. Ympäristön ja yksilön suhde on vuorovaikutteinen, joten esteettömyyden suunnitteleminen ja toteuttaminen edellyttävät jatkuvaa työtä ja yhteistoimintaa asianosaisryhmien edustajien kanssa eri näkökulmien huomioon ottamiseksi.

5.5 Etnisyys, kansallisuus, kieli ja vakaumus

Syrjintä saa erilaisia muotoja kohdehenkilöiden taustan mukaan. Lain mukaan ketään ei saa syrjiä etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen tai mielipiteen perusteella. Kuntayhtymässä kehitetään Suomessa olevien omien kieli- ja kulttuuriryhmien edustajien kanssa näihin ryhmiin kuuluvien työntekijöiden ja opiskelijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Kuntayhtymän ylläpitämän koulutuksen yksi toiminnan tavoitteista on kansainvälistyminen. Tämän vuoksi sekä ammattikorkeakouluun että ammattiopistoon tulee enenevässä määrin ulkomaisia tai ulkomaisen taustan omaavia työntekijöitä ja opiskelijoita suomalaisten kieli- ja kulttuuriryhmien jäsenten lisäksi. Kansainvälistyvässä koulutuksessa suhtaudutaan myönteisesti monikulttuurisuuteen kuuluviin käytäntöihin ja arvostetaan ulkomaille lähtevien sekä tänne tulevien opiskelija- tai henkilöstövaihdon huomioimiseksi tehtyä työtä.

6 TASA-ARVO OPETUKSESSA JA OPISKELIJOIDEN TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN KOHTELU

Suomessa työmarkkinat ovat edelleen vahvasti jakautuneet nais- ja miesaloihin. Opiskelemaan pyrittäessä mielikuvat eri alojen sopivuudesta miehille ja naisille vaikuttavat hakijoihin. Sekä ammattikorkeakouluun että ammattiopistoon opiskelemaan pyrkiville jaettavaa informaatiota, kuten opinto- ja valintaoppaita ja oppilaitoksen kotisivuja kehitetään tekstien ja kuvien osalta sellaisiksi, etteivät ne tuota sukupuolisidonnaisia mielikuvia.

Myös jatko-opintojen olosuhteita ja houkuttelevuutta kehitetään niin, molempien sukupuolten edustajia hakeutuu jatko-opintoihin. Lisäksi kannustetaan ja rohkaistaan erityisesti alalla vähemmistönä olevan sukupuolen edustajia hakeutumaan opiskelijoiksi. Valintakokeiden laatijoina ja tarkastajina on mahdollisuuksien mukaan sekä naisia että miehiä. Opiskelijavalinnoista vastaavat huolehtivat siitä, että valintakoekysymykset tai valintakriteerit eivät suosi tai syrji kumpaakaan sukupuolta. Tehtävät ja testit on laadittava niin, että eri kulttuuritaustaisille hakijoille tarjoutuu yhdenvertaiset suoriutumisedellytykset. Opetussuunnitelmia kehitettäessä sekä oppikirjoja ja muuta oppimateriaalia valittaessa otetaan huomioon molempien sukupuolten näkökulmat. Henkilöstön ja opiskelijoiden välinen tasa-arvoinen suhde perustuu molemminpuoliseen arvostukseen.

7 TASA-ARVOTILANNE

Henkilöstöraportin 31.12.2009 mukaan lappialaisista oli miehiä 339 (45%) ja naisia 415 (55%).Tähän suunnitelmaan liittyvät tasa-arvoa koskevat tilasto sisältyvät henkilöstöraporttiin, joka päivitetään vuosittain ja niiden pohjalta ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin.

Kuntayhtymän tasa-arvotyön keskeisiä tavoitteita ovat:

- Tasa-arvonäkökulma otetaan huomioon kaikissa kuntayhtymän suunnitelmissa ja päätöksenteossa.
- Kuntayhtymässä toimitaan niin, että henkilöstö ja yhteistyökumppanit sisäistävät tasa-arvon.
- Henkilöstöä koulutetaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa.
- Tasa-arvoajattelu on läpäisyperiaatteena kaikessa opetuksessa siten, että opiskelijat voivat saada tasapuolisen kohtelun opiskelijavalinnoissa, ohjauksessa, opetus-tilanteissa ja arvioinnissa.
- Kuntayhtymä työnantajana toimii niin, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia.
- Naisia ja miehiä kannustetaan eteenpäin etenkin niillä aloilla, joilla kyseessä olevaa sukupuolta on vähemmän.
- Kummankin sukupuolen edustajat saavat koulutusta ja kokemusta johtamistehtäviä varten.
- Kuntayhtymän työtä ja työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne ylläpitävät henkilöstön terveyttä, turvallisuutta ja viihtyisyyttä työssä.
- Kuntayhtymän palkkapolitiikka on oikeudenmukainen, kannustava ja tasa-arvoinen. Samasta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta. Virkojen ja työsuhteiden tehtävänimikkeitä muutettaessa otetaan tasa-arvonäkökohdat huomioon.
- Työn tai opiskelun ja perheen yhteensovittaminen on tasa-arvon ja perhepolitiikan keskeisiä alueita. Vaikka lainsäädännöllä on edistetty perheen ja työn yhteensovittamista, käytännöt muuttuvat hitaasti. Perhevapaita ja työaikajärjestelyjä käyttävät ensisijaiset naiset.

8 TASA-ARVOTOIMIKUNTA, TASA-ARVOVALTUUTETTU JA HÄIRINTÄYHDYSHENKILÖT

Kuntayhtymän yhteistyötoimikunta toimii tasa-arvotoimikuntana. Yhteistyötoimikuntaan kutsutaan opiskelijoiden edustus, kun käsitellään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen kuuluvia asioita. Kuntayhtymään nimetään tasa-arvovastaava, joka voi olla kuntayhtymässä toimiva luottamusmies ja työntekijöiden häirintäyhdyshenkilönä toimii työsuojeluvaltuutettu ja opiskelijoiden häirintäyhdyshenkilönä toimii kuraattori (luku 4.2).

8.1 Tasa-arvotoimikunta

Kuntayhtymän tasa-arvotoimikunta

1. Seuraa ja arvioi tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja vastaa sille asetettujen toimenpiteiden toteuttamisesta yhteistyössä eri tahojen kanssa.
2. Edistää miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta annetun lain ja yhdenvertaisuuslain tavoitteiden toteuttamisesta.
3. Tiedottaa ja tukee henkilöstöä ja opiskelijoita tasa-arvokysymyksissä.
4. Toimikunta vastaa myös vuosittaisen tasa-arvosuunnitelman tarkistamisesta. Selvitys kuntayhtymän tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin ja kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista tehdään kolmen (3) vuoden välein.
5. Edistää tasa-arvoa käsittelevien selvitysten ja tutkimusten tekemistä sekä niistä tiedottamista, henkilöstökoulutusta sekä antaa tarvittavia lausuntoja kuntayhtymän toimintaohjelmista ja menettelytavoista.

8.2 Tasa-arvovaltuutettu

Kuntayhtymän tasa-arvovaltuutettu

1. Osallistuu yhteistyötoimikunnan kokouksiin silloin kun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita käsitellään.
2. Seuraa valtakunnallista kehitystä ja tiedottaa tasa-arvoasioista kuntayhtymän koko henkilöstölle.
3. Avustaa henkilöstöraportin tekemisessä huolehtimalla siitä, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva tilastoaineisto liitetään henkilöstötilinpäätökseen.
4. Osallistuu henkilöstökyselyjen laatimiseen ja toimeenpanoon.

5. Tekee kehittämissuhteita ja osallistuu palkkausjärjestelmien kehittämiseen ja konsultoi tasa-arvonäkökulmasta.

8.3 Häirintäyhdyshenkilöt

Kuntayhtymän häirintäyhdyshenkilöt

1. Toimivat henkilökunnan ja opiskelijoiden yhdyshenkilöinä sukupuolisen ja muiden häirintätapausten selvittelyssä.
2. Auttavat häirittyä tilanteen selvittelyssä ja antavat toimintaohjeita.

Tasa-arvotoimikuntana toimiva yhteistyötoimikunta seuraa tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutumista. Tasa-arvotilastot tehdään vuosittain henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä. Tilastoissa eritellään miehet ja naiset ammattiopistoa, ammattikorkeakoulua ja muita palveluja koskevien tietojen osalta. Tilastotieto esitetään opiskelijoista ja henkilöstöstä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemista seurataan vuosittain henkilöstölle tehtävän kyselyn yhteydessä ja opiskelijoille tehdään vastaavatyypiset kyselyt opiskelijapalautteen yhteyteen. Kyselyjen tuloksia hyödynnetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksessä ja käytännön toimenpiteiden suunnittelussa.

9 LISÄTIETOJA

Suomen perustuslaki 731/1999 (laki uudistettu 1.3.2000) sekä sen ilmentämät kansainvälisten sopimusten määrittämät tasa-arvotyön laajat yleiset periaatteet. Naisten ja miesten tasa-arvoinen kohtelu sekä syrjinnän torjuminen on kirjattu Euroopan yhteisön perustuslakiin (Amsterdamin sopimus allekirjoitettu 1997).

Tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, HE 195/2004) on säädetty sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta sekä viranomaisen velvollisuudesta edistää tasa-arvoa. Huomioon on otettu tasa-arvolain muutoksen (232/2005) tuomat velvoitteet tasa-arvosuunnitelman sisältöön (6 a § 2 mom.) sekä tasa-arvolain kohta tasa-arvon edistäminen oppilaitoksissa (6 b §) mukaisesti.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21 sisältää säännöksiä viranomaisten velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta, vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantamisesta, syrjinnän kiellosta sekä lain valvonnasta. Lain 6 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (11.4.2003/304)), **työsopimuslaki** (55/2001) sekä vajaan valtiosopimus (998/1993, 442/1999) sisältävät säännöksiä työntekijöiden tasapuolisen kohtelun toteuttamisesta työpaikalla. **Työturvallisuuslain** (738/2002) tarkoituksena on puolestaan parantaa työympäristöä ja työolosuhteita sekä ennaltaehkäistä niihin liittyviä ilmiöitä. **Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistyöstä kunnissa** (13.4.200/449).

Yhdistyneiden kansakuntien vuosituhattavoitteissa vaaditaan sukupuolten tasa-arvoa ja naisten vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä asettamalla koulutuksen alalle selkeät tavoitteet, jotka tulisi saavuttaa vuoteen 2015 mennessä.

Ammattikorkeakoululaki 351/2003 ja asetus 15.5.2003/352.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630

Kemi-Tornionlaakson koulutusyhtymä Lappian strategia (Kuntayhtymän intranet: Organisaatio→Strategiat)