

Sisällys

SIPOON OPISTO	1
YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA	1
1. Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki	3
2. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo Sipoon kansalaisopistossa, tilannekartoitus ja toimenpiteet	5
2.1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo: rekrytointi, palkkaus ja urakehitys	6
2.1.1. Nykytilanne	6
2.1.2. Tavoitteet	6
2.1.3. Toimenpiteet	7
2.2. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo: opetus ja opiskelu	7
2.2.1. Lähtökohta ja nykytilanne	7
2.2.2. Tavoitteet	9
2.2.3. Toimenpiteet	9
2.2.4. Vastuutahot	9
2.3. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo: johtaminen ja toimintakulttuuri	9
2.3.1. Nykytilanne	9
2.3.2. Tavoitteet	10
2.3.3. Toimenpiteet	10
2.3.4. Vastuutahot	10

1. Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki

Tasa-arvolaki pureutuu miesten ja naisten tasa-arvoiseen kohteluun. Yhdenvertaisuuslaki tarkastelee muuta yhdenvertaista kohtelua. Molemmissa laissa koulutuksen järjestäjiä veloitetaan siitä, että oppilaitoskohtaiset suunnitelmat yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta laaditaan. Yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Sen mukaan oppilaitosten ja yli 30 henkilön organisaatioiden tulee tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma. Lain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma tuli laatia 1.1.2017 mennessä. 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
- kotikunta
- muu henkilöön liittyvä syy, esim. asema, varallisuus, asuinpaikka, yhdistystoiminta sekä
- läheiseen kohdistuva syrjintä. Läheissyryntä tarkoittaa, että henkilö joutuu epäedulliseen asemaan esim. perheenjäsenen tai työtoveriin kohdistuvan syrjinnän takia.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee edistää yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehdä tarvittavat toimenpiteet asian eteen. Kaikkien näiden toimintojen tulee olla tehokkaita ja tarkoituksenmukaisia Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. 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 tämä ylläpitämän oppilaitoksen on varattava opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Sipoon opiston yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohtana on ollut se, että opettajille, opiskelijoille ja/tai heidän vanhemmilleen on annettu mahdollisuus kommentoida suunnitelmaluonnosta.

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. Suunnitelma tulee laatia vähintään kolmen vuoden välein. Sipoon opiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma liitetään osaksi opiston kehittämissuunnitelmaa ja se laaditaan kolmeksi vuodeksi.

Sipoon opiston tasa-arvosuunnitelma sisältää selvityksen tasa-arvotilanteesta ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Päivitysten yhteydessä tasa-arvosuunnitelma tulee sisältämään arvion aikaisempien tasa-arvosuunnitelmien toimenpiteiden tuloksista.

Tasa-arvon yleisiä edistämiskohteita ovat etenkin:

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

Sipoon opiston suunnitelmassa kiinnitetään lisäksi huomiota:

- opiskelijavalintoihin
- opetuksen järjestämiseen
- oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin
- seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen
- yhdenvertaisuuden ja tasa-arvo huomioimiseen johtamisessa ja toimintakulttuurissa

2. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo Sipoon kansalaisopistossa, tilannekartoitus ja toimenpiteet

Sipoon kansalaisopistossa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toimenpiteet ja tavoitteet ilmenevät rekrytoinnissa, palkkauksessa ja urakehityksessä, opetuksessa ja opiskelussa sekä johtamisessa ja toimintakulttuurissa. opiskelijavalinnoissa, opetuksen järjestämisessä, oppimiseröjen ja opintasuoritusten arvioinnissa, seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemisessä ja poistamisessa sekä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon huomioiminen johtamisessa ja toimintakulttuurissa.

Seuraavassa arvioidaan tilanne sekä esitellään tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot em. aiheiden suhteen.

SIPOON OPISTON YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

NYKYTILA	TAVOITTEET	TOIMENPITEET	VASTUUTAHOT
Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys			
Opetus ja opiskelu			
Johtaminen ja toimintakulttuuri			

2.1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo: rekrytointi, palkkaus ja urakehitys

2.1.1. Nykytilanne

Rekrytointi

Sipoon opiston opettajissa vuonna 2016 miehiä oli 26 %. Viran-/ toimenhaltijoista (4 kokoaikaisesti opistotyötä tekevää) kaikki ovat naisia. Kun tarkastellaan lisäksi neljä eniten tunteja pitävää ja muuhun opistotyöhön aktiivisesti osallistuvaa tuntiopettajaa, heistä kaksi on miehiä ja kaksi naista. Erilaiset taustat tai sukupuoli eivät ole olleet esteenä opettajuudelle.

Oppilaitoksen opetuskielet ovat suomi ja ruotsi, minkä vuoksi suomen- ja/tai ruotsinkielen osaaminen ainakin välttävästi on tarpeen. Opettajien kansallisuuksia ei rekisteröidä. Kuitenkin muutamalla opettajalla on tiettävästi muutakin etnistä taustaa kuin suomalaisuus. Vakinaisilta työntekijöiltä pyydetään todistus terveydentilasta tehtävää vastaanottaessa. Opettajakunta on ikärakenteeltaan moninainen. Muita yhdenvertaisuuslain esille nostamia asioita ei rekisteröidä.

Palkkaus

Sipoon opisto noudattaa sekä tuntipalkkoissa että kuukausipalkkoissa palkkaperusteita, jotka ovat yhteneväiset molemmille sukupuolille ja eri väestöryhmille.

Urakehitys

Kansalaisopistossa ei yleensä esiinny urakehitystä millekään ammattikunnalle. Tämä johtuu sivutoimisten työntekijöiden/ tuntiopettajien suuresta osuudesta (100–120 henkilöä). Opistossa on vain 4 vakinaisessa toimessa olevaa työntekijää. Jos jokin toimi tai virka tulee avoimeksi, haku on julkinen.

2.1.2. Tavoitteet

Rekrytointi

Tavoitteena rekrytoinnissa on opettajakunnan moninaisuus ja tasa-arvoisuus niin kansallisuuksien kuin esim. sukupuolten, perhetaustan ja iän suhteen. Tämä edistää myös opiskelijakunnan monimuotoisuutta.

Palkkaus

Palkkaus pidetään tasapuolisena ja samanlaisena riippumatta henkilöstä.

Urakehitys

Vakituiset toimet ja virat laitetaan julkiseen hakuun jatkossakin.

2.1.3. Toimenpiteet

Rekrytointi

Päätoimisen henkilöstön osalta rekrytoinnista päättää Sipoon kunnan johtoryhmä. Kulttuuri- ja vapaa-aikapäällikkö hyväksyy työsopimuksen rehtorin esityksestä. Sivutoimisten tuntiopettajien rekrytoinnista päättää rehtori yhdessä suunnitteluvastaavien kanssa.

Päätoimiset virat ja toimet menevät jatkossakin julkiseen hakuun. Opettajien taustan monimuotoisuutta pyritään kohottamaan niin, että kansalaisopiston sivuilla tulee olemaan sähköinen lomake, jossa voi ehdottaa itseään opettajaksi. Tuntiopettajaksi voi edelleen ehdottaa itseään tai toivoa jotakuta toista.

Työsuhteita solmittaessa pyritään monipuoliseen ja kiinnostavaan sekä kuntaa laajasti kattavaan oppiainevalikoimaan.

Palkkaus

Palkkauksessa noudatetaan jatkossakin palkkaluokitusta koulutuksen mukaan. Sopimuspalkkoja pyritään rajoittamaan erityistilanteisiin (esim. luennoitsijat).

Henkilöstöpäällikkö määrittelee päätoimiselle henkilöstölle palkan. Rehtori tekee palkkauspäätökset sivutoimisen henkilöstön osalta.

Urakehitys

Vakituiset toimet ja virat laitetaan julkiseen hakuun jatkossakin.

2.2. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo: opetus ja opiskelu

2.2.1. Lähtökohta ja nykytilanne

Sipoon suomalainen kansalaisopisto ja Sibbo svenska medborgarinstitut perustettiin 1968 ja yhdistettiin 1.8.1999 kaksikieliseksi opistoksi; Sipoon kansalaisopisto / Sibbo medborgarinstitut. Opisto on kunnallinen vapaan sivistystyön oppilaitos jota ylläpitää Sipoon kunta. Opetusta valvoo opetus- ja kulttuuriministeriö. Sipoon kansalaisopisto järjestää vuosittain noin 10 000 opetustuntia. Opiston nimi muutettiin Sipoon opisto / Sibbo institut vuonna 2018.



SIPOON OPISTO
SIBBO INSTITUT

Toiminta-ajatus

Opiston tavoitteena on olla alueen opistojen halutuin. Vahvuuksiamme ovat kaksikielisyys, joustavuus ja tekemisen tahto. Tuemme yksilöiden kehittymistä ja kykyä toimia erilaisissa yhteisöissä kannustaen elinikäiseen oppimiseen.

Opetus ja opiskelu

Opiston opetus on pääasiassa tarkoitettu aikuisille, mutta opintoryhmissä ei ole varsinaisia ikärajoja. Lapsille ja nuorille on omia opetusryhmiä. Ne ovat avoimia kaikille, koulutustausta riippumatta ja jokainen voi ilmoittautua siihen opetusryhmään, jossa haluaa opiskella ja jonka opetusta katsoo pystyvänsä seuraamaan.

Opetusta pyritään järjestämään toimipaikoissa, joihin eri kohderyhmien on helppo tulla. Kurseille otetaan, kurssista riippuen, erityisryhmiin kuuluvia henkilöitä kohtuullisin tukitoimin. Kurseja järjestetään 30 eri toimipaikassa ympäri Sipoon kuntaa. Suuri osa opetuksesta keskitetään Sipoon kunnan kuntakeskuksiin Nikkilään ja Söderkullaan. Suurimmassa osassa toimipaikoista on esteetön kulkuyhteys.

Sipoon opistolla on viisi omaa toimipistettä, jotka sijaitsevat Nikkilässä, Söderkullassa ja Talmassa. Näihin kaikkiin on esteetön kulkuyhteys. Poikkeus on Nikkilässä ja Talmassa sijaitsevien opistotalon toinen kerros.

Maahanmuuttajille järjestetään omia koulutuksia silloin, kun heidän määränsä näihin koulutuksiin on riittävä. Opisto kannustaa maahanmuuttajataustaisia henkilöitä osallistumaan kaikkiin Sipoon opiston kursseihin.

Sipoon opisto anoo valtiolta vuosittain avustusta opintoseteleiden muodossa. Setelit tukevat iäkkäiden, työttömien, eläkeläisten, oppimisvaikeuksia kokevien ja maahanmuuttajien opiskelua. Seteleiden vähennyttyä, opisto on pienentänyt opintosetelin arvoa, jotta kaikki hakijat tasapuolisuuteen viitaten pääsevät nauttimaan opintoseteleistä.

Sipoon opiston ilmoittautuminen avautuu samanaikaisesti sekä netissä, puhelimesta että kahdessa palvelupisteessä, jossa voi ilmoittautua henkilökohtaisesti.

2.2.2. Tavoitteet

Opetus ja opiskelu

Sipoon opiston tavoitteena on jatkossakin pitää yllä monipuolista, eri väestöryhmät, kylät ja sukupuolen huomioivaa kurssitarjontaa.

2.2.3. Toimenpiteet

Opetus ja opiskelu

Opetusta järjestetään sekä suomen- että ruotsinkielellä. Osa kursseista on kaksikielisiä. Opintoseteleitä haetaan jatkossakin Opetushallitukselta. Tarvittaessa pyritään muuttamaan opetustila esteettömäksi, jos se on tarpeen ja kohtuudella mahdollista. Maahanmuuttajia kannustetaan kansalaisopisto-opiskeluun. Tasa-arvoisiin ilmoittautumisiin pyritään siten, että ilmoittautuminen onnistuu sekä netissä, puhelimesta että palvelupisteessä henkilökohtaisesti myös jatkossa.

2.2.4. Vastuutahot

Opetus ja opiskelu

Rehtori ja päätoiminen henkilöstö osallistuvat kurssisuunnitteluun.

2.3. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo: johtaminen ja toimintakulttuuri

2.3.1. Nykytilanne

Johtaminen ja toimintakulttuuri

Työntekijöiden yksilölliset perhetilanteet pyritään ottamaan huomioon mm. osa-aikaisuuksien ja ylitöiden tekemisessä. Sivutoimisten tuntiopettajien kanssa työtilanne tarkastetaan vuosittain molemminpuolisella sopimuksella.

Työntekijöiden perehdytys on suunniteltua, tasapuolista ja materiaali hyvin saatavilla. Työntekijät pyydetään tuntiopettajien opettajankokoukseen, muistio välitetään kaikille ja kirjallinen materiaali (opettajien opas, kotisivut ja julkinen & suljettu facebook-ryhmä) ovat kaikkien opettajien käytettävissä. Palkkaukseen on selkeät käytännöt

2.3.2. Tavoitteet

Johtaminen ja toimintakulttuuri

Henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi hyvin ja tasapuolisesti ja kohtelu on ennakoitavaa eikä sattumanvaraista. Henkilöstö kokee voivansa tehdä töitä niin, että heillä ja siihen tarvittava tieto ja tilat ja niin, että heidän elämäntilanteensa huomioidaan.

2.3.3. Toimenpiteet

Johtaminen ja toimintakulttuuri

Kunnan henkilöstön työviihtyvyykselyn tuloksia seurataan oman yksikön kohdalta (päätoiminen henkilöstö). Näitä tuloksia ei kuitenkaan saada aina yksikkökohtaisesti vastausmäärien takia. Päätoimisen henkilöstön viihtyvyyttä ja tyytyväisyyttä johtamiseen ja toimintakulttuuriin seurataan vuosittain myös kehityskeskusteluin.

Perehdytysmateriaali pidetään hyvin saatavilla ja etenkin uusien opettajien perehdytyksestä pidetään huolta. Tuntiopettajiin kohdistuvasta tiedotuksesta pidetään huolta ja heille pyritään saamaan kokemus työyhteisöstä. Heiltä pyritään tulevaisuudessa kysymään palautetta vuosittain.

2.3.4. Vastuutahot

Johtaminen ja toimintakulttuuri

Sipoon opiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laadintaan ovat osallistuneet päätoiminen henkilöstö, -tuntiopettajat, oppilaskuntien edustajat, opiskelijaedustajia, sekä luottamusmies (OAY/JUKO) ja työsuojelu.