

INARIN KANSALAIISOPISTO

- turvallinen ja hyvä opiskelu- ja työpaikka meille kaikille!



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma v. 2025–2027

SISÄLTÖ

Sisällys

1	JOHDANTO	2
1.1	Suunnitelmasta vastaavat tahot	2
1.2	Kansalaisopistoja koskevaa keskeistä laki-, säädös- ja sopimusviitekehystä	3
2	INARIN KANSALAIPOISTON TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖ	4
2.1	Strategia ja arvot	4
2.1.1	Yhdenvertaisuus, esteettömyys ja saavutettavuus – kysely opettajille	4
2.1.2	Yhdenvertaisuus, esteettömyys ja saavutettavuus – kysely opiskelijoille	7
2.1.3	Yhdenvertaisuus, esteettömyys ja saavutettavuus – kysely huoltajille	11
2.2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet yleisellä tasolla	14
3	TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN INARIN KANSALAIPOISTO	15
3.1	Opiskelu kansalaisopistossa	15
3.2	Ohjaus kansalaisopistossa	16
3.3	Opiskeluhyvinvointi	16
3.4	Moninaisuus voimavarana	17
3.5	Miten moninaisuutta edistetään?	18
3.6	Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen	19
4	TOIMINTAMALLI KOHDATTAESSA SYRJINTÄÄ TAI EPÄASIAALLISTA KOHTELUA	21
4.1	Ristiriitatilanteiden kohtaaminen opistoissa	21
4.2	Inarin kansalaisopiston toimintamalli ristiriitatilanteiden selvittämiseen	21
4.2.1	Työyhteisön sisällä tapahtuvien ristiriitojen ehkäisyn ja selvittämisen toimintamalli	21
4.2.2	Opettajan ja opiskelijan välillä tapahtuvien ristiriitojen ehkäisyn ja selvittämisen toimintamalli	22
4.2.3	Opiskelijoiden välillä tapahtuvien ristiriitojen ehkäisyn ja selvittämisen toimintamalli	23
5	TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN KANSALAIPOISTO	25
5.1	Opistojen yhteiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toimenpiteet kaudelle 2025–2027	25
5.2	Inarin kansalaisopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet kaudelle 2025–2027	25
6	TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN JATKUVUUS	26
7	TURVALLISEMMAN TILAN PERIAATTEET	27
	LIITTEET	28
	LAIT JA ASETUKSET	28
	SANASTOA	30

1 JOHDANTO

Suomessa tasa-arvolla tarkoitetaan erityisesti sukupuolten välistä tasa-arvoa ja tasa-arvolaki edellyttää muun muassa, että miehille ja naisille järjestetään samanlaiset mahdollisuudet opiskella. Yhdenvertaisuus puolestaan tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta esimerkiksi heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, ihonväristään, kielestään, uskonnostaan, vammaisuudestaan tai seksuaalisesta suuntautumisestaan. Yhdenvertaisuus on perusoikeus, joka on kirjattu Suomen perustuslakiin.

Opetushallitus selvitti vuonna 2023 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tilaa vapaan sivistystyön oppilaitoksissa, joita ovat kansalaisopistot, kansanopistot, kesäyliopistot, liikunnan koulutuskeskukset ja opintokeskukset.

Kyselyillä selvitettiin oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun prosessia, suunnitelmien sisältöä, henkilöstön ja opiskelijoiden osallistumista sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun kehittämistarpeita ja vaikutuksia oppilaitosten toimintaan. Noin 30 %:lla vastanneista opistoista ei ollut oppilaitoksen toimintaa koskevaa tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja että vähimmäisvaatimukset toteutuvat vapaan sivistystyön oppilaitoksissa varsin vaihtelevasti. Yksistään oppilaitoksen ylläpitäjän tai oppilaitoksen johdon laatimat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat eivät ole tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaisia. Nykyisen lain mukaan suunnitelman laadinnassa tulee olla henkilökunnan ja opiskelijoiden edustus.

1.1 Suunnitelmasta vastaavat tahot

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty Opetushallituksen rahoittaman *Yhdessä! Vapaan sivistystyön laatu- ja kehittämisavustus 2023* - hankkeen aikana. Hankkeessa oli mukana 11 Lapin kansalaisopistoa (Inarin, Kemijärven, Kolarin, Muonion, Posion, Ranuan, Rovaniemen, Sallan ja Tornion kansalaisopistot sekä Meän Opisto ja Revontuli-Opisto). Hanketta koordinoi Tornion kansalaisopisto.

Hankesuunnitelman mukaisesti syksyllä 2024 Tornion, Kemijärven ja Rovaniemen kansalaisopistot sekä Revontuli-Opisto valmistelivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteisen ja yleisen osan ja keväällä 2025 jokaisessa hankeopistossa kirjattiin opistokohtaiset ja konkreettiset suunnitelmat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden mahdollistamiseksi (tavoitteet) ja toteutumiseksi (toiminta).

Inarin kansalaisopistossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen alkoi keväällä 2024 toteuttamalla kysely opiston opiskelijoille ja opettajille. Suunnitelman kirjoittaminen aloitettiin keväällä 2025 ensin opiston rehtorin ja vakituisten opettajien kesken. Tällöin suunnitelmaan kirjattiin Inarin kansalaisopiston suunnitelmat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tämän jälkeen työskentelyyn otettiin mukaan päätoimisia ja sivutoimisia tuntiopettajia, opiskelijoita ja alaikäisten opiskelijoiden huoltajia.

Inarin Kansalaisopisto on kunnan omistama ja ylläpitämä vapaan sivistystyön oppilaitos, jonka toiminta-alueena on koko Inarin kunta. Inarin kunta on monikulttuurinen ja asukkaita kunnassa on hieman yli 7200, joista saamelaisia on hieman yli 2100. Inarin kunnan virallisia kieliä ovat suomi, inarinsaame, koltansaame ja pohjoissaame.

Inarin kansalaisopiston toiminnan erityispiirteinä ovat maantieteellisesti pohjoinen sijainti ja pitkät etäisyydet laajan pinta-alan vuoksi. Inarin kunnassa matkailuelinkeino on tärkeässä asemassa, joten kausityöt lyövät leimansa alueen elinkeinoon. Inarin kunnassa ei ole suurta teollisuutta, vaan vallitsevana ovat pienet yritykset, luontaiselinkeinot ja matkailu.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluvuorokauden tarkoituksena on ohjata oppilaitoksissa tehtävää työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja saada aikaa konkreettisia muutoksia oppilaitoksen toiminnassa. Hankkeessa mukana olevat opistot ovat sitoutuneet pitämään suunnitelmat ajan tasalla seuraamalla tuloksia ja päivittämällä suunnitelmia säännöllisesti vuosittain. Seuranta ja päivittämistä tehdään jatkossakin yhteistyössä Lapin kansalaisopistojen välillä sekä opistojen henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa.

1.2 Kansalaisopistoja koskevaa keskeistä laki-, säädös- ja sopimusviitekehystä

Suomen perustuslaki 11.6.1999/ 731

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

Laki vapaasta sivistystyöstä 632/1998

Asetus vapaasta sivistystyöstä 6.11.1998/805

Laki taiteen perusopetuksesta 21.8.1998/633

Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986

Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta 306/2019

Laki valtion ja yksityisen järjestämän koulutuksen hallinnosta 21.8.1998/634

Hallintolaki 6.6.2003/434

Tietosuojalaki 1050/2018

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759

Yksityisen opetusalan työehtosopimus (Sivistysala ry) Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES (KT)

Kts. LIITE 1



2 INARIN KANSALAI SOPISTON TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖ

2.1 Strategia ja arvot

Inarin kansalaisopisto keskittyy omassa toiminnassaan vapaan sivistystyön palveluiden tuottamiseen. Opetus toteutetaan palkkaamalla osaavia opettajia opetustyöhön ja kurssien ohjaamiseen. Opiston toiminnallisen strategian luomisessa käytetään koko henkilökunnan osaamista hyödyksi. Opiston tarkoituksena on olla kaikille avoin, monipuolinen psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia edistävä oppimiskeskus.

Tavoitteena on säilyttää ja turvata opiston toiminta koko kunnan alueella, tehdä yhteistyötä erilaisten organisaatioiden ja tahojen kanssa sekä kunnan sisällä, että laajemmin. Opiston keskeisimmät arvot ovat asiakaslähtöisyys, ihmiskeskeisyys, valinnan vapaus, osaaminen ja uudistuminen sekä taloudellisuus ja vastuullinen työyhteisö.

2.1.1 Yhdenvertaisuus, esteettömyys ja saavutettavuus – kysely opettajille

Keväällä 2024 Inarin kansalaisopisto toteutti hankkeessa laaditun *Yhdenvertaisuus, esteettömyys ja saavutettavuus* –kyselyn. Suomenkielinen kysely toteutettiin anonyymisti. Kyselyn sisältävä linkki lähetettiin sähköpostitse sekä opiskelijoille (alaikäisten kohdalla huoltajille) että opettajille. 990 opiskelijasta kyselyyn vastasi 166, 50 opettajasta kyselyyn vastasi 13.

Opettajille suunnattuun yhdenvertaisuus, esteettömyys ja saavutettavuus opistoissa kyselyyn vastasi 13 opettajaa, joista 23 % opetti 1–3 lyhytkurssia lukuvuodessa, 46 % opetti 1–6 tuntia viikoittain, 23 % opetti 7–16 tuntia viikoittain ja 15 % opetti yli 16 tuntia viikoittain.

Kyselystä nousi esille että 8 % opettajista koki kuuluvansa ryhmään, joka on erityisen altis syrjinnälle. Jatkokysymyksen mukaan syrjintään altistavia tekijöitä olivat ikä ja kieli.

Kyselyssä käytettiin asteikkoa 1–4, joista 1 on huonoin ja 4 paras.

MILLAINEN ILMAPIIRI OPISTOSSASI ON?

Opiston ilmapiiri on innostava:

Arvosana %

4	85
3	15
2	0
1	0

Kaikki ovat tervetulleita opistoon:

Arvosana %

4	92
3	8
2	0
1	0

Kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti:

Arvosana %

4	92
3	8
2	0
1	0

Voin vaikuttaa opiston kehittämiseen:

Arvosana %

4	77
3	23
2	0
1	0

Uskallan tuoda oman mielipiteen opistossa:

Arvosana %

4	77
3	23
2	0
1	0

Miten kehittäisit opistosi ilmapiiriä entisestään?

- Toteuttamalla erilaisia työpajoja, joissa voisi kokeilla eri kädentaitoja, soittimia yms.
- Järjestämällä opettajakunnan keskinäisiä tapaamisia.

MITEN YHDENVERTAISUUS, ESTEETTÖMYYS JA SAAVUTETTAVUUS OPISTOSSASI MIELESTÄSI TOTEUTUU NYT?

Opistossa huomioidaan opiskelijoiden henkilökohtaiset rajoitteet (esim. oppimisen haasteet):

Arvosana %

4	62
3	31
2	8
1	0

Opiskelijaryhmissä kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti.

Arvosana %

4	85
3	15
2	0
1	0

Opiston johto ja lähiesihenkilöt kohtelevat koko henkilökuntaa tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Arvosana %

4	85
3	8
2	8
1	0

Opiston viestintä on selkeää:

Arvosana %

4	85
3	15
2	0
1	0

Opiston viestintä tavoittaa kaikki kohderyhmät:

Arvosana %

4	61,5
3	38,5
2	0
1	0

Opiston asiakaspalvelussa kaikki otetaan huomioon yhdenvertaisesti:

Arvosana %

4	77
3	23
2	0
1	0

Opiston tilat ovat kaikille sopivia (esim. liikuntarajoitteiset):

Arvosana %

4	38
3	31
2	31
1	0

Tiedän, keneen ottaa yhteyttä, jos kohtaan opistossa syrjivää tai epäasiallista käyttäytymistä:

Arvosana %

4	92
3	8
2	0
1	0

Kyselyyn vastanneista kaikki tiesivät miten toimia kohdatessaan syrjintää, häirintää, kiusaamista tai eriarvoista kohtelua. Vastaajista kukaan ei ollut kokenut itse tai havainnut syrjintää, häirintää, kiusaamista tai eriarvoista kohtelua opistossa.

2.1.2 Yhdenvertaisuus, esteettömyys ja saavutettavuus – kysely opiskelijoille

Opiskelijoille suunnattuun kyselyyn saatiin 161 vastausta. Vastaajista naisia oli 71 % ja miehiä 27 %. 2 % ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Ikäjakaumaltaan vastaajista 18–30-vuotiaita oli 6 %, 31–45-vuotiaita 21 %, 46–60-vuotiaita 26 % ja 61–75-vuotiaita 42 % ja yli 75-vuotiaita 6 %.

Kyselystä nousi esille että 13 % opiskelijoista koki kuuluvansa ryhmään, joka on erityisen altis syrjinnälle. Jatkokysymyksen mukaan syrjintään altistavia tekijöitä olivat ikä, kieli, etninen tai kulttuurinen tausta, uskonto/vakaumus/arvomaailma, sukupuoli-identiteetti, seksuaalinen suuntautuminen, erityisryhmä (esim. liikuntarajoitteiset), asuinpaikka, terveys ja vuorotyö.

Kyselyssä käytettiin asteikkoa 1–4, joista 1 on huonoin ja 4 paras.

MILLAINEN ILMAPIIRI OPISTOSSASI MIELESTÄSI ON?

Opiston ilmapiiiri on innostava:

Arvosana %

4	66
3	32
2	2
1	0

Kaikki ovat tervetulleita opistoon:

Arvosana %

4	85
3	14
2	1
1	0

Kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti:

Arvosana %

4	79
3	18
2	3
1	0

Voin vaikuttaa opiston kehittämiseen:

Arvosana %

4	22
3	53
2	21
1	4

Uskallan tuoda oman mielipiteen opistossa:

Arvosana %

4	59
3	38,5
2	2,5
1	0

Miten kehittäisit opistosi ilmapiiriä entisestään?

- Ryhmät voisivat vierailla toistensa tapaamisissa. Näkemykset avautuvat, kun tietää mitä toiset tekevät kurseillaan.
- Hienoa, kuinka uudet opiskelijat otetaan huomioon! Kurssi voi olla iäkkään ihmisen harvoja kontakteja kotoa poispäin.
- Saamelaisuus ja saamen kielet paremmin esille.
- Ryhmätyöskentelyopintoja niille ohjaajille, joilta ne puuttuvat.
- Näyttämällä hyvää esimerkkiä kurssilla ollessani.
- Kyselyillä, vapailla palautteilla.
- Kurssilaiset esittäytyisivät toisilleen, esim. tietäisi kurssikavereiden nimet.
- Turvallisen tilan pelisäännöt näkyviin.

MITEN YHDENVERTAISUUS, ESTEETTÖMYYS JA SAAVUTETTAVUUS OPISTOSSASI MIELESTÄSI TOTEUTUU NYT?

Opistossa huomioidaan opiskelijoiden henkilökohtaiset rajoitteet (esim. oppimisen haasteet):

Arvosana %

4	44
3	48
2	8
1	0

Opetuksessa kaikki otetaan huomioon yhdenvertaisesti:

Arvosana %

4	61,5
3	33,5
2	4
1	0

Opiskelijaryhmissä kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti:

Arvosana %

4	71
3	26
2	3
1	0

Opiston viestintä on selkeää:

Arvosana %

4	45
3	42
2	13
1	0

Opiston viestintä tavoittaa kaikki kohderyhmät:

Arvosana %

4	30,5
3	51
2	17,5
1	1

Opiston asiakaspalvelussa kaikki otetaan huomioon yhdenvertaisesti:

Arvosana %

4	55
3	40
2	5
1	0

Opiston tilat ovat kaikille sopivia (esim. liikuntarajoitteiset:

Arvosana %

4	14
3	42
2	32
1	12

Tiedän, keneen ottaa yhteyttä, jos kohtaan opistossa syrjivää tai epäasiallista käyttäytymistä:

Arvosana %

4	56
3	20
2	13
1	11

Miten opistosi voisi sinun mielestäsi parantaa yhdenvertaisuutta, esteettömyyttä tai saavutettavuutta?

- Toimintaan lisää rahaa ja sitä kautta olosuhteita kehittämään.
- Päättävän tahon tulisi ottaa kansalaisopistomme huomioon paremmin.
- Esteettömillä tiloilla.
- Tilat saatettava esteettömyydeltään nykyaikaiseksi, esim. pyörätuolille rampit.
- Kansalaisopiston kurssilehtinen voisi olla englanniksi tai ainakin saamenkielillä. Tai jos ei painettua versiota ole niin netistä löytyisi käännösversiot.
- Opiston verkkosivuja voisi kehittää siten, että tiedot olisivat helpommin löydettävissä.
- Lisää toimintaa sivukylille.
- Parkkipaikat ovat kaukana luokasta ja valaistus on huono huonojalkaisille.
- Vanhemmat ihmiset eivät osaa käyttää nettipalveluja, ja ovat siinä mielessä syrjemmässä nuorempia.
- Esteettömyyttä huomioimalla tiloissa myös pyörätuoliasiakkaat, eli riittävästi tilaa, mahdollisimman vähän kynnyksiä.

Oletko kokenut itse tai havainnut opistossasi syrjintää, häirintää tai eriarvoista kohtelua?

%

En ole kokenut	93
Olen kokenut	3
Olen havainnut toiseen henkilöön kohdistuvaa	4

Jos olet kokenut itse tai havainnut syrjintää, häirintää tai eriarvoista kohtelua, mikä tilanne tai seikka sen mielestäsi aiheutti?

Vastauksia 18 kpl

kpl

Ikä	0
Kansalaisuus, etnisyys	3
Sukupuoli	2
Seksuaalinen suuntautuminen	0
Koulutustausta	0
Asuinpakka	2
Terveystila tai vamma	2
Raskaus	0
Uskonnollinen vakaumus	1
Mielipiteet	1
Poliittinen mielipide	0
Erimielisyys	3

Viestintä ja tilankäyttö	1
Eritasoisien oppilaan moittimista ja vähättelyä.	1
Naapurien vihanpito vaikuttaa osallistumisiin.	1
En osaa sanoa	1

Otitko yhteyttä opistosi opettajaan, rehtoriin tai muuhun henkilökuntaan näissä tilanteissa (kts. edellinen kysymys)?

%

Kyllä otin	14
En ottanut	86

Jos otit, miten tilanne /asia mielestäsi hoidettiin?

- Huonosti.
- Asia vaikeasti hoidettavissa.
- Vuosia myöhemmin löydettiin ratkaisu, jolla vammasta johtuvat erityistarpeet pystyttiin ottamaan huomioon opetuksessa.
- Hankala henkilö otti yhteyttä kansalaisopistoon. Hän lopetti ryhmässä.

Muita terveisiä, palautetta ja kommentteja aiheeseen liittyen:

- Hienoa että tällaista kehitystyötä tehdään
- Opiston henkilökunta on helposti lähestyttävä ja he kuuntelevat ja reagoivat asiaan kuin asiaan.
- Kiitos kun toimintaa on sivukylissä.
- Toivon että tulevaisuudessakin opiston tarjonta on yhtä monipuolista kuin nyt. Kurseista myös aamu- ja iltapäivätarjontaa mahdollisuuksien mukaan.
- Kiitos kattavasta tarjonnasta!

2.1.3 Yhdenvertaisuus, esteettömyys ja saavutettavuus – kysely huoltajille

Opiskelijoiden huoltajille suunnattuun kyselyyn saatiin 5 vastausta. Ikäjakaumaltaan vastaajien huolettavista olivat alle 7-vuotiaita 20 %, 7–9-vuotiaita 0 %, 10–13-vuotiaita 20 % ja 14–17-vuotiaita 60 %.

Kyselyssä käytettiin asteikkoa 1–4, joista 1 on huonoin ja 4 paras.

Opiston tunneilla on kivaa.

Arvosana %

4	60
3	40
2	0
1	0

Opiston tilat ovat viihtyisät ja mukavat.

Arvosana %

4	40
3	20
2	40
1	0

Uskallan tunnilla kertoa mielipiteeni muille oppilaille.

Arvosana %

4	80
3	20
2	0
1	0

Uskallan tunnilla kertoa mielipiteen opettajalle.

Arvosana %

4	80
3	20
2	0
1	0

Ketään ei syrjitä tai kiusata opiston tunneilla.

Arvosana %

4	80
3	20
2	0
1	0

MITEN YHDENVERTAISUUS, ESTEETTÖMYYS JA SAAVUTETTAVUUS OPISTOSSA MIELESTÄSI TOTEUTUU?

Opettaja huomioi oppilaat tasapuolisesti.

Arvosana %

4	60
3	20
2	20
1	0

Oppilaat ovat tunnilla kaikki kavereita keskenään.

Arvosana %

4	60
3	40
2	0
1	0

Tiedän, kenelle kertoa, jos huomaan kiusaamista, syrjintää tai huonoa käyttäytymistä.

Arvosana %

4	100
3	0
2	0
1	0

Opiston asiakaspalvelussa kaikki otetaan huomioon yhdenvertaisesti

Arvosana %

4	60
3	40
2	0
1	0

Opiston viestintä on selkeää ja tavoittaa kaikki.

Arvosana %

4	60
3	40
2	0
1	0

Opiston tilat ovat kaikille sopivia (esim. liikuntarajoitteiset).

Arvosana %

4	40
3	40
2	20
1	0

Miten opistosi voisi sinun mielestäsi parantaa yhdenvertaisuutta, esteettömyyttä tai saavutettavuutta?

- Laajentamalla monipuolista kurssitarjontaa myös muualle kuin Ivaloon.
- Opiskelijat eriarvoisia koska kulkeminen Ivaloon esim. Kaamasesta mutkin n. 160 km.

2.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet yleisellä tasolla

Velvoite suunnitelmalliseen oppilaitoskohtaiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön koskee kaikkea lakiin perustuvaa opetusta ja koulutusta. Velvoite koskee myös vapaan sivistystyön oppilaitoksia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö ja sen kehittäminen ovat oleellinen osa jokapäiväistä toimintaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja -työn tavoitteena on turvata oppilaitoksen monimuotoisuus, yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja ehkäistä syrjintää sekä esitellä ne prosessit ja tahot, joiden avulla mahdollisiin epäkohtiin voidaan puuttua.

Kansalaisopistojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on todentaa kauden 2025–2027 kehittämistavoitteet sekä tunnistetut toimenpiteet, joiden avulla kehitytään tavoiteltuun suuntaan ja turvataan vaikuttavuus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä.

Suunnitelma koskee kaikkia, niin opiskelijoita kuin henkilökuntaa. Suunnitelma laaditaan yhteistyössä opiskelijoiden ja henkilöstön kanssa tukemaan ja edistämään tavoitteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi opiskelu- ja työyhteisössä.



3 TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN INARIN KANSALAIPOISTO

3.1 Opiskelu kansalaisopistossa

Kansalaisopiston opiskelijat muodostavat monimuotoisen ryhmän, joka kattaa kaikenikäiset lapsista ikäihmisiin. Vaikka suurin osa opiskelijoista on aikuisia, erityisesti keski-ikäisiä ja eläkeikäisiä, myös nuoremmille on tarjolla kursseja.

Opiskelijoiden koulutustaustat ja elämäntilanteet vaihtelevat, ja kursseille osallistuu niin korkeasti koulutettuja kuin perusasteen käyneitä henkilöitä. Opintotarjontaa hyödyntävät niin eläkkeellä olevat, työssäkäyvät, työttömät kuin kotiäidit ja -isät. Erityisesti suomen kielen kursseille osallistuu ulkomaalaistaustaisia vieraskielisiä henkilöitä, jotka haluavat oppia paikallista kieltä ja kulttuuria.

Kansalaisopistojen opiskelijat ovat pääasiassa lähialueen asukkaita, mutta verkko-opetuksen myötä opintoihin osallistuu myös muualta tulevia opiskelijoita.

Kurssilaisten opiskelumotivaatio on hyvä, he valitsevat itse opintokurssinsa oman kiinnostuksensa mukaan. Vapaan sivistystyön lähtökohtana on vapaaehtoisuus ja opiskelijan omaehtoinen opiskelu. Motivaatiota lisää se, että opiskelijoiden kurssitoiveet otetaan huomioon.



3.2 Ohjaus kansalaisopistossa

Yleisestä opintoneuvonnasta huolehtii opiston henkilökunta. Neuvonta voi liittyä opetuksen sisältöön, toteuttamiseen, opiskelijoiden tavoitteisiin tai toimintakykyyn (esim. erityisryhmät). Neuvonnan tulee olla tasa-arvoista ja yhdenvertaista.

Kansalaisopistossa ohjaus voidaan jakaa karkeasti yksilö- ja ryhmäohjaukseen. Suurin osa ohjauksesta tapahtuu ryhmissä, mutta yksilöohjausta toteutetaan myös ryhmäopetuksen aikana.

Yksilöohjaus on henkilökohtaista ohjausta, jossa opiskelija saa opetushenkilöstöltä tukea omiin tarpeisiinsa ja tavoitteisiinsa liittyen. Opettajat jakavat tietoa tarvittaessa myös kurssivalintoihin ja yksilöllisten opintopolkujen valintaan.

Ryhmäohjauksella tuetaan opiskelijoiden yhteisöllisyyttä ja sosiaalista hyvinvointia, mikä mahdollistaa vertaistuen toteutumista. Ryhmäohjausta annetaan opiskelijoille kaikissa tärkeissä asioissa mm. kurssisisällöistä, aikatauluista ja arviointimahdollisuuksista.

Jokaisessa opistossa laaditaan *Turvallisemman tilan periaatteet* (kts. kpl. 7). Opettajilla on kurssin alussa velvollisuus kertoa em. periaatteista ja sitouttaa opiskelijat niihin. Lisäksi esim. kädentaitojen kursseilla perehdytään työkalujen ja -välineiden turvalliseen käyttöön sekä työturvallisuuteen liittyviin asioihin.

3.3 Opiskeluhyvinvointi

Opiskeluhyvinvointi on opiskelijan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kokonaistila. Opettajalla on tärkeä tehtävä tukea jokaisen opiskelijan opiskeluhyvinvointia. Tämä tapahtuu asettamalla realistiset tavoitteet kurssin sisällöksi. Kansalaisopistoilla ei ole pääsääntöisesti käytössään opiskelijahuoltopalveluita.

Opiskelutaitojen kehittäminen

Hyvinvointia edistää ajanhallinnan ja opiskelutaitojen tukeminen monipuolisesti ja yhdenvertaisesti. Opiskelijaa ohjataan asettamaan realistiset tavoitteet itselleen. Opiskelutaitojen merkityksen huomioon ottaminen yhdenvertaisesti ohjaa opiskelijaa parempaan oppimiskokemukseen sekä ryhmässä että yksilönä. Ajankäytön hallinta ja priorisointi tukevat opiskelijan hyvinvointia ja oppimiskokemusta.

Erityisryhmien huomioiminen

Tiedottamisen ja markkinoinnin suunnittelussa ja toteutuksessa huomioidaan saavutettavuus, esimerkiksi kohderyhmien verkostoyhteistyönä. Kurssisuunnittelussa huomioidaan opettajan taidot ja osaaminen erityisryhmien opetuksessa. Tilojen sopivuus, esteettömyys ja asioinnin räätälöinti ovat tärkeitä tekijöitä. Joitakin kursseja voidaan tarjota maksutta, esimerkiksi musiikkituokiot hoitolaitoksissa ja ryhmäkodissa. Kurssin opiskelijamäärä suunnitellaan tietylle erityisryhmälle sopivaksi.

Eri sukupuolille suunnatut ryhmät

Suunnittelussa huomioidaan eri sukupuolille rajattuja ryhmiä, jolloin kurssitarjontaa voidaan suunnata em. ryhmille, kuten äijäjumppa tai hitsauskurssi naisille. Eri sukupuolille suunnatut kurssit huomioivat yhteisölliset tarpeet ja mahdollistavat turvallisen tilan tunteen. Sukupuolijaottelu voi olla tärkeää tai merkityksellistä esimerkiksi liikuntaryhmissä tai kursseilla, joissa tietty sukupuoli on aliedustettuna.

Ryhmät, jotka on suunnattu eri sukupuolille, voivat tarjota tärkeitä tilaisuuksia käsitellä sukupuoleen liittyviä erityiskysymyksiä ja tukea opiskelijoiden hyvinvointia ja oppimista. Esimerkiksi naisille, miehille tai muunsukupuolisille suunnatut ryhmät voivat käsitellä heille tärkeitä aiheita ja tarjota turvallisen tilan jakaa kokemuksia ja oppia toisiltaan.

Tärkeintä on luoda ympäristö, jossa kaikki opiskelijat tuntevat olevansa tervetulleita ja arvostettuja sukupuolesta riippumatta.



3.4 Moninaisuus voimavarana

Opiston moninaisuus viittaa opiston tarjoamaan koulutukseen, opiskelijakuntaan, henkilöstöön ja oppimisympäristöön liittyvään monimuotoisuuteen. Moninaisuuden edistäminen vaatii johdonmukaista ja pitkäjänteistä työtä, mutta se rikastuttaa oppimisympäristöjä ja vaikuttaa myönteisesti opiskelijoiden hyvinvointiin ja oppimiseen. Suurin osa opetustarjonnasta on kaikille avoimia kursseja ja kaikilla opiskelijoilla on mahdollisuus osallistua ryhmiin, jotka he kokevat hyödyllisiksi. Tämän saavuttamiseksi voidaan ottaa huomioon seuraavat näkökulmat:

Esteettömyys ja saavutettavuus: Opiston moninaisuus liittyy myös siihen, kuinka hyvin se pystyy tarjoamaan koulutusta erityistarpeita omaaville opiskelijoille. Esteettömät tilat ja monipuolisemmat opetusmenetelmät lisäävät osallistumisen ja oppimisen mahdollisuuksia.

Henkilöstö: Opiston henkilökunnan moninaisuus (diversiteetti) ja eri alojen asiantuntijuus tuo mukanaan osaamista ja kokemuksen tuomia näkökulmia. Tällöin henkilökunta voi paremmin tukea opiskelijoiden erilaisia tarpeita.

Opetustavat: Erilaiset opetusmenetelmät mahdollistavat opintojen suorittamisen erilaisista lähtökohdista tuleville opiskelijoille ja tukevat erilaisten oppijoiden tarpeita.

Opiskelijat: Opiston opiskelijat tulevat eri kulttuuritaustoista, etnisistä ryhmistä, ikäryhmistä ja sosioekonomisista taustoista. Tämä moninaisuus rikastuttaa oppimisympäristöä ja edistää kulttuurista joustavuutta ja vuoropuhelua.

Oppiaineet: Opisto tarjoaa laajan valikoiman koulutuksia ja kursseja eri aloilta kuten kielissä, taiteessa, tieteessä, tekniikassa, liikunnassa ja muissa oppiaineissa. Tämä tuo yhteen erilaisia opiskelijoita.

Yhteisöllisyys: Opiston moninaisuus edistää yhteisöllisyyttä ja vertaisoppimista. Eri taustoista tulevien opiskelijoiden välinen vuorovaikutus ja yhteistyö rikastuttavat oppimiskokemusta.

Yhteenvedona opiston moninaisuus tarkoittaa sen kykyä palvella laajaa ja monipuolista opiskelijakuntaa sekä tarjota oppimisympäristö, joka tukee erilaisia tarpeita, kykyjä ja kulttuurista ymmärrystä. Moninaisuuden arvostaminen ja hyödyntäminen mahdollistavat dynaamisen ja innostavan oppimisympäristön, jossa kaikki opiskelijat voivat menestyä.

3.5 Miten moninaisuutta edistetään?

Moninaisuuden edistäminen opistossa on tärkeää, jotta kaikki opiskelijat voivat tuntea itsensä arvostetuiksi ja saada parhaan mahdollisen oppimiskokemuksen. Toimenpiteitä, joilla moninaisuutta voidaan edistää:

Monimuotoisen opiskelija-aineksen tukeminen: Opistossa luodaan opettajien ja muun henkilökunnan esimerkin avulla hyväksyvä, lämmin ja avoin ilmapiiri opiskelijan kulttuuritaustasta, iästä, identiteetistä, kielestä, uskonnosta, erityistarpeista jne. riippumatta.

Opetussuunnitelman monipuolistaminen: Opetussuunnitelmaan sisällytetään kursseja, jotka edustavat erilaisia kulttuureita, näkökulmia, asiantuntemuksia sekä moninaisuuden ja tasa-arvon teemoja. Opistossa järjestetään kursseja myös erityisryhmille.

Opetustavat ja -menetelmät: Opistossa hyödynnetään erilaisia oppimisympäristöjä ja -menetelmiä, jolloin kaikki opiskelijat voivat osallistua oppimiseen omalla tavallaan. Jotta opettajilla olisi valmiudet erityisryhmien opettamiseen, tarvitaan koulutusta ja resursseja sekä yhteistyötä ja suunnittelua muiden toimijoiden kanssa.

Yhteisö- ja verkostoitumismahdollisuudet: Opistossa luodaan tilaisuuksia, joissa opiskelijat voivat jakaa kokemuksiaan, oppia toisiltaan ja luoda suhteita eri taustoista tulevien kanssa.

Palaute ja arviointi: Opiskelijoilta kerätään palautetta esteettömyyden ja saavutettavuuden toteutumisesta. Opistossa arvioidaan palautteiden pohjalta, miten moninaisuuden edistämisessä on onnistuttu ja mitä muutoksia on tarpeen ja mahdollista tehdä.

Viestintä: Opistossa kiinnitetään huomiota kunnioittavaan ja hyvän tavan mukaiseen viestintään, markkinointiin, kuvien käyttöön, oppimateriaalien valintaan jne.

Moninaisuuden edistäminen vaatii johdonmukaista ja pitkäjänteistä työtä, mutta se rikastuttaa oppimisympäristöjä ja vaikuttaa myönteisesti opiskelijoiden hyvinvointiin ja oppimiseen.



Kuva: Saskatoon Health Region Advancing Health Equity

3.6 Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen

Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen oppilaitoksissa on tärkeä osa koulutuksen tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta. Esteettömyyden käsitettä käytetään yleensä rakennetusta ympäristöstä puhuttaessa ja käsitettä saavutettavuus viestinnän ja palvelujen yhteydessä.

Aina, kun se on mahdollista, opisto pyrkii vaikuttamaan ympäristön suunnitteluun/käyttöön, jotta voidaan edistää kaikkien yhdenvertaisia mahdollisuuksia oppia, työskennellä ja osallistua. Opiston käyttämiä tiloja, toimintatapoja ja palveluita kehitetään esteettömämmiksi ja saavutettavammiksi. Esteettömyysratkaisujen toimivuutta seurataan ja arvioidaan jatkuvasti (kts. kpl 5.2.).

Esteettömyys ja saavutettavuus: Kaikki omatoimiset opiskelijat voivat osallistua opetukseen ja koulutukseen. Oman avustajan käyttö on sallittua ja kurssimaksut eivät koske avustajaa. Opistossa kehitetään esteettömiä tiloja ja hankitaan oppimisvälineitä, jotka tukevat erilaisten opiskelijoiden tarpeita.

Fyysinen ja psyykinen esteettömyys: Aina, kun se on mahdollista, opisto pyrkii vaikuttamaan ympäristön suunnitteluun/käyttöön, jotta voidaan edistää kaikkien yhdenvertaisia mahdollisuuksia oppia, työskennellä ja osallistua. Opiston käyttämiä tiloja, toimintatapoja ja palveluita kehitetään esteettömämmiksi ja saavutettavammiksi (esim. ramppien lisääminen, hissit, leveät ovet, inva wc:t, pukeutumistilat, reittien merkit ja opasteet, tuoksuttomuus, luokat, varasto- ja säilytystilat, paikoitusalueet). Opistossa tunnistetaan, että fyysinen tai psyykinen haaste ei näy aina ulospäin (esim. sisäelinsairaudet, neuropsykiatriset haasteet, kehitysvammat), vaikka ne voivat estää opiskelijan osallistumisen opiston toimintaan. Opiskelijan pyynnöstä ulospäin näkymättömät rajoitteet pyritään huomioimaan ja purkamaan, jotta osallistumisen kynnys madaltuu.

Viestinnän ja palveluiden saavutettavuus: Saavutettavuus viestinnässä, tiedonsaannissa ja palveluissa varmistaa sen, että käyttäjä voi valita eri tapoja kommunikoida sekä saada tietoa ja palveluja. Tietoa on saatavilla eri kanavien kautta sekä sähköisessä että painetussa muodossa. Opinto-ohjelma julkaistaan sekä painetussa että sähköisessä muodossa. Tiedottaminen tapahtuu monikanavaisesti lehti-ilmoitusten, paikallisradion, Inarin kunnan www-sivujen, some-markkinoinnin ja Hellewi-järjestelmän ryhmätekstiviestitoiminnon kautta. Kaikessa viestinnässä pyritään selkeään ja ymmärrettävään kieleen.

Digitalisaatio ja teknologia: Oppimisympäristön digitalisoituminen ja teknologian käyttö opetuksessa ovat osa nykyaikaista oppimista. Opetuksessa käytetään edullisia tai maksuttomia ohjelmia. Mahdollisuuksien mukaan käytetään myös erilaisia apuvälineitä ja ohjelmistoja (tekstinlukuohjelmat, puheentunnistus jne.), jotka tukevat opiskelijoita heidän opinnoissaan. Jotta kaikki opiskelijat voivat hyödyntää oppimateriaaleja tehokkaasti, käytetään saavutettavia tiedostomuotoja (esim. PDF).

Ilmoittautuminen kursseille onnistuu vaihtoehtoisesti verkossa, puhelimitse tai henkilökohtaisella käynnillä opiston toimistossa. Lisäksi opiston tai sen ylläpitäjän verkkosivuilla on nähtävillä saavutettavuusseloste. Palautekanava tarjoaa mahdollisuuden antaa palautetta ja kehitysehdotuksia.

Opiskelijapalvelut ja tuki: Ryhmätoiminnassa pyritään tarjoamaan yksilöllistä tukea opiskelijoille, joilla on erityistarpeita. Tämä voi sisältää esimerkiksi ohjausta ja neuvontaa.

Osallistuminen, yhteistyö ja yhteisöllisyys: Opiskelijat otetaan mukaan suunnitteluprosesseihin (esim. opinto-ohjelmaa suunniteltaessa kurssitoiveiden tiedusteluna). Yhteistyö paikallisten järjestöjen ja asiantuntijoiden kanssa, jotka voivat auttaa esteettömyyteen liittyvissä kysymyksissä, on tärkeää. Opiston palveluista tiedotetaan ja niitä kehitetään yhteistyöverkostoissa sekä kunnan muiden toimijoiden ja järjestöjen kanssa. Kaikille avoimet tapahtumat ja tilaisuudet pyritään järjestämään niin, että ne edistävät kulttuurillisesti ja sosiaalisesti yhteisöllistä ilmapiiriä.



4 TOIMINTAMALLI KOHDATTAESSA SYRJINTÄÄ TAI EPÄASIAALLISTA KOHTELUA

4.1 Ristiriitatilanteiden kohtaaminen opistoissa

Ristiriitatilanteiden tunnistaminen on tärkeää, jotta niitä voidaan ennaltaehkäistä ja niiltä voidaan jopa välttyä. Merkit kiusaamisesta tai ryhmän epätasapainosta tulisi tunnistaa ajoissa, jotta tilanne ei pääse edes alkamaan. Opiston olisi tärkeää tarjota koulutusta, jotta jokaisella opettajalla ja henkilökunnan jäsenellä olisi tiedossa toimintatavat ristiriitatilanteissa.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää alaikäisten opiskelijoiden välisiin ristiriitatilanteisiin ja jopa mahdolliseen kiusaamiseen. Tätä varten opistossa pitäisi olla toimintamalleja, jolla vahvistetaan ryhmän yhteistyötaitoja ja jonka avulla puututaan tilanteisiin viipymättä sekä tehdään yhteistyötä opiskelijoiden huoltajien kanssa.

Avoimuus, neuvottelu ja sovittelu: Aktiivinen viestintä on avainasemassa ristiriitatilanteissa ja niiden ehkäisemisessä. Kunnioittavan ja tasa-arvoisen ilmapiirin ylläpitäminen on tärkeää kaikissa riitatilanteissa.

Kaikkien osapuolien kuulemisen tulee toteutua yhdenvertaisesti turvallisemman tilan periaatteita noudattaen (kts kpl 7).

Opettajilla ja rehtorilla on velvollisuus toimia viipymättä havaitun riitatilanteen ratkaisemiseksi. Opistolla tulisi olla mahdollisuus käyttää ulkopuolista puolueetonta sovittelijaa tarvittaessa. Opiston sisäiset säännöt ja käytännöt ristiriitatilanteiden käsittelyssä tulee tehdä läpinäkyviksi ja yhtenäisiksi.

Opiskelijoiden vastuuttaminen ja itseohjautuvuus Opiskelijoiden tulee toimia vastuullisesti ottaen huomioon tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet. Opiskelijoita ohjeistetaan ottamaan vastuu omasta toiminnastaan mm. turvallisemman tilan periaatteiden avulla.

4.2 Inarin kansalaisopiston toimintamalli ristiriitatilanteiden selvittämiseen

4.2.1 Työyhteisön sisällä tapahtuvien ristiriitojen ehkäisyn ja selvittämisen toimintamalli

1. Ennaltaehkäisy:

- Korostetaan ammatillisen työkäyttäytymisen merkitystä ja yhteisten pelisääntöjen noudattamista. Jokaisen työntekijän on sitouduttava toimimaan myös Turvallisemman tilan periaatteiden mukaisesti.
- Työyhteisön jäseniä rohkaistaan keskustelemaan avoimesti ja toisia osapuolia kunnioittaen.

2. Selvitysprosessi:

- Ota asia puheeksi: Työntekijän on hyvä ottaa kokemansa ristiriitatilanne puheeksi mahdollisimman pian ja keskustella asiasta suoraan kyseisen henkilön/henkilöiden kanssa. Kerro, minkälaisen käyttäytymisen olet kokenut epäasiallisena ja pyydä häntä lopettamaan.

- Ilmoita esihenkilölle: Jos suora keskustelu ei ole mahdollista tai ei tuota tulosta, ilmoita asiasta esihenkilöllesi. Jos koet ristiriitaa esihenkilön kanssa, ilmoita asiasta hänen esihenkilölleen.
- Kirjaa havainnot: Kirjaa ylös tilanteet, joissa olet kokenut ristiriitatilanteita. Millaisissa tilanteissa nämä ovat tapahtuneet ja millaisia ne ovat olleet? Kerää myös mahdollinen kirjallinen aineisto, kuten epäasialliset sähköpostit tai tekstiviestit. Nämä auttavat hahmottamaan tilanteen jatkuvuuden ja ovat hyödyksi jatkokäsittelyssä.
- Esihenkilön toimenpiteet: Esihenkilö aloittaa asioiden käsittelyn mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään kolmen arkipäivän sisällä saadusta ilmoituksesta. Aluksi esihenkilö kuulee kaikkia ristiriitatilanteiden osapuolia, minkä jälkeen on yhteinen keskustelu- ja sovittelutilaisuus. Jos pelkkä keskustelu ei ratkaise tilannetta, esihenkilö tekee asiasta perusteellisen selvityksen ja määrittelee jatkotoimenpiteet.
- Työsuojelu: Jos esihenkilö ei ryhdy toimenpiteisiin tai ristiriitoja ei saada esihenkilön johdolla sovittelua, ota yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun. Hän voi auttaa hahmottamaan syy-seuraussuhteita, jotka johtavat yhteistyövaikeuksiin ja ohjaa tarvittaessa eteenpäin, esimerkiksi työterveyshuollon tai työyhteisösovittelun pariin.
- Seuranta: Tilanteen selvittämisen jälkeen esihenkilön tulee seurata tilannetta ja varmistaa, että ristiriitatilanne ei jatku. Esihenkilö sopii osapuolten kanssa vähintään yhden jatkokeskustelun sopivaksi katsottavaan ajankohtaan. Tarvittaessa myös työsuojeluvaltuutettu varmistaa, että tilanteen ratkaisu on vaikuttanut positiivisesti työyhteisöön.
- Kurinpidolliset toimenpiteet: Työnantajalla on oikeus ryhtyä kurinpidollisiin toimiin, esimerkiksi antamalla työntekijälle huomautus tai varoitus. Juridisesti työnantajaa edustaa aina esihenkilö. Mikäli häirintä, epäasiallinen käytös tai ohjeiden/sääntöjen/sopimusten rikkominen on törkeää, huomautus tai varoitus voidaan antaa heti teon tultua ilmi. Jos häirintä tai epäasiallinen toiminta prosessin jossakin vaiheessa täyttää rikoksen tuntomerkit, tehdään rikosilmoitus. Tarvittaessa työntekijä voidaan irtisanoa.

3. Koulutus ja perehdytys:

Esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa käydään läpi toimintamalli ristiriitatilanteiden selvittämiseen. Tämä auttaa varmistamaan, että kaikki tietävät, miten toimia ristiriitatilanteissa.

4. Seuranta ja arviointi:

Toimintamallin toimivuutta seurataan ja arvioidaan säännöllisesti. Tämä auttaa tunnistamaan mahdolliset kehityskohteet ja varmistamaan, että toimintamalli pysyy ajan tasalla.

5. Tukimahdollisuudet:

Toimintamalli kuvaa myös käytettävissä olevat tukimahdollisuudet ja eri tahojen roolit ristiriitatilanteiden selvittämisessä.

4.2.2 Opettajan ja opiskelijan välillä tapahtuvien ristiriitojen ehkäisyn ja selvittämisen toimintamalli

1. Ennaltaehkäisy

- Opettaja ja opiskelija ovat tutustuneet Turvallisemman tilan periaatteisiin ja sitoutuneet periaatteiden mukaiseen toimintaan. Tämä auttaa luomaan yhteisen ymmärryksen siitä, mitä hyväksytään ja mitä ei.
- Ristiriitatilanteisiin puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen kuin ne eskaloituvat.

- Opettaja ja oppilaat voivat lisäksi myös luoda yhteisiä rajoja ja toimintatapoja, jotka tukevat opistossa laadittuja ohjeistuksia.
- Tavoitteena on luoda avoin ja kunnioittava ilmapiiri, jossa ristiriidat voidaan välttää.

2. Selvitysprosessi

- Avoin keskustelu: Osapuolet käyvät rakentavan keskustelun, jossa molemmat osapuolet voivat ilmaista näkemyksensä ja tunteensa. Tavoitteena on löytää yhteinen ratkaisu.
- Ilmoitus esihenkilölle/rehtorille: Opettaja ja/tai opiskelija ilmoittavat ristiriitatilanteestaan opettajan lähimmälle esihenkilölle tai rehtorille puuttumista, seuranta ja muita mahdollisia jatkotoimenpiteitä varten. Opiston johto pidetään ajan tasalla tilanteesta.
- Selvitys: Mikäli ristiriitatilanne ei ratkea osapuolten välisten keskustelujen avulla, tilanteen ratkaisemiseen kutsutaan opettajan lähiesihenkilö ja/tai rehtori. Tämä sisältää keskustelut osapuolten kesken ja tarvittaessa virallisen selvityksen tilanteesta. Virallisessa selvityksessä kirjataan tarkasti ylös kaikki ristiriitatilanteet, niiden sisällöt, tilanteet ja ajankohdat. Tarvittaessa selvittelyyn voidaan kutsua ulkopuolinen sovittelija, esim. toinen opiskelija.
- Seuranta ja arviointi: Selvityksessä mukana ollut esihenkilö sopii osapuolten kanssa vähintään yhden jatkokeskustelun sopivaksi katsottavaan ajankohtaan. Tämä auttaa varmistamaan, että ratkaisu on vaikuttanut positiivisesti oppimisympäristöön.
- Kurinpidolliset toimenpiteet: Mikäli opiskelija käyttäytyy oppitunnilla häiritsevästi tai muulla tavoin rikkoo annettuja ohjeita ja sääntöjä, opettaja voi poistaa tällaisen opiskelijan oppitunnilta tai oppilaitoksen tiloista. Mikäli opettaja käyttäytyy epäasiallisesti, hänen työtehtäviään voidaan järjestellä uudelleen, esimerkiksi siirtämällä hänet toisiin tehtäviin. Rehtori voi antaa osapuolille suullisen huomautuksen ja/tai kirjallisen varoituksen. Ratkaisemattomissa tapauksissa tilanne voi päättyä työntekijän työsuhteen päättymiseen ja/tai opiskelijan erottamiseen.

3. Koulutus ja tuki

- Opettajien kanssa käydään läpi toimintamalli ristiriitatilanteiden selvittämiseen. Opiskelijoiden sosiaalisten taitojen kehittymistä tuetaan.

4. Seuranta ja arviointi

- Toimintamallin toimivuutta seurataan ja arvioidaan säännöllisesti. Tämä auttaa tunnistamaan mahdolliset kehityskohteet ja varmistamaan, että toimintamalli pysyy ajan tasalla.

5. Tukimahdollisuudet

- Toimintamalli kuvaa myös käytettävissä olevat tukimahdollisuudet ja eri tahojen roolit ristiriitatilanteiden selvittämisessä.

4.2.3 Opiskelijoiden välillä tapahtuvien ristiriitojen ehkäisyn ja selvittämisen toimintamalli

1. Ennaltaehkäisy

- Kurssin alussa opettaja tutustuttaa opiskelijat Turvallisemman tilan periaatteisiin ja sitouttaa heidät toimimaan niiden mukaisesti.
- Opettaja ja oppilaat voivat lisäksi myös luoda yhteisiä rajoja ja toimintatapoja, jotka tukevat opistossa laadittuja ohjeistuksia.
- Tavoitteena on luoda avoin ja kunnioittava ilmapiiri, jossa ristiriidat voidaan välttää.

2. Selvitysprosessi

- Avoin keskustelu: Ristiriitatilanteissa opettaja rohkaisee opiskelijoita keskustelemaan avoimesti keskenään. Tämä voi tapahtua myös esimerkiksi ryhmäkeskustelujen tai ohjattujen keskustelupiirien muodossa.
- Selvitys: Mikäli opiskelijoiden välinen keskustelu ei tuota tulosta, opettaja tai muu henkilökunnan jäsen voi aloittaa tarkemman selvityksen. Tämä sisältää keskustelut asianosaisten kesken ja tarvittaessa virallisen selvityksen tilanteesta. Virallisessa selvityksessä kirjataan tarkasti ylös kaikki ristiriitatilanteet, niiden sisällöt, tilanteet ja ajankohdat. Tarvittaessa selvittelyyn voidaan kutsua myös ulkopuolinen sovittelija, esim. toinen opiskelija.
- Seuranta ja arviointi: Ristiriitatilanteen ratkaisemisen jälkeen tilannetta seurataan ja arvioidaan säännöllisesti. Opettaja seuraa tilannetta jokaisen oppitunnin aikana. Opettaja tai muu henkilökunnan jäsen sopii osapuolten kanssa vähintään yhden jatkokeskustelun sopivaksi katsottavaan ajankohtaan. Tämä auttaa varmistamaan, että ratkaisu on vaikuttanut positiivisesti oppimisympäristöön.
- Tukimahdollisuudet: Opiskelijoille tarjotaan tarvittaessa tukea, kuten ohjausta ja neuvontaa. Tämä auttaa heitä käsittelemään ristiriitatilanteita ja parantamaan vuorovaikutustaitojaan.
- Kurinpidolliset toimenpiteet: Rehtori voi erottaa opiskelijan, jos hän jatkuvasti rikkoo oppilaitoksen sääntöjä, eikä varoituksista huolimatta muuta käytöstään. Erottaminen voi olla joko määräaikainen tai pysyvä, riippuen tilanteen vakavuudesta.

3. Koulutus ja perehdytys

- Työntekijöiden kanssa käydään läpi toimintamalli ristiriitatilanteiden selvittämiseen. Tämä auttaa varmistamaan, että kaikki tietävät, miten toimia ristiriitatilanteissa. Opiskelijoiden sosiaalisten taitojen kehittymistä tuetaan.

4. Seuranta ja arviointi

- Toimintamallin toimivuutta seurataan ja arvioidaan säännöllisesti. Tämä auttaa tunnistamaan mahdolliset kehityskohteet ja varmistamaan, että toimintamalli pysyy ajan tasalla.

5. Tukimahdollisuudet

- Toimintamalli kuvaa myös käytettävissä olevat tukimahdollisuudet ja eri tahojen roolit ristiriitatilanteiden selvittämisessä.

Dokumentointi

1. **Kirjallinen raportointi:** Kaikki ristiriitatilanteet dokumentoidaan kirjallisesti, jotta voidaan seurata toistuvia ongelmia ja kehittää toimintamalleja niiden ehkäisemiseksi.
2. **Arviointi:** Toimintamalleja arvioidaan säännöllisesti ja tehdään tarvittavat muutokset niiden parantamiseksi.

Henkilökunta ja opettajat perehdytetään toimintamalleihin opettajien kokouksissa ja opettajien oppaan avulla.

Ongelmatilanteista voi ilmoittaa opistolle joko anonymisti kunnan palautekanavan kautta www.inari.fi ”Anna palautetta” tai ottamalla yhteyttä kansalaisopiston henkilökuntaan.

5 TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN KANSALAIPOISTO

5.1 Opistojen yhteiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toimenpiteet kaudelle 2025–2027

Kaikkien opistojen yhteiset tavoitteet, joita mietitään vuosittain Lapin opistopiirin vetämänä.

- **Tavoite 1:** Turvallisemman tilan periaatteet
 - **Toimenpide:** Laatia turvallisemman tilan periaatteet opistoittain
 - **Seuranta:** Kauden alussa, opistotreffiin yhteydessä. (Syksyllä 2025 Revontuli-Opisto, Sodankylä). Seuraavan kauden tavoite sovitaan opistotreffiin yhteydessä.
 -

5.2 Inarin kansalaisopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet kaudelle 2025–2027

- **Tavoite 1:** Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman jalkauttaminen
 - **Toimenpide:** Tuntiopettajien perehdyttäminen suunnitelmaan syyslukukaudella 2025.
- **Tavoite 2:** Selvittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen Inarin kansalaisopistossa.
 - **Toimenpide:** Opistopalautekysely opiskelijoille kevätlukukaudella 2026.
 - **Seuranta:** Kyselyn tulosten vertailu kevään 2025 hankekyselyn tuloksiin.

6 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN JATKUVUUS

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on päivitettävä vuosittain tai vähintään kolmen vuoden välein.

Inarin kansalaisopistossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä vastaa opiston rehtori yhdessä vakituisten henkilökunnan kanssa. He toteuttavat vuosittain opistopalautekyselyn, jonka yhteydessä saadaan vertailutietoa edellisen vuoden tilanteeseen.

Joka kolmas vuosi kutsutaan mukaan opettajista ja opiskelijoista koostuva ryhmä, joka käy läpi toimenpiteiden toteutumista ja asettaa tulevan kolmivuotiskauden tavoitteet ja toimenpiteet. Ryhmä laatii tarvittavat päivitykset seuraavalle suunnittelukaudelle.

Yleiset julkiset lähteet:

Mikkola A. 2023. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Raportit ja selvitykset 2+023:7a, Opetushallitus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Tasa-arvo_ja_yhdenvertaisuussuunnittelu_vapaan_sivistystyon_oppilaitoksissa.pdf

Piirainen H. ja Wiirilinna V. 2024. Johdanto-osio tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmatyölle kansalaisopistoissa. Kansalaisopistojen liitto Kol ry. <https://peda.net/kol/foorumi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus>

Puranen T. (toim.). 2023. Kohti kaikkien kansalaisopistoa. Kansalaisopistojen saavutettavuusopas. Kansalaisopistojen liitto Kol ry. <https://kansalaisopistojenliitto.fi/wp-content/uploads/2023/11/Kansalaisopistojen-saavutettavuusopas-2023.pdf>

7 TURVALLISEMMAN TILAN PERIAATTEET

TURVALLISEMMAN TILAN PERIAATTEET:

Arvostus

- Olemme kaikki ainutlaatuisia ja arvokkaita.
Kohtelee jokaista arvokkaana yksilönä.
- Kohtelee muita kuten haluaisit itseäsi kohdeltavan.

Yhdenvertaisuus

- Jokaisella on yhdenvertainen oikeus olla Inarin kansalaisopistossa.
Varmista, että jokainen tuntee olevansa tervetullut ja tasavertainen.
- Ketään ei syrjitä, ja rasismia ei hyväksytä.
Puutu syrjintään ja rasismiin aktiivisesti.

Osallisuus ja ystävällisyys

- Inarin kansalaisopistossa on tilaa kaikille.
- Pidetään yhdessä huolta, että jokainen tuntee olonsa tervetulleeksi.
- Ole ystävällinen kaikille ja ota muut huomioon.
- Tarjoa apua, kun sitä tarvitaan.

Lupaus

- Olemme valmiita kuuntelemaan ja auttamaan.
- Kerro meille, jos jokin herättää huolta, jotta voimme puuttua asiaan.

Yhteystiedot:

- Jyrki Kivi 040 034 2520, jyrki.kivi@inari.fi
- Erja Tuhkala 044 744 6057, erja.tuhkala@inari.fi
- Mika Vähärautio 040 748 3232, mika.vaharautio@inari.fi
- www.inari.fi ”Anna palautetta”

LIITTEET

LAIT JA ASETUKSET

Suomen perustuslaki 11.6.1999/ 731

6 §

Yhdenvertaisuus

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

6 §

Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. [\(20.12.2022/1192\)](#)

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

5 § (19.1.2023/101)

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa, opetuksessa ja varhaiskasvatuksessa

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

5 a § [\(30.12.2014/1329\)](#)

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta;
- 2) tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla.

Laki vapaasta sivistystyöstä 632/1998

1 §

Vapaan sivistystyön tarkoitus

Vapaan sivistystyön tarkoituksena on elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta tukea yksilöiden persoonallisuuden monipuolista kehittymistä ja kykyä toimia yhteisöissä sekä edistää kansanvaltaisuuden, tasa-arvon ja moniarvoisuuden toteutumista suomalaisessa yhteiskunnassa.

24 §

Opiskelijoilta perittävät maksut

Opiskelijoilta voidaan periä opetuksesta kohtuullisia maksuja.

Jos opiskelijamaksua ei ole suoritettu eräpäivänä, saadaan vuotuista viivästyskorkoa periä eräpäivästä siten kuin korkolaissa (633/1982) säädetään.

Maksu saadaan periä ilman tuomiota tai päätöstä siten kuin verojen ja maksujen perimisestä ulosottoimin annetussa laissa (367/1961) säädetään.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980632#Pidm46111192157504>

Maksua ei kuitenkaan peritä kansanopiston, opintokeskuksen, kansalaisopiston eikä kesäyliopiston järjestämästä koulutuksesta, jonka maahanmuuttaja suorittaa aikana, jona hänellä on kotoutumisen edistämistä annetun lain 16 §:ssä tarkoitettu voimassa oleva kotoutumissuunnitelma tai 17 §:ssä tarkoitettu voimassa oleva monialainen kotoutumissuunnitelma, tai yhden vuoden aikana viimeisen kotoutumissuunnitelman tai monialaisen kotoutumissuunnitelman voimassaolon päättymisen jälkeen. Lisäksi edellytetään, että koulutuksessa noudatetaan mainitun lain 26 §:n 4 momentissa tarkoitettuja aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteita tai 26 §:n 5 momentin 1 kohdassa tarkoitettua Opetushallituksen laatimaa vapaan sivistystyön lukutaitokoulutuksen opetussuunnitelmasuosittelua. Maksua ei myöskään peritä tämän lain 7 a luvussa tarkoitettussa koulutuksessa eikä oppivelvollisuuslain 5 §:n 2 momentissa tarkoitettussa koulutuksessa.

SANASTOA

Ennakkoluulolla tarkoitetaan käsitystä, joka on luotu ennen ihmiseen, asiaan tai ilmiöön tutustumista. Ennakkoluulot voivat pohjautua esimerkiksi tietämättömyyteen tai stereotypioihin. Ennakkoluulot voivat olla myös tiedostamattomia. Usein ennakkoluulot kohdistuvat kokonaiseen ihmisryhmään kuten vähemmistöön tai uskonnolliseen ryhmään. (<https://yhdenvertaisuus.fi/sanasto>)

Etninen ryhmä on ihmisryhmä, jonka jäseniä yhdistää esimerkiksi kulttuuriperintö, uskonto, kieli, alkuperä tai ulkonäkö. (<https://yhdenvertaisuus.fi/sanasto>)

Häirintä on yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Laissa häirintä määritellään käyttäytymisenä, jolla loukataan henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti. Häirinnässä henkilö luo käyttäytymisellään kiellettyyn syrjintäperusteeseen, kuten esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen, alkuperään tai vammaisuuteen, liittyvän toista henkilöä tai ihmisryhmää halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin. Häirintä voi kohdistua yksilön lisäksi myös ihmisryhmään. Tämä tarkoittaa, että häirintää voidaan arvioida myös ilman yksittäistä henkilöä eli häirinnän uhria, johon häirintä olisi kohdistunut. (<https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/hairinta>)

Positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellisista erityistoimenpiteistä, joilla parannetaan tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden asemaa ja olosuhteita. Kaikkien ihmisten samanlainen kohtelu ei aina riitä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseen. (<https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/positiivinen-erityiskohtelu>)

Rasismi voi näyttäytyä esimerkiksi yksilöiden ja ryhmien välisenä tahallisenä ja tietoisena tekona, tai tahattomana ennakkoluuloihin ja pelkoihin perustuvana rodullistavana käytöksenä. Rasismi voi näyttäytyä myös rakenteissa, kuten työelämässä, koulutuksessa ja palveluissa olevina syrjivinä toimintatapoina ja prosesseina, joissa organisaatiot, yritykset, laitokset ja virastot syrjivät joko välittömästi tai välillisesti tiettyjä ihmisryhmiä.

Rasismi on systeemi, jossa politiikka, institutionaaliset käytännöt, kulttuuri ja muut normit ylläpitävät rodullistettuja yhteiskunnallisia valta-asetelmia. Se on osa sosiaalisia, taloudellisia ja poliittisia järjestelmiä, joissa kaikki ovat osana. (<https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/rasismi>)

Sukupuoli Suomessa on tällä hetkellä kaksi juridista sukupuolta, nainen ja mies. Juridinen sukupuoli ilmenee henkilötunnuksesta, ja se vahvistetaan syntymässä tai sukupuolenkorjausprosessin yhteydessä. Sukupuolella voidaan viitata myös esimerkiksi sukupuolen ruumiillisiin ulottuvuuksiin kuten anatomiaan, kromosomeihin tai hormoneihin ("biologinen sukupuoli"), naiseuden ja mieheyden sosiaalisiin merkityksiin ja sukupuolिनormeihin ("sosiaalinen sukupuoli") tai yksilön sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Sukupuoli on siten moninainen ja monitasoinen käsite. (<https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>)

Tasa-arvolaissa **sukupuoli-identiteetillä** tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan ja **sukupuolen ilmaisulla** sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. (<https://tasa-arvo.fi/sukupuoli-identiteetti>)

Sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan usein transihmisiä (transsukupuoliset, transvestiitit ja muunsukupuoliset tai transgenderit) ja intersukupuolisia. Heille sukupuolen moninaisuus voi olla biologista tai se voi liittyä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. (<https://oikeusministerio.fi/sateenkaarisanasto>)

Uskonto ja vakaumus: Uskonnolla tarkoitetaan perinteisiä maailmanuskontoja, kuten esimerkiksi kristinuskoa, islamia, juutalaisuutta ja hindulaisuutta sekä myös uusia uskonnollisia liikkeitä. Vakaumus

tarkoittaa ei-uskonnollista maailman- tai elämäkatsomusta. Näitä ovat esimerkiksi ateismi ja pasifismi. Uskontoon ja vakaumukseen perustuvaa syrjintää voi olla esimerkiksi se, että vastoin tahtoaan koulussa joutuu osallistumaan uskonnon harjoittamiseen tai että henkilöä kielletään käyttämästä tiettyä vaatetusta tai symbolia töissä tai koulussa. (<https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/syrjintaperusteet>)

Vammaisuus: Virallinen kansainvälinen määritelmä vammaisuudesta on tehty YK:n vammaissopimuksessa: ”Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.” (<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/vammaisuus>)

Tasa-arvolla tarkoitetaan sekä eri sukupuolten tasapuolisia oikeuksia ja mahdollisuuksia että lopputulosten tasa-arvoa, kuten päätösten tekemistä kaikkien sukupuolten kannalta mahdollisimman oikeudenmukaisella tavalla. Usein puhutaan sekä muodollisesta tasa-arvosta, eli syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisista oikeuksista ja kohtelusta, että tosiasiallisesta tasa-arvosta esimerkiksi poliittisten päätösten lopputulosten suhteen. Tasa-arvokäsite kattaa myös sukupuolen moninaisuuden eli hyväksyy ajatuksen, että sukupuolia on enemmän kuin kaksi. (<https://tane.fi/tasa-arvo>)

Tasa-arvosuunnitelma: Tasa-arvolaki velvoittaa oppilaitoksia laatimaan vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Oppilaitoskohtaisten suunnitelmien laatimisesta vastaa koulutuksen järjestäjä. Oppilaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta säädetään yhdenvertaisuuslaissa. (<https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto#tasa-arvosuunnitelma>)

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille.

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänaluilla. (<https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>)

Yhdenvertaisuussuunnitelma: Yhdenvertaisuuslain velvoite edistää yhdenvertaisuutta koskee tasa-arvolain tavoin viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia sekä työnantajia. Heillä on velvollisuus laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta etnisen alkuperän, iän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn suhteen. Yhdenvertaisuussuunnitelman voi tehdä omana erillisenä suunnitelmanaan tai sen voi yhdistää esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmaan. Lainsäädännössä yhdenvertaisuussuunnitelmalle ja tasa-arvosuunnitelmalle on kuitenkin eri vaatimuksia, jotka tulee huomioida suunnitelmia laatiessa. (<https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto#Yhdenvertaisuussuunnitelma>)