

Siilinjärven kansalaisopiston

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

16.1.2017
Siilinjärven kunta
Heino, Anita



Siilinjärven
KANSALAIPOISTO

Sisällys

1.	Tasa-arvolaki pähkinäkuoressa	2
1.1	Tasa-arvon yleisiä edistämiskohteita	3
2.	Yhdenvertaisuuslaki pähkinäkuoressa.....	3
2.1	Yhdenvertaisuus rekrytoinnissa	4
2.2	Yhdenvertaisuus työpaikalla	4
2.3	Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta	4
3.	Siilinjärven kansalaisopiston profiili	5
3.1	Siilinjärven kansalaisopiston visio, arvot ja strategia 2025	5
	Visio 2025	5
	Toiminta-arvot 2025.....	6
	Sivistyslautakunnan hyväksymät strategia 2017-2019 ja tavoitteet 2017	6
3.2	Siilinjärven kansalaisopiston henkilöstörakenne 2016.....	7
3.3	Siilinjärven kansalaisopiston opiskelijarakenne 2016	7
4.	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma	8
4.1	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä.....	8
4.2	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo palveluissa ja opetuksessa.....	12

1. Tasa-arvolaki pähkinäkuoressa

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolakia sovelletaan pääsääntöisesti kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla. Lakia ei sovelleta perheenjäsenten välisiin tai muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin eikä uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan.

Tasa-arvolaissa on kolmenlaisia säännöksiä: tasa-arvon edistämissäännökset, syrjinnän kielletot sekä oikeussuojaa ja valvontaa koskevat säännökset.

1. Tasa-arvon edistämissäännökset koskevat viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien velvollisuutta edistää tasa-arvoa. Viranomaisten tulee arvioida kaikkea toimintaansa eri sukupuolten näkökulmasta ja luoda toimintatavat tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvoa edistetään myös kiintiöillä. Oppilaitoksissa ja työelämässä tasa-arvoa edistetään muun muassa tasa-arvosuunnitelmien avulla.

2. Syrjinnän yleiskielloissa määritellään ja kielletään sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Syrjintää on myös seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai ohje syrjiä. Vastatoimet eli syrjintä aseman heikentäminen oikeuksiin vetoamisen vuoksi on syrjintää. Syrjintäperuste voi myös liittyä läheiseen henkilöön tai syrjintä voi perustua oletukseen.

Syrjinnän erityiskielloissa määritellään syrjivä menettely työelämässä, oppilaitoksissa, etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa. Näiden kieltojen rikkomisesta voi vaatia hyvitystä. Työnantajalla ja oppilaitoksella on velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys menettelystään tällaista syrjintää epäilevälle.

3. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvovaltuutettu antaa muun muassa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolain soveltamisesta, kuten syrjinnän kielloista ja tasa-arvosuunnittelusta. Lautakunta voi sakon uhalla kieltää syrjivän menettelyn ja tasa-arvovaltuutetun esityksestä velvoittaa laatimaan tasa-arvosuunnitelman määräajassa.

Viime kädessä syrjintää epäilevä voi nostaa hyvityskanteen käräjäoikeudessa. Jaetun todistustaakan periaatteen mukaisesti syrjintää epäilevän näyttövelvollisuutta on kevennetty. Rikoslaisissa säädetään syrjintärikoksesta, työrikoksista ja seksuaalirikoksista.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987, ja siihen on tehty sen jälkeen useita muutoksia. Viimeksi lakia uudistettiin uuden yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä vuoden 2015 alusta. Tällöin tasa-arvolakiin sisällytettiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kielletot sekä velvoite tällaisen syrjinnän ennaltaehkäisyyn, ulotettiin tasa-arvosuunnitelmavelvoite peruskouluihin, täsmennettiin työnantajan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koske-

via säännöksiä, vahvistettiin tasa-arvovaltuutetun itsenäistä asemaa koskevia säännöksiä sekä perustettiin uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Tasa-arvolain syrjintäsäännökset koskevat myös syrjintää, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

1.1 Tasa-arvon yleisiä edistämiskohteita

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

Lisäksi oppilaitosten tulee kiinnittää huomiota

- opiskelijavalintoihin
- opetuksen järjestämiseen
- oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä
- seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen

2. Yhdenvertaisuuslaki pähkinänkuoressa

Ihmisten yhdenvertainen kohtelu on taattu Suomen perustuslaissa.

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, 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.

Yhdenvertaisuudesta työelämässä säädetään yhdenvertaisuuslaissa ja työsopimuslaissa. Niiden mukaan työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti työhönoton, työolojen, työehtojen, henkilöstökoulutuksen ja uralla etenemisen suhteen.

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään, esimerkiksi tunnustavat tiettyä uskontoa tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. Syrjintää voi olla yksittäinen sana tai tilanne, tai se voi olla seurausta yhteiskunnan rakenteista.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiaallista loukkaamista kielletyllä syrjintäperusteella siten, että luodaan uh-

kaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Laissa kielletään sekä tarkoituksellinen häirintä että menettely, jonka seuraukset ovat loukkaavia.

2.1 Yhdenvertaisuus rekrytoinnissa

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää työnhakijoiden tasavertaista kohtelua. Työnantajan tulee valita tehtävään ansioitunein hakija. Työnantajan pitää pystyä myös osoittamaan, että valinnalle on hyväksyttävät, työn laatuun liittyvät perusteet, eikä valintaa ole tehty syrjivästi. Työnhakijalta ei saa vaatia sellaisia ominaisuuksia, jotka eivät ole välttämättömiä työn suorittamiseksi.

2.2 Yhdenvertaisuus työpaikalla

Työnantaja ei saa syrjiä työntekijöitä, kun hän tekee päätöksiä työtehtävien jakamisesta, etenemismahdollisuuksien tarjoamisesta tai työsuhteen päättämisestä.

Työsyryntä on rikos. Jos epäilet joutuneesi työsyryntään kohteeksi, voit ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaisiin tai omaan ammattiliittoosi.

2.3 Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

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 kuuluisi edistämistoimenpiteistä.

3. Siilinjärven kansalaisopiston profiili

Siilinjärven kansalaisopisto on vapaata sivistystyötä tekevä oppilaitos, jonka omistaa Siilinjärven kunta. Opisto on perustettu 1965 ja Maaningan osasto 1967. Vuoden 2015 alusta Maaningan kunta liittyi Kuopioon. Osaston toiminta Siilinjärvellä päättyi kevätlukukauteen 2015.

TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Opiston toimintaympäristön muodostavat Siilinjärven asukkaat, erilaiset yhdistykset ja yhteisöt, työpaikat, Siilinjärven kunta päättäjineen ja tulosyksiköineen, muut laitokset, valtion hallinto sekä naapuriopistot ja oppilaitokset. Lainsäädännön ja yleinen hallinnon kehitys sekä kuntien säännöt ja ohjeet, yleinen taloustilanne ja asukkaiden muuttoliike muokkaavat toimintaympäristöä, jossa kansalaisopisto toimii.

TOIMINTA-AJATUS

Siilinjärven kansalaisopiston perustehtävä on tarjota pääasiassa aikuisille mahdollisuus yleisivistävään ja erityisalojen tietojen ja taitojen kehittämiseen ja uusien omaksumiseen elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta. Opisto palvelee paikallista ajankohtaista ja tulevaisuuden sivistystarvetta. Myös taiteen perusopetus lähinnä lapsille ja nuorille on opisto toiminnan merkittävä osa-alue.

OPISTON PERUSARVOT

Toiminta tukee yksilön persoonallisuuden monipuolista kehittymistä, ottaen tasapuolisesti huomioon eri yhteiskuntaryhmät. Opetus edistää opistossa opiskelevien hyvinvointia ja terveyttä ja lisää sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Se on kuntalaisten tarpeista lähtevää ja helposti saavutettavaa.

3.1 Siilinjärven kansalaisopiston visio, arvot ja strategia 2025

Visio 2025

Kansalaisopisto on vahva ja tunnettu, asianmukaisissa toimitiloissa toimiva, aikaansa seuraava toimija väestön hyvinvoinnin tukijana ja alueen vetovoiman lisääjänä.

Vahva	Tunnettu
<ul style="list-style-type: none">- osaava henkilöstö- itsenäinen opisto- luotettava- menestyvä: asiakkaat tulevat mielellään, vetovoimaisia kurseja ja uusia asiakkaita- vaikutusvaltaa päättäjiin – opiston toiminnan tärkeyden/merkityksen painottami-	<ul style="list-style-type: none">- haluttu yhteistyökumppani- positiivinen imago- kurssitarjontamme on helposti löydettävissä- tunnettu selkeä viestintätyyli- ihmisläheinen- matala kynnyys

nen - vahva asema kunnassa - riittävät toimintaresurssit	
Aikaansa seuraava toimija - kysyntään vastaava uudistuja - henkilöstön kouluttamisen tukeminen ja kannustaminen - kansainvälistyvä	Hyvinvoinnin tukija - ikääntyvän väestön aktivoiminen - monipuolinen terveyden edistäminen - yhteisöllisyyden edistäminen - yhteistyö kunnan muiden toimijoiden kanssa
Alueen vetovoiman lisääjä - lisää paikkakunnalla viihtyvyyttä - monipuolinen opetustarjonta - kunnan kasvussa mukana	

Toiminta-arvot 2025

Kansalaisopiston perusarvot ovat yhteneväiset kunnan arvojen kanssa

ASIAKASTYYTYVÄISYYS

Palvelumme on asiakaslähtöistä ja ihmisläheistä. Kurssitarjontamme on kiinnostavaa, laadukasta ja monipuolista.

LUOTETTAVUUS

Opistolle tärkeää on toiminnan sujuvuus ja luotettavuus. Kannamme vastuuta työstämme, toisistamme ja ympäristöstämme.

YHTEISTYÖKYKY

Yhteistyö, avoin vuorovaikutus ja ihmisten arvostaminen näkyvät keskinäisessä toiminnassamme sekä asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa työskennellessä.

KEHITTÄMISKYKY

Opisto kehittää toimintaansa joustavasti ympäristön muutostarpeiden mukaan perinteitä kunnioittaen.

Opisto arvostaa henkilöstön ammatillista osaamista ja itsensä kehittämistä.

Sivistyslautakunnan hyväksymät strategia 2017-2019 ja tavoitteet 2017			
<i>Tavoitteet 2017–2019</i>	<i>Toimenpiteet 2017</i>	<i>Mittari</i>	<i>Tavoitetaso</i>
Kansalaisopiston opetustilojen ja välineiden uusiminen	Hankinnat ennakkosuunnitelman mukaisesti eri ainealueilla	Opiskelijapalaute Opettajapalaute Arviointi asteikolla 1-5	4

Henkilöstön osaamisen kehittäminen	1. DigiOsaava- ja Erasmus -hankkeet 2. Yksilöllisten tarpeiden mukainen koulutus	1. Osallistujien määrä hankkeissa vuoden lopussa 2. Täydennyskoulutuspäivien määrä	1. Vähintään 5 hlöä 2. Täydennyskoulutuspäiviä 15
Tiedottamisen, viestinnän ja markkinoinnin kehittäminen	Sähköiseen markkinointiin panostaminen	1. Pedanetin ja Facebookin kävijä/tykkääjämäärä kasvaa vuoden aikana 2. Sähköinen opinto-ops	1. 100 uutta kävijää/tykkääjää 2. Uusi, sähköinen opas valmis viim. kevään 2018 kurseista

3.2 Siilinjärven kansalaisopiston henkilöstörakenne 2016

Kansalaisopiston hallintohenkilöstö koostuu rehtorista ja yhdestä toimistosihteeristä. Opettajakunta koostuu viidestä päätoimisesta ja 36 tuntiopettajasta. Päätoiminen henkilöstö on naisia, jotka ovat keski-ikänsä n. 50-vuotiaita.

Kansalaisopiston koko opetushenkilökunnan ikäjakauma on melko laaja. Keski-ikä vastaa koko kunnan työntekijöiden keski-ikää. Kunta-alalla naisten osuus henkilöstöstä on 79 % ja Siilinjärven kunnassa 82,5 %. Kansalaisopistossa naisten osuus on 70,7 % eli miehiä on opettajissa selvästi keskimääräistä enemmän.

Opettajien sukupuoli ja ikäjakauma tilanne 31.12.2016														
	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-	ka	lkm
Naiset		1	2	1	3	3	6	3	6	3	1		47,52	29
Miehet				1	4	3		1		2	1		45,5	12
													46,93	41

3.3 Siilinjärven kansalaisopiston opiskelijarakenne 2016

Kuten muuallakin Suomessa, myös Siilinjärvellä kansalaisopiston opiskelijakunta koostuu pääosin naisista. Kansalaisopistomme opiskelijoista 80 % on naisia. Vuosina 2003 ja 2015 tehtyjen kuntalaiskyselyjen perusteella on pyritty kehittämään ja tarjoamaan enemmän miehiä kiinnostavia kurseja. Kaikki toivottuja teknisiä kurseja ei kuitenkaan tilojen puutteen vuoksi kyetä järjestämään. Sen sijaan joitakin kurseja on nimetty suoraan miehille tarkoitetuiksi.

Vuoden 2003 kyselyssä selvitettiin myös opiskelemattomuuden syitä. Selvisi, että kansalaisopistotyyppinen ryhmätoiminta ja opiskelu eivät yleisesti ottaen kiinnosta miehiä harrastusmuotona.

Netto-opiskelijat kotikunnittain toteutuneilla kursseilla kalenterivuonna 2016				
		Osallistujia	Miehiä/Poikia	Naisia/Tyttöjä
1	SIILINJÄRVI	2572	492	2080
2	MAANINKA	98	20	78
9	MUU	221	50	171
	Yhteensä	2891	562	2329

Opiskelijoiden ikäjakauma on kansalaisopistossa melko tasainen. Vain ikäryhmä 16–30 -vuotiaat ovat selvästi pienempi. Tämä johtunee pääosin ikäryhmän opiskelu- ja elämäntilanteesta. Opiskelijoiden ikäjakaumaan vaikuttanee myös paikkakunnan asukkaiden tasapainoinen ikäjakauma. Siilinjärvi on myös yksi Suomen keski-ikältään nuorimmista kunnista. Alle 16-vuotiaita on n. 25 %.

Netto-opiskelijat ikäryhmittäin kalenterivuonna 2016			
	Osallistujia	Miehiä/Poikia	Naisia/Tyttöjä
0-15-v	689	96	593
16-30-v	245	34	211
31-45-v	502	71	431
46-60-v	670	145	525
61-75-v	646	178	468
75-v -	139	38	101
	2891	562	2329

4. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma

Opistossa on käytössä arviointikäsi kirja ja jatkuvan kehittämisen toimintamalli. Eli opiston toimintaa arvioidaan säännöllisesti eri näkökulmista ja tehdään palautteiden mukaisia muutoksia toimintaan. Tasa-arvoinen kohtelu on ollut kirjoitettuna mukaan opiston toimintaperiaatteisiin jo 2000-luvun alkupuolelta alkaen. Toiminnan arvioinnista on vastuussa rehtori.

4.1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä

Henkilöstö on määritellyt esimiestyön arvot opiston toiminta-arvojen pohjalta seuraavasti:

YHTEISTYÖ – Esimies toimii yhteistyössä ja avoimessa vuorovaikutuksessa työyhteisössä sekä työskennellessään asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa.

KEHITTYMINEN – Esimies arvostaa henkilöstön ammatillista osaamista ja itsensä kehittämistä.

LUOTETTAVUUS – Esimies vastaa toiminnan sujuvuudesta ja luotettavuudesta.

ASIAKASTYYTYVÄISYYS – Esimies edistää toiminnallaan ja ratkaisullaan kiinnostavan, laadukkaan ja monipuolisen kurssitarjonnan toteutumista.

Toiminta	Nykytila, nykyinen toimintamalli	Toimenpide	Tavoite
Johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Säännölliset henkilöstökokoukset • Säännölliset kehityskeskustelut henkilöstön kanssa • Säännöllinen henkilöstöpalautte koko henkilöstölle • Koko henkilöstölle avoimet kehittämisseminaarit, joissa linjataan toimintaa • Hankinta- ja koulutustarpeet karotetaan vuosittain • Tasa-arvo mukana opiston arvoissa 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatketaan nykyisen toimintaperiaatteen mukaisesti eli johtamista arvioidaan henkilöstöpalautteen ja kehityskeskustelun avulla. Muutetaan käytäntöjä, jos on tarvetta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstön tyytyväisyys
Rekrytointi	<ul style="list-style-type: none"> • Siilinjärven kunnan rekrytointiprosessi on kuvattu ja ohjeistettu. Kansalaisopisto noudattaa niitä. • Työpaikat ovat avoimessa, julkisessa haussa • Tehtäväkuvaukset ilmoituksissa ovat selkeät • Henkilövalinnoissa haastatteluun valinta perustuu osaamiseen ja pätevyteen. • Haastattelussa käsitellään vain tarpeellisia tietoja, eikä syrjiviä kysymyksiä esitetä. • Hakijoista tehdään ansiovertailu ja palvelussuhteeseen valitaan ansiointunein. • Vähemmistönä työpaikalla olevaa sukupuolta saa suosia haku-menettelyssä, mutta sukupuoli ei saa koskaan valintakriteerinä ohittaa pätevyyttä. Kahden yhtä pätevän hakijan tilanteessa voidaan suosia vähemmistösukupuolta edustavaa hakijaa. • Raskaus ja synnytys eivät saa johtaa syrjintään työhönottotilanteessa. • Henkilöstövalinnoissa toteutetaan tasa-arvoa myös eri-ikäisten hakijoiden osalta. Avoimiin tehtäviin valitaan tasapuolisesti päteviä eri-ikäisiä henkilöitä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatketaan nykyisen toimintaperiaatteen mukaisesti. Muutetaan käytäntöjä, jos palaute antaa siihen tarvetta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kaikilla päteville hakijoille on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi • Vähemmistötaustaisia työntekijöitä palkataan lisää
Perehdyt-	<ul style="list-style-type: none"> • Kunnassa on perehdyttämisopas vakinaisen henkilöstön perehdyt- 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatketaan nykyisen toimintaperiaatteen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erilaisten työntekijöiden perehdyt-

täminen	<p>tämistä varten, jota kansalaisopisto noudattaa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kansalaisopistolla on lisäksi erillinen, kunnan yleiseen perehdyttämisaineistoon pohjautuva perehdytysopas tuntiopettajille. • Kansalaisopiston rehtori perehdyttää uudet opettajat erillisessä tilaisuudessa opettajainkokouksen yhteydessä jokaisen lukuvuoden alussa. • Myöhemmin opistoon tulevien opettavien kanssa sovitaan henkilökohtainen perehdytystapaaminen. • Kunkin tuntiopettajan lähiesimies perehdyttää lisäksi uuden tuntiopettajan ainealueen erityiskysymyksiin. • Tavoitettavuus 	<p>mukaisesti. Muutetaan käytäntöjä, jos henkilöstöpalautte antaa siihen tarvetta.</p>	<p>täminen ja ohjaus ovat tehokasta, monipuolista ja joustavaa</p>
Henkilöstön palkkaus, uralla eteneminen ja tehtäväjärjestelyt	<ul style="list-style-type: none"> • Koko kansalaisopiston henkilöstön palkkaus ja työehdot perustuvat KVTS:n ja OVTES:n määräyksiin sekä kunnan ohjeisiin. • Lisäksi Tuntiopettajien palkkamääritykseen on käytössä lisätaulukko, joka ottaa huomioon henkilön pohjakoulutuksen. • Luennoitsijoille on laadittu oma palkkiotaulukko. • Opetushenkilöstöllä ei Suomessa ole merkittäviä etenemispolkuja uralla. • Päätoiminen henkilöstö on voinut halutessaan päästä sijaistamaan rehtoria. • Kehityskeskustelussa selvitetään vuosittain tehtävien ajantasaisuus ja toiveet • Rehtori kannustaa hakeutumaan täydennyskoulutukseen ja kansalaisopisto tukee sitä taloudellisesti ennalta laadittujen periaatteiden mukaisesti. • TVA tarkistetaan kunnan ohjeiden mukaisesti. • Päätoimisilla opettajilla muun työn seurantamalli käytössä. • Opettajilla on suurehko vapaus suunnitella lukuvuoden lukujärjestys itselleen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatketaan nykyisen toimintaperiaatteen mukaisesti. Muutetaan käytäntöjä, jos palautte antaa siihen tarvetta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia. • Henkilöstön uralla etenemisen ja esim. koulutuksiin pääsyn mahdollisuudet ovat tasapuolisia kaikille. • Tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista.

Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Vuosittainen työolojen seuranta kehityskeskustelujen ja kyselyjen kautta. • Välinetarvesuunnitelma vuosittain • Koko henkilöstön virkistyspäivät vuosittain • Sisäilman laadun seuranta toimittiloissa 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatketaan nykyisen toimintaperiaatteen mukaisesti. Muutetaan käytäntöjä, jos palaute antaa siihen tarvetta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Työssä jaksaminen ja avoimuus lisääntyvät. • Sairauspoissaolot vähenevät • Henkilöstön toimintaedellytyksiä parannetaan tarvittaessa apuvälineillä
Työsuojelu	<ul style="list-style-type: none"> • Perekäytöksessä ja tuntiopettajan oppaassa jaetaan tietoa ja ohjeita työsuojelusta. • Kunnassa käytössä "Hyvän käytöksen pelisäännöt -epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely" - opas. Opas löytyy virtuaalisesta opettajainhuoneesta Peda.netista • Virtuaalisesta opettajainhuoneesta löytyy myös Turvallisuusopas 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatketaan nykyisen toimintaperiaatteen mukaisesti. Muutetaan käytäntöjä, jos palaute antaa siihen tarvetta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Syrjintätapaukset osataan tunnistaa • Syrjintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan tehokkaasti • Työntekijöiden välinen yhteistyö paranee
Työntekijöiden osallisuuden lisääminen	<ul style="list-style-type: none"> • Koko henkilöstölle avoimet kehittämisseminaarit kahdesti vuoteen • Rehtorin säännölliset tiedotuskirjeet • Peda.netin virtuaalinen tietopankki, jossa myös henkilöstökousten pöytäkirjat nähtävillä. • Säännölliset palautteiden keräykset henkilöstöltä 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatketaan nykyisen toimintaperiaatteen mukaisesti. Muutetaan käytäntöjä, jos palaute antaa siihen tarvetta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet yhteisten asioiden valmistelussa paranevat • Työyhteisön avoimuus ja luottamus lisääntyvät • Työntekijöiden koko osaamispotentiaali on käytössä
Tiedottaminen ja viestintä	<ul style="list-style-type: none"> • Monipuolinen tiedottaminen; intranet, sähköposti, tarvittaessa kirje 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatketaan nykyisen toimintaperiaatteen mukaisesti. Muutetaan käytäntöjä, jos palaute antaa siihen tarvetta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisaation sisäinen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki työntekijät. • Henkilöstö on tietoinen organisaation sitoutumisesta yhdenvertaisuuden edistämiseen

4.2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo palveluissa ja opetuksessa

Toiminta	Nykytila, nykyinen toimintamalli	Toimenpide	Tavoite
Asiakaspalvelu ja neuvonta	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaspalvelua saa kansalaisopistossa puhelimitse, sähköpostitse ja henkilökohtaisesti • Ilmoittautua voi netin lisäksi puhelimitse. • Neuvontaa antaa koko päätöminen henkilöstö 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatketaan nykyistä toimintatapaa, jota arvioidaan säännöllisesti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisaatio on ja koetaan helposti lähestyttäväksi • Palvelutilanteissa ei esiinny syrjintää
Tulkki- ja omankielinen palvelu	<ul style="list-style-type: none"> • Tulkkien ja etätulkkauksen käyttäminen kunnassa on mahdollista 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatketaan nykyistä toimintatapaa, jota arvioidaan säännöllisesti. 	<ul style="list-style-type: none"> •
Asiakaspalaute	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaspalautetta kysytään säännöllisesti 3-4 vuoden välein sähköisellä lomakkeella arviointisuunnitelman mukaisesti. • Palautetta voi antaa lisäksi niin puhelimitse kuin sähköpostilla ryhmäpostilaatikkoon milloin vain. • Kurssipalaute kerätään lisäksi otantana joka vuosittain. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatketaan nykyistä toimintatapaa, jota arvioidaan säännöllisesti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaat ovat tyytyväisiä saamaansa palveluun. Asteikolla 1-5 tavoite on 4.
Yhteistyö eri väestöryhmien kanssa	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakas- ja kurssipalaute hyödynnetään strategian laadinnassa sekä prosessien ja kurssitarjonnan kehittämisessä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyöpalautetta kysytään lisäksi yhdistyksiltä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Monipuolinen ja esteetön opetustarjonta.
Tiedottaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Käytetään tiedottamisessa nettiä, lehteä ja omaa julkaisua. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatketaan nykyistä toimintatapaa, jota arvioidaan säännöllisesti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Toiminnasta tiedottaminen on tehokasta, läpinäkyvää ja saavuttaa kaikki asiakasryhmät
Esteettömyystoiminta	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Vammaisjärjestöjen kanssa yhteistyössä tehdyt esteettömyyskartoitukset 	<ul style="list-style-type: none"> • Toimitilat, asiakaspalveluvälineet ja tiedottaminen ovat esteettömiä.
Ohjeistuksien valmistelu	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Ohjeistuksia laadittaessa arvioidaan niiden vaikutukset eri vähemmistöryhmiin. • Yhteistyö eri vähemmistöryhmien kanssa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ohjeistuksien seurauksena ei synny suoraan tai välillisesti syrjiviä rakenteita tai käytäntöjä
Alueellisuus	<ul style="list-style-type: none"> • Opetusta annetaan mahdollisimman laajasti koko toimialueella. • Kyläyhdistysten kuuleminen 	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Eri asuinalueet ovat tyytyväisiä kansalaisopiston toimintaan.

Ikäkauma, työttömät, eri sukupuolet, Opintotuet, Ilmoittautumiskäytännöt	<ul style="list-style-type: none"> • Opetusohjelma pidetään kiinnostavana kaikenikäisille. • Pyritään kehittämään etenkin miehiä kiinnostavia kursseja. • Opintotuelleilla tuetaan eläkeläisten, työttömien ja maahanmuuttajien opiskelua taloudellisesti. • Mitataan onnistumista kurssipalautteella 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatketaan nykyistä toimintatapaa, jota arvioidaan säännöllisesti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurssipalautteen keskiarvo asteikolla 1-5 on vähintään 4.
Opettaminen	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurssipalautteessa kysytään opetuksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Opetus ei ole syrjivää, vaan tasapuolista ja tasa-arvoista. • Kurssipalautteen keskiarvo asteikolla 1-5 on vähintään 4