



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023

Johdanto

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaan vapaan sivistystyön oppilaitosten, mukaan lukien opintokeskusten, on laadittava tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jotka koskevat heidän opetustansa ja muuta toimintaa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön edistäminen on tärkeää myös TJS Opintokeskuksen kumppaneille ja omistajille, sekä koko palkansaajaliikkeelle. Arvojensa mukaan TJS Opintokeskus ja Toimihenkilöjärjestöjen sivistysliitto toimivat “ennakoimalla työelämän muutoksia ja toimimalla edelläkävijöinä työelämän ja työhyvinvoinnin kehittäjinä”. Tätä arvokirjausta pyritään toteuttamaan muun muassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä kehittämällä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo keskittyvät ensisijaisesti ihmisarvon kunnioittamiseen ja yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen. Yhdenvertaiset mahdollisuudet eivät pyri poistamaan eroja, vaan takaamaan, että kaikilla on mahdollisuus saada koulutusta ja kehittää itseään omien kykyjensä ja tarpeidensa mukaan.

Yhdenvertaisuuslain mukaan kukaan ei saa joutua syrjityksi iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muiden henkilöön liittyvien syiden perusteella. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutuminen ja vahvistaa oikeussuojaa syrjintätilanteissa. Yhdenvertaisuus on myös perustuslaissa turvattu perusoikeus.

1. Suunnitelman valmistelu

Suunnitelmaa valmisteltaessa pidettiin tärkeänä, että koko henkilöstö osallistetaan sen tekemiseen.

Kevään 2023 aikana henkilöstölle lähetettiin ennakkokysely TJS Opintokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tärkeimmistä painopisteistä ja kehittämiskohteista. Osallistavaa työskentelyä tukemaan järjestettiin myös työpaja, jonka avulla syvennettiin kyselyn vastauksia.

Suunnitelmaa laadittaessa hyödynnettiin TJS Opintokeskuksen omaa koulutustarjontaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista sekä tutustuttiin muiden opintokeskusten suunnitelmiin.

Näkökulmiksi valikoituivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen TJS:n toimiston työssä sekä koulutustoiminnassa. Suunnitelma vietiin Toimihenkilöjärjestöjen sivistysliiton hallitukselle tiedoksi syksyllä 2023.

2. Nykytilan arviointi

Henkilöstö

Vakituisia työntekijöitä on yhdeksän, joista naisia seitsemän ja miehiä kaksi. Henkilöstön ikähaarukka on 34-61 vuotta.

Toimiston työskentelyssä on huomioitu tasa-arvo työpisteiden, työvälineiden ja etujen suhteen. Koko henkilöstöllä on myös laajat etätyömahdollisuudet. Kohtelemme toisiamme kunnioittavasti ja arvostavasti. Edistämme kukin omalta osaltamme avointa ja sujuvaa työkuultuuria. Toimitiloissa ovat käytössä unisex WC-tilat. Vuoden 2021 rekrytoinnit (4 kpl) ja vuoden 2023 rehtorin rekrytointi toteutettiin anonyymisti.

Koulutustoiminta

Laaja verkkokoulutustarjonta lisää maantieteellistä saavutettavuutta. Etäkoulutuksissa pyrimme huomioimaan osallistujien erilaiset digitaalisen oppimisen valmiudet. Koulutuksemme ovat vapaan sivistystyön periaatteita noudattaen avoimia kaikille ja osa koulutuksista on myös maksuttomia. Koulutuksissa käytetään TJS Opintokeskuksen sosio-konstruktivistiseen pedagogiikkaan pohjaten runsaasti osallistavia menetelmiä, joiden avulla pyrimme ottamaan erilaisten persoonien ja oppijoiden tarpeet huomioon. Ohjeistamme kouluttajia käymään turvallisemman tilan periaatteet läpi koulutusten alussa.

3. Tärkeimmät tavoitteet ja toimenpiteet

Tärkeimmät tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden varmistamiseksi ja edistämiseksi ovat seuraavat:

Henkilöstö

- Tarjoamme kouluttautumisen mahdollisuutta koko henkilöstölle.
- Järjestämme henkilöstölle koulutusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä.
- Pidämme kiinni joustavista työajoista ja työn jakautumisesta tasaisesti.
- Teemme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä näkyväksi muun muassa viestinnässämme.
- Huolehdimme, että koko työyhteisö on mukana kehittämistoiminnassa.

Koulutukset

- Tuotamme ohjeet syrjimättömästä puhetavasta sekä työyhteisössä että koulutuksissa, sekä teemme ohjeistuksen myös kanssajärjestäjille.
- Tarkkailemme mahdollisia syrjiviä elementtejä omasta toiminnastamme (tilat, viestintä, puhetapa) ja pyrimme korjaamaan niitä.
- Välitämme koulutuksien osallistujille tiedon toimintatavoistamme turvallisen tilan ja tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumisen osalta sekä tiedon, miten toimitaan, jos koulutuksissamme kohtaa epätasa-arvoista käytöstä.
- Nimeämme häirintäyhdyshenkilön, johon voi olla koulutusten osalta yhteydessä.
- Huomioimme mahdollisuuksien mukaan monimuotoisuuden paremmin ulkopuolisten kouluttajien valinnoissa.

4. Seuranta ja sitoutuminen

Käsitlemme suunnitelman edistymistä puolivuositain henkilöstökokouksissa. Nimeämme henkilöstöstä työryhmän, joka ryhtyy valmistelemaan käytännön toimenpiteitä ja valmistelee aikataulut ja vastuutuksen sekä pohtii toimivaa mittaristoa. Suunnitelman päivittämistarvetta tarkastellaan kahden vuoden kuluttua suunnitelman hyväksymisestä.

