

# TASA-ARVO-



# JA

# YHDENVERTAISUUS-

# SUUNNITELMA

VIHREÄ SIVISTYSLIITTO RY  
OPINTOKESKUS VISIO, AJATUSPAJA VISIO  
2021



**VISIO**

opintokeskus | sivistysliitto | ajatuspaja

# SISÄLTÖ

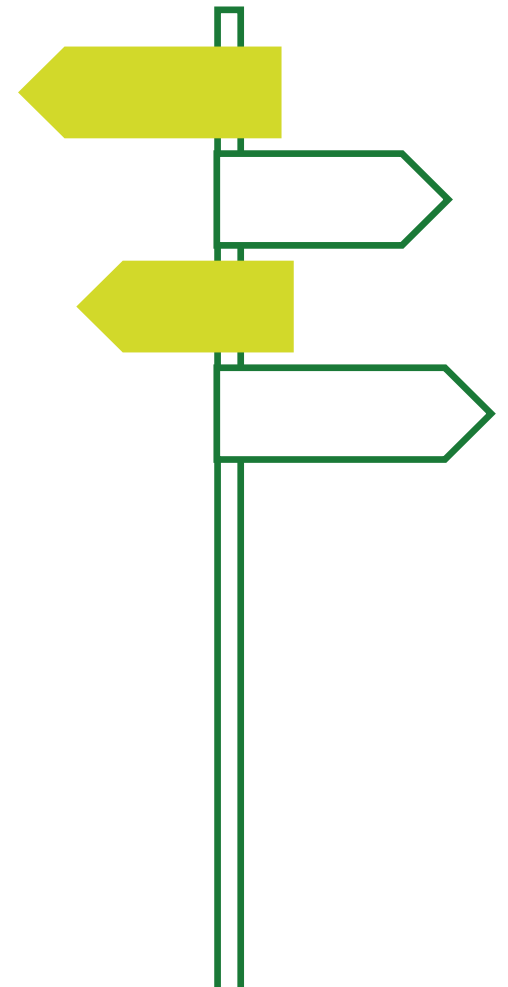
Johdanto **3**

Tilannekuva **6**

Toimenpiteet **9**

Seuranta ja sitoutuminen **12**

Taustamateriaaleja **14**



# JOHDANTO

Tämä on Vihreän sivistysliiton ensimmäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelman tavoite on antaa työkaluja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseen Vihreän sivistysliiton ylläpitämissä Opintokeskus Visiossa ja Ajatuspaja Visiossa.

Vihreässä sivistysliitossa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ovat monella tapaa toimintamme ytimessä ja edistämme niitä monin tavoin sekä opintokeskuksen että ajatuspajan puolella.

Tässä Vision tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan oppilaitoksen tilanne yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon suhteen, toimenpiteet niiden edistämiseksi ja seuranta- ja arviointikäytännöt.

# LAINSÄÄDÄNNÖN ASETTAMAT VAATIMUKSET

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki velvoittavat vapaan sivistystyön oppilaitoksia (ml. opintokeskuksia) laatimaan opetusta ja muuta toimintaansa koskevan tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

**Tasa-arvosuunnitelman** tulee tasa-arvolain mukaan sisältää selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Suunnitelma tulee laatia yhdessä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Tasa-arvolaki edellyttää myös, että kaikessa opetuksessa edistetään sukupuolten tasa-arvoa.

**Yhdenvertaisuussuunnitelma** on laissa määritelty työkaluksi, joka tukee yhdenvertaisuuden edistämistä kaikessa oppilaitoksen toiminnassa. Yhdenvertaisuussuunnitelma voi olla erillinen asiakirja, yhdistyä tasa-arvosuunnitelman kanssa tai sisältyä johonkin muuhun asiakirjaan, esimerkiksi opetussuunnitelmaan.

Lainsäädännön veloitteet toimintaa koskevaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun koskevat ainoastaan opintokeskusta, mutta olemme halunneet ulottaa suunnitelman koskemaan myös ajatuspajan toimintaa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaan kaikkien työnantajien tulee edistää henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Opintokeskuksella ja ajatuspajalla ei kuitenkaan ole lakisääteistä velvollisuutta tehdä henkilöstöä koskevaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, koska henkilöstön määrä jää säädetyin rajan alle. Suunnitelmaan on kuitenkin otettu mukaan myös

henkilöstöön liittyviä toimenpiteitä, koska myös henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus vaikuttavat toimintaan.

## TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TAVOITTEINA

**Yhdenvertaisuus** ja **tasa-arvo** tarkoittavat ensi sijassa ihmisarvon kunnioittamista ja yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. Yhdenvertaiset mahdollisuudet eivät tarkoita erojen kieltämistä, vaan sitä, että kaikilla tulisi olla mahdollisuus saada koulutusta ja kehittää itseään kykyjensä ja tarpeidensa vastaamalla tavalla.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa syrjintätilanteissa. Yhdenvertaisuus on myös perustuslaissa turvattu perusoikeus.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella ja syrjinnällä tarkoitetaan:

- ▶ naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella
- ▶ eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä
- ▶ eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella

Tasa-arvolaki velvoittaa oppilaitoksia huolehtimaan siitä, että eri sukupuolta olevilla on **samat mahdollisuudet** koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että opetuksen, oppimisympäristön ja oppimateriaalien tulisi olla sellaisia, että ne tukevat tasa-arvon toteutumista. Koulutuksen tulee **ennaltaehkäistä** sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Näemme, että tätä edesauttaa se, että olemme sukupuolittietoisia ja lisäämme ymmärrystä sukupuolten moninaisuudesta. Huomiota tulee kiinnittää sukupuolittuneiden asenteiden ja käytänteiden tunnistamiseen ja muuttamiseen, erityisesti kun valitaan työtapoja, oppimisympäristöjä ja yhteistyökumppaneita. Jokaista koulutukseen osallistujaa tulisi **auttaa tunnistamaan** omat mahdollisuutensa ilman sukupuoleen sidottuja roolimalleja ja normeja.

Kummankin lain puitteissa epätasa-arvoisella kohtelulla tai syrjinnällä tarkoitetaan:

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

Ihminen saattaa tulla syrjityksi samaan aikaan monella perusteella, esimerkiksi sukupuolen ja etnisyyden takia, jolloin puhutaan moniperusteisesta ja risteävästä syrjinnästä. Yleisenä lähestymistapana puhutaan intersektionaalisuudesta. Intersektionaalisuudella tarkoitetaan tarkastelutapaa, jossa monien tekijöiden – kuten henkilökohtaisten ominaisuuksien, perhetaustan, koulutuksen ja asuinpaikan – katsotaan vaikuttavan samanaikaisesti yksilön identiteettiin, kokemuksiin ja asemoitumiseen yhteiskunnassa.

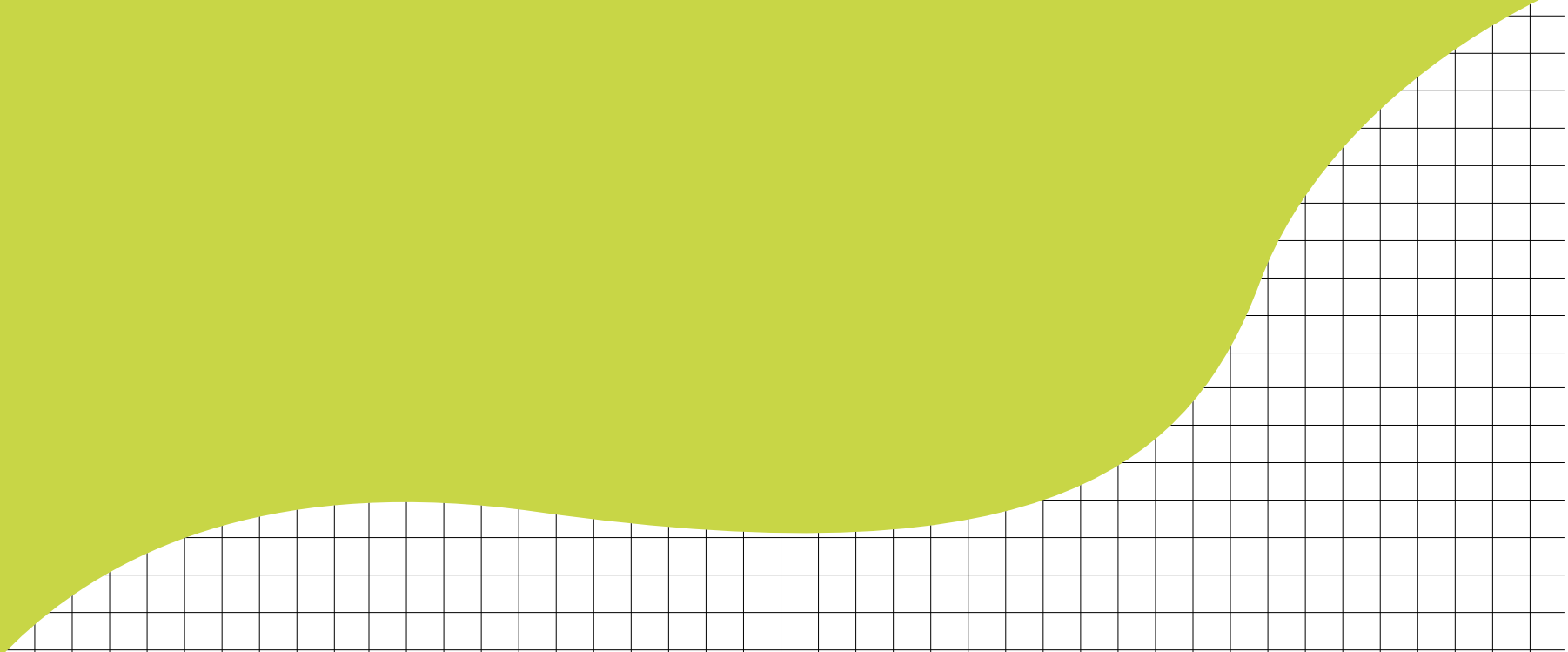
## SUUNNITELMAN LAADINTA

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat toimintakulttuurin kehittämistä ohjaavia periaatteita. Siksi suunnitelman laadintaan on osallistettu sekä henkilökunta että opiskelijoiden ja jäsenten edustajat.

Henkilökunnalle järjestettiin osallistava työpaja toukokuussa 2021, jäsenjärjestöjen ja opiskelijoiden edustajille 2021. Lisäksi suunnitelman laadintaan on pyydetty apua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskonsultilta. Suunnitelmaa päivitettäessä osallistamista kehitetään entistä systemaattisemmaksi.

Suunnitelma on tarkoitus hyväksyä Vihreän sivistysliiton hallituksen kokouksessa syksyllä 2021.

# TILANNEKUVA



**Tämä on Vihreän Sivistysliiton ensimmäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Se sisältää ensimmäisen koosteen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta organisaation eri tasoilla ja toiminnoissa.**

Tavoitteena on tilannekuvan laajentaminen ensimmäisen vuoden kokemusten pohjalta.

Esimerkiksi opiskelijoiden ja henkilökunnan kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta seurataan systemaattisemmin.

- ▶ Opiskelijoita pyydetään vastaamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeviin kysymyksiin osana kurssipalautetta, tai pyytämällä kurssipalautteisiin vastanneita henkilöitä osallistumaan Vision toiminnan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kehittäviin työpajoihin.
- ▶ Mahdollisuudesta osallistua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön myös tiedotetaan aktiivisesti.
- ▶ Henkilökunnan kokemuksia ja näkemyksiä kartoitetaan yhteisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalaverissa vähintään kerran vuodessa. Palaverissa pohditaan, mitä muutoksia oppilaitoksen toiminnassa ja opetuksessa tulisi tehdä, jotta toimintakulttuuri olisi mahdollisimman tasa-arvoista, ja jotta yhdenvertaisuuden tavoitteet saavutettaisiin.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen nähdään Visiossa iteratiivisena prosessina, ts. pyrimme jatkuvasti parantamaan toimintatapoja ja käytäntöjä.



# HENKILÖSTÖ

## Opintokeskus

vakituiset työntekijät: 3N, 1 M (perhevapaalla)

opintojohtaja: N

perhevapaat: 1M

määräaikaiset 100%, 80 % tai 60%: 2N

## Ajatuspaja

vakituiset työntekijät: 1M

määrä- ja/tai osa-aikaisia ollut vuoden aikana: 1N, 2M

## Työntekijöiden ikähaarukka

26-62 vuotta

## Sivistysliiton hallitus

hallituksen jäsenet ja varajäsenet: 6N, 3M

hallituksen puheenjohtaja M

*Sukupuolijakauma on arvioitu sosiaaliturvatunnuksen ja nimen perusteella.*

# HANKKEET JA KOULUTUSTARJONTA

## Poimintoja vuoden 2021 hankkeista ja koulutustarjonnasta, joilla vahvistetaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta:

- ▶ hankkeissa näkyy mm. intersektionaalisuus sekä ilmasto ja feminismi
- ▶ ainoastaan naisille suunnattua lukutaitokoulutusta
- ▶ avoimissa koulutuksissa tarjolla teemoja, kuten tasa-arvon ja moninaisuuden edistäminen yhdistystoiminnassa, turvallisemman tilan luominen, tunnista valta sekä häirintäyhdyshenkilökurssit
- ▶ kansanedustajien kursseissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemat ovat vahvasti esillä (mm. feministisen vaikuttamisen kurssi sekä seksuaalioikeuksien kurssi)
- ▶ kuntapäätäjille järjestettävässä koulutuksessa esillä kuntien ja kuntapäätäjien rooli tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä

## Tilastotietoa koulutukseen osallistujista:

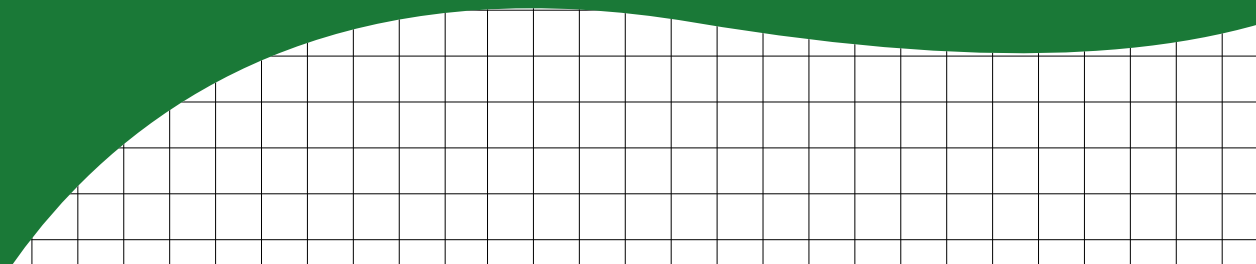
Vuonna 2020 opintokeskuksen omilla kursseilla sekä opintokumppanien järjestämällä kursseilla osallistujista 71% oli naisia.

# AJATUSPAJAN TOIMINTA

- ▶ 2021 vierasblogeista/analyyseista 2N, 3M
- ▶ 2021 podcast vieraat: 6N, 5M



# TOIMENPITEET



## KATTAVAMPI TILANNEKUVA

Laaditaan kattavampi tilannekuva tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Se antaa pohjaa uusien toimenpiteiden laatimiselle ja auttaa näkemään, missä toimia erityisesti tarvitaan.

**Pääsihteeri**

## TOIMINTA- SUUNNITELMA

Kirjoitetaan vuosittain laadittavaan toimintasuunnitelmaan ne tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvät toimenpiteet ja tavoitteet, joihin kyseisenä vuonna pyritään.

**Pääsihteeri**

## HENKILÖSTÖ- POLITIIKKA

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus otetaan osaksi rekrytointiprosessia. Vakituisten henkilökunnan rekrytoinneissa otetaan käyttöön anonyymi rekrytointi.

**Pääsihteeri, puheenjohtaja**

## RAHOITUS

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan myös rahoituksia haettaessa. Rahoitushakemuksiin ja hankesuunnitelmiin sisällytetään toimenpidelistauksesta soveltuvat toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, esimerkiksi anonyymi rekrytointi, valta ja ääni, esteettömyys ja osallisuuden edistäminen.

**Pääsihteeri, suunnittelijat, koordinaattori**

## VALTA JA ÄÄNI

Kiinnitetään huomiota siihen, kenelle annetaan ääni. Huolehditaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta myös kouluttajien valinnassa (sukupuoli, ikä, etninen tausta, vähemmistöjen edustajat). Pidetään kirjaa mm. vierasblogien, analyysien ja podcast -vieraiden sukupuolijakaumasta.

**Ajatuspajan koordinaattori, suunnittelijat**

## MARKKINOINTI JA VIESTINTÄ

Kiinnitetään erityistä huomiota markkinointi- ja ilmoittautumisprosesseihin. Viestinnässä pyritään selkokielisyyteen. Moninaistetaan mahdollisuuksien mukaan markkinointimateriaalien representaatioita ja pyritään tuomaan viestinnän kuvituksessa esille keskenään erilaisia ihmisiä.

**Suunnittelijat**

## KOULUTUS

- 1** Opintokeskuksen tuntiopettajille, luennoitsijoille ja asiantuntijoille laaditaan **yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon huoneentaulu**. Sen tarkoituksena on ohjeistaa toimijoita tarkastelemaan tarvittaessa kriittisesti omaa opetustaan ja työtään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta.
- 2** Laaditaan Visiolle **turvallisemman tilan ohjeet** ja tiedotetaan ohjeista. Koulutuksissa ja tapahtumissa turvallisemman tilan säännöt ovat esillä niin ennakkomateriaaleissa kuin koulutuksen/ tapahtuman aikana riippumatta siitä, onko toteutus etänä vai lähinä. Turvallisemman tilan säännöt käydään läpi myös jokaisen kouluttajan kanssa. Kouluttajilta edellytetään sitoutumista turvallisemman tilan periaatteisiin.
- 3** Toteutetaan lähikoulutukset ja -tapahtumat **esteettömästi**, ellei se ole tilaisuuden luonteesta johtuen mahdotonta, esimerkkinä luonnossa tapahtuvat tilaisuudet.
- 4** Ilmoittautumisen yhteydessä kysytään systemaattisesti **erityistarpeita**, jotka tulee huomioida koulutusjärjestelyissä. Mikäli erityistarpeeseen ei pystytä vastaamaan, ilmoittautunutta informoidaan etukäteen asiasta ja kyseinen asia otetaan kehityskohdaksi Vision toiminnassa.

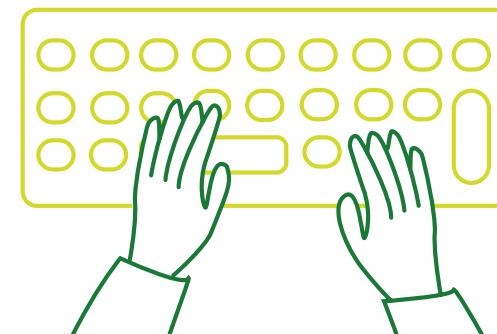
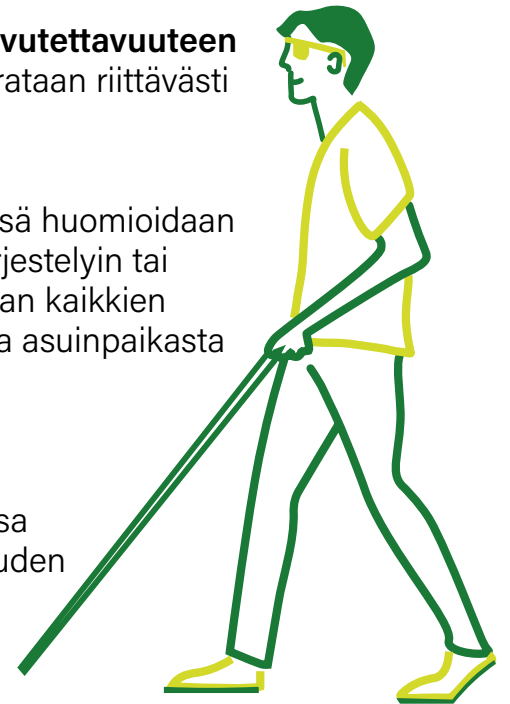
**5** Verkkokoulutusten ja -materiaalien **saavutettavuuteen** kiinnitetään jatkossakin huomiota sekä varataan riittävästi resursseja.

**6** Koulutusten ja tapahtumien järjestelyissä huomioidaan **maantieteellinen yhdenvertaisuus** etäjärjestelyin tai esim. korvaamalla matkakuluja. Näin tuetaan kaikkien yhdenvertaisia osallistumismahdollisuuksia asuinpaikasta riippumatta.

**7** Koulutussisällöissä niin avoimessa koulutuksessa kuin vihreässä koulutuksessa huomioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvät **sisällöt**.

**8** Iso osa Opintokeskus Vision opiskelijoista tulee kumppanijärjestöjemme Visio-tuella toteuttamista koulutuksista. Pohditaan keinoja, joilla Visio voi tukea tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta myös **kumppanijärjestöjen toiminnassa**.

### Suunnittelijat



# **SEURANTA JA SITOUTUMINEN**

## TIEDOTUS

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma **jaetaan tiedoksi** henkilöstölle, sidosryhmille ja jäsenjärjestöille sekä **julkaistaan** Vision nettisivulla.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan tutustuminen otetaan osaksi uusien työntekijöiden ja harjoittelijoiden **perehdytystä**.

## SITOUTUMINEN

Otetaan **tasa-arvon** ja **yhdenvertaisuuden** edistäminen kiinteäksi osaksi Vision toimintasuunnitelmaa.

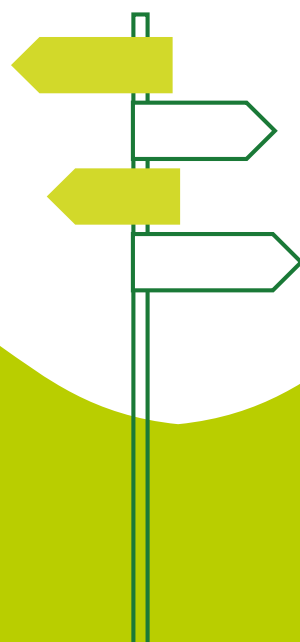
## SEURANTA JA ARVIOINTI

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista **arvioidaan** vähintään kerran toimintasuunnitelman ja toimintakertomuksen laadinnan välissä yllä mainittujen vastuuhenkilöiden kesken.

Vuosittain laadittavassa **toimintakertomuksessa** arvioidaan päättynyttä vuotta ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja niiden saralla tehtyjä toimenpiteitä ja parannuksia.

Seuraavassa tasa-arvosuunnitelmassa käydään läpi toteutumat ja tehdään parannusehdotukset ensi vuoden **toimintasuunnitelmaan**.

Vision tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seuraa myös opintokeskuksen **johtokunta** (Vihreä Sivistysliitto ry:n hallitus).



# TAUSTA- MATERIAALEJA

# TAUSTAMATERIAALEJA

Tämän suunnitelman laadinnassa on käytetty apuna seuraavia lakeja, oppaita ja viranomaisohjeita.

- ▶ Finlex: Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. [Linkki.](#)
- ▶ Finlex: Yhdenvertaisuuslaki. [Linkki.](#)
- ▶ Tasa-arvotyö on taitolaji. Oppaat ja käsikirjat 2015:5, Opetushallitus. [Linkki.](#)
- ▶ Oppia kaikille! Yhdenvertaisuussuunnitelman opas oppilaitoksille. Sisäasiainministeriön julkaisu 26/2013. [Linkki.](#)
- ▶ Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu oppilaitoksissa. Opetushallituksen verkkosivut. [Linkki.](#)
- ▶ Suomi tasa-arvon kärkimaaksi : Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2020:35. Valtioneuvosto. [Linkki.](#)
- ▶ Ikävalko, Elina. (2014). Tasa-arvosuunnitelmien seuranta 2013. Lukioiden, ammatillisten oppilaitosten ja vapaan sivistystyön oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu. Raportit ja selvitykset 2014:6. Opetushallitus. [Linkki.](#)
- ▶ Miksi yhdenvertaisuus on kuiva sana? Anna Moringin blogikirjoitus Opintokeskus Vision verkkosivuilla 4.3.2020, www.opintokeskusvisio.fi. [Linkki.](#)

- ▶ Järjestöt yhdenvertaisuutta edistämässä. Opintokeskus Vision podcast, julkaistu 24.2.2020. www.opintokeskusvisio.fi. [Linkki.](#)
- ▶ Vihreä Sivistysliitto ry, Vihreä Tuuma -verkkolehden yhdenvertaisuus-teemanumero, 1/2018. www.vihreatuuma.fi. [Linkki.](#)
- ▶ Kansan sivistystyön liitto ry: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma. 2017. [Linkki.](#)
- ▶ Vihreiden yhdenvertaisuussuunnitelma, Vihreät/de Gröna 2016. [Linkki.](#)
- ▶ Vision opintotoiminnan tilastot 2020



opintokeskus | sivistysliitto | ajatuspaja

**Vihreä Sivistysliitto ry**

Mannerheimintie 15b A,

00260 Helsinki

Puh. 044 727 3240

visio@opintokeskusvisio.fi

**Julkaisu:** Vihreä Sivistysliitto ry 2021

**Taitto:** Meri Tennilä, Visio

**Kuvat:** Muuks Creative, Shutterstock

