

Vieremän kansalaisopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2027

Sisällys

1.	Tasa-arvolaki pähkinäkuoressa	2
1.1.	Tasa-arvolain edistämiskohteita	2
2.	Yhdenvertaisuuslaki pähkinäkuoressa.....	3
2.1.	Yhdenvertaisuus rekrytoinnissa.....	4
2.2.	Yhdenvertaisuus työpaikalla	4
2.3.	Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta	4
3.	Vieremän kansalaisopisto pähkinäkuoressa	5
3.1.	Vieremän kansalaisopiston visiot ja arvot	5
3.2.	Vieremän kansalaisopiston henkilöstörakenne	6
3.3.	Vieremän kansalaisopiston opiskelijarakenne	6
4.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	7
4.1.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työyhteisössä.....	7
4.1.1.	Nykytilanne.....	7
4.1.2.	Toimenpiteet.....	8
4.1.3.	Tavoitteet	8
4.2.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetuksessa.....	8
4.2.1.	Nykytilanne.....	8
4.2.2.	Toimenpiteet.....	9
4.2.3.	Tavoitteet	9
5.	Arviointi	10

1. Tasa-arvolaki pähkinäkuoressa

Suomen tasa-arvolaki pyrkii estämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa erityisesti työelämässä. Lain soveltamisala kattaa laajasti yhteiskunnallisen toiminnan kaikilla elämäntilanteilla, lukuun ottamatta perheenjäsenten välisiä tai yksityiselämän piiriin kuuluvia suhteita sekä uskonnonharjoitukseen liittyviä toimia.

Tasa-arvolaki koostuu kolmenlaisista säännöksistä:

1. Tasa-arvon edistämissäännökset: Viranomaiset, koulutuksen järjestäjät, työnantajat ja muut koulutusta tai opetusta järjestävät yhteisöt veloitetaan edistämään tasa-arvoa. Viranomaisten tulee arvioida toimintaansa sukupuolten näkökulmasta ja luoda toimintatavat tasa-arvon edistämiseksi. Oppilaitoksissa ja työelämässä käytetään tasa-arvosuunnitelmia.
2. Syrjinnän kiellot: Säännöksissä kielletään sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä, seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai ohje syrjiä. Vastatoimet eli henkilön aseman heikentäminen oikeuksiin vetoamisen vuoksi katsotaan syrjinnäksi. Syrjintäperuste voi myös liittyä läheiseen henkilöön tai perustua oletukseen.
3. Oikeussuoja ja valvontasäännökset: Tasa-arvolakia valvovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvovaltuutettu antaa ohjeita tasa-arvolain soveltamisesta ja lautakunta voi kieltää syrjivän menettelyn sakon uhalla. Tasa-arvovaltuutettu voi myös vaatia tasa-arvosuunnitelman laatimista. Viime kädessä syrjintää epäilevä voi nostaa hyvityskanteen käräjäoikeudessa.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987, ja siihen on tehty sen jälkeen useita muutoksia. Tasa-arvolakiin tehtiin viimeisin päivitys vuonna 2015 yhdenvertaisuuslain yhteydessä. Päivityksessä lisättiin kiellot sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvalla syrjinnällä, ulotettiin tasa-arvosuunnitelmavelvoite peruskouluihin, ja vahvistettiin tasa-arvovaltuutetun asemaa. Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu koskevat henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan ja tapaa ilmaista sukupuoltaan. Laki pyrkii edistämään tasa-arvoa ja estämään syrjintää monipuolisesti sukupuoleen liittyvillä perusteilla.

1.1. Tasa-arvolain edistämiskohteita

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on otettava käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat huomioon ja toteutettava seuraavia toimenpiteitä:

- Pyrittävä siihen, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä.
- Edistettävä naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luotava yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.
- Edistettävä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa.
- Kehitettävä työoloja siten, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.

- Helpotettava naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.
- Toimittava siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Lisäksi tasa-arvolaki edellyttää oppilaitoksilta erityishuomiota useisiin osa-alueisiin:

- Opiskelijavalintoihin: Oppilaitoksien tulee kiinnittää huomiota opiskelijavalintoihin. Tavoitteena on edistää naisten ja miesten tasapuolista osallistumista opintoihin.
- Opetuksen järjestämiseen: Oppilaitoksien tulee huolehtia siitä, että opetus järjestetään tasa-arvoisesti ja että se tarjoaa yhtäläiset mahdollisuudet kaikille opiskelijoille sukupuolesta riippumatta.
- Oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin: Oppilaitosten on seurattava oppimiseroja ja opintosuoritusten arviointia sukupuolen näkökulmasta. Tavoitteena on tunnistaa mahdolliset tasa-arvo-ongelmat ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin.
- Seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen: Oppilaitoksilla on vastuu ehkäistä ja poistaa seksuaalista häirintää sekä sukupuoleen perustuvaa häirintää. Tämä sisältää aktiivisen toiminnan ja toimenpiteet, joilla luodaan turvallinen ja kunnioittava oppimisympäristö kaikille opiskelijoille.

2. Yhdenvertaisuuslaki pähkinänkuoressa

Vuoden 2015 alussa voimaan astunut uudistettu yhdenvertaisuuslaki pyrkii edistämään yhdenvertaisuutta, ehkäisemään syrjintää ja tehostamaan syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturvaa. Lain soveltamisala kattaa julkisen ja yksityisen toiminnan, mutta se ei koske yksityiselämän tai perhe-elämän piiriin kuuluvaa toimintaa eikä uskonnonharjoitusta.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä useiden eri perusteiden perusteella, kuten ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai johonkin toiseen henkilöön liittyvään tosiseikkaan tai oletukseen.

Lain mukaan kiellettyä on sekä välitön (suora) että välillinen (epäsuora) syrjintä. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilöä kohdellaan henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi huonommin kuin muita. Välillinen syrjintä taas viittaa siihen, että näennäisesti asiallinen kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin, eikä se välttämättä ole tarkoituksellista.

Laki tunnistaa myös häirinnän, ohjeen tai käskyn syrjiä sekä kohtuullisten mukautusten epäämisen syrjintänä. Häirinnällä tarkoitetaan käyttäytymistä, joka luo kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvän halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin. Ohje tai käsky voi olla syrjintään liittyvä opastus, toimintaohje tai velvoite. Kohtuullisilla mukautuksilla viitataan

muutoksiin, jotka mahdollistavat vammaisen henkilön yhdenvertaisen osallistumisen eri elämänalueilla.

Laki korostaa, että kaikki erilainen kohtelu ei ole syrjintää, ja siinä määritellään myös positiivisen erityiskohtelun käsite. Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan tilanteita, joissa erilainen kohtelu on tarkoituksenmukaista yhdenvertaisuuden edistämiseksi tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai poistamiseksi, eikä sitä pidetä syrjintänä.

2.1. Yhdenvertaisuus rekrytoinnissa

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää työnhakijoiden tasavertaista kohtelua, ja työnantajan on valittava tehtävään ansioitunein hakija. Työnantajan on myös pystyttävä osoittamaan, että valinnalle on hyväksyttävät, työn laatuun liittyvät perusteet eikä valintaa ole tehty syrjivästi. Lisäksi työnantaja ei saa vaatia työnhakijalta sellaisia ominaisuuksia, jotka eivät ole välttämättömiä työn suorittamiseksi. Tämä pyrkii varmistamaan oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen rekrytointiprosessin, jossa jokainen hakija arvioidaan objektiivisesti ja ilman syrjintää.

2.2. Yhdenvertaisuus työpaikalla

Työnantaja ei saa syrjiä työntekijöitä tehdessään päätöksiä, jotka koskevat työtehtävien jakamista, etenemismahdollisuuksien tarjoamista tai työsuhteen päättämistä. Työsyrjintä on rikos. Jos epäilee joutuneensa työsyrjinnän kohteeksi, on oltava mahdollisuus ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaisiin tai omaan ammattiliittoosi. Tällä pyritään suojelemaan työntekijöitä epäoikeudenmukaiselta kohtelulta työelämässä.

2.3. Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Näiden edistämistoimenpiteiden on oltava tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia, ottaen huomioon oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet.

Koulutuksen järjestäjän vastuulla on varmistaa, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen on tarjottava opiskelijoille mahdollisuus tulla kuulluksi edistämistoimenpiteitä koskevissa asioissa.

3. Vieremän kansalaisopisto pähkinäkuoressa

Vieremän kansalaisopisto on perustettu vuonna 1970. Se on vapaata sivistystyötä tekevä oppilaitos, jonka omistaa Vieremän kunta. Vieremän kansalaisopisto on kaikille avoin oppilaitos, jossa voi oppia uusia tietoja ja taitoja ikään katsomatta. Kansalaisopiston kurssitarjonta vaihtelee hieman vuosittain, mutta joka vuosi tarjonnasta löytyy taideaineita, kielen opiskelua, liikuntaa ja musiikkia. Kurssien lisäksi kansalaisopisto järjestää vuosittain kaikille avoimia ja maksuttomia yleisöluentoja erilaisista aiheista.

Opiston toimintaympäristön muodostavat Vieremän asukkaat, yhdistykset, yhteisöt ja yritykset, Vieremän kunta päättäjinä ja tulosityksiköineen, muut laitokset, valtion hallinto sekä naapuriopistot ja oppilaitokset. Lainsäädännön ja yleinen hallinnon kehitys sekä kuntien säännöt ja ohjeet, yleinen taloustilanne ja asukkaiden muuttoliike muokkaavat toimintaympäristöä, jossa kansalaisopisto toimii.

Vieremän kansalaisopiston perustehtävä on tarjota opiskelijoille iästä riippumatta mahdollisuus yleissivistävään ja erityisalojen tietojen ja taitojen kehittämiseen ja uusien omaksumiseen elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta. Opisto palvelee paikallista ajankohtaista ja tulevaisuuden sivistystarvetta.

Toiminta tukee yksilön monipuolista kehittymistä ja ottaa tasapuolisesti huomioon eri yhteiskuntaryhmät. Kansalaisopisto edistää ja ylläpitää hyvinvointia ja terveyttä ja lisää sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Opetus on kuntalaisten tarpeista lähtevää ja helposti saavutettavaa.

3.1. Vieremän kansalaisopiston visiot ja arvot

Kansalaisopisto on vahva ja tunnettu, asianmukaisissa toimitiloissa toimiva, aikaansa seuraava toimija väestön hyvinvoinnin tukijana ja alueen vetovoiman lisääjänä. Vahva opisto on itsenäinen, avoin ja luotettava, ja siellä on osaava henkilöstö. Asiakkaat tulevat kursseille mielellään. Kurssitarjonta on helposti löydettävissä ja saavutettavissa. Opistolla on positiivinen imago. Monipuolinen ja asukkaiden tarpeiden mukaan uudistuva opetustarjonta lisää paikkakunnalla viihtyvyyttä ja alueen vetovoimaa.

Kansalaisopiston perusarvot ovat yhteneväiset kunnan perusarvojen kanssa. Vieremän kunnan arvot ovat yhteistyökykyisyys ja avoimuus, asukaslähtöisyys, yritysystävällisyys, itsenäisyys, tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus (Vieremän kuntastrategia 2022-2025).

3.2. Vieremän kansalaisopiston henkilöstörakenne

Kansalaisopiston hallintohenkilöstö koostuu rehtorista. Opettajakunta koostuu noin 37 tuntiopettajasta. Opettajakunnan ikäjakauma on melko laaja. Nuorin opettajista on 20-vuotias ja vanhin 82-vuotias. Opettajien keski-ikä on noin 50 vuotta. Kunta-alalla naisten osuus henkilöstöstä on 79 %. Vieremän kansalaisopistossa naisten osuus on 70 % eli miehiä on opettajissa jonkin verran keskimääräistä enemmän.

20-29v	11%
30-39v	8%
40-49v	27%
50-59v	19%
60v-	35%

3.3. Vieremän kansalaisopiston opiskelijarakenne

Kuten muuallakin Suomessa myös Vieremän kansalaisopiston opiskelijakunta koostuu pääosin naisista. Opiston opiskelijoista on 73 % naisia. Opiston kurssitarjontaa on pyritty kehittämään enemmän miehiä kiinnostavaksi. Olisi tarpeen selvittää miesten opiskelemattomuuden syitä Vieremän kansalaisopistossa.

Opiskelijoiden ikäjakauma on nuorentunut, mutta edelleen yli puolet opiskelijoista on yli 60-vuotiaita. Tähän vaikuttanee kunnan asukkaiden ikäjakauma.

0-19v	9%
20-29v	6%
30-39v	7%
40-49v	12%
50-59v	13%
60-v	53%

4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Vieremän kansalaisopiston ensimmäinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan koskemaan vuosia 2023–2027. Suunnitelman pohjana on käytetty keväällä 2023 toteutettua anonyymiä vapaa-aikatoimen asiakastytyväisyyskyselyä, johon myös Vieremän kansalaisopisto oli sisällytetty. Kyselyyn vastasi 91 henkilöä, joista 14 % miehiä. Heistä 73 % arvioi kansalaisopiston lisäävän hyvinvointia ja 82 % oli tyytyväisiä opiston toimintaan. Muutamassa vastauksessa nousi esille kurssitarjonnan löytämisen vaikeus. Lapsille ja nuorille sekä erityistä tukea tarvitseville toivottiin lisää osallistumismahdollisuuksia. Lisää kursseja toivottiin kylille sekä ilta-aikaan.

4.1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työyhteisössä

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat olennaisia periaatteita työyhteisössä, ja niiden edistäminen on tärkeää, jotta jokainen työntekijä voi kokea olevansa arvostettu ja tasavertainen. Tasa-arvo alkaa jo rekrytointivaiheessa. Työyhteisön tulee varmistaa, että rekrytointiprosessi on avoin ja perustuu ansioihin ilman syrjiviä tekijöitä.

Urakehityksessä tulee tarjota tasapuoliset mahdollisuudet kaikille työntekijöille sukupuolesta, taustasta tai muista henkilöön liittyvistä tekijöistä riippumatta. Työntekijälle tulee tarjota oikeudenmukainen palkkaus. Työyhteisön tulee luoda turvallinen ilmapiiri, jossa kukaan ei joudu kohtaamaan syrjintää tai häirintää. Työyhteisön tulisi arvostaa ja kunnioittaa erilaisia taustoja, kokemuksia ja osaamista.

Inklusiivinen työympäristö ottaa huomioon kaikkien työntekijöiden tarpeet ja edistää yhteistyötä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus voivat parantaa työtyytyväisyyttä, lisätä tuottavuutta ja houkutella monipuolista lahjakkuutta työyhteisöön.

4.1.1. Nykytilanne

Rehtori toimii avoimessa vuorovaikutuksessa työyhteisössä ja arvostaa henkilöstön osaamista ja itsensä kehittämistä. Rehtori ja tuntiopettajat kokoontuvat kolme kertaa vuodessa: syksyllä, joulukuussa ja keväällä. Rehtori antaa säännöllisesti palautetta koko henkilöstölle. Hankinnat ja koulutustarpeet kartoitetaan vuosittain. Rehtori tiedottaa henkilöstöä säännöllisesti muun muassa sähköpostin välityksellä.

Rekrytoinneissa toteutetaan tasa-arvoa. Ansioitunein hakija palkataan tehtävään. Koko kansalaisopiston henkilöstön palkkaus ja työehdot perustuvat KVTS:n ja OVTES:n määräyksiin sekä kunnan ohjeisiin. Opetushenkilöstöllä kansalaisopistossa ei Suomessa ole merkittäviä etenemispolkuja uralla. Rehtori kannustaa hakeutumaan täydennyskoulutukseen ja

kansalaisopisto tukee sitä taloudellisesti tilannekohtaisesti. Opettajilla on suuri vapaus suunnitella lukuvuoden lukujärjestys itselleen.

Työyhteisössä vallitsee turvallinen ilmapiiri, jossa kunnioitetaan erilaisuutta. Mikäli työntekijä huomaa häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä, hän ilmoittaa siitä rehtorille, jonka vastuulla on selvittää tilanne.

4.1.2. Toimenpiteet

Perehdytykseen kiinnitetään erityistä huomiota. Muilta osin jatketaan nykyisten toimintaperiaatteiden mukaan ja muutetaan käytäntöjä tarvittaessa. Palautekysely toteutetaan vuosittain ja toimintaa muutetaan, mikäli kysely antaa siihen aihetta.

4.1.3. Tavoitteet

Tavoitteena on henkilöstön tyytyväisyys.

Kaikilla pätevilla hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi ja vähemmistötaustaisia henkilöitä pyritään palkkaamaan lisää. Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia. Henkilöstön uralla eteneminen ja esimerkiksi kouluttautumismahdollisuudet ovat tasapuolisia kaikille. Tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista ja henkilöstö pystyy säännöllisen palautteen avulla kehittämään toimintaansa.

4.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetuksessa

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat keskeisiä periaatteita opetuksessa, ja niiden edistäminen on olennainen osa kansalaisopiston toimintaa. Opetuksen tulee tarjota kaikille opiskelijoille tasavertaiset mahdollisuudet oppimiseen, riippumatta sukupuolesta, alkuperästä, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muista henkilöön liittyvistä tekijöistä.

Opettajien ja koulutusjärjestelmän on vältettävä syrjintää ja luotava ympäristö, jossa jokainen opiskelija tuntee olonsa turvalliseksi ja kunnioitetuksi.

4.2.1. Nykytilanne

Vieremän kansalaisopistossa annetaan opetusta mahdollisimman laajalla alueella myös keskustaajaman ulkopuolella. Asiakaspalvelua ja neuvontaa saa kansalaisopistossa puhelimitse,

sähköpostitse ja henkilökohtaisesti. Painettu opinto-opas jaetaan syksyisen kaikkiin vieremäläisiin kotitalouksiin ja se on selattavissa myös internetsivuilla. Uusista kursseista tiedotetaan internetissä ja paikallislehdessä. Kurseille voi ilmoittautua sähköisen järjestelmän lisäksi myös puhelimitse.

Opintoseteleillä tuetaan eläkeläisten, työttömien, alhaisen pohjakoulutuksen omaavia ja maahanmuuttajien opiskelua taloudellisesti. Maahanmuuttajien opiskelua taloudellisesti. Maahanmuuttajille kaikki kurssit ovat opistossa maksuttomia. Opiskelijoille myönnetään 50 %:n alennus kurssimaksusta.

Kaikukortin avulla tuetaan vähävaraisten opiskelua. Vieremän kansalaisopisto toimii vuonna 2024 Pohjois-Savon pilottikoikeilussa Kaikukortti-kohteena. Kaikukortin voi saada vähävarainen, jolla ei ole muuten mahdollisuutta käyttää kulttuuri- ja liikuntapalveluja. Kortin jakamisesta vastaa Vieremällä TE-palvelut, diakoniatyö ja etsivä nuorisotyö. Kaikukortin haltija voi osallistua tietyille kursseille ja rajatuin ehdoin maksutta.

Asiakas- ja kurssipalaute kerätään vuosittain kevätlukukauden lopussa, ja palautetta hyödynnetään strategian laadinnassa ja kurssisuunnittelussa.

4.2.2. Toimenpiteet

Kurssitarjonnasta tiedottamista pyritään tehostamaan. Kurseja pyritään toteuttamaan tarpeen mukaan myös keskustajaman ulkopuolella ja myöhempään ilta-aikaan. Lasten ja nuorten sekä erityistä tukea tarvitsevien toiveet huomioidaan kurssisuunnittelussa, ja heidän mahdollisuksiensa osallistua kursseille lisätään. Kurssien palautekyselyssä kysytään opetuksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Vuosittain haetaan valtiolta opintoseteliavustusta kurssimaksujen alentamiseksi kohderyhmille. Maksuttomia Kaikukortti-kurseja testataan vuoden 2024 aikana. Kaikukortista on tarkoitus tehdä pysyvä käytäntö, mikäli pilottivuoden kokemukset ovat myönteisiä.

4.2.3. Tavoitteet

Palvelutilanteissa ei koeta syrjintää ja organisaatio koetaan helposti lähestyttäväksi. Tavoitteena on monipuolinen ja ajantasainen opetustarjonta, josta voi löytää jotain itselleen sopivaa iästä, sukupuolesta tai kulttuuritaustasta riippumatta. Toiminnasta tiedottaminen on tehokasta, läpinäkyvää ja saavuttaa kaikki asiakasryhmät. Opetus ja opetukseen osallistuminen ei ole syrjivää, vaan tasapuolista ja tasa-arvoista varallisuudesta, iästä, koulutustausta ja sukupuolesta riippumatta.

5. Arviointi

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista, kehittymistä ja suunniteltuja toimenpiteitä arvioidaan vuosittain. Arvioinnin tukena käytetään saatua palautetta sekä palautekyselyjen tuloksia. Laajempi suunnitelman arviointityö tehdään suunnitelmakauden päättyessä, seuraaville vuosille laadittavan suunnitelman yhteydessä. Mikäli toimintaympäristössä tapahtuu suunnitelman voimassaolokauden aikana merkittäviä muutoksia, on suunnitelmaa syytä päivittää tai muokata jo aiemmin, ennen sen voimassaolon päättymistä.