



Opetusalan Ammattijärjestö OAJ
Undervisningssektorns Fackorganisation
PL 20, 00521 Helsinki (Rautatieäisenkatu 6)
Käyntiosoite Kelloilta 7
puh. 020 748 9600
oaj@oaj.fi www.oaj.fi

Lausunto

1 (4)

20.2.2013

SISÄASIAINMINISTERIÖ

20.02.2013

INRIKESMINISTERIET

Sisäasiainministeriö
Kirjaamo
PL 26
00023 VALTIONEUVOSTO
hare@intermin.fi
katriina.nousiainen@intermin.fi

Asia: **OAJ:n lausunto Yhdenvertaisuussuunnittelun oppaasta oppilaitoksille**

Viite: Lausuntopyyntö 8.2.2013, SM091:00/2011

Pyydettyä lausuntona luonnosversiosta Yhdenvertaisuussuunnittelun opas oppilaitoksille lausuu Opetusalan Ammattijärjestö OAJ seuraavan:

OAJ pitää oppilaitosten yhdenvertaisuustyötä tärkeänä ja koulutuksen järjestäjien sekä oppilaitosten tukemista tasa-arvotyössä kannatettavana. Tähän tarkoitukseen laadittava opas on hyvä tapa toimia asiassa.

Nyt valmistuneeseen opas-luonnokseen sisältyy kuitenkin ongelmia, eikä se ainakaan tällaisenaan sovellu kaikkien niiden oppilaitosmuotojen käyttöön, joille sitä on kaavailtu.

Kenelle opas tulisi suunnata ja millaisia asioita siinä tulisi käsitellä

Oppaassa tulisi selkeästi näkyä, että velvoite huomioida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat on työnantajalla ja opetusviranomaisella/koulutuksen järjestäjällä. Suunnitelma tulisi siten tehdä kunnan tai kuntayhtymän ja yksityisissä oppilaitoksissa koulutuksen järjestäjän tasolla, ei oppilaitoksissa. Esimerkiksi korkeakoulu- tai koulutusalaakohtainen ohjeistus ei ole toimiva, vaan korkeakoulusektoria pitää ohjata ottamaan huomioon yhdenvertaisuusasiat niiden johtosäännöissä ja toiminnan arvioimisessa.

Oppaassa tulisi myös huomioida, että korkeakoulut ovat toimijoina autonomisia. Oppaassa on esitetty toimenpiteitä yhdenvertaisuuden noudattamiseksi, mutta opas ei nyt ota huomioon korkeakoulujen autonomiaa ja niiden toimintaa ohjaavia säännöksiä. Korkeakoulusektorin yhdenvertaisuustarkastelussa pitää ottaa huomioon meneillään olevat hankkeet korkeakoulutuksen kehittämiseksi, joita ovat mm. opiskelijavalinnat, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä rakenteellinen uudistaminen.

20.2.2013

Myös toisen asteen koulutuksessa on tehty ja tekeillä mm. opiskelijavalintaa, rahoitusta sekä osaamisen tunnustamista koskevia uudistuksia, joilla on heijastusvaikutuksia yhdenvertaisuustyöhön.

Opasta laadittaessa tulisi selkeästi erottaa toisistaan se osa, joka koskee oppilaitosta oppimisympäristönä ja se osa, joka koskee sitä työpaikkana. Edellisessä ovat keskiössä opiskelijat ja jälkimmäisessä henkilökunta. Säädöksien edellyttämät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat vaatimukset ovat erilaiset opiskelijan ja työntekijän näkökulmista tarkasteltuna.

Koska oppaassa todetaan, että se käsittelee yhdenvertaisuussuunnittelua lähinnä **oppilaitoksen toiminnan kehittämisen** näkökulmasta ja että henkilöstöpolitiikan kehittämiseen ohjeita voi saada *Yhdenvertaisuussuunnittelun oppaasta* (Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010), järkevintä olisi keskittyä yhdenvertaisuussuunnitteluun oppilaitosten toiminnan kehittämisen näkökulmasta ja jättää henkilöstön osuus oppaasta pois. Oppaan nimi voisi tällöin olla esim. *Opas koulutuksen järjestäjille opiskelijoiden yhdenvertaisuuden lisäämiseksi*.

Oppaan käytettävyydestä

ESOK-hankkeessa on tehty hyvää työtä ja sen suositusten tulisi näkyä oppaassa enemmänkin kuin nyt.

Opas voi tukea oppilaitosten tärkeää työtä yhdenvertaisuuden edistämiseksi, mutta se ei ole normi. Oppaan kieliasusta tulee poistaa normilta vaikuttavat lauseet, kuten sivulla 8 kohdassa 2.1., jossa sanotaan, että "Oppilaitoksessa tulee esimerkiksi pohtia:". Lause voi kuulua esim. näin: "Oppilaitoksessa on tärkeää pohtia".

Oppaassa on katsaus yhdenvertaisuusasioihin luvussa 1.2. Kuitenkin oppaassa on toimenpiteitä, joiden toteutumiselle olisi eduksi avata lainsäädäntöä myös laajempina kokonaisuutena esim. terveydenhuollon, työturvallisuuden jne. näkökulmasta.

Terveystietolain 17 § velvoittaa oppimisympäristön tarkastamiseen kolmen vuoden välein. Tarkastuksen yhteydessä on luontevaa selvittää ja arvioida myös esim. oppimisympäristön esteettömyyteen ja opiskelijoiden työvälineiden saatavuuteen liittyvät asiat.

Oppilaaksi ottoon liittyvät yhdenvertaisuuskysymykset voidaan ottaa tarkasteluun luontevasti, kun opiskelijavalinta uudistuu 2015.

Oppaan sivulla 17, jossa mainitaan syrjintäyhdyshenkilöt, ovat mainittuina myös luottamusmiehet ja opintopsykologit. Jos opas käsittelee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta myös työsuhteessa olevien kannalta, tulee tässä yhteydessä mainita työnantajan ja henkilöstön välinen edustuksellinen yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunta, joissa käsitellään työpaikalla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia velvoitteita. Mikäli opas on tarkoitettu toiselle asteelle, niin opiskelijoiden näkökulmasta tulisi mainita mm. opinto-ohjaajat.

20.2.2013

Erillistä, raskasta suunnitelmaa ei ole järkevää tehdä, vaikka opas-luonnoksen luku 2.2. niin esittää. Myös oppaan luvussa 3. olevat prosessikuvaukset yhdenvertaisuussuunnittelutyöstä ovat raskaita ja ne on tehty suurten yksikköjen näkökulmasta. Opetusalan organisaatioissa ei tarvita erikseen nimettyä syrjäntäyhdyshenkilöä ja yhdenvertaisuustoimikuntaa.

Yhdenvertaisuussuunnittelun oppaan kohderyhmänä olevat oppilaitokset ovat keskenään hyvin erisuuruisia ja toimintaperiaatteiltaan erilaisia. Esim. lukioista noin sadassa on alle sata opiskelijaa ja niissä työtään tekevien opettajien määrä on silloin alle kymmenen. Korkeakoulujen opiskelijamäärät lasketaan usein tuhansissa ja henkilöstön määrät sadoissa. Voiko yhteiseksi kirjoitettu opas olla käytännössä toimiva?

Monien erilaisten suunnitelmien laatiminen pienessä oppilaitoksessa aiheuttaa pahimmillaan kohtuuttoman työtaakan opettajille. Kannatamme oppaassa esitettyä kantaa ja tasa-arvosuunnittelusta oppilaitoksille annettua ohjeistusta vuodelta 2008, joka suosittelee yhdistämään yhdenvertaisuussuunnitelman ja tasa-arvosuunnitelman. Lukioissa tasa-arvosuunnitelma on usein osa opetussuunnitelmaa, mikä on hyvä. Erilaisten ja erillisten suunnitelmien määrä oppilaitoksissa liikkuu jopa kymmenissä.

Oppaan ei tule lisätä byrokratiaa ja siinä esitettyjen toimien tulee olla toteutettavissa oppilaitosten nykyisellä henkilöstöllä.

Kun oppaasta on pyritty esimerkkien kautta tekemään käytännöllinen, niin käytännönläheisyyttä itse prosessissa voitaisiin oppaassa myös selkeämmin tuoda esiin esim. kohdassa 3.1.

Muutamia huomioita oppaan esimerkkitapauksista

Kaikki esimerkit eivät ole onnistuneita. Sivulla 11 oleva esimerkki kuvaa tapauksen, jossa ulkomaalaiselle tuntiopettajalle maksetaan pienenpää palkkaa, vaikka työ ja kelpoisuus on sama kuin suomalaisella. Esimerkki on harhaanjohtava, sillä opettajien palkkaus perustuu sopimukseen, jotka eivät mahdollista kuvatuiltaista menettelyä. Jos kuvattu tilanne esiintyisi oppilaitoksessa, niin kyseessä olisi virheellinen sopimustulkinta, joka on oikaistava luottamusmiehen avulla.

Lukuun 5. on taulukoitu paljon asiaa, ehkä liikaakin. Toisaalta kaikki yksityiskohdat eivät ole oikein; sivulla 24 puhutaan opiskelijoiden ja tutkijoiden mahdollisuuksista tehdä tutkimusta, mutta sivuutetaan se, että myös opettajilla on tutkimustyötä ja heillä tulee olla yhdenvertaiset oikeudet työssään, myös tutkimuksen osalta.

Luonnoksen sivulla 5 nostetaan esiin erilaiset oppijat ja opiskelijoiden valmistumisajat. Asiasta on tärkeä keskustella ja kyseessä ovat myös yhteiskunnan arvot. Korkeakoulujen rahoitusta on äskettäin uudistettu ja toisen asteen rahoitusta ollaan uudistamassa. Korkeakoulujen toimintaa ohjataan vahvasti opetus- ja kulttuuriministeriön suunnalta esimerkiksi rahoitusmallin ja sopimusneuvottelujen kautta. Tässä ohjauksessa tuotos nousee helposti toimintaa ohjaavaksi tekijäksi.

20.2.2013

Laadulliseen koulutukseen ja yhdenvertaisiin opiskelumahdollisuuksiin ei panosteta. Tuotoksesta käytetään kovia mittareita ja itse prosessiin on kiinnitetty liian vähän huomiota, mikä vaikeuttaa yhdenvertaisuuden toteutumista. Prosessiin voitaisiin kiinnittää huomiota esim. laatuindikaattoreiden avulla ja rahoituksen tulisi tukea tällaista työtä.

Lopuksi

OAJ haluaa kiinnittää huomiota opasluonnoksen valmisteluun ja luonnoksesta pyydettyihin lausuntoihin. Valmistelutyöryhmässä on kapea asiantuntemus oppilaitostason käytännöistä ja se näkyy lopputuloksessa. Erityisesti puuttuu oppilaitosten hallinnon, kuten rehtoreitten edustus. Lausuntomme alussa nostimme esiin myös koulutuksen järjestäjän keskeisen roolin yhdenvertaisuustyössä työnantajana ja opetussuunnitelmien hyväksyjänä, heidän asiantuntemustaan olisi tarvittu myös työryhmässä.

OAJ kiittää mahdollisuudesta osallistua työhön nyt lausuntovaiheessa. Lausuntoa opasluonnoksesta olisi hyvä pyytää myös esim. Kuntaliitolta, UNIFI:lta ja AMKE:lta sekä SAMOK:lta ja OSKU:lta.

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ
Edunvalvontaosasto



Nina Lahtinen
kehittämispäällikkö



Olavi Arra
erityisasiantuntija