



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Yhtymähallitus 18.12.2008
Päivitetty 5.11.2010 (KY Lappian yhteistyötoimikunta)
Päivitetty 3.11.2016 (KY Lappian yhteistyötoimikunta)
Yhtymähallitus 29.11.2016

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO.....	3
2 TAUSTA JA TARKOITUS.....	4
3 YLEISET TAVOITTEET	5
4 TASA-ARVON EDISTÄMINEN	6
4.1 Sukupuolten tasa-arvo	6
5 YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN	6
5.1 Syrjintä.....	6
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	8
6 TASA-ARVO OPETUKSESSA JA OPISKELIJOIDEN TASA- ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN KOHTELU.....	10
7 KUNTAYHTYMÄN TASA-ARVOTYÖN TAVOITTEET	11

1 JOHDANTO

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

Suunnitelma päivitetään vuosittain yhteistyötoimikunnan toimesta ja se täydentää Lappian 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 (1329/2014) tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lappiassa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita hoitaa yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikuntaan kutsutaan opiskelijoiden edustus, kun käsitellään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen kuuluvia asioita.

Lappia ei hyväksy henkilökuntaan tai opiskelijoihin kohdistuvaa sukupuoleen perustuvaa häirintää tai ahdistelua. Lappiassa häirintää koskevat asiat osoitetaan työsuojeluvaltuutetulle ja opiskelijoiden osalta kuraattorille.

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

Hyvä käytös kuuluu kaikille Lappialaisille. Mikäli ongelmia havaitaan, apuna on Henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämisen –toimintaohje.

2 TAUSTA JA TARKOITUS

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

Jokainen Lappiassa 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 opiskelijayhteisössä arvostetaan kaikkien osaamista ja työtä tasavertaisesti ja annetaan erilaisille lahjakkuuksille mahdollisuus ilmaista itseään. Avoin keskusteluilmapiiri ja kaikkien osapuolten sitoutuminen suunnitelmaan ovat edellytyksiä tavoitteiden toteutumiselle ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden sisäistämiseksi Lappian toiminnassa.

4 TASA-ARVON EDISTÄMINEN

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014, jäljempänä tasa-arvolaki) säädettiin estämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantamaan naisten asemaa työelämässä. Lappian 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

Lappiassa tehtävän tasa-arvotyön tarkoituksena on tasa-arvolain mukaisesti estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tulevaisuuden työntekijöiden kouluttajana kuntayhtymän ylläpitämä ammattiopisto on edelläkävijä tasa-arvokysymyksissä ja luo 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.

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

5 YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014 8 §) on syrjinnän kielto iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

5.1 Syrjintä

Jokaisen Lappian 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, rasismia eikä väkivaltaa. Lappian työyhteisössä tuetaan henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista monin eri

tavoin. Lappian tavoitteena on palvelujen, tilojen ja toimintojen kehittäminen sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille. Kuntayhtymässä toteutetaan yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014, 8 §) mukaan syrjintää on välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillinen syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Häirintä

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy Yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitettun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

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 kaikilla. Motivoituneet ja asiantuntevat toimijat, 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 tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Opetuksen, tutkimuksen ja oppiaineiston on tuettava tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tulee ennaltaehkäistä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

5.3 Ikä

Eri-ikäiset henkilöt työskentelevät yhdessä ja se koetaan rikkautena, silti työkuultuurien erilaisuus saattaa asettaa haasteita. Ikäsyrjintä on useimmiten epäsuoraa, ja sen tunnistaminen syrjinnäksi on vaikeampaa kuin muun syrjinnän. Ikään liittyy paljon ennakkoluuloja ja asenteita, joista on vaikea päästä eroon. Ikäsyrjintää saattavat kohdata sekä miehet että naiset, mutta tyypillisesti se koskettaa useammin naisia kuin miehiä.

Lappiassa 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 käyttäjä-kunnalle sopiviksi. Ympäristön ja yksilön suhde on vuorovaikutteinen, joten esteettömyyden suunnitteleminen ja toteuttaminen edellyttävät jatkuvaa työtä ja yhteistoimintaa asianosais-ryhmien 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 alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen tai mielipiteen perusteella. Lappiassa 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 ammattiopistoon tulee enenevässä määrin ulkomaisia tai ulkomaisen taustan omaavia työntekijöitä ja opiskelijoita suomalaisten kieli- ja kulttuuriryhmien jäsenten lisäksi. Kansainvälistyvässä koulutuksessa suhtaudutaan myönteisesti monikulttuurisuuteen kuu-luviin 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. 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, että 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 valintakoe kysymykset 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 KUNTAYHTYMÄN TASA-ARVOTYÖN TAVOITTEET

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- ja lanteissa ja arvioinnissa.
- Kuntayhtymä työnantajana toimii niin, että avoinna 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 ensisijaisesti naiset.

Yhteistyötoimikunta vastaa vuosittaisen tasa-arvosuunnitelman tarkistamisesta ja päivittämisestä. Selvitys kuntayhtymän tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin ja kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkka-eroista tehdään (3) vuoden välein.

Tasa-arvotoimikuntana toimiva yhteistyötoimikunta seuraa tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutumista. Tasa-arvotilastot tehdään vuosittain henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä. Tilastoissa eritellään miehet ja naiset ammattiopistoa 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 vastaaventyyppiset kyselyt opiskelijapalautteen yhteyteen. Kyselyjen tuloksia hyödynnetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksessä ja käytännön toimenpiteiden suunnittelussa.