



Koulutuksen ja kulttuurin PO

Elinikäisen oppimisen toimintaohjelma

Project No: 142718-LLP-1-2008-1-LT-LEONARDO-LMP

www.gedplan.eu

Koulutusohjelma

Työpaikkojen ja työyhteisöjen tasa-arvo- & monimuotoisuunnittelu ja -konsultointi



Laadittu yhteistyössä eurooppalaisten kumppanien kanssa osana EU:n Leonardo da Vinci projektia "Työpaikkojen ja työyhteisöjen tasa-arvo- & monimuotoisuunnittelu ja -konsultointi", joka kuuluu EU:n Elinikäisen oppimisen toimintaohjelmaan.

Koulutusohjelma on suunniteltu vastaamaan tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnittelun ja – konsultoinnin haasteisiin eurooppalaisilla työpaikoilla. Tavoitteena on niveltää koulutusohjelma kansallisiin aikuiskoulutusjärjestelmiin. Viitekehyksenä on EU:n direktiivien No. 2002/73/EC ja 2000/78/EC soveltaminen työpaikoilla. Direktiivit rohkaisevat työnantajia kaikissa EU:n jäsenmaissa edistämään työyhteisöjen tasa-arvoisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Koulutusohjelmassa määritellään tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnittelua ja -konsultointia tukevan koulutuksen sisältö, kesto, opetus- ja oppimismenetelmät sekä koulutustilojen ja välineiden taso ja oppimistulosten arviointi ja hyväksyntä.

Toimitustyö: Liudmila Mecajeva (Sosiaalisen Innovaation Säätiö) ja Vitalija Petrauskaite-Kriauziene (Liettuan Tasa-arvovaltuutetun toimisto).

Julkaisija: Liettuan Tasa-arvovaltuutetun toimisto
Painopaikka: JCS „Baltic Youth Media“

Tämä projekti on Euroopan komission rahoittama. Julkaisu tulkitsee tekijöiden näkemyksiä eikä Euroopan komissio ota vastuuta julkaisussa esitettyihin sisältökysymyksiin.

Lisätietoa:

Dr. Kaisa Kauppinen

Työterveyslaitos

Topeliuksenkatu 41 a A FI-00250

Sähköposti: Kaisa.Kauppinen@ttl.fi

tai hankkeen kotisivut www.gedplan.eu



ISBN 978-9955-9971-5-3

Vilna, Liettua 2010

SISÄLLYSLUETTELO

Tervetuloa tutustumaan EU:n Leonardo da Vinci projektiin "Työpaikkojen ja työyhteisöjen tasa-arvo- & monimuotoisuussuunnittelu ja -konsultaatio"	4
Työpaikkojen ja työyhteisöjen tasa-arvo- & monimuotoisuussuunnittelun ja konsultoinnin Koulutusohjelma	5
Koulutusohjelman sisältö	7
Oppimistulosten arviointi ja pätevyyden määrittäminen	8
Opetus- ja oppimisstrategia	9
Opetustila, laitteet ja välineet	9
Oppimistulosten arviointi	10
"Työpaikkojen ja työyhteisöjen tasa-arvo- & monimuotoisuussuunnittelun ja konsultoinnin " kurssiohjelma"	11

LUKU I. JOHDANTO TYÖPAIKKOJEN JA TYÖYHTEISÖJEN TASA-ARVO- JA MONIMUOTOISUUSUUNNITTELUUN JA -KONSULTOINTIIN

Moduuli 1.1. Tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnittelun ja -konsultoinnin edut työnantajalle ja henkilöstölle	12
Moduuli 1.2. EU:n Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikat ja menettelytavat	12
Moduuli 1.3. Kansallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö ja kansalliset menettelytavat	13

LUKU II. TYÖPAIKKA KAIKILLE: TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN KOHTELU TYÖPAIKOILLA JA MONIPERUSTAISEN SYRJINNÄN EHKÄISY

Moduuli 2.1. Monimuotoisuuden ilmenemismuodot työelämässä	14
Moduuli 2.2. Sukupuolinäkökulman vahvistaminen ja sukupuolisensitiiviset käytännöt	14
Moduuli 2.3. Ikäystävälliset työkäytännöt	15
Moduuli 2.4. Työpaikat kaikille: etnisyys, uskonto ja vakaumus	15
Moduuli 2.5. Esteettömyys ja osallistavat käytännöt: vammaisuus työelämässä	16
Moduuli 2.6. Työpaikat ilman rajoja: seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli-identiteetti	16

LUKU III. TYÖPAIKKAKOHTAISEN TASA-ARVO – JA MONIMUOTOISUUSUUNNITELMAN LAADINTA JA KÄYTÄNTÖÖN SOVELTAMINEN

Moduuli 3.1. Johdanto työpaikkakohtaisen tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelman laadintaan	17
Moduuli 3.2. Työpaikan tasa-arvo- ja monimuotoisuustilanteen arviointi ja kartoitus	18
Moduuli 3.3. Organisaation johtamis- ja tehtävä rakenne	18
Moduuli 3.4. Työhönoton menetelmät ja käytännöt	18
Moduuli 3.5. Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät	19
Moduuli 3.6. Henkilöstökoulutus ja työssä oppiminen	19
Moduuli 3.7. Urakehitys ja kehittämishankkeet	20
Moduuli 3.8. Työolosuhteet, terveellinen työympäristö ja hyvinvoiva työyhteisö	20
Moduuli 3.9. Työ-elämä tasapaino	21
Moduuli 3.10. Häirinnästä vapaa työkuultuuri	21
Moduuli 3.11 Tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnittelun vaikuttavuuden arviointi	22
Moduuli 3.12. Työpaikkakohtaisen tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelman käytäntöön soveltaminen	22

Tervetuloa tutustumaan EU:n Leonardo da Vinci projektiin: *“Työpaikkojen ja työyhteisöjen tasa-arvo- & monimuotoisuunnittelu ja -konsultaatio”*.

Projekti kuuluu EU:n Elinikäisen oppimisen toimintaohjelmaan. Projekti on osa eurooppalaista yhteistyöhanketta, jonka tavoitteena on kehittää uudenlainen tasa-arvo- ja monimuotoisuunnittelun ja -konsultoinnin malli työpaikkojen ja työyhteisöjen käyttöön. Sen tueksi on laadittu laaja-alainen *koulutusohjelma*, joka voidaan mahdollisuuksien mukaan niveltää kunkin maan ammatilliseen koulutusjärjestelmään. Koulutusohjelmassa on määriteltä opetusta tarjoavan yksikön vaatimukset. Tavoitteena on edistää hyvien tasa-arvoa ja monimuotoisuutta edistävien käytäntöjen soveltamista eurooppalaisilla työpaikoilla.

Työpaikkojen ja työyhteisöjen tasa-arvo- & monimuotoisuussuunnittelun ja konsultoinnin Koulutusohjelma

Tässä julkaisussa esitetään työpaikkojen ja työyhteisöjen tasa-arvo- monimuotoisuussuunnittelun ja konsultoinnin koulutusohjelma, joka on laadittu osana EU:n Leonardo da Vinci projektia **“Työpaikkojen ja työyhteisöjen tasa-arvo- & monimuotoisuussuunnittelu ja -konsultaatio”**. Projekti kuuluu EU:n Elinikäisen oppimisen toimintaohjelmaan ja siihen osallistuu neljä EU-maata: Suomi, Saksa, Luxemburg ja Liettua. Lisätietoa projektista saa projektin nettisivuilta www.gedplan.eu

Koulutusohjelma on laadittu työpaikkojen tarpeisiin saada neuvoja ja ohjeita tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen perehtyneiltä asiantuntijoilta. Ohjelman rakenne on suunniteltu siten, että se voidaan niveltää kunkin maan ammatilliseen



koulutusjärjestelmään. Koulutusohjelman viitekehysten muodostavat EU:n direktiivit **No. 2000/78/EY** ja **No. 2002/73/EY**, joiden tarkoitus on rohkaista EU:n jäsenmaiden työnantajia ja työyhteisöjä edistämään työpaikkojen tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Yksittäisissä maissa, kuten Saksassa ja Suomessa, on aktiivisesti kehitetty työelämän tasa-arvoa edistäviä käytäntöjä. Suomen tasa-arvolaki velvoittaa kaikkia työnantajia edistämään sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista työpaikalla ja yli 30 työntekijän työpaikkoja laatimaan tasa-arvosuunnitelman ja edistämään sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista työpaikalla. Kuitenkaan missään EU-jäsenmaassa ei ole yleisesti hyväksyttyä tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnittelun ja -konsultoinnin koulutusohjelmaa, joka loisi toiminnalle yhtenäisen viitekehksen.

Koulutusohjelman avulla toteutetaan uudenlainen oppimisen malli, jossa määritellään tasa-arvo- ja monimuotoisuuskoulutuksen sisältö, kesto, opetus- ja oppimismenetelmät sekä oppimistulosten seuranta ja arviointi. Näin varmistetaan koulutuksen laatutaso ja samalla tasa-arvo- ja monimuotoisuuskonsulttien hyvä ammatillinen osaaminen

Koulutusohjelman sisältö ja viitekehys pohjautuvat projektin aikana tuotetun **Perusraportin aineistoon**, jossa on esitetty projektiin osallistuvien neljän maan tasa-arvolainsäädännön tilanne sekä valmiuskäynnistää tasa-arvoa ja monimuotoisuutta edistäviä hyviä käytäntöjä. Raportissa on myös määritelty ne keinot, joilla tasa-arvo- ja monimuotoisuuskonsulttien koulutus voidaan mahdollisuuksien mukaan niveltää kansallisiin koulutusjärjestelmiin. Englanninkielinen raportti on saatavilla projektin nettisivuilta www.gedplan.eu.

Koulutusohjelma jakautuu kolmeen lukuun, jotka puolestaan jakautuvat erillisiksi koulutuskokonaisuuksiksi eli moduuleiksi. Ne käsittelevät yksittäisiä sukupuolten tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen liittyviä aiheita. Kolme lukua on seuraavat:

- Luku I. Johdanto työpaikkojen ja työyhteisöjen tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitteluun ja -konsultointiin. Luku koostuu koulutusmoduuleista, jotka käsittelevät EU:n tasa-arvodirektiivejä ja jäsenmaiden kansallista sukupuolten välistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöä ja lainsäädännön toimeenpanoa ja käytännön sovellutuksia.
- Luku II. Työpaikka kaikille: Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu työpaikoilla ja moniperustaisen syrjinnän ehkäisy. Luku koostuu koulutusmoduuleista, joissa käsitellään monimuotoisuuden edistämistä ja syrjinnän ehkäisyä, joka voi perustua sukupuoleen, etniseen taustaan, vammaisuuteen, ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin tai uskontoon ja vakaumukseen.
- Luku III. Työpaikkakohtaisen tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelman laadinta ja käytäntöön soveltaminen. Luku koostuu koulutusmoduuleista, joissa osallistujat perehtyvät käytännössä tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelman tekoon. Analysoidaan niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat henkilöstön tasa-arvoiseen kohteluun työpaikoilla ja kehitetään menetelmiä, joiden avulla voidaan laatia toimivia tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelmia ja arvioida niiden käytäntöön panoa ja vaikuttavuutta.

Koulutusohjelman suorittamisesta saa 3 opintopistettä eurooppalaisen aikuiskoulutusjärjestelmän opintosuoritusten pisteytyksen mukaisesti (ECTS). Yhden opintopisteen vastatessa keskimäärin 27 opiskelutuntia koulutusohjelma sisältää yhteensä 81 opintotuntia. Omaksuttu opetus- ja oppimisstrategia yhdistelee erilaisia pedagogisia lähestymistapoja; mukana on sekä etä- että lähiopetusjaksoja, joissa opetus tapahtuu opettajan ja tutorin opastuksella luokkatilanteessa. Etäopetus tapahtuu sähköisen oppimisen alustaa (E-learning platform) käyttämällä osallistujan työpaikalta käsin.

Koulutusohjelman sisältö

“Tasa-arvo- & monimuotoisuunnittelu ja -konsultaatio” Kurssiohjelma	Lähiopetusjaksot (opintotunnit)		Etäopetusjaksot käyttämällä sähköisen oppimisen alustaa hyväksi (opintotunnit)		YHTEENSÄ Oppitunnit ★
	Teoria	Käytännön harjoitukset	Teoria	Käytännön harjoitukset	
Johdanto kurssin aiheeseen/Kurssin osallistujien esittely/ Osallistujien odotukset ja vaatimukset		1	-	-	1
Luku I. Johdanto työpaikkojen ja työyhteisöjen tasa-arvo- ja monimuotoisuunnitteluun ja -konsultointiin.	Yhteensä: 2		Yhteensä: 2,5	Yhteensä: 3,5	8
Moduuli 1.1. Tasa-arvo- ja monimuotoisuunnittelun ja -konsultoinnin edut työnantajalle ja henkilöstölle			0,5	0,5	
Moduuli 1.2. EU:n Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikat ja menettelytavat			1,0	1,0	
Moduuli 1.3. Kansallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö ja kansalliset menettelytavat			1,0	2,0	
Luku II. Työpaikka kaikille: Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu työpaikoilla ja moniperustaisen syrjinnän ehkäisy	Yhteensä: 2	Yhteensä: 3	Yhteensä: 7,5	Yhteensä: 15	27,5
Moduuli 2.1. Monimuotoisuuden ilmenemismuodot työelämässä			1,5	2,0	
Moduuli 2.2. Sukupuolinäkökulman vahvistaminen ja sukupuolisensitiiviset käytännöt			1,5	2,0	
Moduuli 2.3. Ikäystävälliset työkäytännöt			1,0	2,5	
Moduuli 2.4. Työpaikat kaikille: etnisyy, uskonto ja vakaumus			1,5	3,5	
Moduuli 2.5. Esteettömyys ja osallistavat käytännöt: vammaisuus työelämässä			1,0	2,5	
Moduuli 2.6. Työpaikat ilman rajoja: seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli-identiteetti			1,0	2,5	
Luku III. Työpaikkakohtaisen tasa-arvo – ja monimuotoisuunnitelman laadinta ja käytäntöön soveltaminen.	Yhteensä: 3	Yhteensä: 5	Yhteensä: 12	Yhteensä: 21,5	41,5
Moduuli 3.1. Johdanto työpaikkakohtaisen tasa-arvo- ja monimuotoisuunnitelman laadintaan			1,0	-	
Moduuli 3.2. Työpaikan tasa-arvo- ja monimuotoisuustilanteen arviointi ja kartoitus			1,0	4,0	
Moduuli 3.3. Organisaation johtamis- ja tehtävärakenne			1,0	2,0	
Moduuli 3.4. Työhönoton menetelmät ja käytännöt			1,0	2,0	
Moduuli 3.5. Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät			1,0	2,0	
Moduuli 3.6. Henkilöstökoulutus ja työssä oppiminen			1,0	2,0	
Moduuli 3.7. Urakehitys ja kehittämishankkeet			1,0	2,0	
Moduuli 3.8. Työolosuhteet, terveellinen työympäristö ja hyvinvoiva työyhteisö			1,0	2,0	
Moduuli 3.9. Työ-elämä tasapaino			1,0	2,0	
Moduuli 3.10. Häirinnästä vapaa työkuulttuuri			1,0	2,0	
Moduuli 3.11. Tasa-arvo- ja monimuotoisuunnittelun vaikuttavuuden arviointi			1,0	0,5	
Moduuli 3.12. Työpaikkakohtaisen tasa-arvo- ja monimuotoisuunnitelman käytäntöön soveltaminen			1,0	1	
YHTEENSÄ	7	9	22	40	78
Oppimistulosten arviointi ja todistus	3				
	TOTAL				81

★Yksi oppintunti =45 minuuuttia

Opetusohjelman 81 opintotunnista 16 tuntia on lähiopiskelua, josta teoriaopetusta on 7 tuntia ja käytännön harjoituksia 9 tuntia. 62 opintotuntia on etäopiskelua, josta 22 on teoriaopiskelua ja 40 käytännön harjoituksia. Kolme opintotuntia käytetään loppukokeeseen osallistumiseen ja oppimistulosten arviointiin. Koulutusohjelmaan osallistumisesta ja hyväksytystä loppukokeen suorittamisesta annetaan todistus.

Oppimistulosten arviointi ja pätevyyden määrittäminen

Koulutusohjelman suorittaneen osallistujia:

- **Ymmärtää** kansallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön merkityksen eurooppalaisessa viitekehyksessä.
- **Hahmottaa** tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnittelun edut työnantajan ja henkilöstön näkökulmasta
- **Osaa analysoida** työpaikoilla ilmeneviä syrjintätapauksia, jotka perustuvat sukupuoleen, ikään, etniseen taustaan, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin.
- **Ymmärtää** monimuotoisuusjohtamisen edut työyhteisöjen arkikäytännöissä.
- **Määrittää** ne keinot, joilla moniperusteista syrjintää voidaan työpaikoilla ehkäistä ottamalla käyttöön tasa-arvoa ja monimuotoisuutta edistäviä käytäntöjä.
- **Osaa arvioida ja kartoittaa** työpaikkojen tasa-arvotilannetta.
- **Pitää yllä** myönteistä käsitystä tasa-arvon ja henkilöstön monimuotoisuuden edistämisestä ei vain eettisenä normina vaan tekijänä, joka lisää työyhteisöjen kaikinpuolista hyvinvointia ja tuottavuutta sekä parantaa yrityksen ja organisaation julkista mielikuvaa.
- **Omaksuu jatkuvasti** uutta tietoa tasa-arvoa ja monimuotoisuutta edistävästä hyvistä käytännöistä.
- **Ymmärtää** tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelman laatimiseen liittyvät vaiheet ja **päivittää** uusia kehittämisalueita.
- **Vaikuttaa** siten, että organisaatioiden strategiasuunnitelmiin tulee tasa-arvotavoitteita.
- **Kehittää** tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelmien tueksi henkilöstön aktiivista osallistumista ja yhteistyöverkostoja.



Opetus- ja oppimisstrategia

Koulutusohjelman opetus- ja oppimisstrategiassa yhdistellään erilaisia pedagogisia lähestymistapoja ja menetelmiä; mukana on sekä etä- että lähiopetusjaksoja, joissa opetus tapahtuu opettajan ja tutorin opastuksella. Etäopetus tapahtuu sähköisen oppimisen alustaa (E-learning platform) käyttämällä opiskelijan työpaikalla. Tavoitteena on, että osallistuja soveltaa kurssin aikana oppimaansa tietoa omalla työpaikallaan ja työstää sen käytännöistä esimerkkejä yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa.

Omaksuttu opetus- ja oppimisstrategia seuraa **3-asteista oppimisprosessia**, joka on kuvattu teoksessa: Taylor H. Cox, Ruby L. Beale: “Developing Competency to Manage Diversity”: awareness raising, acquiring and deepening knowledge, as well as engendering practice.

Kurssin osallistujien aktiivisen osallistumisen varmistamiseksi järjestetään kaksi lähiopetustilaisuutta, jotka ovat kestoltaan 8 opintotuntia. Ensimmäinen lähiopetustilaisuus järjestetään kurssin alussa, jolloin osallistujat perehtyvät kurssimateriaalin lukuun I ja II. Toinen lähiopetustilaisuus järjestetään kurssin puolivälissä. Sen aikana osallistujat perehtyvät kurssimateriaalin lukuun III. Lähiopetuksessa käytetään hyväksi PowerPoint esityksiä ja muuta havainnollistavaa oppimateriaalia, jota osallistujat voivat hyödyntää käytännön harjoituksissa.

Lähiopetusjaksot muokataan osallistujien odotusten ja vaatimusten mukaiseksi ottamalla huomioon heidän osaamistaustansa ja työtilanteensa.

Opetuksessa yhdistellään teoriaopetuksen, käytännön harjoitusten ja verkko-oppimisen (E-learning), ryhmä- ja parityöskentelyn sekä itsearvioinnin menetelmiä. Käytännön harjoituksia arvioidaan interaktiivisesti käyttämällä hyväksi osallistujien omia kokemuksia. Opiskelijoita kannustetaan interaktiiviseen yhdessä oppimiseen.

Osallistujien edistymistä seurataan sekä lähiopetus- että etäopetustilanteiden yhteydessä. Kurssityytyväisyyttä mitataan osallistujien omakohtaisen arvioinnin avulla.

Kurssimateriaali kattaa laaja-alaisen katsauksen tekijöistä, jotka liittyvät työelämän sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen. Kurssimateriaalista on mahdollista valita kaksi koulutusmoduulia Luvusta II: 2.3 - 2.6 ja kolme moduulia Luvusta III: 3.3 - 3.11. Osallistujat perehtyvät opettajien ja tutoreiden avustuksella koulutusmoduuleihin liittyviin hyviin käytäntöihin ja työstävät niiden pohjalta käytännön harjoituksia.

Opetustila, laitteet ja välineet

Koulutusta tarjoavalla yksiköllä (yritys, laitos, opisto tai vastaava) tulee olla tarkoituksenmukaiset tilat, laitteet ja välineet hyvän oppimistilanteen varmistamiseksi:

- opetustila, jossa on monipuoliset oppimista tukevat ja helpottavat viestintävälineet: TV, PowerPoint, diaprojektori ja tietokone sekä mahdollisuus ryhmä- ja parityöskentelyyn.
- opiskelijan tietokone, joka on yhdistetty sähköisen oppimisen alustaan (E-learning platform), ja johon on ohjelmoitu “Tasa-arvo- & monimuotoisuussuunnittelun ja -konsultoinnin” koulutusohjelma.
- opettajien ja tutoreiden tietokoneet, jotka on yhdistetty sähköisen oppimisen alustaan. Tietokoneissa tulee olla tarvittavan laaja muistikapasiteetti, luotettava internet- yhteys ja tunnus sanat sähköisen oppimisen alustaan sekä opetustilanteissa tarvittavat ohjelmistot (Word, PowerPoint, Excel).

- puhelinyhteys, jonka avulla opiskelija on yhteydessä opettajien ja tutoreiden kanssa etäopiskelujaksojen aikana.

Tavoitteena on, että opiskelija voi käyttää työpaikkansa tarjoamia laitteita, välineitä ja tietokonetta etäopiskelujaksojen aikana. Hyvän oppimistuloksen varmistamiseksi opiskelijan käytössä olevan tietokoneen tulee täyttää sähköisen oppimisen (E-learning) vaatimukset.

Opettajien ja tutoreiden tulee olla motivoituneita ja kiinnostuneita tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen liittyvästä aihepiiristä, jotta kurssista muodostuu innostava ja oppimiseen kaikin puolin kannustava kokonaisuus.

Opettajien/tutoreiden tulee:

- tuntea ja hallita sukupuolten tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen liittyvää kirjallisuutta ja tasa-arvoa edistäviä hyviä käytäntöjä;
- hallita sähköisen (E-learning) oppimisen periaatteita;
- motivoida, rohkaista ja luoda omalla puhe- ja käyttäytymistyyllillä muita arvostava ja huomioiva oppimisympäristö.

Opettajien ja tutorien tulee jatkuvasti kehittää osaamistaan seuraamalla alan kehitystä. Heidän tulee myös tuntea työelämän muuttuvia kansallisia ja eurooppalaisia kehityssuuntia. Opettajien/tutorien tulee perehtyä kunkin osallistujan työhön ja työtilanteeseen voidakseen opastaa osallistujia kehittämään tasa-arvoa edistäviä hyviä käytäntöjä. Näin voidaan taata koulutuksen antama pitkäaikainen hyöty ja vaikuttavuus osallistujan työpaikalla.

Oppimistulosten arviointi

Opiskelijat saavat kurssin suoritettuaan todistuksen. Todistus annetaan osoituksena siitä, että kurssi on hyväksytysti loppuunsaatettu ja että kurssin läpäissyt ymmärtää ja hallitsee vaaditun kurssimateriaalin. Arviointi tapahtuu kahdessa vaiheessa: kurssilainen läpäisee monivalintatestin ja osoittaa ryhmäkoetilanteessa aktiivisuutta ja osaamista.

- Sähköistä oppimisalustaa hyväksikäyttäen opiskelija täyttää monivalintatestin. Todistuksen saamiseksi kurssilaisen tulee saada oikea vastaus vähintään 50 % monivalintatestin kysymyksistä. Monivalintatestin suorittamiseen käytetään 1 opintotunti.
- Ne opiskelijat, jotka ovat läpäisseet monivalintatestin, osallistuvat ryhmäkokeeseen. Osallistujat jaetaan 2 - 3 hengen ryhmiin, jotka työskentelevät itsenäisesti annetun ongelman ratkaisemiseksi. Kukin ryhmä esittää ratkaisunsa luokkatilanteessa. Opettaja/tutor tekee loppuarvioinnin esityksen ja ryhmätyöhön osallistumisen pohjalta. Ryhmäkokeeseen käytetään 2 opintotuntia (ryhmätyö ja lopputuloksen esitys -1,5 opintotuntia; loppuarvio ja todistus 0,5 opintotuntia).

“Työpaikkojen ja työyhteisöjen tasa-arvo- & monimuotoisuunnittelun ja konsultoinnin” kurssiohjelma

Kurssiohjelma on suunniteltu helpottamaan opettajan ja tutorin työskentelyä. Kurssiohjelma seuraa annetun koulutusmateriaalin sisältöä ja antaa yleiskuvan kurssin etenemisestä.

Kurssijaksot	Otsake	Sisältö ★	Paikka ja opetuksen tyyppi/ lähi-tai etäopetus	Kesto; opintotunnit
Ensimmäinen jakso	Ensimmäinen lähiopetusjakso	Kurssimateriaalin esittely; Perehdytys Koulutusohjelman Lukuihin I ja II	Luokkatilanne; ryhmä- ja parityöskentely	8 opintotuntia
Toinen jakso	Etäopetus; työskentely sähköisen oppimisen alustaa käyttäen	Syventävä perehtyminen Lukuihin I ja II (teoria ja käytännön harjoitukset)	Työpaikka; etäopiskelu	10+18.5= 28.5 opintotuntia
Kolmas jakso	Toinen lähiopetusjakso	Perehdytys Koulutusohjelman Lukuun III	Luokkatilanne; ryhmä- ja parityöskentely	8 opintotuntia
Neljäs kurssi	Etäopetus; työskentely sähköisen oppimisen alustaa käyttäen	Syventävä perehtyminen Lukuun III (teoria ja käytännön harjoitukset)	Työpaikka; etäopiskelu	12+21.5= 33.5 opintotuntia
Arviointi, kurssin loppusuoritus, hyväksyntä				3 opintotuntia
Yhteensä				81 opintotuntia

★ Kurssiohjelman sisältö vastaa Koulutusohjelman vastaavaa kohtaa

I LUKU. JOHDANTO TYÖPAIKKOJEN JA TYÖYHTEISÖJEN TASA-ARVO- JA MONIMUOTOISSUUNNITTELUUN JA -KONSULTOINTIIN

Luku on johdantoluku koko koulutusohjelman ymmärtämiseksi. Sen tavoitteena on perehdyttää osallistujia tarkastelemaan tasa-arvoa ja epätasa-arvoa aiheuttavia tekijöitä niin työssä kuin yksityiselämässä ja luomaan ymmärrystä tasa-arvo- ja monimuotoissuunnittelun ja konsultoinnin eduista työnantajalle ja henkilöstölle. Luvussa tarkastellaan EU:n lainsäädäntöä ja sen käytännön sovellutuksia. Käytännön sovellutuksia tarkastellaan pääosin projektissa mukana olevien maiden näkökulmasta (Saksa, Suomi, Liettua ja Luxemburg).

Luku koostuu kolmesta moduulista: tasa-arvo- ja monimuotoissuunnittelun ja -konsultoinnin edut työnantajalle ja henkilöstölle; EU:n Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikat ja menettelytavat; Kansallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö ja kansalliset menettelytavat.

Moduuli 1.1. Tasa-arvo- ja monimuotoissuunnittelun ja -konsultoinnin edut työnantajalle ja henkilöstölle

Moduulin tavoitteena on:

- **Esitellä** tasa-arvo- ja monimuotoissuunnittelun ja -konsultoinnin ydinkäsitteet.
- **Analysoida** tasa-arvo- ja monimuotoissuunnittelun ja -konsultoinnin etuja työnantajan ja henkilöstön näkökulmasta.

Osallistujat johdatellaan tasa-arvoa ja monimuotoisuutta kuvaaviin käsitteisiin. Osallistujat perehtyvät eurooppalaisiin ja kansallisiin tutkimuksiin, jotka kuvaavat naisten ja miesten asemaa työelämässä. Moduulissa tarkastellaan tasa-arvo- ja monimuotoissuunnittelun ja -konsultoinnin etuja, jotka liittyvät taloudellisiin ja strategisiin tekijöihin sekä etuja, jotka liittyvät organisaation sisäisiin tekijöihin, kuten organisaation ilmapiiriin, työolosuhteisiin jne.

Moduuli 1.2. EU:n Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikat ja menettelytavat

Moduulin tavoitteena on:

- **Luoda katsaus** EU:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöön ja niihin keinoihin, joilla lainsäädäntöä on otettu käyttöön.
- **Syventää näkemystä** EU:n lainsäädännön käyttöönoton haasteista ja mahdollisuuksista työpaikkojen tasa-arvo- ja monimuotoissuunnittelun näkökulmasta.

Moduulissa tarkastellaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä eräänä keskeisistä EU:n sosiaalipoliittisista tavoitteista, joissa korostetaan naisten ja miesten tasavertaisia oikeuksia, mahdollisuuksia ja velvollisuuksia toteuttaa itseään yhteiskunnan eri osa-alueilla. Moduulissa luodaan katsaus eurooppalaiseen tasa-arvolainsäädäntöön ja lainsäädännön soveltamiskäytäntöihin.

Tutkitaan ja analysoidaan keskeiset EU direktiivit: **Direktiivi 2002/73/EY** koskien naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteutumista liittyen mahdollisuuksiin työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloista annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta eli tasa-arvodirektiivin muutosdirektiivi; **Direktiivi 2004/113/EY** koskien miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanoa tavaroiden

ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla; **Direktiivi 2000/43/EY** koskien rodullisesta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanoa; **Direktiivi 2000/78/EY** koskien yhdenvertaista kohtelua työhön ja ammattiin liittyviin yleisiin ehtoihin. Tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi EU:n jäsenvaltioissa.

Näihin direktiiveihin ja niiden soveltamiskäytäntöihin nojaten ihmisten tasa-arvoinen ja yhtäläinen kohtelu EU:n työmarkkinoilla on ihmisten perusoikeus ja samalla hyvän työyhteisön ominaispiirre. Moduulissa tarkastellaan työpaikkojen ja työyhteisöjen tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnittelua yhtenä esimerkkinä ja haasteena EU:n direktiivien käyttöönotosta. Tarkastellaan erilaisia tasa-arvoa ja monimuotoisuutta edistäviä työelämän käytäntöjä, jotka pohjautuvat eurooppalaisen lainsäädännön viitekehykseen.

Moduuli 1.3. Kansallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö ja kansalliset menettelytavat

Moduulin tavoitteena on:

- **Tarkastella** kansallisen lainsäädännön ja sen sovellutusten pohjalta tasa-arvoa ja monimuotoisuutta edistäviä käytäntöjä ja vertailla eri EU maiden käytäntöjä keskenään.
- **Syventää ymmärrystä** ihmisten tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen kohtelun merkityksestä työelämässä.

Moduuli tarjoaa tietoa kansallisista tasa-arvoa edistävästä käytännöstä ja menettelytavoista. Tarkastellaan kansallista lainsäädäntöä ja sen sovellutuskäytäntöjä erityisesti projektissa mukana olevien maiden näkökulmasta (Saksa, Suomi, Liettua ja Luxemburg). Vertaillaan eri maiden esimerkkejä ja tutkitaan kurssin osallistujien näkökulmasta, missä määrin niihin liittyy piirteitä, jotka ovat siirrettävissä oman maan työskentelyyn. Moduulissa syvennetään kriittisen tarkastelun merkitystä, kun tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelmia otetaan työpaikoilla käyttöön. Moduulissa tarkastellaan eri maiden tasa-arvoa edistäviä hyviä käytäntöjä.



II LUKU. TYÖPAIKKA KAIKILLE: TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN KOHTELU TYÖPAIKOILLA JA MONIPERUSTEISEN SYRJINNÄN EHKÄISY.

Kappale syventää kurssin osallistujien ymmärrystä sukupuolten tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämisen keinoista eurooppalaisilla työpaikoilla. Esitellään käsitteet sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, sukupuolivaikutusten arviointi ja moniperusteinen syrjintä ja sen ehkäisy. Moniperusteista syrjintää voi esiintyä sukupuolen, iän, etnisen taustan, uskonnon tai vakaumuksen, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin pohjalta. Moduulissa vertaillaan moniperusteisia syrjintätapauksia EU:n tasa-arvolainsäädännön ja syrjinnän vastaisten toimintatapojen näkökulmasta.

Koulutusmoduuleissa esitellään monimuotoisuuden edistämistä erilaisissa työelämän konteksteissa: Sukupuolinäkökulman vahvistaminen: sukupuoliherkät käytännöt; Ikä-ystävälliset käytännöt; Työpaikat kaikille: etnisyys, uskonto ja vakaumus; Esteettömyys ja osallistavat käytännöt: vammaisuus työelämässä; Työpaikat ilman rajoja: seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli-identiteetti. Kunkin moduulin yhteydessä osallistajat kehittävät hyviä käytännön esimerkkejä oman työpaikkaansa arkikäytäntöihin liittyen.

Moduuli 2.1. Monimuotoisuuden ilmenemismuodot työelämässä

Moduulin tavoitteena on:

- **Luoda katsaus** monimuotoisuuden ilmenemismuodoista työelämässä.
- **Esitellä** EU:n ohjelmien sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen strategioita ja luoda **sanasto** keskeisistä EU:n tasa-arvo-ohjelmien käsitteistä ja menettelytavoista.

Moduulissa opastetaan ymmärtämään sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen periaatteita ja tutustumaan moniperusteisen syrjinnän kieltoa koskeviin selvityksiin. Luodaan sanasto keskeisistä tasa-arvoisuuden ja monimuotoisuuden käsitteistä ja menettelytavoista. Sanasto liitetään sähköisen oppimisen alustaan, jonka avulla opiskelijat voivat hyödyntää sitä etäopiskelujaksojen aikana.

Moduuli 2.2. Sukupuolinäkökulman vahvistaminen ja sukupuolisensitiiviset käytännöt

Moduulin tavoitteena on:

- **Kehittää** opiskelijoiden kykyä hahmottaa sukupuoleen perustuvan syrjinnän ilmenemistä työelämässä ja **edistää** sukupuolisensitiivisyyden huomioimista työpaikkojen käytännöissä.
- **Analysoida** sukupuoleen perustuvia syrjintätapauksia työelämässä.
- **Syventää** oppilaiden näkemystä tasa-arvoa edistävien ja sukupuolisensitiivisyyttä lisäävien käytäntöjen eduista.

Moduulissa käsitellään EU:n tasa-arvolainsäädäntöä ja sen kansallisia sovellutuksia. Esitellään eurooppalaisten tutkimusten valossa niitä etuja ja hyötyjä, joita seuraa, kun työpaikoilla on otettu käyttöön sukupuolten tasa-arvoa edistäviä ja sensitiivisyyttä lisääviä ratkaisuja. Tutkimusten valossa analysoidaan epätasa-arvoa ylläpitäviä työelämän rakenteita, joista esimerkkinä on voimakas (horisontaalinen) sukupuolenmukainen eriytyminen. Eriytyminen ilmenee myös vertikaalisesti,

joka ilmentää statuksen ja päätöksentekovallan sukupuolittumista. Toinen esimerkki on sukupuolenmukainen palkkaero, joka näyttäytyy kaikissa EU-maissa sekä työn ja perheen yhteensovittaminen, johon liittyy epätasa-arvoa ylläpitäviä perinteitä ja käytäntöjä.

Moduulissa esitellään esimerkkejä kansallisista syrjinnän ehkäisemiskeinoista ja sukupuolten tasa-arvoa edistävästä käytännöistä. Esimerkit rohkaisevat oppilaita työstämään hyviä käytäntöjä myös omilla työpaikoillaan.

Moduuli 2.3. Ikäystävälliset käytännöt

Moduulin tavoitteena on:

- **Laajentaa näkemystä** työyhteisön moni-ikäisyyden eduista työpaikan ilmapiirille ja yhteistoiminnalle.
- **Pohtii** eri-ikäisten työntekijöiden ongelmia ja **analysoida** ikäsyrjintään ja ageismiin liittyviä ilmiöitä.
- **Vahvistaa** osallistujien kykyä kehittää ratkaisuja, joilla ikäsyrjintää voidaan ehkäistä ja edistää eri-ikäisen työntekijöiden yhteistyötä.

Moduulissa käsitellään ikäsyrjinnän kieltävää eurooppalaista ja kansallista lainsäädäntöä. Esitellään eurooppalaisten tutkimusten tuloksia, joissa tuodaan esille niitä etuja, joita ikäystävälliset käytännöt merkitsevät työyhteisön toiminnalle. Esitellään tuloksia, jotka osoittavat EU:n väestön nopeaa ikääntymistä, naisten ja miesten erilaista työhön osallistumista eri ikävaiheissa, aktiivisen ikääntymisen kansallisia ja kansainvälisiä ohjelmia, työurien pidentämiseen liittyviä haasteita ja ongelmia, joita työhön osallistumiseen eri ikäryhmissä liittyy. Esitellään ns. hiljaisen tiedon jakamista, jossa vanhemmat työntekijät siirtävät työssä oppimaansa tietoa nuoremmille. Esitellään ikäjohtamisen ja elinikäisen oppimisen menetelmiä. Käytännön harjoitukset syventävät oppilaiden käsitystä ikäystävällisten käytäntöjen eduista sekä nuorille että vanhemmille työntekijöille.

Moduuli 2.4. Työpaikat kaikille: etnisyys, uskonto ja vakaumus

Moduulin tavoitteena on:

- **Kehittää** osallistujien ymmärrystä monikulttuuristen työyhteisöjen eduista ja edistää työyhteisöjen herkkyyttä moninaisuutta edistäville ratkaisuille.
- **Analysoida** työelämässä esiintyviä etniseen taustaan, uskontoon tai vakaumukseen liittyviä syrjintätapauksia.

Moduulissa käsitellään eurooppalaista ja kansallista lainsäädäntöä, joka kieltää etnisyyteen, uskontoon ja vakaumukseen liittyvän syrjinnän. Syvennetään osallistujien ymmärrystä EU:n syrjinnän kieltävästä direktiivistä (2000/43/EY) ja Työllisyysohjelman direktiivistä (2000/78/EY). Tarkastellaan sukupuolinäkökulmasta eurooppalaisia tutkimuksia ja tilastokatsauksia, joissa esitellään EU:n jäsenmaissa esiintyviä etnisiin vähemmistöihin kohdistuvia ennakkoluuloja, stereotypioita ja sosiaalista syrjäytymistä sekä etnisiin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden kokemaa syrjintää. Moduulissa tuodaan esille monikulttuuristen työyhteisöjen etuja, kun erilaisuutta osataan tavoitteellisesti tukea. Esitellään hyviä käytäntöjä etnisesti monikulttuurisista työyhteisöistä ja käytännöistä, jotka edistävät työyhteisöjen herkkyyttä moninaisuutta edistäville ratkaisuille. Tuodaan esille moniperusteisen syrjinnän ratkaisukeinoja. Opiskelijat voivat hyödyntää tutkimusten tuloksia ja laatia niiden pohjalta käytännön harjoituksia.

Moduuli 2.5. Esteettömyys ja osallistavat käytännöt: vammaisuus työelämässä

Moduulin tavoitteena on:

- **Perehdyttää** osallistujia eurooppalaiseen ja kansalliseen lainsäädäntöön, joka kieltää vammaisuuteen perustuvan syrjinnän.
- **Syventää** tietämystä hyvistä käytännöistä, joilla tuetaan vammaisten henkilöiden työhön osallistumista.
- **Kehittää** osallistujien ymmärrystä esteettömyyden periaatteista ja käytännön sovellutuksista.

Moduuli sisältää tietoa EU:n lainsäädännöstä ja kansallisista sovellutuksista vammaisuuteen liittyvän syrjinnän kiellosta. Analysoidaan ja tutkitaan käytännön esimerkkien avulla EU:n direktiivin soveltamista (2000/78/EY). Esitellään tutkimuksia vammaisten henkilöiden työhön osallistumista tukevista käytännöistä. Käsitellään kansainvälisten tutkimusten valossa vammaisten henkilöiden syrjintäkokemuksia ja työnantajien ennakoasenteita. Opiskelijoita perehdytetään ymmärtämään esteettömyyden ja saavutettavuuden periaatteita ja käytännön sovellutuksia.

Hyvät esimerkit, harjoitukset ja tapauselostukset syventävät osallistujien ymmärrystä esteettömän työpaikan keinoista lisätä vammaisten henkilöiden työhön osallistumista. Työelämään osallistuminen vahvistaa vammaisten henkilöiden itsetuntoa ja vähentää syrjäytymisen riskejä.

Moduuli 2.6. Työpaikat ilman rajoja: seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli-identiteetti

Moduulin tavoitteena on:

- **Perehtyä** EU:n lainsäädäntöön, joka kieltää henkilön seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin perustuvan syrjinnän ja **laajentaa** osallistujien näkemystä aihepiiriin liittyvistä avoimuuteen ja erilaisuuden hyväksyntään kannustavista ratkaisuista.
- **Kehittää** opiskelijoiden herkkyyttä eritellä seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin liittyviä syrjintätapauksia.

Moduulissa esitellään eurooppalaista ja kansallista aiheeseen liittyvää syrjinnän kieltävää lainsäädäntöä ja käytäntöön soveltamista. Lisäksi tarkastellaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksia työelämässä.

Käsitellään tutkimuksia, joissa tuodaan esille syrjintätapauksia, jotka perustuvat henkilön seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin. Käsitellään suoran ja epäsuoran syrjinnän muotoja. Esitellään sukupuoleen perustuvan ja seksuaalisen häirinnän tapauksia. Käsitellään avoimuuden merkitystä ja syrjinnän ongelmia erilaisissa työpaikoissa ja työkuultuureissa sekä esimerkkejä hyvistä ennaltaehkäiseivistä käytännöistä. Moduulissa esitellään tapaustutkimuksia ja käytännön toimenpiteitä, joilla seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää on työelämän keinoin torjuttu.

LUKU III. TYÖPAIKKAKOHTAISEN TASA-ARVO – JA MONIMUOTOISSUUNNITELMAN LAADINTA JA KÄYTÄNTÖÖN SOVELTAMINEN

Tämän luvun tarkoituksena on syventää opiskelijoiden osaamista tunnistaa tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämiseen liittyviä ongelmia työpaikoilla sekä kehittää ja ottaa käytäntöön tasa-arvo- ja monimuotoissuunnitelmia sekä arvioida niiden vaikuttavuutta.

Suunnitelman laadinnassa käytetään osallistujien omia työpaikkakokemuksia hyväksi.

Suomessa, toisin kuin muissa tähän projektiin osallistuvissa maissa, tasa-arvosuunnittelu on tasa-arvolain mukaan työnantajan velvollisuus vähintään 30 työntekijän työpaikoilla. Tasa-arvosuunnitelma koskee sukupuolten välistä tasa-arvoa työpaikalla, mutta usein tasa-arvosuunnitelmissa käsitellään laajemminkin työpaikan tasa-arvokysymyksiä. Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman laatiminen on työnantajan velvollisuus, ja se tulee tehdä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Vuonna 2005 uudistetun tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää myös palkkakartoitus. Sen avulla tutkitaan, löytyykö työpaikalla ei-hyväksyttäviä palkkaeroja samaa tai samanarvoista työtä tekevien välillä. Kartoituksen ja analyysin pohjalta ryhdytään tarpeellisiin toimenpiteisiin.

Moduuli 3.1. Johdanto työpaikkakohtaisen tasa-arvo- ja monimuotoissuunnitelman laadintaan

Moduulin tavoitteena on:

- **Esitellä** työpaikkakohtaisen tasa-arvo- ja monimuotoissuunnittelun tavoitteet ja etenemisvaiheet.
- **Syventää** oppilaiden näkemystä tasa-arvokonsultin roolista ja tehtävistä.

Moduuli on johdantokappale, jossa esitellään työpaikkakohtaisen tasa-arvo- ja monimuotoissuunnittelun tavoitteet ja etenemisvaiheet. Opiskelijat perehtyvät tasa-arvo- ja monimuotoissuunnittelun tavoitteisiin ja muiden maiden käytäntöihin. Moduulissa esitellään suunnitteluprosessin eri vaiheet ja määritellään tasa-arvokonsultin/asiantuntijan tehtävä ja rooli.

Keskisuurissa ja isoissa työpaikoissa on suositeltavaa perustaa *tasa-arvotyöryhmä*, joka koordinoi suunnitteluprosessia. Aloitteentekijänä voi olla työpaikan sisällä toimiva tasa-arvoasiantuntija/konsultti. Tasa-arvotyöryhmä toimii konsultin apuna yhteistyöverkostojen rakentamisessa, suunnitelman laadinnassa ja käytäntöön panossa. Tasa-arvotyöryhmässä voi olla mukana organisaation henkilöstöjohtaja tai -päällikkö sekä muita asianomaisia, kuten työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu sekä keskeisten henkilöstöryhmien ja osastojen edustajia. On suositeltavaa, että työryhmän jäsenet edustavat mahdollisimman hyvin työpaikan ikä- ja sukupuolirakennetta erilaisten näkemysten ja kokemusten esille saamiseksi.

Opiskelijoille annetaan tietoa Suomen tasa-arvosuunnittelun periaatteista ja käytännön sovellutuksista.

Käytännön esimerkkien avulla opiskelijat kehittävät ratkaisuja yhteisymmärryksen saavuttamiseksi ja muutosvastarinnan voittamiseksi. Opiskelijat analysoivat tasa-arvokonsultin roolia ja tehtäväkuvaa omaan organisaatioon sopivaksi. Opiskelijat työskentelevät interaktiivisesti tekemällä käytännön harjoituksia ja perehtymällä kirjallisuuteen ja hyviin esimerkkeihin sähköisen oppimisen alustan avulla (E-learning platform).

Moduuli 3.2. Työpaikan tasa-arvo- ja monimuotoisuustilanteen arviointi ja kartoitus

Moduulin tavoitteena on:

- **Luoda katsaus** tasa-arvoa ja monimuotoisuutta mittaaviin arviointi- ja kartoitusmenetelmiin.
- **Syventää** osallistujien käsitystä eri menetelmien soveltuvuudesta käytännön työtilanteissa.
- **Opastaa** osallistujia tunnistamaan uusia kehittämisalueita.

Moduuli tarjoaa tietoa käytössä olevista tasa-arvoa ja monimuotoisuutta mittaavista arviointi- ja kartoitusmenetelmistä. Korostetaan tiedon hankkimista erityisesti niiltä osa-alueilta, joilla tasa-arvoa on tarpeellista kehittää. Moduulissa kuvataan keskeisimpiä käytössä olevia työkaluja: tilastoanalyysillä voidaan selvittää tasa-arvotilanne; tasa-arvokyselyllä voidaan kartoittaa henkilöstön näkemystä työpaikan tasa-arvoilmapiiristä; palkkakartoituksella voidaan selvittää palkkaeroja. Moduulissa esitellään suomalaista palkkakartoitusta ja sen menetelmiä. Palkkakartoituksella tutkitaan naisten ja miesten palkkoja ja selvitetään, löytyykö työpaikalla ei-hyväksyttäviä palkkaeroja, jonka jälkeen perusteettomat erot poistetaan. Moduulissa esitellään sekä tilastollisia että laadullisia tiedonkeruun menetelmiä.

Opiskelijoita opastetaan laatimaan yhteenvedoja saadun aineiston pohjalta ja tunnistamaan keskeisiä kehittämisalueita. Käytännön harjoitusten avulla ja henkilökohtaisten haastattelujen pohjalta esimerkiksi organisaation HR -johtajan kanssa opiskelijat muodostavat kokonaiskuvan organisaation tasa-arvon ja monimuotoisuuden tilasta.

Moduuli 3.3. Organisaation johtamis- ja tehtävä rakenne

Moduulin tavoitteena on:

- **Perehdyttää** opiskelijat **ymmärtämään** organisaatioiden johtamisrakenteita ja – kulttuureita sekä **hahmottamaan** niihin mahdollisesti pesiytyneitä epätasa-arvoisia käytäntöjä.
- **Kehittää** opiskelijoiden taitoja asettaa konkreettisia tasa-arvoa edistäviä tavoitteita ja menetelmiä tavoitteiden saavuttamiseksi.

Moduulissa esitellään eurooppalaisten tilastotietojen ja tutkimusten valossa työelämän organisaatioissa vallitsevia epätasa-arvoa ylläpitäviä johtamisrakenteita ja työelämän jakoa miesten ja naisten tehtäviin. Voimakas hierarkkinen eriytyminen sukupuolen mukaan osoittaa, että organisaatioissa on näkymätön ”lasikatto”, joka estää naisten etenemisen johtotehtäviin. Moduulissa esitellään hyviä käytäntöjä siitä, kuinka urakehityksen esteitä voidaan poistaa, jotta naisten ja miesten tasavertainen osallistuminen päätöksentekoon toteutuisi yhteiskunnan ja työelämän eri aloilla.

Voimakas segregatio pitää yllä ”naisellisuuteen” ja ”miehisyyteen” liittyviä stereotypioita. Moduulissa esitellään ratkaisuja syrjivien käytäntöjen purkamiseksi organisaatioiden johtamis- ja tehtävä rakenteissa. Organisaatioiden rakenteita voidaan analysoida myös, miten eri-ikäiset tai eri etnisen taustan omaavat henkilöt jakautuvat eri tehtäviin ja asettaa tavoitteita epätasa-arvoisten käytäntöjen purkamiseksi. Opiskelijat työstävät esimerkkejä konkreettisten tavoitteiden saavuttamiseksi tutustumalla hyviin tasa-arvosuunnitelmiin ja tasa-arvoa edistäviin käytäntöihin. Harjoitusten avulla opiskelijat kehittävät arvioinnin ja seurannan mittareita.

Moduuli 3.4. Työhönoton menetelmät ja käytännöt

Moduulin tavoitteena on:

- **Luoda katsaus** työhönoton käytäntöihin tasa-arvon ja monimuotoisuuden näkökulmasta.
- **Vahvistaa** opiskelijoiden näkemystä eduista, joita henkilöstön monimuotoisuuteen parhaimmillaan liittyy.
- **Syventää** opiskelijoiden osaamista konkreettisten tasa-arvoa edistävien työhönoton tavoitteiden asettamiseksi ja **opastaa** arvioinnin ja seurannan kriteerien laadinnassa.

Moduulissa esitellään eurooppalaisia tutkimuksia, jotka osoittavat monimuotoisen henkilöstön hyödyttävän yritysten tuloksellisuutta, jos monimuotoisuutta osataan tavoitteellisesti edistää. Esitellään keskeisiä työhönottoon liittyviä epätasa-arvoa ylläpitäviä ongelmia. Esimerkiksi Monimuotoisuus -barometri osoitti suomalaisten HR- johtajien ja -päälliköiden olevan sitä mieltä, että vieraskielinen nimi voi haitata henkilön pääsyä työhönottohaastatteluun. Moduulissa esitellään keinoja, joilla asenteellisia esteitä voidaan lieventää ja annetaan esimerkkejä, kuinka monimuotoisuutta edistäviä rekrytointikäytäntöjä voidaan kehittää ja ottaa käytäntöön.

Oppilaat perehtyvät keinoihin, joilla monimuotoisuutta on suunnitelmallisesti edistetty. Moduulissa esitetään tapoja, joilla naisia rohkaistaan hakeutumaan miesvaltaisiin ja miehiä naisvaltaisiin tehtäviin.

Moduulissa esitellään mittareita, joiden avulla rekrytinnin uudistamiselle asetettuja tavoitteita voidaan tasa-arvonäkökulmasta arvioida ja seurata.

Moduuli 3.5. Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät

Moduulin tavoitteena on:

- **Luoda katsaus** keskeisiin palkkauksen alueella esiintyviin tasa-arvo-ongelmiin.
- **Lisätä** ymmärrystä tasa-arvoa edistävien käytäntöjen eduista työnantajalle ja henkilöstölle.
- **Opastaa** opiskelijoita laatimaan palkkakartoitus osana tasa-arvosuunnitelmaa ja arvioimaan asetettujen tavoitteiden seurantaa.

Moduuli esittelee palkkakartoituksen tekoa ja eri käytäntöjä EU:n jäsenmaissa. Suomen Tasa-arvolain uudistus (2005) korosti palkkakartoituksen merkitystä tasa-arvosuunnitelman yhteydessä. Palkkakartoituksen avulla tutkitaan, esiintyykö työpaikalla ei-hyväksyttäviä palkkaeroja samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä. Kartoituksen perusteella ryhdytään korjaamaan epätasa-arvoisia palkkausperusteita.

Opiskelijat saavat käsityksen palkkaukseen liittyvistä tasa-arvoa loukkaavista käytännöistä, jos työpaikoilla ei noudateta 'samasta tai samanvertaisesta työstä sama palkka' periaatetta. Moduulissa esitellään eurooppalaisia käytäntöjä palkkaerojen purkamiseksi. Moduuli esittelee palkkauksen eriarvoisuuteen liittyviä ratkaisuja ja konkreettisten tasa-arvotavoitteiden asettamista sukupuolten välisen palkkaeron supistamiseksi.

Moduuli 3.6. Henkilöstökoulutus ja työssä oppiminen

Moduulin tavoitteena on:

- **Luoda katsaus** keskeisiin tasa-arvo-ongelmiin, jotka liittyvät henkilöstön koulutukseen ja työssä oppimiseen.
- **Syventää** opiskelijoiden näkemystä siitä, että kaikilla henkilöstön jäsenillä tulee olla mahdollisuus parantaa työhön liittyvää osaamistaan ja osallistua työnantajan järjestämään tai muuhun ammattitaitoa ylläpitävään koulutukseen.
- **Korostaa** elinikäisen oppimisen ja koulutuksen merkitystä myös tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämiseen liittyvissä kysymyksissä.
- **Kehittää** opiskelijoiden kykyä asettaa konkreettisia tasa-arvoa edistäviä tavoitteita ja mittareita työhön liittyvän koulutukseen pääsyn ja työssä oppimisen suhteen.

Moduuli luo katsauksen niistä tekijöistä, jotka parantavat henkilöstön mahdollisuuksia päästä koulutukseen ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kohentamiseksi. Opiskelijat perehtyvät hyviin henkilöstön koulutusta ja ammatillista osaamista edistäviin hankkeisiin, joissa on huomioitu tasa-arvonäkökulma.

Korostetaan, että yritysten ja organisaatioiden *tasa-arvotyöryhmien* jäsenten tulisi saada koulutusta tasa-arvoon ja

monimuotoisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Koulutusta voivat järjestää yrityksen sisällä toimivat tasa-arvoasiantuntijat tai ulkopuoliset tasa-arvokonsultit /asiantuntijat.

Opiskelijat perehtyvät hyviin käytäntöihin, joilla edistetään kaikkien henkilöstön jäsenten pääsyä koulutukseen ja uudelleen-koulutukseen. Korostetaan erityisesti niiden henkilöiden kouluttautumisen tärkeyttä, jotka ovat organisaation alemmilla tasoilla ja pyrkivät kehittämään osaamistaan ja pääsemään työssään eteenpäin. Moduuli tarjoaa käytännön esimerkkejä, kuinka koulutuksen ja työssä oppimisen alalla voidaan ehkäistä epätasa-arvoa. Korostetaan erilaisten koulutustapahtumien tärkeyttä myös tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen liittyvissä asioissa. Moduulissa analysoidaan kriteereitä, joilla koulutuksen alueella tasa-arvon ja monimuotoisuuden toteutumista voidaan arvioida.

Moduuli 3.7. Urakehitys ja kehittämishankkeet

Moduulin tavoitteena on:

- **Syventää** opiskelijoiden näkemystä niistä eduista, joita yritykset ja organisaatiot saavat panostaessaan henkilöstön kehittämiseen ja urakehityksen tukemiseen.
- **Luoda katsaus** keskeisistä tämän alueen tasa-arvo-ongelmista.
- **Opastaa** opiskelijoita asettamaan konkreettisia tähän aihepiiriin liittyviä tasa-arvotavoitteita ja arvioimaan tavoitteiden saavuttamista.

Moduuli luo katsauksen keinoista, joilla voidaan edistää naisten urakehitystä perinteisesti miesvaltaisilla aloilla ja vastaavasti niistä keinoista, joilla voidaan edistää miesten halukkuutta naisvaltaisilla aloilla työskentelyyn ja uran luomiseen. Moduulissa esitellään eurooppalaisten tutkimusten tuloksia, jotka osoittavat yritysten ja organisaatioiden hyötyvän, kun ne panostavat henkilöstön osaamispotentiaalin hyödyntämiseen *urakehitystä edistämällä ja henkilöstön kehittämistoimilla*.

Moduulissa esitellään esimerkkejä naisten ja miesten urakehitystä tukevista käytännöistä. Opiskelijat tutustuvat ratkaisuihin, joilla henkilöstön urakehitykseen on panostettu myös monimuotoisuutta edistävissä merkityksessä. Opiskelijoita opastetaan asettamaan konkreettisia tavoitteita ja kehittämään mittareita, joiden avulla *henkilöstön urakehitystä ja kehittämishankkeita* voidaan tasa-arvon ja monimuotoisuuden näkökulmista arvioida ja seurata.

Moduuli 3.8. Työolosuhteet, terveellinen työympäristö ja hyvinvoiva työyhteisö

Moduulin tavoitteena on:

- **Luoda katsaus** keskeisiin tämän aihealueen tasa-arvo-ongelmiin.
- **Syventää** oppilaiden näkemystä niistä eduista, joita yritykset ja organisaatiot saavat panostaessaan terveelliseen ja hyvinvoivaan työyhteisöön ja kehittäessään työoloja tasa-arvoa edistäviksi.
- **Opastaa** oppilaita asettamaan konkreettisia tasa-arvotavoitteita ja seuraamaan tavoitteiden toteuttamista.

Moduuli esittelee eurooppalaisia ja kansallisia tutkimuksia niistä eduista, joita työpaikat saavat panostaessaan turvallisen ja terveelliseen työympäristöön. Edut liittyvät esimerkiksi ulkoiseen mielikuvaan, työtekijöiden sitoutuneisuuteen, hyvään työilmapiiriin, korkeaan tuottavuuteen ja henkilöstön tyytyväisyyteen. Käytännön esimerkkien avulla opiskelijat oppivat ymmärtämään terveellisten ja turvallisten työolosuhteiden merkityksen henkilöstön hyvinvoinnille.

Moduuli esittelee käytännön esimerkkejä, joilla horisontaalista segregatiota on työpaikoilla purettu. Esimerkiksi työtä ergonomisesti suunnittelemalla ja koulutusta lisäämällä naiset ja miehet voivat työskennellä samoissa tehtävissä. Hyviä esimerkkejä suomalaisista käytännöistä on teknologiateollisuudesta.

Moduulissa korostetaan erityisjärjestelyiden merkitystä raskaana oleville naisille ja naisille, jotka äitiysloman jälkeen jatkavat imettämistä.

Tasa-arvosuunnittelun yhteydessä toteutettavassa kyselyssä tulee olla työolojen terveellisuutta ja turvallisuutta kartoittava kysymyskokonaisuus. Tulosten pohjalta seurataan työntekijöiden tyytyväisyyttä työolosuhteisiin ja käynnistetään uusia kehittämiskohteita. Moduulissa korostetaan seurannan merkitystä tasa-arvon ja monimuotoisuuden näkökulmasta.

Moduuli 3.9. Työ-elämä tasapaino

Moduulin tavoitteena on:

- **Luoda katsaus** keskeisiin tämän aihealueen tasa-arvo-ongelmiin.
- **Syventää opiskelijoiden** näkemystä niistä eduista, joita yritykset ja organisaatiot saavat panostaessaan henkilöstön työn ja perheen/yksityiselämän yhteensovittamiseen.
- **Kehittää** opiskelijoiden kykyä määrittää tähän aihepiiriin liittyviä tasa-arvotavoitteita, uusia kehittämisalueita ja seurannan mittareita.

Moduuli analysoi työn ja perheen/yksityiselämän yhteensovittamisen haasteita, jotka tulisi ottaa tasa-arvosuunnitelmissa huomioon. Opiskelijat saavat tietoa niistä keinoista, joilla työpaikat voivat helpottaa työn ja perheen/yksityiselämän yhteensovittamista eri elämänvaiheissa. Opiskelijat perehtyvät perheystävällisyyttä tukeviin käytäntöihin: joustavat työaikatarkaisut, osa-aikatyö, mahdollisuus pitää vapaapäiviä perhettä kohdanneissa yllättävissä kriisitilanteissa, perhevapaiden erilaiset järjestelyt, lastenhoitoa ja omaishoitoa tukevat käytännöt sekä työhön uudelleen perehdyttämisen keinot perhevapaan jälkeen.

Opiskelijat tutustuvat keinoihin, joilla työn ja perheen/yksityiselämän yhteensovittamista voidaan tasa-arvo- ja monimuotoisuusnäkökulmasta tukea. Opiskelijat laativat sopivia mittareita tämän aihealueen tasa-arvokehityksen seuraamiseksi ja arvioimiseksi.

Moduuli 3.10. Häirinnästä vapaa työkuultuuri

Moduulin tavoitteena on:

- **Luoda katsaus** työelämässä ilmeneviin häirinnän muotoihin.
- **Syventää** opiskelijoiden näkemystä moninaisuutta arvostavasta työkuultuurista, joka huomioi ihmisten välisen erilaisuuden liittyen mm. sukupuoleen, ikään, etniseen taustaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin.
- **Kehittää** opiskelijoiden kykyä laatia konkreettisia tasa-arvotavoitteita ja toimenpiteitä tavoitteiden saavuttamiseksi.

Moduuli esittelee eurooppalaisia tutkimuksia, joissa on kehitetty psykologisesti turvallinen ja moninaisuutta arvostava työkuultuuri. Opiskelijat perehtyvät EU-maissa kehitettyihin häirintää ehkäiseviin käytäntöihin, joita yritykset ja organisaatiot ovat ottaneet käyttöönsä. Moduulissa korostetaan niitä etuja, joita työpaikat saavat luodessaan ihmisten erilaisuutta arvostavan työkuultuurin. Opiskelijat tutustuvat erilaisiin häirinnän muotoihin ja tarjotaan tietoa eri häirinnän muotojen tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi. Suvaitsevaisuuden merkitys työyhteisöissä korostuu työelämän monimuotoistumisen myötä.

Moduulissa esitellään kyselyn ja haastattelun menetelmiä, joiden avulla selvitetään työntekijöiden käsityksiä työpaikan erilaisuutta arvostavasta ilmapiiristä. Tulosten pohjalta tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelmiin voidaan ottaa uusia

kehittämisalueita. Moduuli tarjoaa käytännön esimerkkejä, kuinka työpaikoilla on edistetty suvaitsevaa ja muita arvostavaa työkulttuuria. Opiskelijoita opastetaan kehittämään mittareita, joiden avulla tasa-arvon ja monimuotoisuuden toteutumista voidaan tällä alueella arvioida ja seurata.

Moduuli 3.11. Tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnittelun vaikuttavuuden arviointi

Moduulin tavoitteena on:

- **Tarkastella** seurannan merkitystä tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelmien vaikuttavuuden arvioinnissa.
- **Vahvistaa** opiskelijoiden kykyä kehittää konkreettisia vaikuttavuuden mittareita.

Moduulissa tarkastellaan niitä toimenpiteitä, joilla työpaikkakohtaisten tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelmien vaikuttavuutta voidaan arvioida. Korostetaan tiedotuksen merkitystä; hyvällä tiedotuksella ja informaatiokampanjoilla voidaan henkilöstöä informoida tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelmien tavoitteista ja selvittää, missä määrin asetettuja tavoitteita on saavutettu. Vaikuttavuuden arvioinnissa tasa-arvokonsultin/ asiantuntijan rooli on tärkeä; moduulissa perehdytään tämän tehtäväkuvaan. Moduulissa tarkastellaan erilaisia (laadullisia, määrällisiä ja tilastollisia) mittareita, joita on esitelty tämän luvun moduuleissa. Opiskelijat työstävät käytännön harjoituksia ja kehittävät niiden pohjalta konkreettisia vaikuttavuuden mittareita.

Moduuli 3.12. Työpaikkakohtaisen tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelman käytäntöön soveltaminen

Moduulin tavoitteena on:

- **Hyödyntää** kaikki tässä luvussa käsitelty tieto.
- **Kehittää** opiskelijoiden kykyä käynnistää tasa-arvoa edistäviä käytäntöjä työpaikalla.
- **Syventää** opiskelijoiden näkemystä johdon sitoututtamisen ja yhteistyöverkostojen merkityksestä tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelman käytäntöön soveltamisen onnistumisessa.

Moduulissa luodaan katsaus työpaikkakohtaisen tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnittelun eri vaiheisiin. Annetaan käytännön suosituksia suunnitteluprosessin käynnistämiseksi ja analysoidaan käynnistämiseen mahdollisesti liittyviä ongelmia sekä annetaan ohjeita strategisesta otteesta, jota on hyvä soveltaa suunnitelman käytäntöön otton ja arvioinnin yhteydessä. Moduulissa rohkaistaan opiskelijoita kertomaan omista kokemuksistaan omilla työpaikoillaan, ja heitä kannustetaan analysoimaan sekä hyväksyviä että vastustavia reaktioita. Korostetaan hyvien vuorovaikutustaitojen ja yhteistyöverkostojen merkitystä koko henkilöstön parissa. Moduulissa käsitellään hyviä tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelmien esimerkkejä erilaisissa organisaatioissa ja yrityksissä.

Lisäksi moduulissa esitellään Suomen tasa-arvosuunnittelun prosessia ja hyviä tasa-arvosuunnittelun esimerkkejä, joissa usein on tarkasteltu työpaikkojen ja työyhteisöjen tasa-arvokysymyksiä laajemminkin monimuotoisuutta edistävässä viitekehyksessä.



Tämä julkaisu on toimitettu
Sosiaalisen Innovaation Säätiön (Liettua)
johdolla ja yhteistyössä EU-projektiin
osallistuvien kumppanien kanssa.



Hakijaorganisaatio
Tasa-arvovaltuutetun toimisto (Liettua)



Kaunasin Työmarkkinakonsultoinnin ja
koulutuksen toimisto (Liettua)



Göttingenin Ammattikorkeakoulu (Saksa)
www.vhs-goettingen.de



Dortmundin teknillinen yliopisto,
Sosiaalitutkimuksen keskus (Saksa)



Työterveyslaitos (Suomi)



ACCORD International s.a. (Luxemburg)





Koulutuksen ja kulttuurin PO

Elinikäisen oppimisen toimintaohjelma

Project No: 142718-LLP-1-2008-1-UT-LEONARDO-LMP

www.gedplan.eu

© EU:n Leonardo da Vinci projektia "Työpaikkojen ja työyhteisöjen
tasa-arvo- & monimuotoisuussuunnittelu ja -konsultointi"

