

# Tornion kansalaisopisto - turvallinen ja hyvä opiskelu-, harrastus- ja työpaikka meille kaikille!



## Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2028

# SISÄLTÖ

1. JOHDANTO .....	2
1.1 Suunnitelmasta vastaavat tahot .....	2
1.2 Kansalaisopistoja koskevaa keskeistä laki-, säädös- ja sopimusviitekehystä .....	3
2. TORNION KANSALAIPOISTON TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSTYÖ .....	4
2.1 Arvot, visio, missio, toiminta-ajatus ja sivistykselliset oikeudet .....	4
2.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet yleisellä tasolla .....	5
3. TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN TORNION KANSALAIPOISTO.....	6
3.1 Opiskelu kansalaisopistossa .....	6
3.2 Ohjaus kansalaisopistossa .....	6
3.3 Opiskeluhyvinvointi .....	7
3.4 Moninaisuus voimavarana .....	8
3.5 Miten moninaisuutta edistetään? .....	9
3.6 Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen .....	10
4. TOIMINTAMALLI KOHDATTAESSA SYRJINTÄÄ TAI EPÄASIAALLISTA KOHTELUA .....	12
4.1 Ristiriitatilanteiden kohtaaminen opistoissa .....	12
4.2 Tornion kansalaisopiston toimintamalli ristiriitatilanteiden ehkäisyyn ja selvittämiseen.....	12
5. TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN TORNION KANSALAIPOISTO.....	13
5.1 Opistojen yhteiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet kaudelle 2026–2028 .....	13
5.2 Tornion kansalaisopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet kaudelle 2026–2028..	13
6. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN JATKUVUUS.....	14
7. TORNION KANSALAIPOISTON OHJEISTUKSET .....	15

LIITTEET 1 - 5

Kuvitus Juho Nevalainen

## 1. JOHDANTO

Suomessa tasa-arvolla tarkoitetaan erityisesti sukupuolten välistä tasa-arvoa ja tasa-arvolaki edellyttää muun muassa, että kaikille 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 rahoittamalla 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).

Opistojen välinen yhteistyö oli merkityksellistä ja hyvää. Kokouksissa käytyjen keskustelujen aikana saatiin kokonaiskuva kunkin opiston nykytilasta ja huomattiin, että opistoissa elettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kanssa hyvin pitkälti samojen haasteiden parissa, mutta myös opistokohtaisia eroja löytyi. Yhteisenä ja isoimpina haasteina opistoissa ovat tilojen esteellisyys ja pitkät etäisyydet. Kyläkoulujen lakkautusten vaikutuksesta myös opistoissa on vähentynyt kylillä olevat opetustilat. Myös opistojen perimät kurssimaksujen suuruus voi joiltain osin vaikuttaa opetuspalvelujen saavutettavuuden yhdenvertaisuuteen.

Opistojen yhteistyön avulla pyrittiin kehittämään nykyisiä ei-toimivia käytäntöjä ja saatiin myös vinkkejä opistojen hyvin toimivista käytänteistä. Yhdessä pohdittiin mm. sellaisten kohderyhmien tavoittamista, jotka käyttävät opistojen palveluja vähän tai eivät lainkaan. Tai miten saamme keskusta-alueen ulkopuolella asuvat ihmiset osallistumaan? Entä miten sukupuolinen tasa-arvo näkyy toiminnassamme? Onko kaikesta oletuksesta ja yrityksestä huolimatta osallistumiskynnys liian korkea ja että millä keinoin voisimme sitä tietä heille tasoittaa? Tietojen ja kokemusten vaihtaminen oli tärkeä osa toimivaa yhteistyötä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ohessa opistoissa valmistui myös Turvallisemman tilan periaatteet ja järjestyssäännöt, joiden tarkoitus on tehdä yhdenvertaisuutta entistä näkyvämmäksi ja tasapuolisemmaksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluelvoitteen tarkoituksena on ohjata oppilaitoksissa tehtävää työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja saada aikaan 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. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä työ on jatkuva prosessi ja kytkeytyy muuhun pedagogiseen suunnitteluun.

## 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. TORNION KANSALAIPOISTON TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSTYÖ

### 2.1 Arvot, visio, missio, toiminta-ajatus ja sivistykselliset oikeudet

#### Arvot

##### Asiakaskeskeisyys

Olemme olemassa asiakkaitamme varten ja heidän tarpeensa ja toiveensa ohjaavat toimintaamme. Panostamme laadukkaaseen asiakaspalveluun ja opetukseen, jotta asiakkaamme saavat parhaan mahdollisen palvelukokemuksen. Keräämme aktiivisesti palautetta ja käytämme sitä toimintamme jatkuvaan kehittämiseen.

##### Vaikuttavuus

Toimintamme on merkityksellistä ja se näkyy positiivisina vaikutuksina yksittäisissä asiakkaissa, ympäröivissä yhteisöissä ja koko yhteiskunnassa. Toimimme suunnitelmallisesti ja vastuullisesti.

##### Yhdenvertaisuus

Kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua ja hyötyä opistomme tarjoamista palveluista, riippumatta taustasta, iästä, varallisuudesta, sukupuolesta, etnisyydestä tai muista henkilökohtaisista tekijöistä.



Asiakaskeskeisyys



Vaikuttavuus



Yhdenvertaisuus

#### Visio

Tornion kansalaisopisto on näkyvä ja valovoimainen oppilaitos sekä haluttu yhteistyökumppani niin paikallisesti, alueellisesti, valtakunnallisesti kuin kansainvälisestikin.

Opiston kurssit on kuvattu osaamisperusteisesti ja kursseilla saavutettu osaaminen tunnustetaan jatko-opinnoissa ja työelämässä.

#### Missio (tehtävä)

Järjestää elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta yhteiskunnan eheyttä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta tukevaa koulutusta.

Koulutuksen tavoitteena on edistää ihmisten monipuolista kehittymistä, hyvinvointia sekä kansanvaltaisuuden, moniarvoisuuden, kestävän kehityksen, monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden toteutumista. Toiminnassa korostuu omaehtoinen oppiminen, yhteisöllisyys ja osallisuus. [Laki vapaasta sivistystyöstä 21.8.1998/632, 1 luku, 1 § (29.12.2009/1765)]

Tornion kansalaisopisto on rohkea ja arvostettu vapaan sivistystyön laadukas suunnannäyttävä lähellä ihmistä.

#### Toiminta-ajatus

Tornion kansalaisopisto edistää elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta ihmisten hyvinvointia ja kaupungin veto- ja pitovoimaisuuksia tukevia opetuspalveluja. Opetuksessa korostuvat omaehtoinen oppiminen, yhteisöllisyys, osallisuus ja tasa-arvo.

## Sivistykselliset oikeudet

“Julkisen vallan on turvattava, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle yhtäläinen mahdollisuus saada kykijensä ja erityisten tarpeidensa mukaisesti myös muuta kuin perusopetusta sekä kehittää itseään varattomuuden sitä estämättä.” (Perustuslaki, 2. luku, 16.2 §)

## Nykytilan kartoitus tiiviisti

Keväällä 2024 tehtiin kysely, joka lähetettiin opiston opettajille, opiskelijoille sekä alaikäisten opiskelijoiden huoltajille. (Liite 2)

Opistot sopivat seurattavista tarkasteluluvuista (keskiarvoluku) ja näistä saatuja tuloksia seurataan opistojen yhteisissä tapaamisissa syys- ja kevätlukukausien aikana. (Liite 2)

Toimintamallit tilanteista, joissa kohdataan syrjintää ja epäasiallista kohtelua. (Liite 3)

Opetushallitus on myöntänyt opistolle opintoseteliavustuksen seuraaville kohderyhmille: maahanmuuttajat, oppimisvaikeuksia kokevat, seniorit. Opintoseteliavustus on 25 %/kurssi.

Opisto on mukana Tornion kaupungin Kaikukortti-toiminnassa. Kaikukortti oikeuttaa kortin haltijan kahteen maksuttomaan vapaavalintaiseen kurssin. Lukuvuonna 2024-2025 Kaikukorttia käytettiin 31 kertaa.

Opiston kurssimaksun voi maksaa myös liikunta- ja kulttuuritoiminnan etuudella (ePassi, Smartum ja Edenred) verohallinnon ohjeistuksen mukaisesti.

## 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 2026-2028 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 TORNION KANSALAI SOPISTO

#### 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, kuten musiikkia, tanssia, kuvataidetta, sirkusta ja liikuntaa. Tornion kansalaisopisto tarjoaa lasten ja nuorten Taiteen perusopetuksen mukaista opetusta teatterissa, kuvataiteessa, baletissa ja kädentaidoissa, joihin osallistuu noin 100 alle 16-vuotiasta opiskelijaa.

Kansalaisopistossa voivat kaikki opiskella ja harrastaa pohjakoulutuksesta ja iästä riippumatta ilman pääsyaatimuksia tai -kokeita. Opiskelijoiden koulutustaustat ja elämäntilanteet vaihtelevat, ja kursseille osallistuu niin korkeasti koulutettuja kuin perusasteen käyneitä henkilöitä. Lukuvuodesta 2023-2024 lähtien on Tornion kansalaisopistossa ollut mahdollisuus saada suoritusmerkintä hyväksytysti suoritettusta opintopistekurssista. Lukuvuodesta 2024-2025 lähtien opinto-ohjelmassa on ollut tarjolla kansalaistaitokursseja, joissa harjoitellaan jokaiselle hyödyllisiä päivittäisessä elämässä tarjottavia taitoja.

Opistossa tarjotaan myös vapaan sivistystyön luki-koulutusta luku- ja kirjoitustaidottomille maahanmuuttajille. Opintotarjontaa hyödyntävät myös eläkkeellä olevat, työssäkäyvät, työttömät sekä kotiäidit ja -isät. Erityisesti kielten ja taitoaineiden kursseille osallistuu myös ulkomaalaistaustaisia vieraskielisiä henkilöitä, jotka haluavat oppia paikallista kulttuuria ja kieltä.

Kansalaisopistojen opiskelijat ovat pääasiassa oman tai naapurikuntien asukkaita, mutta verkko-opetuksen suosion kasvun myötä opistoihin osallistuu yhä enemmän myös muualta tulevia opiskelijoita.

Kurssilaisten opiskelumotivaatio on hyvä, koska he valitsevat itse opintokurssinsa oman kiinnostuksen mukaan. Vapaan sivistystyön lähtökohtana on vapaaehtoisuus ja opiskelijan omaehtoinen opiskelu. Motivaatiota lisää se, että opiskelijoiden kurssitoiveet otetaan huomioon. Myös mahdollisuus saada kurssilta opintopisteitä voi lisätä opiskelijan motivaatiota.

#### 3.2 Ohjaus kansalaisopistossa

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

Tornion kansalaisopistossa on nimetty niin sanottu opisto-opo, jonka tehtävää hoitaa toinen suunnittelijaopettajistamme. Erityisesti häneen voi olla yhteydessä esim. silloin kun tarvitsee tukea uuden harrastuksen tai opiskelupaikan valinnassa tai jos muuten kynnys osallistumiseen tuntuu korkealta. Opisto-opon luokse voi tulla myös oman tukihenkilön, esim. ystävän, kanssa ja löytää yhteinen opiskelu- ja/tai harrastuspolku.

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 sekä osaamisperusteisuuden huomioon ottamiseen.

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

Tornion kansalaisopistossa on käytössä Turvallisemman tilan periaatteet. Opettajilla on kurssin alussa velvollisuus kertoa em. periaatteista ja sitouttaa myös opiskelijat niihin. Lisäksi esim. kädentaitojen kursseilla perehdytään työkalujen ja välineiden tunnistamiseen 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 tukee 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 asiointin räätälöinti ovat tärkeitä tekijöitä. Kursseja tarjotaan hinnaltaan edullisemmin tai maksutta esim. opintotietoliavustuksella tai Kaikukortilla. Kurssien opiskelijamäärä suunnitellaan pienemmäksi tai suunnataan tietyille erityisryhmille.

#### Eri sukupuolille suunnatut ryhmät

Suunnittelussa huomioidaan eri sukupuolille rajattuja ryhmiä, ja kurssitarjontaa suunnataan rajatuille ryhmille, kuten äijäjooga tai naisten puutyö. 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:

**Opettajien koulutus:** Koulutetaan ryhmien opettajia ymmärtämään ja tukemaan sukupuolten moninaisuutta ja erityistarpeita.

**Yhteistyö:** Tehdään yhteistyötä eri järjestöjen ja asiantuntijoiden kanssa ryhmien suunnittelussa ja toteutuksessa.

**Seuranta ja palaute:** Seurataan ryhmien toimintaa ja kerätään palautetta osallistujilta jatkuvan parantamisen varmistamiseksi.

### 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 ja muissa oppiaineissa. Tämä tuo yhteen erilaisten kiinnostusten ja taitojen omaavia opiskelijoita.

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

Yhteenvedon 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 mahdollistaa 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.



**Koulutus ja tietoisuuden lisääminen:** Henkilöstölle ja opiskelijoille järjestetään koulutuksia moninaisuuden merkityksestä ja sen edistämisestä. Myös keskustelua moninaisuudesta ja siihen liittyvistä haasteista oppilaitoksessa rohkaistaan.

**Yhteisö- ja verkostoitumismahdollisuudet:** Opistossa luodaan tilaisuuksia, joissa opiskelijat voivat jakaa kokemuksiaan, oppia toisiltaan ja luoda suhteita eri taustoista tulevien kanssa. Lisäksi järjestetään tapahtumia, kuten kulttuurifestivaaleja ja seminaareja, joissa moninaisuus on keskeisenä aiheena.

**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.

### 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.

Opisto pyrkii vaikuttamaan ympäristön suunnitteluun/käyttöön, aina kun se on mahdollista, 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 osana laatujärjestelmää.



**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 oppimisympäristöjä, jotka tukevat erilaisten opiskelijoiden tarpeita.

**Fyysinen ja psyykinen esteettömyys:** 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 tunnustetaan, 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 niitä, jotta osallistumisen fyysinen ja/tai psyykinen 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 ja some-markkinoinnin 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, alt-tekstit kuvissa 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. 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, avustajayhteistyötä ja tulkkipalveluja.

**Koulutus ja tietoisuuden lisääminen:** Henkilökuntaa ja opiskelijoita koulutetaan esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyvissä asioissa.

**Osallistuminen, yhteistyö ja yhteisöllisyys:** Opiskelijat otetaan mukaan suunnitteluprosesseihin. 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 olisikin tärkeää tarjota koulutusta, jotta jokaisella opettajalla ja henkilökunnan jäsenellä olisi tiedossa toimintatavat ristiriitatilanteissa.

Erytystä huomiota tulee kiinnittää alaikäisten opiskelijoiden välisiin ristiriitatilanteisiin ja jopa mahdolliseen kiusaamiseen. Tätä varten opistossa on toimintamalli, 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.

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 tulisi 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 Tornion kansalaisopiston toimintamalli ristiriitatilanteiden ehkäisyyn ja selvittämiseen

Kansalaisopistossa on käytössä oppilaitoskohtainen malli, joka pohjautuu ylläpitäjän toimintamalleihin (turvallisemman tilan toimintamalli, palautekanava jne.). Turvallisemman tilan periaatteet (Liite 4)

Palvelulupaus: Asia otetaan käsittelyyn kolmen työpäivän sisällä siitä, kun ilmoitus on vastaanotettu. Ilmoituksen asianosaisille ilmoitetaan, kun asia on otettu käsittelyyn ja kun käsittely on saatu päätökseen.

Henkilökunta ja tuntiopettajat perehdytetään toimintamalleihin työhön perehdyttämisen yhteydessä.

Toimintamallit ovat helposti saatavilla mm. opiston verkkosivuilta: <https://www.tornio.fi/kasvatus-ja-opetus/opetuspalvelut/kansalaisopisto/>



## 5. TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN TORNION KANSALAI SOPISTO

### 5.1 Opistojen yhteiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet kaudelle 2026–2028

Kaikkien hankeopistojen yhteiset tavoitteet ja toimenpiteet, joita päivitetään vuosittain Lapin opistopiiriin vetämänä.

- **Tavoite 1:** Turvallisemman tilan periaatteet
  - + Toimenpide: Laaditaan Turvallisemman tilanperiaatteet opistoittain
  - + Seuranta: kauden alussa, opistotreffiien yhteydessä.
  - Seuraavan kauden tavoite sovitaan opistotreffiien yhteydessä.

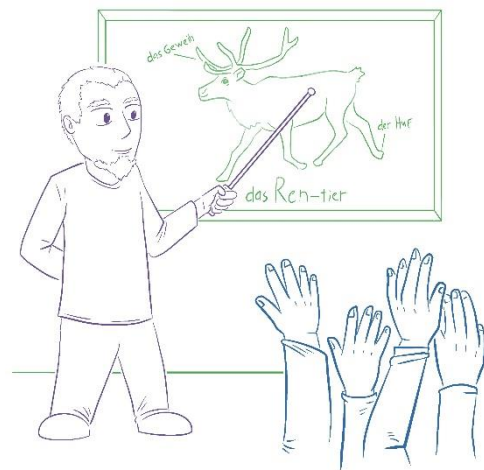
### 5.2 Tornion kansalaisopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet kaudelle 2026-2028

- **Tavoite 1:** Sähköinen tiedottaminen
  - + Toimenpide: Viedään Turvallisemman tilan periaatteet verkkosivuille.
  - + Seuranta: Huolehditaan sivun näkyvyydestä.
- **Tavoite 2:** Sähköinen palautekanava
  - + Toimenpide: Tehdään palautekanava Turvallisemman tilan periaatteiden www-sivuille.
  - + Seuranta: Palautteet käsitellään palvelulupauksen mukaisesti. Seurataan palautelomakkeen teknistä toimivuutta.
- **Tavoite 3:** Opettajien ja opiskelijoiden sitouttaminen
  - + Toimenpide: Perehdytetään ja sitoutetaan opettajat Turvallisemman tilan periaatteiden mukaiseen toimintaan.
  - + Toimenpide: Opettajat perehdyttävät ja sitouttavat opiskelijat Turvallisemman tilan periaatteisiin ja tarvittaessa palaavat niihin.
  - + Seuranta: Pyydetään opettajilta säännöllisesti palautetta Turvallisemman tilan periaatteiden vaikutuksesta ristiriitatilanteiden ennaltaehkäisemisessä.
- **Tavoite 4:** Turvallisemman tilan periaatteet käytössä
  - + Toimenpide: Noudatetaan Turvallisemman tilan periaatteita osana jokapäiväistä toimintaa. Jokainen on vastuussa omasta toiminnastaan ja käytöksestään.
  - + Seuranta: Kirjataan puuttumiset ristiriitatilanteisiin ja niiden määrää ja laatua seurataan vuosittain.

## 6. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN JATKUVUUS

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään vähintään kolmen vuoden välein. Päivittämistä tehdään koko vakituisen henkilökunnan toimesta. Myös tuntiopettajat ja opiskelijat voivat halutessaan osallistua.

Päivittämisen yhteydessä arvioidaan toimenpiteiden toteutumista ja asetetaan tulevan suunnitelmakauden tavoitteet ja toimenpiteet.



## 7. TORNION KANSALAIPOISTON OHJEISTUKSET

**Ohjeistukset:** <https://www.tornio.fi/kasvatus-ja-opetus/opetuspalvelut/kansalaisopisto/>

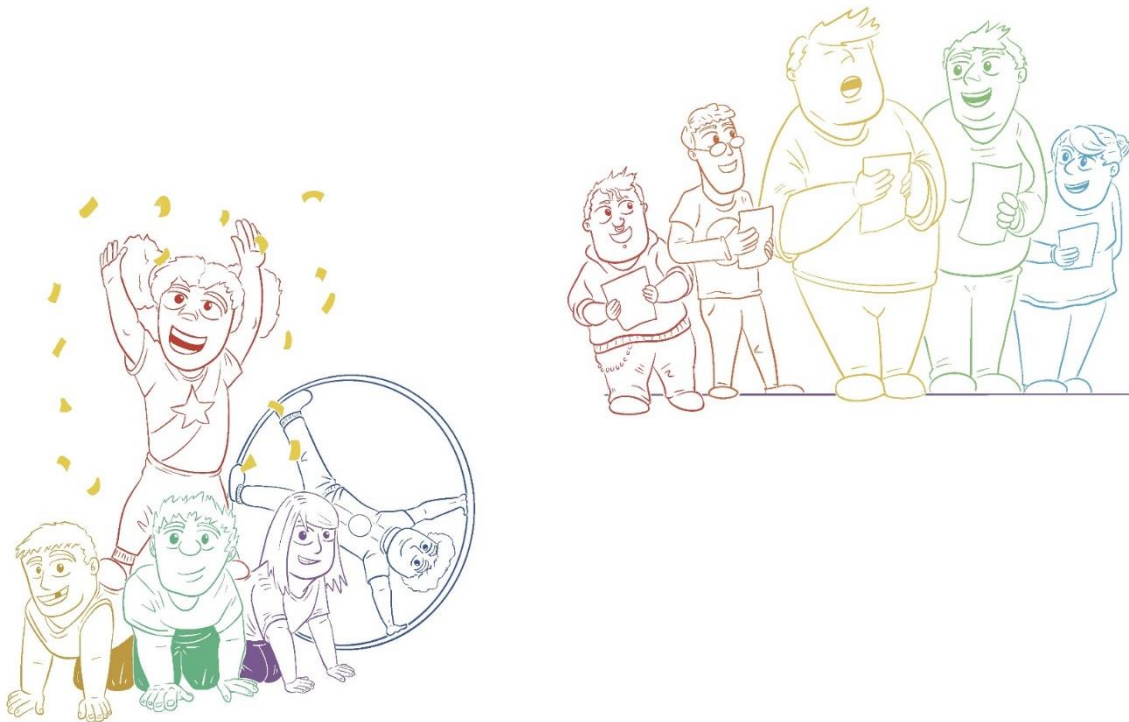
- Järjestyssäännöt
- Opiston kehittämissuunnitelma
- Toimintakertomus-toimintasuunnitelma
- Toimintaohjeet opiskelijoille, mikäli kohtaavat syrjintää
- Tuntiopettajan käsikirja
- Turvallisemman tilan periaatteet
- Työpaikan pelisäännöt
- Työsuojelu

### **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](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>



## Lait, jotka ohjaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa

### 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.

Erytystä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintasuoritusten 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 ulosottoin 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 edistämisestä 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. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20231212>

## Keväällä 2024 tehdyn kyselyn tuloksia

Kyselyyn vastasi 26 opettajaa, joista suurimmalla osalla on 1-6 tuntia opetusta viikossa.

Opiskelijakyselyyn vastasi 186 opiskelijaa. Vastaaajista 81 % oli 46–75 -vuotiaita ja naisten osuus oli 80 %. Huoltajilta yhdessä alaikäisten lastensa kanssa saatiin vain kuusi vastausta, joista 67 % koski alle 7-vuotiaita ja 14–17-vuotiaita.

\*Opettajista 11,5 % koki kuuluvansa ryhmään, joka on erityisen altis syrjinnälle, joko etnisen tai kulttuurisen taustansa, ikänsä tai terveydentilansa vuoksi. Opettajista 23 % oli joko kokenut tai havainnut toiseen henkilöön kohdistuvaa eriarvoista kohtelua joko iän, mielipiteiden tai erimielisyyden vuoksi.

Opiskelijoista 10,8 % koki kuuluvansa ryhmään, joka on erityisen altis syrjinnälle, joko ikänsä, asuinpaikkansa, uskontonsa/vakaumuksensa/arvomaailmansa tai terveydentilansa vuoksi. Opiskelijoista 8 % oli joko kokenut tai havainnut toiseen henkilöön kohdistuvaa eriarvoista kohtelua joko terveydentilan, mielipiteiden tai erimielisyyden vuoksi. Lapsille/huoltajille tätä kysymystä ei esitetty.

Opiston ilmapiiriin koki innostavana 96 % sekä opettajista että opiskelijoista. Lapsista/huoltajista 100 % kertoi, että opiston tunneilla on kivaa.

\*Opettajista 88,5 %, opiskelijoista 95 % ja lapsista/huoltajista 100 % koki, että kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

\* Kysyttäessä vaikutusmahdollisuudesta opiston kehittämiseen vastauksissa oli eniten hajontaa. Vaikka 77 % opettajista koki voivansa vaikuttaa opiston kehittämiseen, 23 % koki vaikutusmahdollisuutensa heikoiksi. Opiskelijoista peräti 36,5 % koki vaikutusmahdollisuutensa heikoiksi. Lapsille/huoltajille tätä kysymystä ei esitetty. Näyttää siltä, että niin opettajat kuin opiskelijat pystyvät vaikuttamaan opiston toimintaan, mutta vaikutuskanavat eivät ole kaikille selviä. Tässä on opistossamme selkeä kehittämisen paikka.

\*Opettajista 92,5 % ja opiskelijoista 87 % koki, että opistossa huomioidaan opiskelijoiden henkilökohtaiset rajoitteet. Lapsille/huoltajille tätä kysymystä ei esitetty.

Opettajista 85 %, opiskelijoista 83 % ja lapsista/huoltajista 83,5 % koki, että opiston viestintä tavoittaa kaikki kohderyhmät. Viestinnän selkeyteen on kuitenkin kiinnitettävä jatkossa enemmän huomiota.

Toimintamallit tilanteissa, joissa kohdataan syrjintää ja epäasiallista kohtelua on kerrottu kohdassa 4.

\* -merkityt kohdat ovat yhteisesti sovittuja tarkastelukuvia, joita vertaillaan opistojen kesken kolmen vuoden välein.

## 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:

- a) 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.
- b) Ilmoita esihenkilölle: Jos suora keskustelu ei ole mahdollista tai ei tuota tulosta, ilmoita asiasta esihenkilöllesi. Jos koet ristiriitaa esihenkilön kanssa, ilmoita asiasta hänen esihenkilölleen.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Työsuojelu: Jos esihenkilö ei ryhdy toimenpiteisiin tai ristiriitoja ei saada esihenkilön johdolla soviteltua, ota yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun. Hän voi auttaa hahmottamaan syy-seuraussuhteita, jotka johtavat yhteistyövaikeuksiin ja ohjaa tarvittaessa eteenpäin, esimerkiksi työterveyshuollon tai työyhteisösovittelun pariin.
- f) 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.
- g) 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:

Esihenkilöille ja työntekijöille tarjotaan koulutusta toimintamallin sisällöstä ja käytöstä. 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.

### **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

- a) Avoin keskustelu: Osapuolet käyvät rakentavan keskustelun, jossa molemmat osapuolet voivat ilmaista näkemyksensä ja tunteensa. Tavoitteena on löytää yhteinen ratkaisu.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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
  - Opettajille tarjotaan koulutusta konfliktien hallinnasta ja opiskelijoille tukea sosiaalisten taitojen kehittämisessä.
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.

### Opiskelijoiden välillä tapahtuvien ristiriitojen ehkäisy 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
  - a) Avoin keskustelu: Ristiriitatilanteissa opettaja rohkaisee opiskelijoita keskustelemaan avoimesti keskenään. Tämä voi tapahtua myös esimerkiksi ryhmäkeskustelujen tai ohjattujen keskustelupiirien muodossa.
  - b) 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.
  - c) 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.
  - d) Tukimahdollisuudet: Opiskelijoille tarjotaan tarvittaessa tukea, kuten ohjausta ja neuvontaa. Tämä auttaa heitä käsittelemään ristiriitatilanteita ja parantamaan vuorovaikutustaitojaan.
  - e) 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

- Työntekijöille tarjotaan koulutusta toimintamallin sisällöstä ja käytöstä. 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.

## 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.



## TURVALLISEMMAN TILAN PERIAATTEET

Kohtele muita kuten haluaisit itseäsi kohdeltavan.

### Arvostus

Olemme kaikki erilaisia. Jokainen on arvokas.  
Kohtele muita kuten haluaisit itseäsi kohdeltavan.

### Yhdenvertaisuus

Kaikilla on yhdenvertainen oikeus olla Tornion kansalaisopistossa.  
Ketään ei syrjitä. Rasismia ei hyväksytä.

### Osallisuus ja ystävällisyys

Tornion kansalaisopistossa on tilaa kaikille. Pidetään yhdessä huolta, että jokainen tuntee olonsa tervetulleeksi. Ole ystävällinen kaikille. Ota muut huomioon. Tarjoa apua.

### Lupaus

Henkilökuntamme on täällä sinua varten. Kerro meille, jos jokin herättää huolta, jotta osaamme puuttua.

Hyväksytty Elämänlaatulautakunnassa 17.4.2024 § 56



## 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-arvolaisissa **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) 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 elämäntilanteilla. (<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 suuntautumisensa 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>)