

OMNIA

**TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUS-
SUUNNITELMA 2017**

OMNIA KOULUTUS

SISÄLLYS

1. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN LÄHTÖKOHTIA.....	2
1.1 Omnian arvot.....	3
1.2 Omnian strategiset tavoitteet	3
1.3 Lainsäädäntöperusta	4
2. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN OMNIA KOULUTUKSESSA	5
2.1 Sukupuoli	6
2.1.1 Sukupuolen moninaisuus.....	7
2.1.2 Segregaatio.....	8
2.1.3 Häirintä on syrjintää	9
2.1.4 Kulttuuriset erot.....	11
2.2 Edistämme sukupuolten välistä tasa-arvoa	11
2.3 Etninen tausta, kieli, kansallisuus	14
2.3.1 Mahdollisia syrjinnän kokemuksia oppilaitoksessa	15
2.4 Ikä	16
2.5 Terveystila ja vammaisuus	17
2.6 Uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta	18
2.7 Edistämme Omnia Koulutuksessa yhdenvertaisuutta	19
3. TILANNEKARTOITUS	20
3.1 Omnian oppijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely.....	21
3.2 Eri opiskelijaryhmien vastauksista esille nousseet keskeisimmät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset	24
3.3 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyjen vastaukset ja vertailu oppijoiden vastauksiin.....	26
3.4 Muita Omnian tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyjä sekä aiemmin tehtyjä toimenpiteitä Omnian oppilaitosten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi	29
3.4.1 Omnian ammattiopiston INKA-lukuvuosikysely 2015–2016.....	29
3.4.2 Omnian aikuisopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2015.....	29
3.4.3 Aiemmin tehtyjä toimenpiteitä.....	30
4. TOIMENPIDESUUNNITELMAT.....	33
5. TIEDOTTAMINEN JA JALKAUTTAMINEN	35
Lähteet	35



1. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN LÄHTÖKOHTIA

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua ja kehittää itseään, saada palveluita ja edetä tyouralla. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tarkoittavat ensi sijassa ihmisarvon kunnioittamista ja yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. Yhdenvertaiset mahdollisuudet edistävät moninaisuuden arvostamista.

Omnia Koulutus on monimuotoinen yhteisö, jossa opiskelee ja työskentelee taustaltaan ja toimintakyvyltään erilaisia, eri-ikäisiä ihmisiä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tarkoitus on varmistaa, että erilaisista lähtökohdista tulevat henkilöt saavat tasavertaiset mahdollisuudet opiskeluun ja työntekoon.

1.1 Omnian arvot

Omnian toiminnalle keskeistä on asiakaslähtöisyys, vastuullisuus ja yhteisöllisyys. Asiakaslähtöisyys merkitsee sitä, että toimintamme perustuu rakentavaan ja kehittävään vuorovaikutukseen oppijoiden, työnantajien ja muiden sidosryhmien kanssa. Vastuullisuus merkitsee sitä, että toimimme vastuullisesti mm. suhteessa oppijoihin ja työskentelemme opiskelijoiden kasvun sekä kestävän kehityksen hyväksi. Yhteisöllisyydellä taas tarkoitamme mm. sitä, että vahvistamme positiivista asennetta ja välitämme toisistamme.



1.2 Omnian strategiset tavoitteet

Omnialla strategisista tavoitteista kolme kytkeytyy tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.

1. Toimimme yhteiskuntavastuullisesti merkitsee mm. sitä, että tarjoamme oppijoille yhdenvertaisen ja joustavan mahdollisuuden uudistuvan ammattitaidon hankkimiseen sekä monipuoliseen itsensä kehittämiseen.

2. Kehitämme oppimISRatkaisuja ja innovaatioita sisältää sen, että uudistamme läpi elämän tapahtuvaa oppimista ja osaamisperustaista pedagogiikkaa vastaamaan asiakkaan tarpeita.

3. Teemme vaikuttavaa alueellista yhteistyötä tarkoittaa mm. sitä, että toimimme avoimessa vuorovaikutuksessa oppijoiden, kuntalaisten, työelämän ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa, uudistamme rohkeasti toimintatapojamme ennakoitiedon sekä asiakaspalautteiden avulla, ja olemme vetovoimainen uudenlaisten elinikäisten oppimispalvelujen tarjoaja.

1.3 Lainsäädäntöperusta

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat ihmisen perusoikeuksia. Syrjintä on Suomessa kielletty perustuslain, yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain ja rikoslain nojalla.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella ja velvoittaa koulutuksen järjestäjää edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Laki sisältää syrjintäsuojan myös sukupuolivähemmistöille.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) kieltää syrjinnän muilla henkilöön liittyvillä syillä. Syrjintää on myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Laki velvoittaa koulutuksenjärjestäjää edistämään yhdenvertaisuutta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on työkalu, joka tukee sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä kaikessa Omnia Koulutuksen toiminnassa. Suunnitelmalla varmistetaan, että Omnia Koulutuksessa tehdään järjestelmällistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on jatkuva prosessi, joka tehdään koko oppilaitoksen yhteistyönä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien noudattamista valvovat Suomessa tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuusvaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

YHDENVERTAISUUS

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan ihmisten yhdenvertaisuutta riippumatta iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

TASA - ARVO

Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Se tarkoittaa tasa-arvoa naisten ja miesten välillä sekä tasa-arvoa riippumatta sukupuoli-identiteetista ja sukupuolen ilmaisusta.



2. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN OMNIA KOULUTUKSESSA

Opetusalan ammattijärjestön OAJ:n laatimien opettajien eettisten periaatteiden mukaan ihmisarvoa tulee kunnioittaa riippumatta ihmisen sukupuolesta, sukupuolisesta suuntautuneisuudesta, ulkonäöstä, iästä, uskonnosta, yhteiskunnallisesta asemasta, alkuperästä, mielipiteistä, kyvyistä ja saavutuksista. Opettajan oikeudenmukaisuuteen kuuluu erityisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä syrjinnän ja suosimisen välttäminen. Oikeudenmukaisuuden tulee toteutua myös etujen ja rasitteiden jaossa, rikkomusten ja ristiriitojen käsittelyssä sekä oppijan arvioinnissa.

Opettajan tulee pitää huolta siitä, että kaikille opiskelijoille kuuluvat samat yhteiskunnan jäsenen oikeudet ja velvollisuudet. Opiskelijoiden ja heidän huoltajiensa kulttuureja ja maailmankatsomusta on kunnioitettava tasapuolisesti, eikä ketään saa syrjiä niiden perusteella.

Seuraavissa luvuissa tarkastelemme tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaisissa esitettyjä ihmisen ominaisuuksia.

POHDITTAVAKSI

Pitävätkö seuraavat väittämät mielestäsi paikkansa?

- Oppijat tuntevat olonsa turvalliseksi Omniassa.
- Jokainen voi olla oma itsensä.
- Kaikkia kannustetaan yhtä lailla.
- Kaikkiin Omnia Koulutuksen tiloihin on esteetön pääsy.
- Tausta ei vaikuta mahdollisuuksiin opiskella.
- Kiusaamiseen puututaan tehokkaasti.
- Oppijat luottavat henkilökuntaan.

2.1 Sukupuoli

Ihmisen sukupuoli ja sukupuoli-identiteetti ovat moninaisia. Ne määrittyvät biologian lisäksi sosialisatiossa ja oppimisessa.

Sukupuolta voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Geneettisen, anatomisen ja hormonaalisen näkökulman lisäksi sukupuolta voidaan määrittää sosiaalisten, psyykkisten tai juridisten ominaisuuksien ja seikkojen kautta.

Sukupuoli voidaan ajatella ja määrittää myös ihmisen omaksi kokemukseksi omasta itsestään: mitä hän itse tuntee olevansa. Tällöin puhutaan sukupuoli-identiteetistä. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin esimerkiksi pukeutumisella tai käytöksellä.

Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia yhteiskunnassa ja työelämässä sekä vallan ja resurssien oikeudenmukaista jakamista. 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.

Sukupuolistereotypiat ovat pelkistettyjä tai kaavamaisia odotuksia ja oletuksia siitä, millaisia miehet ja naiset yleensä ovat tai miten naisten ja miesten tulee käyttäytyä ollakseen ”oikeanlaisia”. Sukupuolistereotypiat ovat pitkälti tiedostamattomia, syvälle kulttuuriin juurtuneita ”itsensänselvyyksiä”. Stereotypiat yllä- pitävät osaltaan eriarvoisuutta.

Sukupuolineutraalius perustuu ajatukseen, että sukupuolella ei ole käsiteltävässä asiassa merkitystä. Tällöin näennäisesti sukupuolineutraali toimintatapa saattaa vaikuttaa syrjivästi tai vahvistaa eriarvoisuutta, jos tosiasiallisesti olemassa olevaa sukupuolinäkökulmaa tai sukupuolittuneisuutta ei ole otettu huomioon.

Sukupuolisokeudesta on kyse silloin, kun sukupuolella ei nähdä merkitystä, vaikka sillä todellisuudessa on. Sukupuolisokea ajattelu saattaa johtaa stereotypioita vahvistavaan toimintaan ja lisätä epätasa-arvoa.

SUKUPUOLI-IDENTITEETTI

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Useimpien ihmisten sukupuoli-identiteetti vastaa heille syntymässä määriteltyä sukupuolta. Sukupuoli-identiteetti on kuitenkin aina yksilöllinen.

SUKUPUOLI

Sukupuoli tarkoittaa virallisen, henkilötunnuksesta ilmenevän sukupuolen lisäksi esimerkiksi sukupuolirooleja, naiseuden ja mieheyden sosiaalisia merkityksiä, yksilön sukupuoli-identiteettiä tai fyysisiä ominaisuuksia.

SUKUPUOLEN ILMAISU

Tarkoittaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumissella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Voi olla pukeutumista naiselle tai miehelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään naiselle tai miehelle ominaisina.

HETERONORMATIIVINEN AJATTELUMALLI

Ajattelumallissa heteroseksuaali mies ja heteroseksuaali nainen edustavat luonnollisia, oikeutettuja, toivottuja ja usein ainoita mahdollisuuksia olla ihminen.

2.1.1 Sukupuolen moninaisuus

Jokaisen ihmisen sukupuoli on omanlaisensa yhdistelmä sukupuoleen liittyviä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ulottuvuuksia. Sukupuolen moninaisuus ei siis ole pelkästään sukupuolivähemmistöjä kuvaava termi.

Sukupuolen moninaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen auttavat laajentamaan kuvaamme siitä, millaisia voimme ja saamme olla ihmisinä, tyttöinä ja poikina, miehinä ja naisina tai muunsukupuolisina. Kapeista käsityksistä aiheutuu vakavia ongelmia kuten kiusaamista ja ulkopuolelle jättämistä, yksinäisyyttä, koulutuksen keskeyttämistä, syrjäytymistä ja itsetuhoisuutta, jopa itsemurhia.

Transihminen käsitteellä kuvataan kaikkia, joiden sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu eroaa odotuksista sille sukupuolelle, johon heidät on syntymähetkellä määritelty. Transihmisiin kuuluvat transsukupuoliset, muunsukupuoliset (transgenderit) ja transvestiitit.

Intersukupuolisella sukupuolta määrittävät fyysiset ominaisuudet eivät synnynnäisesti ole yksiselitteisesti miehen tai naisen.

TRANSSUKUPUOLINEN

Tuntevat, ettei heidän sukupuolensa vastaa syntymässä määriteltyä sukupuolta.

TRANSVESTIITTI

Tarve toisinaan ilmaista pukeutumisellaan tai muilla tavoin eri sukupuolta.

MUUNSUKUPUOLINEN
TRANSGENDER

Ei koe kuuluvansa selkeästi mies- eikä naissukupuoleen. Transgender voi kokea itsensä sukupuolettomaksi tai monisukupuoliseksi.

SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖ

Ihmiset, joiden biologinen, sosiaalinen tai psyykinen sukupuoli eivät vastaa toisiaan. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat transsukupuoliset, muunsukupuoliset (transgenderit), transvestiitit ja intersukupuoliset.

On syytä välttää sukupuolivähemmistöjen sekoittamista seksuaalivähemmistöihin, koska sukupuoli-identiteetti ei kerro seksuaalisesta suuntautumisesta tai mieltymyksistä. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat nuoret ovat edelleen verrattain näkymättömiä. Kielteisiä asenteita, syrjintää ja jopa väkivaltaa sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi esiintyy, vaikka näistä kerrotaan harvoin eteenpäin esim. opettajalle.

SEKSUAALINEN SUUNTAUTUMINEN

Kertoo siitä, keneen henkilö tuntee vetovoimaa emotionaalisesti ja/tai eroottisesti. Seksuaalisen suuntautumisen moninaisuuden kuuluvat niin homous, lesbous, biseksuaalisuus kuin heteroseksuaalisuus sekä muut tavat määritellä seksuaalista suuntautumista.

SUKUPUOLI-RISTIRIITA

Tarkoittaa, että ihmisen tunne omasta sukupuolesta ei vastaa hänen kehoaan eikä toisten hänessä näkemää sukupuolta.

POHDITTAVAKSI

- Miten pojat voisivat olla sekä hyväksytyjä poikaporukassa että ahkeria ja menestyviä oppilaita?
- Voiko koulussa olla avoimesti transsukupuolinen tai kertoa, ettei koe olevansa tyttö eikä poika?
- Selittääkö häirinnän pelko osaltaan koulutuslavalintojen ja työelämän segregaatiota?
- Miksi opiskelija ei uskalla tuoda samaa sukupuolta olevaa partneriaan opiskeluyhteisön tietoon?

2.1.2 Segregaatio

Sukupuolen mukainen segregaatio työelämässä ja koulutuksessa tarkoittaa töiden, tehtävien ja koulutusalojen jakautumista naisten ja miesten aloiksi ja töiksi. Horisontaalinen segregaatio tarkoittaa sitä, että tytöt ja pojat opiskelevat eri aloilla tai miehet ja naiset toimivat eri ammateissa, eri työpaikoilla, eri toimialoilla tai työmarkkinoiden sektoreilla. Vertikaalinen segregaatio tarkoittaa työelämässä tapahtuvaa työnjakoa ja eriytymistä siinä, mille hierarkian tasolle miehet ja naiset sijoittuvat.

SEGREGAATIO

Segregaatio tarkoittaa eriytymistä, eriyttämistä tai eristämistä.

Kasvatuksen ja opetuksen sukupuolittuneisuudella ja sukupuolen mukaisella segregaatiolla tarkoitetaan sitä, että monilla oppimispolun muotoutumiseen vaikuttavilla tekijöillä on taipumus rakentua oppilaiden ja opiskelijoiden sukupuolen mukaan. Näitä ovat kiinnostuksen kohteet, opiskeluasenteet, minäpystyvyyden kokemus eli luottamus omaan osaamiseen, oppimistulokset, kurssivalinnat, koulutusala- ja uravalinnat. Suomessa koulutuslavalinnat ja työelämä ovat hyvin segregoituneita.

Ammatillisessa koulutuksessa segregatiota on pyritty lieventämään, mutta vähäisin tuloksin. Koulutusaloista tytöt ja naiset hakeutuvat eniten hoito- ja terveysaloille. Pojat ja miehet puolestaan valitsevat eniten tekniikan ja liikenteen aloja. Segregaatio on jyrkintä ammatillisessa peruskoulutuksessa. Se on jonkin verran lievempää ammattikorkeakouluissa ja akateemisissa koulutuksissa. Erityisen huolestuttava on tutkimustieto, jonka mukaan sukupuoleltaan vähemmistöä edustavien opiskelijoiden keskeyttämisluvut ovat keskimääräistä suurempia segregoituneilla koulutusaloilla. Esimerkkeinä tasa-ammateista eli ammasteista, joissa sekä naisia että miehiä on kumpiakkin vähintään 40 prosenttia, voidaan mainita postinkantajat, kiinteistöväliittäjät ja asianajajat.



2.1.3 Häirintä on syrjintää

Sukupuoleen perustuva häirintä on ei-toivottua käytöstä, joka liittyy sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Sukupuoleen perustuva häirintä ei ole luonteeltaan seksuaalista.

Sukupuoleen perustuva häirintä voi olla esimerkiksi

- halventavaa puhetta toisesta sukupuolesta
- sukupuolivähemmistöön kuuluvan leimaamista epänormaaliksi
- toisen ihmisen väheksyntää tai nöyryyttämistä sukupuolen perusteella
- työpaikka- tai koulukiusaamista silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen.
- Seksuaalinen häirintä on seksuaalissävyteistä ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan toisen koskemattomuutta.

Seksuaalinen häirintä voi olla esimerkiksi

- vihjailevia eleitä tai ilmeitä
- härskejä puheita, nimittelyä tai kaksimielisiä vitsejä
- vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevia huomautuksia tai kysymyksiä
- pornoaineiston esille asettamista
- seksuaalisesti värittyneitä yhteydenottoja tai toimintaa sosiaalisessa mediassa
- fyysistä koskettelua

HÄIRINTÄ

Häirintä on loukkaavia huomautuksia, epäasiallista keskustelua tai ei-toivottua fyysistä koskettelua, sanallista, sanatonta tai fyysistä, ei-toivottua käytöstä. Häirinnälle on tyypillistä sen toistuvuus. Häirinnällä voidaan luoda uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Häirintä ei ole koskaan sen kohteeksi joutuneen syytä.

Häirintä ei kohdistu vain tiettyyn sukupuoleen. Varsinkin fyysinen häirintä kohdistuu kuitenkin usein tyttöihin ja nuoriin naisiin. Tytöt kokevat enemmän myös vartalon muotojen arviointia ja seksuaalimoraalin kyseenalaistamista, seksuaalisväritteisiä ehdotuksia tai vaatimuksia ja seksuaalista väkivaltaa.

Homo-, lesbo-, bi- ja transnuorten kokema häirintä ja kiusaaminen ovat muita nuoria yleisempää. Koulu on paikka, jossa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat nuoret kohtaavat eniten häirintää.

Häirintä on yhteydessä terveysriskeihin, koulunkäynnin vaikeuksiin ja nuorten riskikäyttäytymiseen.

SUKUPOOLEEN PERUSTUVA SYRJINTÄ

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on henkilön asettaminen sukupuolen (mukaan lukien sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu) vuoksi eriarvoiseen asemaan. Syrjintää on myös seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä.

MONIPERUSTEINEN SYRJINTÄ

Sukupuoleen perustuva syrjintä saattaa yhdistyä muihin syrjintäperusteisiin.

2.1.4 Kulttuuriset erot

Monissa kulttuureissa koti toimii edelleen naisten elämänpiirinä. Naiset ovat miehiä useammin luku- ja kirjoitustaidottomia. Vastuu perheestä ja joko omista lapsista tai sisaruksista voi verottaa erityisesti tyttöjen ja naisten läksyjentekoaikaa. Suomalaiseen kulttuuriin kotoutuminen voi olla vaikeaa miehille, koska kielitaidon vähäisyyden ja muihin maahanmuuttajuuteen liittyvien seikkojen vuoksi miehen status perheessä ja yhteiskunnassa voi olla olennaisesti heikompi kuin lähtömaassa. Vähemmistökulttuurien sisällä on monenlaisia näkemyksiä sukupuolten tasa-arvosta ja maahanmuuttajaperheissä haetaan tässäkin asiassa tasapainoa lähtömaan, oman kulttuuri-ryhmän ja valtaväestön välillä.



Maahanmuuttajataustaisten sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien opiskelijoiden tilanne lienee vaikeampi kuin kantaväestön. Monissa maissa dualistisesta sukupuolikäsityksestä ja heteronormatiivisuudesta poikkeamista pidetään tabuna, syntinä, sairautena tai se on rikos. Opetuksessa tulee käsitellä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä. Opetuksessa voidaan myös tarkastella eri kulttuureiden ja lähtömaiden sukupuolikäsityksiä ja -rooleja sekä pohtia sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien tasa-arvon toteutumista tasa-arvolain edellyttämällä tavalla sekä Suomessa että muualla.

RISTEÄVÄ ERIARVOISUUS ELI INTERSEKTIONAALISUUS

Yksilön identiteettiin ja aseoitumiseen yhteiskunnallisissa valtasuhteissa vaikuttavat sukupuolen lisäksi monet muutkin erot, kuten yhteiskuntaluokka, ikä, etninen tausta ja seksuaalinen suuntautuminen.

2.2 Edistämme sukupuolten välistä tasa-arvoa

Opiskelijan sukupuoli vaikuttaa helposti siihen, miten häntä kasvatetaan ja millaisia kuvia ja malleja sukupuolesta hänelle tarjotaan. Sukupuolitietoisessa opetuksessa oppilasta ei esimääritellä hänen sukupuolensa mukaan, ja ymmärretään että sukupuolen ilmentäminen saattaa vaihdella tilannekohtaisesti ja yksilöllisesti. Epätasa-arvo jää piiloon oppilaitoksessa, kun sukupuolesta tai sen vaikutuksista ei puhuta ja toimitaan näennäisen neutraalisti. Sukupuolitietoisuus on hyvän opetuksen tunnuspiirre ja osa hyvän opettajan, kouluttajan ja ohjaajan ammattitaitoa.



ÄLÄ OLETA!
Kaikki ei näy päällepäin.

Sukupuoli- ja tasa-arvotietoinen toimintakulttuuri

- eri tehtävissä ja rooleissa on aikuisia ja nuoria sukupuolesta riippumatta, niin opetuksessa, järjestetyssä ohjelmassa kuin tauoillakin.
- ystävyyssuhteita ei seksualisoida
- yhteisissä säännöissä määritetään, miten sukupuoleen perustuva ja seksuaalinen häirintä tunnustetaan ja miten siihen puututaan
 - ✓ kun oppilas ilmaisee sukupuoltaan epätyypillisesti, on tärkeää, että hänen kokemuksensa arvostetaan, tuetaan ja mahdolliseen kiusaamiseen puututaan.
 - ✓ oppilaitoksen fyysinen ympäristö on tutkittu sukupuolinäkökulmasta ja todettu, että kaikissa sisä- ja ulkotiloissa oppilaiden on helppoa ja turvallista olla sukupuoleen katsomatta
- wc- ja suihkutiloissa on huolehdittu yksityisyyden suojasta. Oppilaitoksessa on myös sukupuolittamattomia wc-tiloja
- lomakkeissa ja kyselyissä sukupuolia on enemmän kuin kaksi. Lomakkeet huomioivat moninaisten perheiden erityispiirteet

Sukupuolittietoisessa ja tasa-arvoisessa oppilaitoksessa jokainen opiskelija on osa kouluyhteisöä omana ainutlaatuisena itsenään. Koulun henkilökunta on tasa-arvotietoista ja koulun johto sekä opetuksen järjestäjä antavat täyden tukensa koulussa tehtävälle tasa-arvotyölle. Tasa-arvon edistämistä opetustilanteissa sekä opetushenkilöstön taitoa tunnistaa ja korjata omia toimintatapojaan kehitetään henkilöstökoulutuksella. Sukupuolittietoisessa oppilaitoksessa vallitsee tasa-arvoa ja sukupuolen moninaisuutta arvostava ilmapiiri. Esimerkiksi kodin ja koulun yhteistyössä otetaan huomioon sateenkaariperheet. Sateenkaariperheet voivat myös olla itsellisten vanhempien perheitä tai perheitä, jossa esimerkiksi miesparilla on lapsia yhdessä naispuolisen ystävän kanssa.

SATEENKAARIPERHE

Sateenkaariperheitä ovat perheenlisäystä suunnittelevat, lasta odottavat tai lapsiperheet, joissa ainakin yksi vanhempi kuuluu seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön.



Sukupuolittietoinen opetus ja ohjaus

Opetuksessa opettaja ottaa tasa-arvokysymykset aktiivisesti käsittelyyn ja luo omalla esimerkillään oppilaille turvallisen ilmapiirin toimia sukupuolirooleista vapaina. Joukossa saattaa olla myös oppilaita, joiden kulttuuritausta ohjaa eri sukupuolille soveltuvaa käyttäytymistä. Opettajan on hyvä toimia tällöin sensitiivisesti. Opiskelijalla tulee olla hyvä ja turvallinen olo.

Sukupuolittietoinen ohjauksen järjestäminen lähtee kriittisestä ja kokonaisvaltaisesta pohdinnasta. Tällöin kysytään, millaisia sukupuolijakoon liittyviä näkyviä ja näkymättömiä rakenteita ja käytänteitä ohjauksen järjestämiseen sisältyy. Jokainen opettaja ohjaa oman opetuksensa yhteydessä - tietoisesti tai tiedostamattaan - oppilaita valintoihin, ammatteihin ja tulevaisuuteen. Ohjaajan on hyvä pohtia, merkitseekö toimijuuden vahvistuminen ja toimintakyvyn lisääntyminen tyttöjen ja poikien kohdalla erilaisia asioita.

Sukupuolitietoisessa ohjauksessa oppilaita tuetaan ja rohkaistaan - joskus myös haastetaan - luokka- ja ryhmämuotoisen ohjauksen menetelmin tarkastelemaan työelämää, elinkeinorakennetta sekä ammattialoja monipuolisesti ja kriittisesti. Oppilaita ohjataan yksilöllisiin valintoihin ja lievitetään täten opinto-, koulutus- ja uravalintojen segregaatiota.

- opetuksella tuetaan yhdenvertaisesti kaikkien opiskelijoiden oppimista ja hyvinvointia (monipuoliset opetusmenetelmät, oppimisympäristöt ja verkostot)
 - ✓ Opettajat eivät luokittele tyttöjä tietyntyyliseksi ja poikia tietyntyyliseksi
- oppijoita ei ryhmitellä sukupuolen mukaan, ellei siihen ole erityistä perustetta
- käsitellään avoimesti sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyviä asioita
- oppimateriaalit valitaan ja laaditaan sukupuoli- ja tasa-arvotietoisesti. Varmistetaan, että niissä esiintyy sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuutta, tyttöjä ja poikia eri tehtävissä sekä erilaisia perhemalleja
- kyseenalaistetaan stereotyyppisiä sukupuolirooleja, työnjakoa, heteronormatiivisuutta ja yksipuolisia perhemalleja
- edellytetään samoja asioita opiskelijoilta sukupuolesta riippumatta. Sukupuoli ei vaikuta opintosuorituksen arviointiin
- opiskelijoita rohkaistaan myös perinteisesti sukupuolelleen epätyypillisiin koulutus- ja työuravalintoihin.

Sukupuolitietoinen opettaja, kouluttaja, ohjaaja

- ymmärtää sukupuolta muokkaavia sosiaalisia ja kulttuurisia tekijöitä sekä tietää, että niihin voi vaikuttaa.
- tunnistaa omia tapojaan suhtautua opiskelijoihin eri tavoin sukupuolen mukaan
- antaa opiskelijalle tilaa olla omanlaisensa ilman perinteisiä sukupuoliodotuksia
- osaa tukea opiskelijan kasvua ja sukupuoli-identiteetin rakentumista silloinkin, kun opiskelija on epävarma sukupuoli-identiteetistään tai kuuluu sukupuolivähemmistöön, sekä osaa tarvittaessa ohjata oppijan opiskelijahuollon palveluihin
- purkaa työyhteisössään opetuksen sukupuolittavia ajattelu- ja vuorovaikutusmalleja sekä käytäntöjä
- edistää tasa-arvoa aktiivisesti omassa ryhmässään ja työyhteisössään valitessaan oppimateriaaleja, työtapoja ja yhteistyökumppaneita
- kehittää oppilaitoksen toimintakulttuuria sukupuolitietoiseksi ja osallistuu koulun tasa-arvosuunnitteluun.
- puuttuu ryhmässä ilmeneviin tasa-arvo-ongelmiin, jos niitä ilmenee.

POHDITTAVAKSI

- Miten suhtaudumme opiskelijaan, joka pukeutuu transvestiitiksi?
- Miten hyväksyn opiskelijan, joka selkeästi on sanonut tai muutoin ilmaissut edustavansa sukupuolivähemmistöä?
- Miten hyväksyn opiskelijan, joka on käynyt läpi sukupuolen korjauksen?
- Miten ymmärrän aiheen sensitiivisyyden ja esim. tervehdyksen ”Mitäs homo/huora?”

2.3 Etninen tausta, kieli, kansallisuus

Yleisimmät vieraat kielet Omnia Koulutuksen toiminta-alueella ovat viro, venäjä, englanti, somali, kiina, arabia ja albania. Espoossa vieraskielisten määrä tulee kasvamaan seuraavan 15 vuoden aikana nykyisestä 35 000:sta 49 000–52 000 hengellä. Näin ollen vieraskielisten määrä tulisi olemaan 84 000–87 000 henkilöä vuonna 2030. Suhteessa koko väestöön vieraskielisten määrä nousee 26 prosenttiin. Syyskuussa 2016 tutkintotavoitteisessa koulutuksessa opiskeli noin 2000 maahanmuuttajataustaista oppijaa, mikä on 20 % kaikista tutkintotavoitteisista oppijoista.

Omnian suurimmilla toiminta-alueilla Leppävaarassa ja Espoon keskuksessa maahanmuuttajataustaisten nuorten osuus tulee 2020-luvulla olemaan lähes puolet koko ikäluokasta.



Oppijoiden osaamisen tunnistamisen merkitys ammatilliseen koulutukseen ohjauksessa ja koulutuksen aikana on erityisen tärkeää vieraskielisten opiskelijoiden osalta. Kun eri tavoin hankittu osaaminen pystytään tehokkaasti tunnistamaan, säästää se oppijan aikaa, lisää motivaatiota ja on kaikille osapuolille taloudellisesti tehokas ratkaisu. Näin nopeutetaan samalla vieraskielisten oppijoiden työelämään pääsyä.

Moni ongelma johtuu siitä, että vieraskielinen tai etniseen vähemmistöön kuuluva asiakas ei ymmärrä asioiden tai toimenpiteiden koko sisältöä, merkitystä ja laajuutta. Tähän liittyy kiinteästi se, että esimerkiksi opettaja, kouluttaja tai ohjaaja ei varmista, että opiskelija todella ymmärtää mitä sovitaan tai ”sovitaan” ja mitä seurauksia vaikkapa allekirjoituksin vahvistetuilla papereilla on.

Toisaalta etniseen vähemmistöön kuuluvat tytöt ja naiset joutuvat herkästi poliittisten kiistojen keskiöön ja heistä tehdään joskus omien kulttuuriensa uhreja. He tarvitsevat apua ja tukea siinä missä kaikki muutkin ihmiset, mutta aivan kuten muidenkin ihmisten kohdalla tuen lähtökohdalla on ihmisen itsensä oman tahdon kunnioittaminen.

Oppilaitoksen velvollisuus on tarjota erityistä tukea ihmiselle, joka voi joutua tai on jo joutunut eriarvoiseen asemaan esimerkiksi etnisen taustansa vuoksi. Tätä erityistä tukea kutsutaan positiiviseksi erityiskohteluksi.

Positiivinen erityiskohtelu mahdollistaa henkilöön liittyvän syyn huomioimisen esimerkiksi rekrytoinnissa, opiskelijavalinnassa tai palveluiden tarjonnassa. Käytännössä positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tietyn heikommassa asemassa olevan ryhmän (esim. lapset tai vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavista toimenpiteistä.

Rasismi tarkoittaa ihmisryhmän arvottamista esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella alempiarvoiseksi kuin muut ihmisryhmät. Koska omaa ryhmää pidetään parempana kuin toisten ryhmiä, rasismia käytetään vallan tai sen tavoittelun välineenä.

POSITIIVINEN ERITYISKOHTELU

Positiivinen erityiskohtelu on keino tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseen ja syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseen tai poistamiseen.

RASISMI

Rasismi on ihmisryhmän tai sen jäsenen ihmisarvon alentamista.

POHDITTAVAKSI

- Millaisia asenteita Omnia Koulutuksessa on eri väestöryhmiä kohtaan?
- Miten turvallisenä toiminta koetaan?
- Voivatko henkilöt olla avoimesti sellaisia kuin ovat?
- Minkälaiset tekijät vaikuttavat vuorovaikutukseen eri ryhmien välillä?
- Miten yhdenvertaisuus toteutuu opiskelijayhteisössä, esim. oppilaskunnissa?
- Miten syrjintään voidaan puuttua?

2.3.1 Mahdollisia syrjinnän kokemuksia oppilaitoksessa

Syrjinnälle erityisen alttiita ovat sellaisiin ryhmiin kuuluvat henkilöt, joihin **kohdistuu negatiivisia stereotyyppioita ja ennakkoluuloja**.

- valtaväestöstä poikkeavan ulkonäön tai pukeutumisen aiheuttama rasistinen nimittely, henkinen ja jopa fyysinen väkivalta
- valtaväestöstä poikkeavan ulkonäön tai pukeutumisen oppilaitoksen aiheuttamat ennako-oletukset osaamisesta, motivaatiosta, tavoitteista > vaikutukset opetukseen ja ohjaukseen > vaikutukset opiskelijan näkemys omasta osaamisesta/osaamattomuudesta ja opiskelijan tulevaisuudenkuvaan sekä vaikutukset ryhmän ja muiden oppijoiden käsityksiin
- romaneihin kohdistuvat ennakkoluulot heikentävät romanien yhdenvertaisia mahdollisuuksia opiskella ja työllistyä
- koulutukseen tai ammattiin soveltuvuuden tai motivaation arvioimista kielitaidon tai etnisyyden perusteella



- kielitaitovaatimukset asetetaan vaatimukseksi työssä, jossa ne eivät ole työn tekemisen kannalta välttämättömiä
- opiskelijoiden ennakoasenteet vieraskielistä henkilökuntaa tai muita etnisiä ryhmiä (oppijoita) kohtaan esim. opiskelijat ajattelevat, että opettaja, joka ei puhua äidinkielenään suomea, ei voi opettaa suomen kieltä/kulttuuria/historiaa, vaikka opettaja olisi pätevä ko. ai-
neen opettaja

POHDITTAVAKSI

- Millaisin toimenpitein etnistä yhdenvertaisuutta voidaan edistää opiskelun aikana?
- Voidaanko viestintää parantaa erikielisuuden osalta (vähemmistökielet ja selkokieli)?
- Onko viittomakielen käytön tarvetta selvitetty?
- Miksi ihmisen etnisyyttä ei saa tilastoida?
- Onko asennoituminen erikielisiä ryhmiä kohtaan samanlaista, esim. ruotsinkieliset, englanninkieliset?

2.4 Ikä

Usein suhtautuminen omaan ja muiden ikään on luontevaa ja asiallista, mutta joskus saatamme liittää ikään oletuksia ja perusteettomia rajoituksia, jotka eivät edistä ihmisten tasa-vertaista kohtelua ja yhdenvertaisuutta.

Moni palvelu on järjestetty asiakkaiden iän perusteella. Palvelujen suunnittelussa olemme yhä alkutaipaleella nuorten kuuntelemisessa heidän oman elämänsä parhaina asiantuntijoina. Kehitämme palveluita tahtoen tai tahottomattamme työikäisten ja toimintakykyisten ihmisten ehdoilla.

Nuorten ja aikuisten ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö yhtenäistyy vuoden 2018 alussa. Omnia koulutuksessa on jatkossa mahdollisesti enemmän ryhmiä, joissa on eri-ikäisiä oppijoita.

Omnian vapaan sivistystyön koulutuksissa on huomioitu seniorioppijat.

Esimerkiksi: Omnia Koulutus julkaisee kaksi kertaa vuodessa työväenopiston erillisen opinto-ohjelman, johon on koottu erityisesti seniorioppijoille sopivia kursseja. Ohjelman luottavuudesta huolehditaan selkokieliisyydellä ja riittävän isolla tekstillä. Kevään 2017 oppaassa on yli 180 erilaista senioreille suunnattua tai heille soveltuvaa kurssia. Psykkisiä esteitä tulla kursseille puretaan järjestämällä senioreille myös omia kursseja. Esimerkiksi liikunnassa tämä on tärkeää.

Työväenopisto suunnittelee ja tuottaa palvelunsa siten, että ne olisivat senioreiden näkökulmasta mahdollisimman esteettömiä. Esteettömyydellä tarkoitamme ympäristön suunnittelua ja



palveluiden tuottamista niin, etteivät senioreiden ikä, terveydentila tai sosiaalinen, psyykinen tai fyysinen toimintakyky olisi esteenä osallistumiselle.

Opiston alueellinen toiminta on yksi fyysisen esteettömyyden toteutunut tavoite. Senioreiden kannalta kurssien sijoittuminen ja saavutettavuus ovat erityisen tärkeitä, koska he liikkuvat usein kävellen tai julkisilla liikennevälineillä. Tilat, laitteet ja apuvälineet pyritään saamaan sellaisiksi, että näkyvyys ja kuuluvuus ovat mahdollisimman hyvät.

Espoon työväenopisto pyrkii myös olemaan edelläkävijä senioriopetuksen laadun suhteen. Tavoitteena on toteuttaa opiston senioriopetuksessa ikäsensitiivistä pedagogiikkaa, jossa huomioidaan seniorioppijoiden erityispiirteet. Senioreille järjestetään mahdollisuuksien mukaan henkilökohtaista ohjausta. Ohjaus mahdollistuu hyvin esimerkiksi tieto- ja kielitupien kaltaisessa toiminnassa. Senioreiden laaja kokemusvarasto ja sen kytkemisen opetukseen pyritään huomioidaan. Lisäksi tuemme senioriopetuksessa keskinäisen vuorovaikutuksen syntymistä ja ryhmäistä toimintatapaa.

POHDITTAVAKSI

- Mitä tarkoittaa eri-ikäisten yhdenvertaisuus?
- Osataanko eri-ikäisten vahvuuksia hyödyntää?
- Tunnistetaanko eri-ikäisten tarpeet palveluissa ja viestinnässä?
- Onko ikäryhmien välillä eroja palveluiden käyttöasteessa?
- Kuunnellaanko nuoria heidän elämäänsä koskevia päätöksiä tehtäessä?

2.5 Terveydentila ja vammaisuus

Terveydentila on paitsi yksilön kokemus omasta fyysisestä ja psyykkisestä terveydestään, myös sosiaalinen kysymys. Tällöin terveydentilalla on vaikutuksia henkilön toimintaan ja toimintamahdollisuuksiin yhteisössä ja yhteiskunnassa. Kaikkien perustutkintojen tutkintojen perusteissa on määritelty työn edellyttämät terveydentilavaatimukset.

Yleisimpiä vammaisuuden muotoja ovat kehitysvammaisuus, aistivammaisuus mukaan lukien näkö- ja kuulovammaisuus, liikuntavammaisuus kuten cp-vamma, autismi, kielelliset häiriöt kuten dysfasia sekä tarkkaavaisuus- ja ylivilkkaushäiriöt kuten ADHD.



Esteettömyys on periaate, jonka mukaan rakennetun ympäristön, tuotteiden ja palvelujen tulee olla mahdollisimman toimivia, helppokäyttöisiä ja helposti saavutettavia. Esteettömyys voi olla fyysistä, sosiaalista, asenteellista tai taloudellista.

VAMMAISUUS

Vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista.

VAIKEAVAMMAISUUS

Vaikeavammaisuus on käsite, jonka sisältö määrittyy suhteessa vammaisen ihmisen elämäntilanteeseen ja ympäristöön ja merkitsee runsasta avun, palveluiden tai tukitoimien tarvetta.

Vammaisen esteet opiskella liittyvät mm.

- vanhoihin käsityksiin alan terveydentilan vaatimuksista esim. sähköala
- tilojen -esteellisyyteen *esim. pyörätuolilla liikkuva henkilö ei pääse työpaikkoihin tai luokahuoneisiin vaikka kohtuullisilla toimilla pääsy olisi järjestettävissä*
- tukitoimien puutteellisuuteen *esim. Huonokuuloinen henkilö ei kuule keskustelua meluisassa ympäristössä ja häneltä evätään induktiosilmukan käyttö.*

Kohtuullisilla mukautuksilla turvataan vammaisten henkilöiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta erilaisissa tilanteissa.

KOHTUULLISET MUKAUTUKSET

Kohtuulliset mukautukset ovat usein tarpeen, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa esim. opiskella.

POHDITTAVAKSI

- Millaisin toimenpitein asiakkaiden terveydentilaan liittyviä erityiskysymyksiä huomioidaan?
- Onko palveluiden esteettömyyttä ja saavutettavuutta selvitetty erilaisten vammaryhmien näkökulmasta?
- Millaisin viestintämenetelmin saavutettavuutta voidaan lisätä?

2.6 Uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta

Kuten niin monen muunkin käsitteen kohdalla yhtä ainoaa uskonnon määritelmää on vaikea antaa. Uskonto voi myös olla osa etnisyyttä, jota käsitelimme edellä. Uskonnon ja vakaumuksen raja on joskus häilyvä. Vakaumuksen ero mielipiteeseen on taas siinä, että vakaumuksen katsotaan olevan jotakin laajaa ja pysyvää kun taas mielipide kohdistuu selkeästi johonkin asiaan ja mielipide voi myös muuttua.



Suomen perustuslaki takaa kaikille uskonnon ja omantunnon vapauden ja ihmisen tai ihmisryhmien uskonto, vakaumus tai mielipide eivät saa olla perusteita henkilön perustelemattomalle eriarvoiselle kohtelulle. Omalla uskonnolla, vakaumuksella tai mielipiteellä ei saa myöskään perustella syrjintää eikä niitä saa käyttää häirinnän välineenä. Ihmisillä tulee olla vapaus ilmaista ja harjoittaa uskontoaan tai vakaumustaan. Samalla tulee muistaa, että kaikilla on myös vapaus olla osallistumatta uskonnollisiin tilaisuuksiin tai toimintoihin.

Uskonto on toisaalta yleinen asia ja toisaalta yksityinen asia. Jos uskonto tai vakaumus ei ole koko ajan tai vahvasti läsnä, tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei sillä olisi merkitystä yksilöille

ja yhteisöille. Uskontojen sisällä on myös erilaisia suuntauksia, ihmiset uskovat eri tavoin samankin uskonnon sisällä ja uskontoihin yhdistyy muita vakaumuksia ja mielipiteitä. Uskonnollisia konflikteja esiintyy, mutta niiden takana tai osana saattaa olla myös muita ristiriitoja, jotka tulkitaan suoraviivaisesti vain uskontojen kautta. Parasta konfliktien ennaltaehkäisyä on ihmisten ja ihmisryhmien vakaumusten kunnioittaminen ja avoin luottamukseen perustuva keskusteluhyteys sekä työpaikalla että asiakaspalvelussa.

Mahdollisia syrjinnän kokemuksia:

- Henkilön vaatetukseen tai uskonnonharjoittamiseen liittyviä tekijöitä pidetään esteenä henkilön työnteolle silloin, kun ne tosiasiallisesti eivät sitä ole.
- Uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kohtaavat ennakkoluuloja ja heidän on vaikeampi työllistyä.
- Uskonnollisiin vähemmistöihin kohdistuu viharikollisuutta (väkivalta ja ilkevallanteot).

POHDITTAVAKSI

- Huomioidaanko eri uskontoihin kuuluvien erityistarpeita palveluissa?
- Huomioidaanko tarjoiluissa eri uskontojen ruokarajoituksia?

2.7 Edistämme Omnia Koulutuksessa yhdenvertaisuutta

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvitaan positiivista asennetta ja halua parantaa oppilaitoksen sisäistä vuorovaikutusta. Tavoite on, että kaikkia oppilaitoksen jäseniä arvostetaan erilaisista taustoista ja lähtökohdista riippumatta.

- Otamme hakeutumisessa huomioon hakijan rajoitteet opiskella ja toimia ammatissa
- Neuvonta ja palveluohjaus helpottavat kaikkien ryhmien pääsyä opiskelemaan
- Tunnistamme oppijoiden erityistarpeet ja kerromme mahdollisuuksista saada tukitoimia opiskelun aikana
- Palvelumme ovat yhdenvertaisia kaikille
- Vähemmistöjen näkökulmat tulevat huomioiduksi asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa
- Henkilöstö kohtelee asiakkaita tasapuolisesti
- Osaamme kohdentaa erityispalvelut oikein
- Erityisryhmille suunnatut palvelut ja positiivinen erityiskohtelu parantavat asiakkaiden tosi-asiallista yhdenvertaisuutta.
- Kaikilla asiakkailla on mahdollisuus antaa palautetta saamastaan palvelusta.
- Otamme tiloja suunniteltaessa huomioon esteettömän kulun
- Opetuksessa huomioimme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus -osaamisen yhtenä elinikäisen oppimisen taitona
- Tunnustamme oppijoiden uskonnon, omantunnon vapauden ja puhumme ”samaa kieltä”.
- Kunnioitamme ihmisten yksityisyyttä myös uskonnon, vakaumuksen, mielipiteiden ja poliittisen toiminnan asioissa.
- Huomioimme asiakkaiden yksityisyyden suojan käyttämällä tarvittaessa ammattilaistulkkeja terveydentilaan ja opiskelijahuoltoon liittyvissä asioissa.
- Toiminnasta tiedottaminen on monikanavaista, läpinäkyvää ja saavuttaa kaikki asiakasryhmät. Tiedottaminen käsittelee vähemmistöjen kannalta oleellisia asioita eikä anna stereotyyppistä tietoa



3. TILANNEKARTOITUS

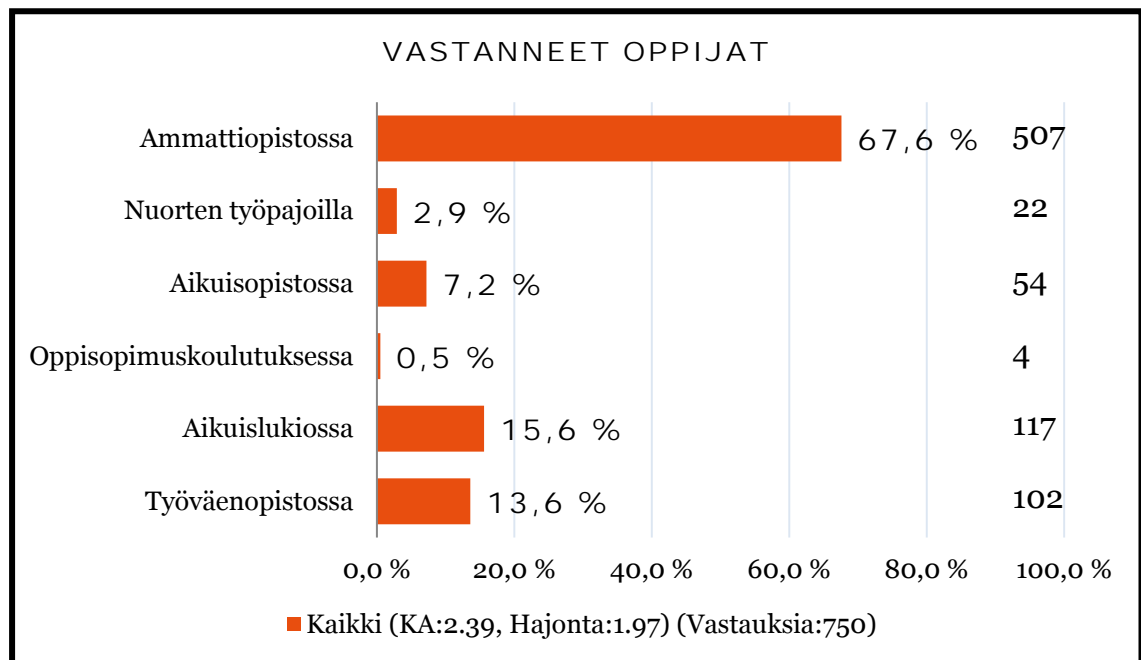
Kun Omnian toiminnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta selvitettiin vuonna 2016 oli Omniassa vielä 4 erillistä oppilaitosta (ammattiopesto, aikuisopisto, aikuislukio ja työväenopisto), oppisopimustoimisto ja nuorten työpajat sekä yhtymäpalvelut. Vuoden 2017 alusta lukien Omniassa on yksi oppilaitos Omnia Koulutus, joka sisältää kaksi tulosyksikköä, 5 toimialaa ja 4 palveluyksikköä. Toimenpiteet esitellään uuden organisaation mukaisesti.

Tilannekartoitus tehtiin vanhan organisaation mukaisesti seuraavasti:

1. Kysely Omnian oppijoille oppilaitoksittain marraskuussa 2016, kyselyyn vastasi 750 oppijaa
2. Kysely Omnian esimiehille: 25 esimiestä vastasi kyselyyn marraskuun aikana sen jälkeen, kun esim. osastokokouksessa tms. tapaamisessa oli keskustellut henkilöstön havainnoista ja kokemuksista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta opetuksessa, ohjauksessa, oppimateriaaleissa, arvioinnissa jne.
3. Kysely Omnian oppilaitosten henkilöstölle: oppilaitosten henkilöstöllä oli mahdollisuus antaa palautetta myös suoraan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta Omnian toiminnassa em. esimiesten tekemän selvityksen lisäksi. Kyselyyn vastasi yhteensä 25 henkilöä.
4. Espoon kaupungin palveluksessa oleville Omniassa työskenteleville kuraattoreille, terveydenhoitajille, sosiaalihoitajille ja psykologeille suunnattuun kyselyyn vastasi kuusi henkilöä.
5. Lisäksi selvityksessä hyödynnettiin mm. muiden vuoden 2016 aikana toteutettujen opiskelijoiden palautekyselyjen tuloksia sekä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä selvityksiä ja suunnitelmia sekä keväällä 2016 Haaga-Helian toimesta toteutettuja yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvien koulutustilaisuuksien keskusteluja.

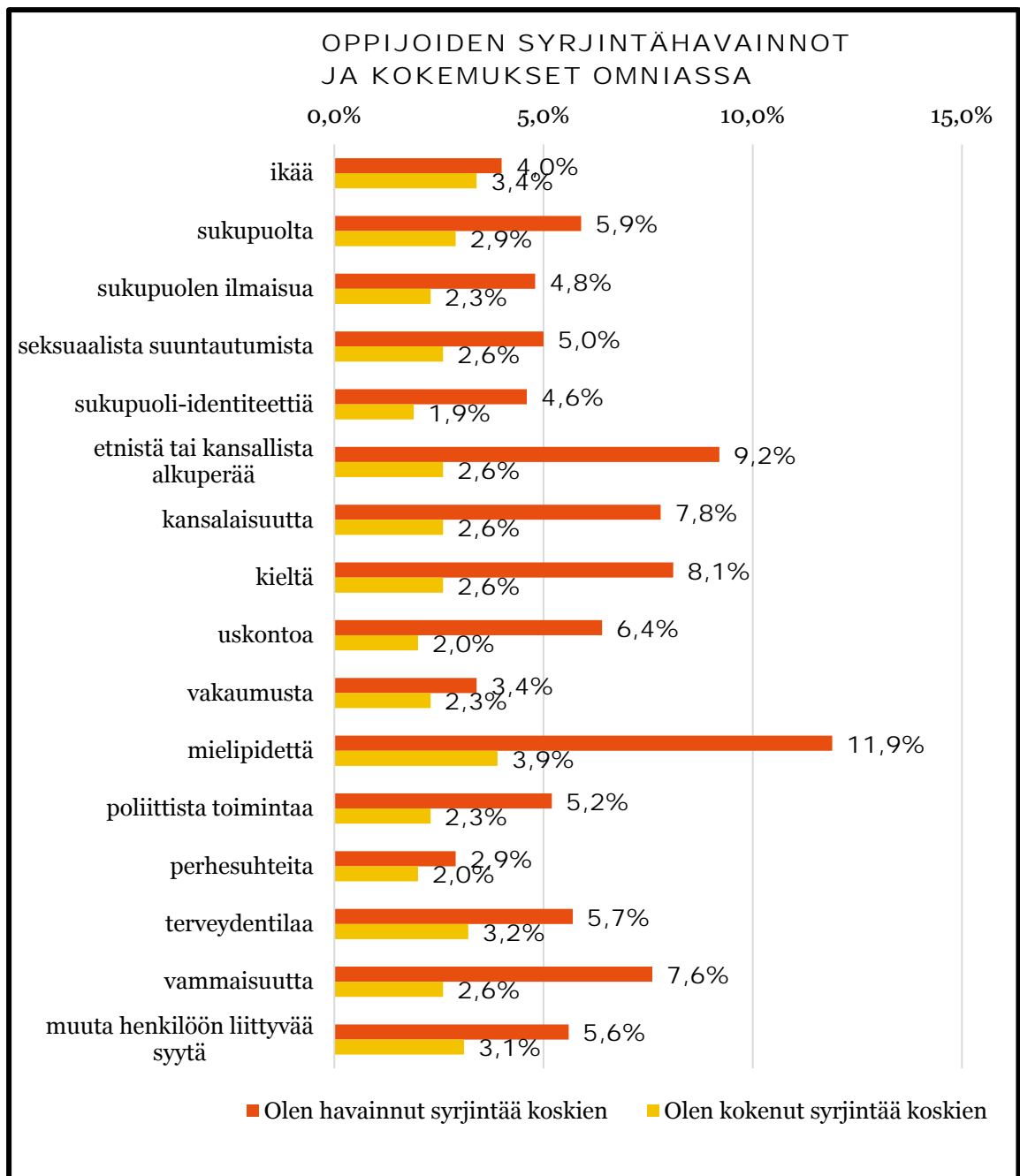
3.1 Omnian oppijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely

Kysely toteutettiin marraskuussa 2016 kahden viikon aikana ja siihen vastasi yhteensä 750 oppijaa. Osa oppijoista ilmoitti opiskelevansa useammassa yksikössä. Kuviossa 1. yhteenvedo kyselyyn vastanneista oppijoista oppilaitoksittain.



Kuvio 1.

Vastanneista 388 eli 51,7 % oli tyttöjä / naisia, 340 eli 45,3 % poikia / miehiä ja 22 eli 3 % vastasi, että sukupuoli ei ole yksiselitteisesti määriteltävissä. Ammattiopiston vastanneista oppijoista peräti 19 ilmoitti, että sukupuoli ei ole yksiselitteisesti määriteltävissä. Näistä suurin osa näyttäisi olevan pilan päiten vastattuja, kun tarkastelee ko vastaajien koko kyselyn vastausprofileja. Sukupuoli-identiteettiin liittyvä pilailu on viesti sukupuolen moninaisuuteen kohdistuvista asenteista.



Kuvio 2.

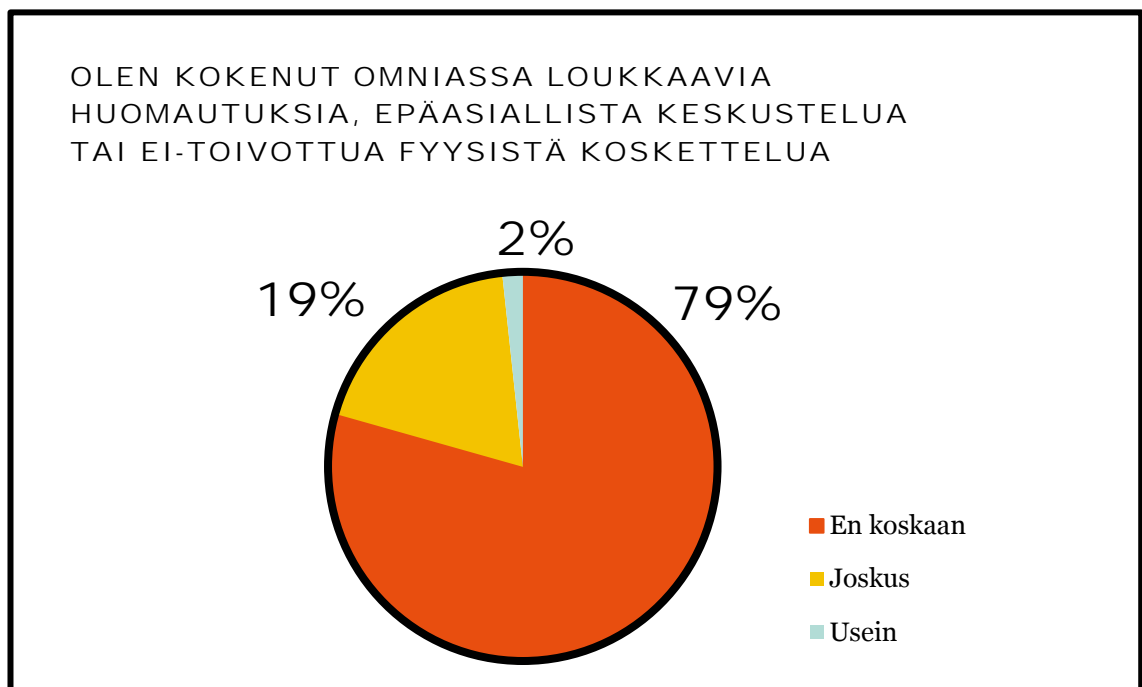
Kuvion 2. perusteella oppijat ovat havainneet eniten syrjintää (vastanneista 11,9 %) mielipidettä koskien ja toiseksi eniten etnistä tai kansallista alkuperää koskien (9,8 %). Kolmannella sijalla kieli (8,1 %) ja neljännellä kansalaisuus (7,8 %).

Tulosten tulkinnan tekee haasteelliseksi se, että oppijoista 2-3 % näyttäisi kokeneen syrjintää kaikilla syrjintäperusteilla. Mielipidettä koskevat syrjinnän kokemukset nousevat kuitenkin tässäkin yleisimmäksi (vastanneista 3,9 %), mutta toiseksi eniten oppijat ovat kokeneet syrjintää iän perusteella (3,4 %) ja kolmanneksi eniten terveydentilan perusteella (3,2 %).

Mielipiteen perusteella tapahtuvan syrjinnän nouseminen kärkeen saattaa selittyä sillä, että oppijat kokevat syrjinnäksi myös sellaisen käytöksen, mikä ei todellisuudessa täytä syrjinnän kriteerejä.

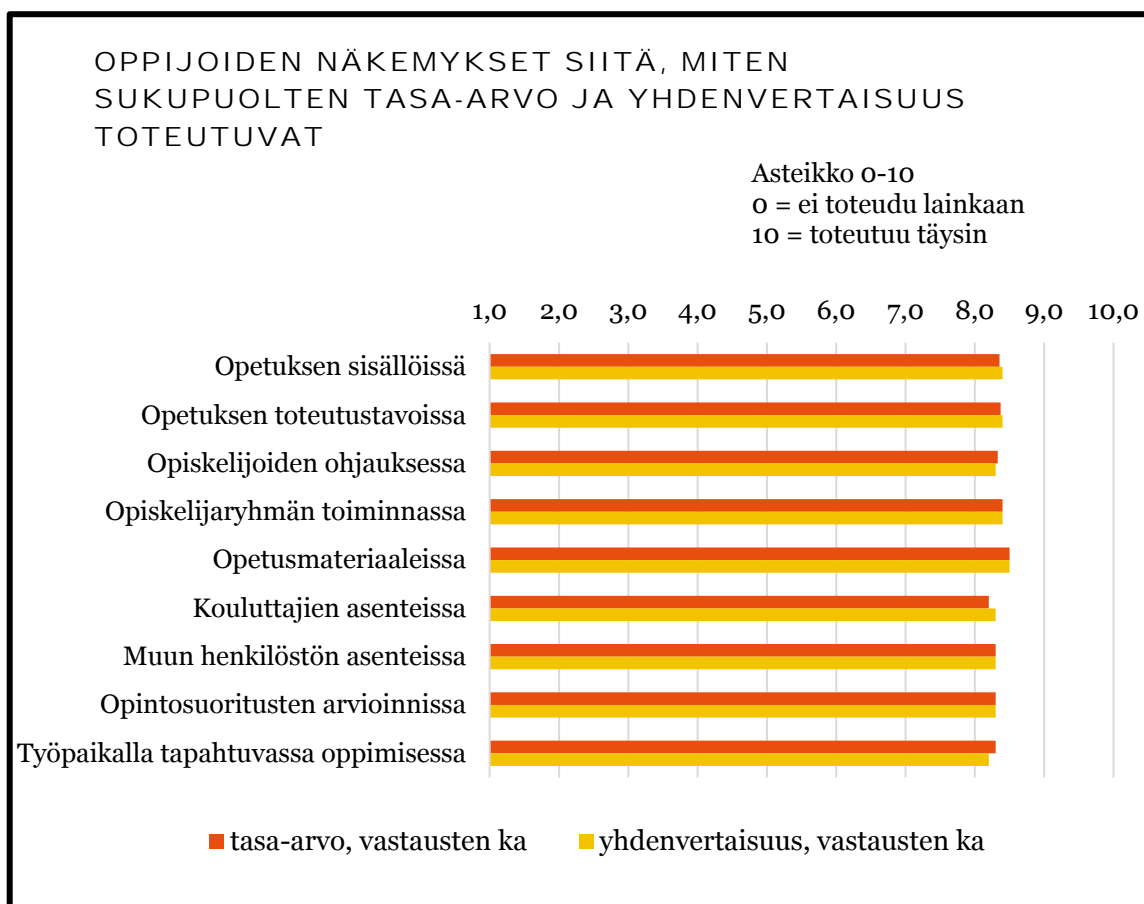
Poimintoja opiskelijoiden sanallisista vastauksista:

- oppitunnilla kriittiset, yhteiskunnalliset mielipiteet eivät välttämättä saa tilaa
- keskusteluaiheita rajoitetaan, koska jotain närkästyttää
- joskus muiden mielipiteitä haukutaan
- kurssin opettaja tulkitsi hitauden ilman muuta vanhuuden oireeksi
- tytöt pääsee helpommalla jos ei osaa "miesten juttuja" (miesvaltaisilla aloilla)
- naiset ja näiden alut pidetään keinotekoisesti miesten vertaisina sekä ne saavat helpotteita joita miehet ei saa
- omalla kohdalla olen joutunut paljon kuuntelemaan ettei ala jota opiskelen ole naisten ala
- sukupuoli- identiteetistäni olen kuullut kuittailua
- ihmiset ovat haukkuneet minua minun seksuaalisen suuntautumisen takia



Kuvio 3.

Vastanneista oppijoista 2 % eli 13 oppijaa vastasi, että he ovat kokeneet Omniassa usein loukkaavia huomautuksia, epäasiallista keskustelua tai ei-toivottua fyysistä koskettelua. 19 % eli 142 opiskelijaa kertoi kokeneensa samaa joskus. Syrjintää usein kokeneista 3 on tyttöä, 5 poikaa ja 5 sukupuoli ei ole yksiselitteisesti määriteltävissä. Syrjintää usein kokeneista 2/3 on ammattiopistosta ja 1/3 aikuislukiosta. Ammattiopiston vastaajien joukossa saattaa olla muuttama opiskelija, joka on vastannut näin pilanpäiten.



Kuvio 4.

Oppijoiden vastausten perusteella sukupuolten välinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat parhaiten opetusmateriaaleissa (vastausten ka 8,5). Tasa-arvo toteutuu heikoiten kouluttajien asenteissa (8,2) ja yhdenvertaisuus työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä (8,2). Asteikolle 0-10 vastausten ero 0,3 pistettä on kuitenkin hyvin pieni. Kaiken kaikkiaan oppijat näyttävät olevan melkoisen tyytyväisiä Omnian tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanteeseen. Toki vastauksissa on hajontaa.

3.2 Eri opiskelijaryhmien vastauksista esille nousseet keskeisimmät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset

Espoon aikuislukion tulokset

Vastaajista noin 42 % oli ammattiopiston ylioppilastutkintoa suorittavia opiskelijoita.

Lähes kaikki vastaajat ilmoittavat etteivät ole havainneet tai kokeneet minkäänlaista syrjintää.

Eniten syrjimishavaintoja oli tehty etnisen taustan, kielen, kansalaisuuden, uskonnon, vammaisuuden ja mielipiteen perusteella (7-12 %). Vastaajista 1-5 % ilmoitti kokeneensa syrjintää jollain syrjintäperusteella.

Sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koettiin toteutuvan heikoiten opiskelija-arvioinnissa, muun henkilökunnan asenteissa ja opinto-ohjauksessa. Myös kouluttajien asenteissa koettiin olevan parantamisen varaa yhdenvertaisuuden osalta. 54–58 % vastanneista koki em. asioiden olevan täysin kunnossa.

Aikuisopiston tulokset

Lähes kaikki vastaajat ilmoittavat etteivät ole havainneet tai kokeneet minkäänlaista syrjintää.

Eniten syrjimishavaintoja oli tehty iän, etnisen taustan, kielen, kansalaisuuden, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen ja poliittisen toiminnan perusteella (8-15 %). Vastaajista 2-8 % ilmoitti kokeneensa syrjintää joillain syrjintäperusteella.

Sukupuolten välisen tasa-arvon koettiin toteutuvan heikoiten opetuksen toteutustavoissa ja sisällöissä, muun henkilökunnan asenteissa ja työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Yhdenvertaisuuden koettiin toteutuvan heikoiten työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa ja opetuksen sisällöissä. 48–54 % vastanneista koki em. asioiden olevan täysin kunnossa.

Ammattiopiston tulokset

Samalla tavoin ammattiopiston vastaajista lähes kaikki ilmoittavat etteivät ole havainneet tai kokeneet minkäänlaista syrjintää. Kuitenkin syrjimishavaintoja oli tehty etnisen taustan, kielen, mielipiteen ja sukupuolen perusteella. (8-13 %). Vastaajista 2-4 % ilmoitti kokeneensa syrjintää joillain syrjintäperusteella.

Sukupuolten välisen tasa-arvon koettiin toteutuvan heikoiten opetuksen toteutustavoissa, opiskelijaryhmän toiminnassa, kouluttajien sekä muun henkilökunnan asenteissa ja työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Yli puolet vastaajista koki yhdenvertaisuudessa olevan parantamisen varaa kaikilla kyselyn osa-alueilla. 46–50 % vastanneista koki em. asioiden olevan täysin kunnossa.

Nuorten työpajojen tulokset

Kyselyyn vastanneista 22 työpajanuoresta yksi kertoi kokeneensa joskus syrjintää. Kaksi vastaajaa ilmoitti havainneensa syrjintää joskus.

Sukupuolten välisen tasa-arvon koettiin toteutuvan heikoiten kouluttajien sekä muun henkilökunnan asenteissa, arvioinnissa ja työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. 63 % vastanneista koki em. asioiden olevan täysin kunnossa.

Yhdenvertaisuuden koettiin toteutuvan heikoiten opetuksen toteutustavoissa, opintojen ohjauksessa, kouluttajien sekä muun henkilökunnan asenteissa. 55–60% vastanneista koki em. asioiden olevan täysin kunnossa.

Työväenopiston tulokset

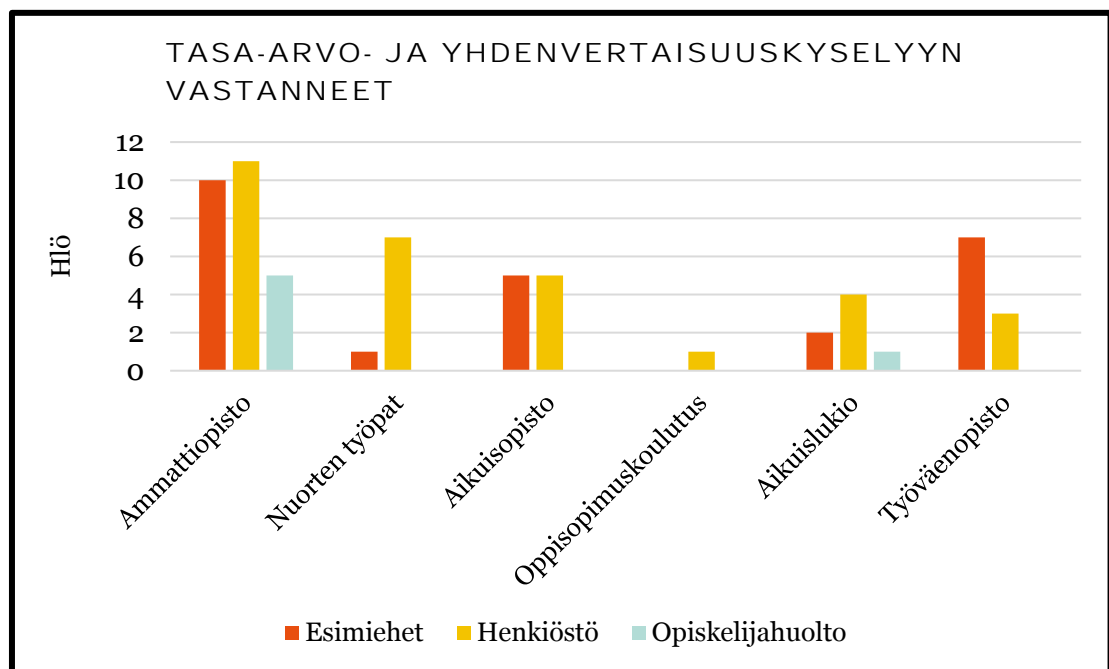
Vastaajien ainoat havainnot syrjinnästä koskevat ikää, terveydentilaa, sukupuolta ja vammaisuutta (2–3 % vastaajista). Syrjintää on koettu koskien ikää, mielipidettä, terveydentilaa ja muuta henkilöön liittyvää syytä (1–4 %)

Sukupuolten välisen tasa-arvon koettiin toteutuvan heikoiten opetuksen sisällöissä, opiskelijaryhmän toiminnassa. 65–66 % vastanneista koki em. asioiden olevan täysin kunnossa.

Yhdenvertaisuuden koettiin toteutuvan heikoiten opetuksen toteutustavoissa, opintojen ohjauksessa, opiskelijaryhmän toiminnassa ja kouluttajien sekä muun henkilökunnan asenteissa. 66–67% vastanneista koki em. asioiden olevan täysin kunnossa.

3.3 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyjen vastaukset ja vertailu oppijoiden vastauksiin

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyihin vastasi 25 esimiestä, 25 henkilöstön ja 6 opiskelijahuollon edustajaa (Espoon kaupungin palveluksessa).



Kuvio 5.

Kuvioissa 6. ja 7. verrataan esimiesten, henkilöstön, opiskelijahuollon ja oppijoiden vastauksia toisiinsa. Sukupuolten välisen tasa-arvon osalta (kuvio 6.) opiskelijoiden ja esimiesten vastaukset ovat positiivisempia kun taas henkilöstön ja etenkin opiskelijahuollon edustajien vastaukset ovat kriittisempiä.

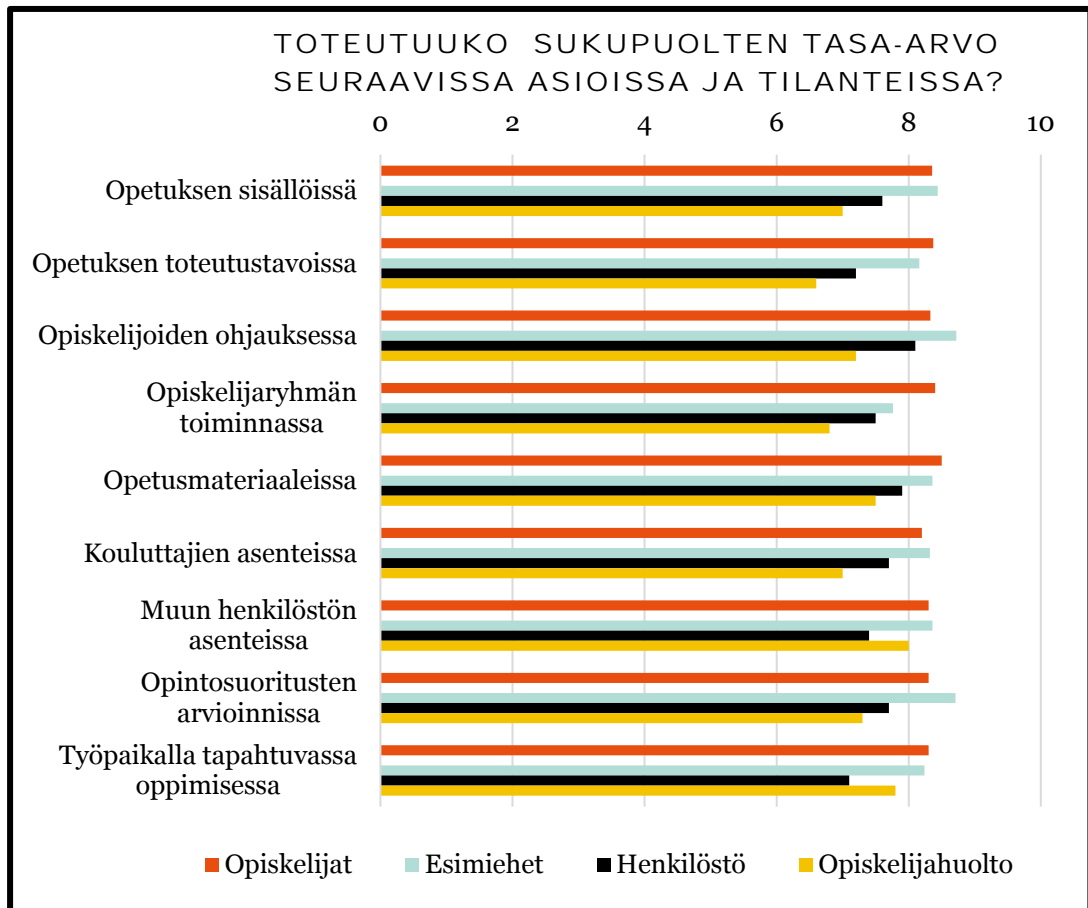
Oppijoiden mielestä tasa-arvo toteutuu parhaiten opetusmateriaaleissa (vastausten ka 8,5), esimiesten vastausten perusteella opiskelijoiden ohjauksessa ja opiskelijoiden arvioinnissa (ka 8,7), henkilöstön edustajien mielestä opiskelijoiden ohjauksessa (ka 8,1) ja opiskelijahuollon edustajien mielestä muun henkilöstön asenteissa (ka 8,0).

Eniten parannettavaa sukupuolten välisessä tasa-arvossa on oppijoiden mielestä kouluttajien asenteissa (ka 8,2), esimiesten vastausten perusteella opiskelijaryhmän toiminnassa (ka 7,8), henkilöstön edustajien mielestä työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa (ka 7,1) ja opiskelijahuollon edustajien mielestä taas opetuksen toteutustavoissa (ka 6,6).

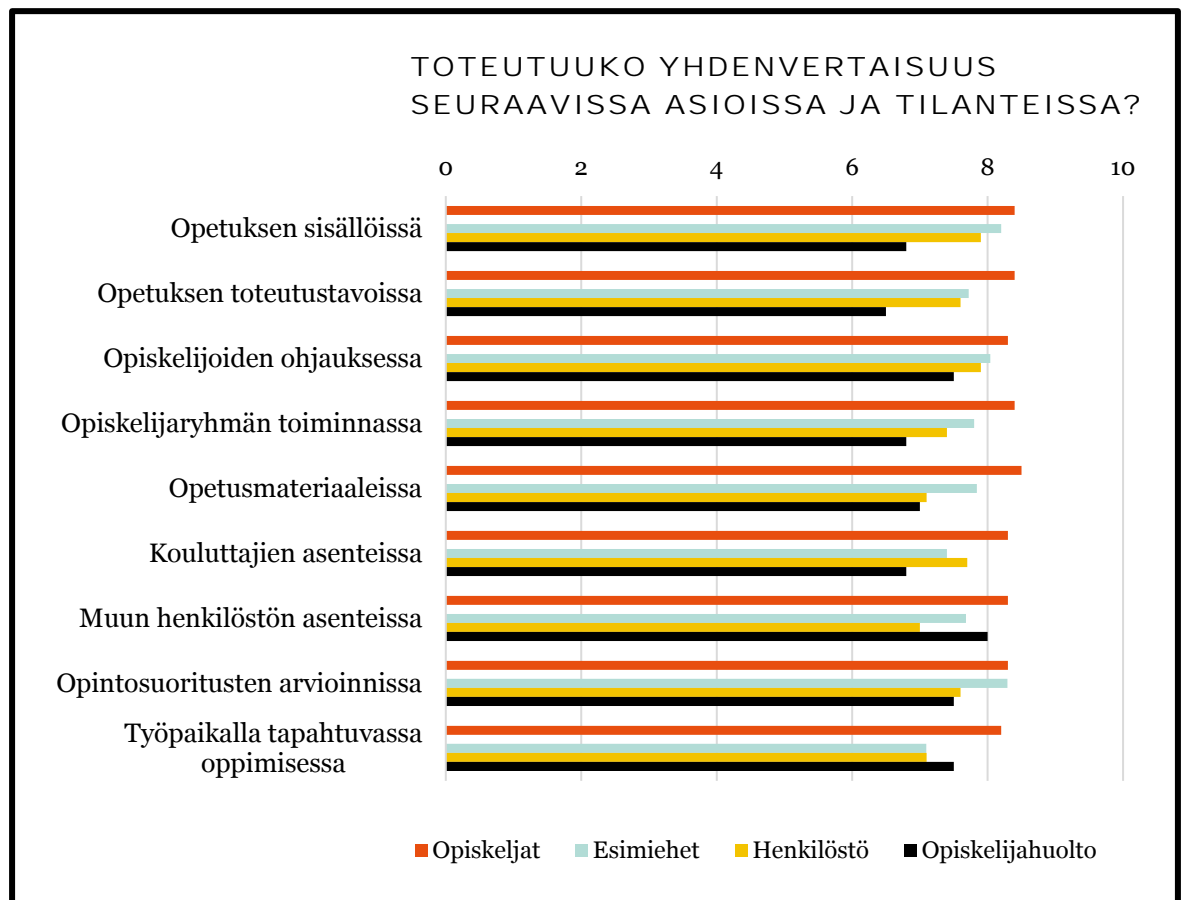
Yhdenvertaisuutta arvioitaessa (kuvio 7.) oppijoiden mielestä myös se toteutuu parhaiten opetusmateriaaleissa (ka 8,5), esimiesten vastausten perusteella opiskelijoiden arvioinnissa (ka

8,3), henkilöstön edustajien mielestä opetuksen sisällöissä ja opiskelijoiden ohjauksessa (ka 7,9) ja opiskelijahuollon edustajien mielestä muun henkilöstön asenteissa (ka 8,0).

Eniten parannettavaa yhdenvertaisuuden toteutumisessa on oppijoiden mielestä työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa (ka 8,2), samoin esimiesten vastausten perusteella (ka 7,1), henkilöstön edustajien mielestä muun henkilöstön asenteissa (ka 7,0) ja opiskelijahuollon edustajien mielestä jälleen opetuksen toteutustavoissa (ka 6,5).



Kuvio 6.



Kuvio 7.

Poimintoja esimiesten sanallisista vastauksista koskien sukupuolten välistä tasa-arvoa: Opiskelijat pääsääntöisesti poikia, joten tytöt saavat hiivenen enemmän huomiota käytännön tehtävissä.

Tyttövaltaisella alalla poikaopiskelija saa joskus tahattomasti erityishuomiota ja kannustusta Osa ulkomaalaistaustaisista naisopiskelijoista ei tee miesasiakkaita tai harjoitustöitä miehille Jotkut kuluttaja-asiakkaat vaativat asiakastyön tekijäksi tyttöä tai poikaa sekä koululla että työ-
säoppimispaikoissa

Poimintoja esimiesten sanallisista vastauksista koskien yhdenvertaisuutta:

- Opetusmateriaalien kohdalla ei ole tarpeeksi materiaalia A2-tasoisille oppijoille.
- Opetusmateriaalien arviota pudottaa selkomateriaalien puute
- Vieraskieliset ovat kielimuurin takia erityisasemassa.
- Heikko kielitaito vaatii enemmän ohjausta opettajalta
- Maahanmuuttajataustaisten on vaikea saada työssä oppimisen paikkoja. Etninen tausta vaikuttaa myös opettajien asenteisiin - joko positiivisena suhtautumisena tai sellaisena, ettei halua maahanmuuttajia omiin opiskelijaryhmiin
- Esteettömyys ei toteudu kaikissa toimipisteissä.
- Vammaisten kannalta toiminnan esteettömyydessä ja saavutettavuudessa on parannettavaa. Esimerkiksi näkövammaisen tai lukemisen ja kirjoittamisen vaikeuksia kokevan henkilön on haastavaa saada tietoa opetustarjonnasta.
- Opiskelijan uskonnolliset rajoitteet voivat vaikuttaa opiskelumahdollisuuksiin

- Poimintoja henkilöstön sanallisista vastauksista koskien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta
- On toki ihan tutkittukin, että lukio ja lukion opetusmenetelmät suosivat tyttöjä. Pojat jäävät kylläkin luku- ja kirjoitustaidossa jälkeen valitettavasti jo peruskoulussa.
- Etninen tausta ei sinänsä vaikuta yhdenvertaisuuden toteutumiseen, mutta opetuskielen puutteellinen taito ja heikompi peruskoulutausta heikentävät opiskelijoiden mahdollisuuksia saada yhdenvertaista arviointia.
- Meillä on todella eritasoisia oppijoita, joten on haastavaa muodostaa kaikille sopivia oppitunteja. Toiset opiskelijat ovat heikompia oppimaan kuin toiset menisivät huomattavasti nopeampaa eteenpäin.

3.4 Muita Omnian tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyjä sekä aiemmin tehtyjä toimenpiteitä

3.4.1 Omnian ammattiopiston INKA-lukuvuosikysely 2015–2016

Lukuvuosikyselyyn vastasi 476 (vastausprosentti noin 57 %) ammattiopiston toisen vuosikurssin opiskelijaa.

Vastanneista 2,4 % (11 opiskelijaa) koki erittäin paljon, 5,1 % (24) melko paljon ja 3,6 % (17) jonkin verran syrjintää sukupuolen perusteella. Vastanneista 88,9 % (415) ei kokenut sukupuoleen perustuvaa syrjintää lainkaan.

Lv 2015–2016: vastanneista 4,1 % (19 opiskelijaa) koki erittäin paljon, 3,5 % (16) melko paljon ja 6,7 % (31) jonkin verran syrjintää henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella. Vastanneista 85,7 % (395) ei kokenut henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kohdistuvaa syrjintää lainkaan. Ryhmittäisen tarkastelun perusteella eniten syrjintää opiskelijat ovat liiketalouden ja kaupan alalla.

Tulosten perusteella ammattiopiston liiketalouden ja kaupan opettajille suunnattiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvalmennusta keväällä 2016 Meitä on moneksi – hankkeen toimesta.

3.4.2 Omnian aikuisopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2015

Omnian aikuisopiston yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty aikuisopiston johtoryhmän päätöksellä 26.1.2016. Suunnitelman valmisteluun liittyen toteutettiin opiskelijakysely lokakuussa 2015 ja siihen vastasi 405 tutkinto-opiskelijaa. Kyselyajankohtana aikuisopistossa oli kirjoilla reilut 2700 opiskelijaa.

Syrjintää on kyselyyn vastanneista opiskelijoista kokenut 16 henkilöä (4 %). Palvelut ja liikelämä toimialojen opiskelijat kokivat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuvan parhaiten opiskelunsa aikana.

Selvityksen perusteella aikuisopistossa sovittiin seuraavista kehittämistoimenpiteistä:

- Kiinnitetään huomiota siihen, että aikuisopiston markkinointi on sekä kuvien että tekstien osalta yhdenvertaista ja tasa-arvoista mm. sukupuoli, ikä, kansalaisuus.
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman esittely toimialakokouksissa (työryhmän toimialojen edustajat), Aikuisopiston kehittämispäivien teema
- Osallistutaan Meitä on moneksi- hankkeeseen.
- Kouluttajien ammattitaidon kehittäminen pedagogisten palautteiden avulla
- Näyttötutkinnon suorittajan oppaassa on tietoa yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta ja Omnian www-sivuilla on aikuisopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma
- Orientaatiojaksolla teeman käsittely
- Opetuksessa huomioidaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-osaaminen ja -tietoisuus yhtenä elinikäisen oppimisen taitona

Koska vuonna 2016 tehtiin päätös Omnian organisaation muuttamisesta ja yhden oppilaitoksen mallista, jäi aikuisopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman lanseeraus ja käytäntöön vienti kesken. ”Meitä on moneksi”-hankkeen myötä kouluttajille ja ohjaajille on kuitenkin järjestetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilaisuuksia keväällä 2016.

3.4.3 Aiemmin tehtyjä toimenpiteitä

Kehittämishankkeet

Keväällä 2016 järjestettiin eri yksiköissä **”Meitä on moneksi”**-hankkeeseen liittyen koulutus- ja keskustelutilaisuuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen.

Omnia, liiketalous, Leppävaara 16.5.2016

Keskustelussa nostettiin esiin seuraavia arjen opetustyöhän liittyviä pulmia ja pohdintoja:

- Kiusaamista esiintyy varsin paljon ja avoimesti. Syynä pidetään mm. huonoa opiskeluilmapiiriä, opiskelijan erilaisuutta tai kiusatun ”huonoa mainetta”/roolia opiskelijaryhmässä. Pohdittiin, miten opettaja voisi vaikuttaa ennaltaehkäisevästi (esim. ryhmäyttäminen, ryhmänohjaajien toiminta, tutor-opiskelijoiden toiminta).
- Toisaalta koetaan, että häirinnän ja syrjinnän tunnistaminen on joskus vaikeaa.
- Työssäoppimisen yhteydessä on tullut esiin rasistista kohtelua työpaikoissa, joissa opiskelijat harjoittelevat.
- Opettajat kokevat saavansa helposti ns. rasistikommentin, jos he edellyttävät maahanmuuttajataustaisilta opiskelijoilta samaa työpanosta kuin muilta. Tähän toivottiin yhteistä keskustelua ja vuorovaikutuksen työvälineitä.
- Naispuoliset opettajat ovat kokeneet väheksyntää (”sana ei paina, tarvitaan miesopettaja apuun”).
- Nostettiin esiin erilaiset maahanmuuttajaryhmät ja niiden väliset ristiriidat.
- Kielitaitoon ja viestintään liittyvät ongelmat: miten lisätään selkokieliisyyttä ja ennaltaehkäistään esimerkiksi non-verbaaliin viestintään liittyviä (virhe)tulkintoja?
- Miten ohjataan opiskelijoita, joilla ei ole opiskelunvalmiuksia? Yhteistyötä VALMAN kanssa pitäisi lisätä.
- HOJKS´iin ja inklusioon liittyvät ongelmat: HOJKS ei välttämättä poista levottomuutta; moni ei halua tehdä HOJKS-paperia.

- Toivotaan keskustelua ja työvälineitä, miten toimia erilaisissa tilanteissa (esim. kriisitilanteet). Ongelmat eivät ole aina lähtöisin oppilaitoksesta, vaikka niitä siellä ratkotaan. Esimerkiksi milloin on tarve olla yhteydessä poliisiin, tai milloin muut yhteistyötahot tulevat mukaan. Vaikka prosessikuvaukset löytyvät intrasta, toivotaan niiden havainnollistamista ja foorumia, missä opettaja saa tukea ko. tilanteisiin.
- Toivotaan, että opiskeluhuolto olisi entistä tiiviimmin mukana rakentamassa konkreettisia toimintamalleja sekä tarjoaisi työnohjauksellista ja/tai konsultoivaa apua konkreettisissa ongelmatilanteissa.

InfoOmnia 23.5.2016

Yhteenvetoa esille tulleista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä:

- Miten taataan eri hakijaryhmien yhdenvertaisuus; miten esimerkiksi pisteytetään hakijan elämäntilanne? Millaiset valintakriteerit ovat oikeudenmukaiset erilaisilla taustoilla ja erilaisissa elämäntilanteissa oleville hakijoille?
- Onko mahdollista muodostaa luotettava käsitys hakijan koulutettavuudesta lyhyen haastattelun perusteella?
- Miten tunnistetaan ja tunnustetaan aikaisempaa osaamista; esimerkiksi koulutusta, jota ei toteuteta Suomessa
- Nostettiin esiin huoli siitä, miten ammatillisen koulutuksen rahoituskriteerit vaikuttavat valintaprosessissa ja vaarantavatko ne yhdenvertaisuuden?

Ratkaisuehdotuksia

- Nostettiin esiin hakijaprofilien tunnistaminen ja niiden pohjalta muodostettavien kiintiöiden mahdollisuus
- Ehdotettiin, että hakuprosessissa peitettäisiin nimet, jolloin valinta olisi objektiivisempi
- Pidettiin tärkeänä sitä, että hakijoilla mahdollisuus tutustua alaan, jolloin he samalla pystyvät paremmin sitoutumaan opintoihin (tai päättävät olla hakeutumatta).
- VALMA-koulutuksia pitäisi hyödyntää enemmän ja niille pitäisi antaa suurempi merkitys siirtymävaiheena opintoihin
- Korostettiin, että aidosti toteutettavat joustavat opintopolut lisäävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Meitä on moneksi –hankkeen lisäksi Omniassa on toteutettu viime vuosina useita tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä hankkeita, joista monet jatkuvat edelleen.

Maahanmuuttajat ja vieraskielisten tuki -hankkeita:

Kotona Suomessa, Sulautuvaa tukisuomea: Noheva, Taikoja, Omppu, Matto, Fast Track, Kohti tutkintoa, Manu 4, Ohjaamo, MYAT Myynnin at ja yrittäjän at selkosuomeksi ja Väylä työhön.

Lisäksi Omniassa on vakiintunut kv-liikkuvuus, jolla pyritään edistämään kaikkien opiskelijoiden tasa-arvoista mahdollisuutta kv-jaksoon. Myös poluttamis- ja hops-hankkeet kuten Poluttamo ja Visuaalinen HOPS, joissa kehitetään henkilökohtaistamista ja mahdollistetaan oppijoiden henkilökohtaiset valinnat ja opintopolut edesauttavat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Selvitykset, ohjeistukset ja oppaat

Omniassa on laadittu erilaisia selvityksiä, ohjeistuksia ja oppaita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, kuten mm. Omnian vieraskielisten opiskelijoiden koulutus- ja hakeutumispalvelut – selvitys. Organisaatiomuutoksessa perustettiin tutkintoa edeltävän oppimisen toimiala, jonka tarkoituksena on myös vieraskielisten koulutusten ja palveluiden koordinointi ja kehittäminen.

Lisäksi on tehty Opiskelijaksi ottamisen kehittämisselvitys ja koulutustarjontaa koskeva selvitys, joissa myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on ollut yhtenä keskeisenä näkökulmana.

Seuraavat ohjeistukset ja oppaat edistävät osaltaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

- Seksuaalisen häirinnän ehkäisyn menettelyohje
- Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman yhteisen osan osat
- Työväenopiston opas ikääntymisen fysiologiasta tuntiopettajien käyttöön
- Omnian järjestyssääntö
- Kestävän kehityksen suunnitelma 2016–2018

Koulutukset

- Omniassa järjestetään joka vuosi ammatillisen koulutuksen työssäoppijoiden työpaikkaohjaajille monikulttuurisuuteen liittyvää täydennyskoulutusta.
- Työväenopiston opettajakunnalle on järjestetty ikääntymisen fysiologisista muutoksista sekä niiden vaikutuksista sisäistä koulutusta.
- Eri henkilöstöryhmille on järjestetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta

Positiivinen mukautus ja erityinen tuki

Ammatillisen aikuiskoulutuksen näyttötutkintotilaisuuksissa on toteutettu näyttötutkinto-ohjeen mahdollistamaa positiivista mukauttamista ja ylioppilaskirjoituksissa on käytetty positiivista mukauttamista mm. pidennetty vastausaika tai erillinen kirjoitustila.

Ammatillisen koulutuksen erityistä tukea on kehitetty suunnitelmallisesti, on palkattu mm. erityisopetuksen koordinaattori, laaja-alaisia erityisopettajia ja opetuksen avustajia.

Rakentaminen

Uusissa rakennuksissa on otettu huomioon tilojen esteettömyys ja sukupuolineutraalit WC-tilat (näitä tehty myös vanhoihin rakennuksiin). Induktiosilmukan käyttömahdollisuus on mm. Kirkkokadulla.



4. TOIMENPIDESUUNNITELMAT

4.1 opiskelijavalinta

Otamme huomioon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat Omnia Koulutuksen markkinoinnissa ja tiedottamisessa. Nykyisin vaarana alojen segregoituminen jo hakeutumisvaiheessa. Hakeutumisen kehittämisselvityksessä on esitetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kehittämistä seuraavin toimenpitein:

- Omniassa ei järjestetä pääsy- ja soveltuvuuskokeita
- Määritellään mahdollisten alakohtaisten toiminnallisten testien käyttö
- Otetaan käyttöön kielikoe, joka mittaa kielitaidon eri osa-alueet (myös suullisen kielitaidon). Kielikokeessa huomioitava kielitaidon tasot (ammattilliset perustutkinnot A2.2.-B1.2.) ja kielikokekorvaavuuksien yhtenäistäminen (mm. Yki, Omnian koulutuksien kuten kotoutumiskoulutuksen ja Valma-koulutuksen lopussa tehdyt kielitestit)
- Alakohtaiset infot säilytetään osana hakeutumista (varmistetaan tiedottaminen)
- Hakeutumispalvelut (ohjaushenkilöstö) tarkastelevat hakijan yksilöllistä polkua koulutustarjontaan peilaten osana henkilökohtaistamisprosessia. Nykyinen haastattelumenettely jätetään pois.
- Joustavien yksilöllisten polkujen mahdollistaminen ympäri vuoden (tutkinnot, tutkinnon osat, korttikoulutukset, Espoon työväenopiston kurssitarjonta, matalan kynnyksen palvelut jne.)
- Opintotoimistopalvelut saatavilla ympäri vuoden Upseerinkadun ja Kirkkokadun InfoOmniasta, lukuvuoden aikana myös Lakelan, Kirkkonummen ja Suomenojan toimipisteistä
- Ohjauspalveluiden uusi organisoituminen.

4.2 Opetuksen ja ohjauksen järjestäminen

Tavoitteena on, että opettajat, kouluttajat ja ohjaajat käyttävät työkirjaa opetuksessa ja ohjauksessa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat otetaan huomioon kaikessa opetuksessa ja ohjauksessa.

Lisäämme ja kehitämme suomen kielen opetusta ja tarjontaa sekä oppimisen tukipalveluita. Kehitämme opiskelijahuollon palveluita yhteistyössä Espoon kaupungin kanssa. Tavoitteena on parantaa vieraskielisen väestön valmiuksia opintojen ja tutkinnon suorittamiseen.

Kehitämme tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita vastaamaan muuttuvia väestörakenteen tarpeita.

Puutemme häirintä- ja syrjintätilanteisiin välittömästi ja lisäämme opiskelijan oppaisiin maininnan siitä, keihin oppija voi ottaa yhteyttä häirintä- tai syrjintätilanteissa.

4.3 Oppimisen ja osaamisen arviointi

Järjestämme kouluttajille, opettajille ja ohjaajille koulutusta, jonka tavoitteena on lisätä henkilöstön valmiuksia edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta opintosuoritusten arvioinnissa.

4.4 Muita toimenpiteitä

Kiinnitämme huomiota tapoihin, joilla voimme kiinnittää opiskelijat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön nykyistä paremmin.

Hyödynnämme suunnitelman päivittämisessä myös valtakunnallisen terveystarkastuksen tuloksia.



5. TIEDOTTAMINEN JA JALKAUTTAMINEN

- Suunnitelman esittely Omnian ja Omnia Koulutuksen johtoryhmässä
- Suunnitelman esittely esimiesfoorumissa sekä toimiala- ja palveluyksiköiden kokouksissa
- Kiinnitämme huomiota siihen, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa esimiestyötä
- Tiedotamme suunnitelmasta viikkotiedotteissa, intrassa ja www-sivuilla
- Suunnitelmasta kerrotaan uuden henkilökunnan perehdytyksessä
- Opettajille, kouluttajille ja ohjaajille esitellään tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma käytettäväksi opetus- ja ohjausmateriaalina
- Suunnitelma esitellään ammatillisen koulutuksen opiskelijakunnalle ja pajaneuvostolle
- Suunnitelma tarkistetaan ja toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusselvitys tehdään kolmen vuoden välein.

Vahvistettu kuntayhtymän johtajan päätöksellä 1.2.2017 § 10

LÄHTEET:

Anne Rasskasov: Omnian vieraskielisten opiskelijoiden koulutus- ja hakeutumispalvelut – selvitys 3.3.2016

Liisa Jääskeläinen, Johanna Hautakorpi, Hanna Onwen-Huma, Hanna Niittymäki, Anssi Pirttijärvi, Miko Lempinen, Valpuri Kajander TASA-ARVOTYÖ ON TAITOLAJI Opas sukupuolten tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa, OPH

Oikeusministeriö: Yhdenvertaisuuslaki – esite

Oikeusministeriö: Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu

Sisäasiain ministeriö: Oppia kaikille! - Yhdenvertaisuussuunnittelun opas oppilaitoksille 2013

Sosiaali- ja terveysministeriö: Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus – 2015

Vantaan Kaupunki: Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2016

Älä oletta - Normit nurin! Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto – SAKKI ry, Seta ry, Suomen

Lukiolaisten Liitto SLL ry, Finlands Svenska Skolungdomsförbund FSS rf 2013. Seta-julkaisuja 22.