



Kaukametsän opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2017-2020

hyväksytty 2017

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	3
1.1. Tasa-arvolaki	3
1.2. Yhdenvertaisuuslaki	4
2. KAUKAMETSÄN OPISTO	6
2.1. Opisto lyhyesti	6
2.2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisprosessi	6
2.3. Kysely opiston henkilökunnalle ja asiakkaille tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	7
3. HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO	10
3.1. Kajaanin kaupungin henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvo	10
3.2. Huomioita Kaukametsän opiston kyselystä henkilöstön näkökulmasta	12
3.3. Toimenpiteet ja vastuutahot	12
4. YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO OPISKELUSSA JA OPETUKSESSA	13
4.1. Nykytilanne	13
4.2. Tavoitteet	13
4.3. Toimenpiteet ja vastuutahot	15
5. SUUNNITELMAN PÄIVITTÄMINEN	15
6. YHTEENVETO	16
LIITTEET	17
Liite 1 Aikuisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn kysymykset	

1. JOHDANTO

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma koskee Kaukametsän opiston opiskelijoita ja henkilökuntaa. Sen tarkoituksena on oppilaitoksen toiminnan kehittäminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Suunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Kaukametsän opiston tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevaan kyselyyn saivat linkin kaikki yli 16-vuotiaat opiston opiskelijat, tuntiopettajat sekä päätoiminen henkilöstö. Vastausten perusteella on laadittu opistolle omat painopistealueet kehittämistyöhön. Lisäksi Kaukametsän opisto sitoutuu Kajaanin kaupungin yhteisesti sopimiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöskentelyn painopistealueisiin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja ennaltaehkäistä sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää. Suunnitelma tukee oppilaitoksen muuta kehittämistoimintaa ja lisää näin Kaukametsän opiston vetovoimaisuutta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tukee ja toteuttaa osaltaan Kajaanin kaupungin henkilöstöstrategiaa. Suunnitelmaan sisältyvät nykytilanteen kartoitus ja selvitys, toimenpiteitä ja keinoja sekä positiivisia erityistoimia syrjinnän estämiseksi, toiminnan ja suunnitelman toteutuksen seurantatapoja sekä toiminnan arviointi.

1.1. Tasa-arvolaki

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta uudistettiin niin, että uusittu laki tuli voimaan

1.1.2015. Lain tarkoituksena on

- estää
 - o sukupuoleen,
 - o sukupuoli-identiteettiin ja
 - o sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä
- edistää naisten ja miesten tasa-arvoa.

Koulutuksen järjestäjien on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on tasapuoliset mahdollisuudet koulutukseen. Järjestäjä vastaa myös siitä, että suunnitelma laaditaan vuosittain joko erillisenä tai johonkin muuhun suunnitelmaan sisältyen ja että henkilöstö ja opiskelijat pääsevät vaikuttamaan sen sisältöön. Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan kuitenkin laatia myös enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan.

Tasa-arvosuunnitelma sisältää selvityksen tasa-arvotilanteesta, toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvion aikaisempien tasa-arvosuunnitelmien toimenpiteiden tuloksista. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Suunnitelma

on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. He ovat osallistuneet koko kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöskentelyyn. Tasa-arvosuunnitelman yksi olennainen osa on palkkakartoitus.

Tasa-arvon yleisiä edistämiskohteita ovat etenkin

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

Lisäksi oppilaitosten tulee kiinnittää huomiota

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

Työnantajan tulee välttää sekä välitön syrjintä että välillinen syrjintä (näennäisesti neutraali asia vaikuttaa sukupuolta syrjivästi). Laki muistuttaa myös siitä, että työnantaja ei saa ryhtyä vastatoimiin, jos henkilö on vedonnut tasa-arvolaisissa tarkoitettuihin seikkoihin. Työnantajan menettely on syrjintää myös silloin, jos työnantaja ei ryhdy toimiin saatuaan tiedon seksuaalisesta tai muusta sukupuoleen kohdistuvasta syrjinnästä.

Työnantajalla ja oppilaitoksella on todistustaakka ja selvitysvelvollisuus, jos sen toimien epäillään rikkoneen tätä lakia tai jos joku kokee joutuneensa syrjityksi.

Tasa-arvon toteutumista valvovat tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuus – ja tasa-arvolautakunta, oman työpaikan luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu sekä tarvittaessa oikeusinstanssit.

1.2. Yhdenvertaisuuslaki

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Sen mukaan oppilaitosten ja yli 30 henkilön organisaatioiden tulee tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma. Uuden lain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma tulee laatia 1.1.2017 mennessä. Oppilaitosten osalta

yhdenvertaisuussuunnitelman tulee käsitellä niin työntekijöiden kuin opiskelijoidenkin yhdenvertaisuutta.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa kohdella eriarvoisesti seuraavien seikkojen perusteella:

- ikä,
- alkuperä (etninen, kansallinen, yhteiskunnallinen, rotu, ihonväri),
- kansalaisuus,
- kieli,
- uskonto ja vakaumus,
- mielipide,
- poliittinen toiminta,
- ammattiyhdistystoiminta,
- perhesuhteet (aviosääty),
- terveydentila (sekä psyykinen että fyysinen),
- vammaisuus (vammasuutta koskee velvoite kohtuullisista mukautuksista),
- seksuaalinen suuntautuminen,
- muu henkilöön liittyvä syy, esim. asema, varallisuus, asuinpaikka, yhdistystoiminta sekä
- läheiseen kohdistuva syrjintä. Läheissyryntä tarkoittaa, että henkilö joutuu epäedulliseen asemaan esim. perheenjäsenen tai työtoveriin kohdistuvan syrjinnän takia.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee arvioida ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehdä tarvittavat toimenpiteet asian eteen. Kaikkien näiden toimintojen tulee olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä (näennäisesti yhdenvertainen sääntö asettaa henkilön muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella). Oikeasuhtainen positiivinen erityiskohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää.

Yhdenvertaisuuden toteutumista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus – ja tasa-arvolautakunta, oman työpaikan luottamusmies ja työsuojeluvalluutettu sekä tarvittaessa oikeusinstanssit.

Koulutuksen järjestäjän tai tämä ylläpitämisen oppilaitoksen on varattava opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi yhdenvertaisuussuunnitelmasta.

2. KAUKAMETSÄN OPISTO

Kaukametsän opisto on vapaan sivistystyön oppilaitos. Oppilaitoksen toimintaa ohjaa Laki vapaasta sivistystyöstä (632/1998), joka määrittelee oppilaitoksen keskeiset toimintaperiaatteet sekä tavoitteet ja tarkoituksen. Kaukametsän opiston ylläpitäjä on Kajaanin kaupunki.

2.1. Opisto lyhyesti

Kainuun ensimmäinen kunnallinen kansalaisopisto perustettiin Kajaaniin 1920-luvulla. Kaukametsän opisto on perustamisestaan, 1970-luvun alusta saakka jatkanut vapaan sivistystyön perinnettä Kajaanissa. Opistossa tarjotaan yleissivistävää sekä taito- ja taideaineiden opetusta.

Opetushallitus vahvistaa valtionosuuteen oikeuttavan tuntimäärän vuosittain, ja Kajaanin kaupungin sivistyslautakunta määrittää opiston kokonaistuntimäärän. Lukuvuonna 2017-2018 Kaukametsän opisto tarjoaa valtionosuudella ja Kajaanin kaupungin tuella yhteensä 12 684 opetustuntia. Opetussuunnitelmassa on tarjolla 14 990 tuntia, ja opetustuntien toteutumista seurataan ja tarkistetaan talousarvion puitteissa. Opetusta järjestetään Kajaanin kaupungin alueella sekä kylillä. Opistolla on yhteensä lähes 80 paikkaa, joissa toimintaa ja opetusta järjestetään.

Kaukametsän opiston opetusryhmien toiminta aloitetaan kymmenellä opiskelijalla paitsi liikunnan opetus 12 opiskelijalla. Erityisryhmien opetus sekä opetus Kajaanin maaseutukyllissä voidaan aloittaa kahdeksalla opiskelijalla. Opiskelijoita opistossa on noin 4000.

Lisäksi opisto tarjoaa erilaisia tilauspalvelukursseja sekä osallistuu yhteistyöverkostojensa tapahtumiin.

2.2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisprosessi

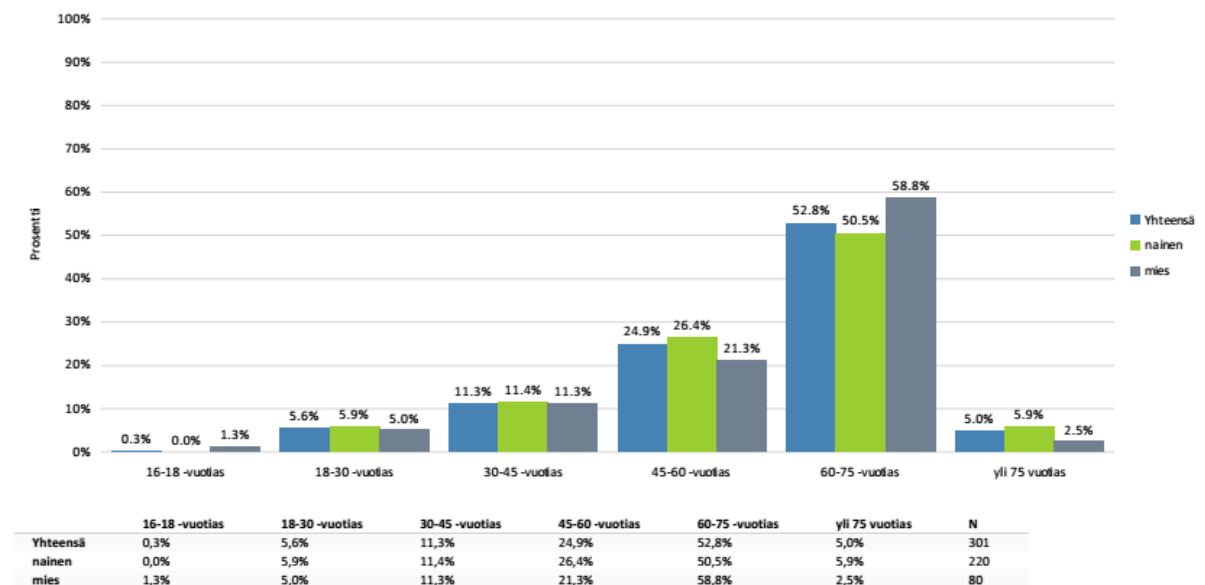
Kajaanin kaupunki aloitti koko kaupungin laajuisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvän työskentelyn syksyllä 2016. Mukana työskentelyssä oli noin 20 hengen ryhmä, joka kokoontui laatimaan suunnitelman yleistä osuutta. Tämän lisäksi oli työryhmätyöskentelyä, joka jakautui kolmeen eri ryhmään: henkilöstöön, palveluihin ja opetuksen järjestämiseen. Kaukametsän opiston suunnittelijaopettaja Sini Sarén osallistui kaupungin työryhmiin lukuvuoden 2016-2017 ajan. Kaupungin organisaatioiden yhteisen työskentelyn tuloksena syntyi Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka käsiteltiin ja hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa 1.12.2016, sivistystoimialan kokouksessa 22.3.2017, Kajaanin kaupungin hallituksessa 25.4.2017 ja Kajaanin kaupungin esimiesinfossa 10.5.2017. Suunnitelma löytyy Kajaanin kaupungin verkkosivustolta.

Kaukametsän opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimistyö käynnistyi samaan aikaan. Aikaisempaa pohjaa suunnitelmalle ei ollut olemassa. Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman opetuksen järjestäjien työryhmätyöskentely toi tärkeää tietoa suunnitelman laatimisesta ja käytännön toteutuksesta. Kaukametsän opistoon päätettiin perustaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, joka tekee opistolle tarkemman toiminnallisen suunnitelman.

Kaukametsän opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä perustettiin syksyllä 2016 ja se kokoontui aktiivisesti kevään 2017 aikana. Edustajat olivat rehtori Aune Kariluoto, suunnittelijaopettaja Sini Sarén ja liikunnan ainealueen tuntiopettaja Kai Tuomiranta. Kevään 2017 aikana toteutettiin opiskelijoille ja opiston henkilöstölle kysely tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Kyselyn pohja löytyi Sisäasiainministeriön julkaisusta ”Oppia kaikille – yhdenvertaisuussuunnittelun opas oppilaitoksille”. Kyselypohjaa muokattiin Kaukametsän opiston tarpeisiin ja kartoitettaviin asioihin sopivaksi.

2.3. Kysely opiston henkilökunnalle ja asiakkaille tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta

Kaukametsän opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn toteutettiin huhtikuun 2017 aikana. Linkki kyselyyn vastaamiseksi lähetettiin yli 2400 henkilölle, jotka olivat antaneet sähköpostiosoitteensa opiston käyttöön. Alle 16-vuotiaille opiskelijoille kyselyä ei lähetetty, vaan kyselyssä huomioitiin heidän huoltajansa. Alle 16-vuotiaiden kyselypohja olisi vaatinut muokkaamista ja sanaston selvittämistä. Kyselyyn vastaajat olivat opiston päätoimista henkilökuntaa, opettajia, toimistohenkilökuntaa, vahtimestaripalveluiden edustajia, tuntiopettajia tai opiskelijoita, yhteensä vastauksia saatiin 301 kappaletta. Kyselyyn vastaajista 73,1% oli naisia, 26,6% miehiä ja 0,3% muun sukupuolisia. Henkilökuntaan kuuluvia vastaajia oli yhteensä 11,6%. Vastaajien ikäjakauma on esitetty seuraavassa kaaviossa.



Opiskelijoiden vastausprosentit eri oppiainealueittain jakoutuivat hyvin opiston kurssijakautuman mukaisesti. Eniten kyselyyn vastanneita opiskelijoita oli liikunnan ainealueelta. Kyselyyn vastanneista opiskelijoista 61% oli ollut opiston opiskelijoina jo useita vuosia.

Vastaajista 8% koki itse edustavansa ryhmää, joka on altis syrjinnälle etnisen tai kulttuurisen taustan, uskonnon, vakaumuksen tai arvomaailman, kielen, vammaisuuden, iän tai seksuaalisen identiteetin vuoksi. Syrjinnän perusteeksi tarkentavassa kysymyksessä nousi ikä ja tämän syyn olivat maininneet erityisesti vastaajista naiset ja tämä asia toistui avoimissa vastausosioissa.

Oppilaitoksen yleinen ilmapiiri koettiin miesvastaajien mielestä enemmän innostavaksi, moninaisuutta tukevaksi ja samanarvoiseksi kuin naisvastaajien mielestä. Miesvastaajat kokivat oppilaitoksessa järjestetyt tilaisuudet tasa-arvoisiksi ja tasapuolisesti kaikille suunnatuiksi enemmän kuin naisvastaajat. Yli 80% vastaajista koki itsensä tervetulleeksi oppilaitoksen tilaisuuksiin. Opiskelijan näkökulmasta epäasiallista kohtelua on tapahtunut toisen opiskelijan toimesta, joka ei ole ottanut muita opiskelijoita huomioon työskennellessään.

Oppilaitoksen näkökulmasta saavutettavuuden ja esteettömyyden toteutumisessa on parannettavaa. Erityisiksi huomion kohteiksi kyselyn vastauksissa nousevat erilaisten oppimistapojen huomioiminen sekä sitoutuminen saavutettavuuden ja esteettömyyden edistämiseen oppilaitoksen arjen toiminnassa. Viestintä saavuttaa ainakin kyselyyn vastanneet henkilöt hyvin, ja viestintää pidettiin avoimena ja toimivana.

Oppilaitoksessa esiintyvää nimittelyä, ennakkoluuloja, stereotyyppioita ylläpitäviä mielipiteitä tai eriarvoista kohtelua esiintyi vain vähän. Sukupuoleen ja etniseen ryhmään tai kansallisuuteen kohdistuvia huomioita tai muuhun henkilöön liittyviä syitä oli mainittu muutamassa vastauksessa. Tarkemmissa vastauksissa oli perusteluina maahanmuuttajavastaisuuden ilmentyminen esimerkiksi nimittelyn, selän takana puhumisen tai eriarvoisen kohtelun muodossa. Vammaisuuden kohdalla oltiin huolissaan avoimissa vastauksissa tilojen saavutettavuudesta (esim. tilojen korkeat kynnykset) tai palvelujen siirtyminen pelkästään verkkoon, jonka pelättiin lisäävän syrjäytyneisyyttä.

Opiston arkipäivän toiminnassa kahvikeskusteluissa on puheessa esiintynyt stereotyyppioita ja harmittomia vitsailuja ”tytöistä”. Yhteishengessä ja yhteisöllisyydessä nähtiin parantamisen varaa. Osa vastaajista koki, että yhteishenki on vähättelevä. Vastauksissa tuli esille, että opettajien keskinäisessä kanssakäymisessä on eriarvoista kohtelua, esimerkiksi keskustelun ulkopuolelle jättämistä.

Opiskelijaryhmien toimintaan oltiin hyvin tyytyväisiä. Ryhmien toiminnan tyytyväisimpiä vastaajia olivat miesvastaajat, jotka kokivat ryhmien toiminnan hyvänä tai erittäin hyvänä yli 88% vastauksista. Miesvastaajien tyytyväinen asenne välittyi myös opetuksen avoimen ja tasa-arvoisen ilmapiirin sekä sosiaalisen kanssakäymisen vastauksissa. Naisvastaajien

kohdalla korostui tyytyväisyys ammatilliseen kehittymiseen, opintojen ohjaukseen ja opintosuoritusten arviointiin.

Suurin osa kyselyyn vastanneista ei ole havainnut eikä joutunut syrjinnän tai häirinnän kohteeksi. Kyselyyn vastanneista 2% koki itse joutuneensa syrjinnän tai häirinnän kohteeksi tai havainnut muiden kokevan syrjintää ja häirintää. Kukaan kyselyyn vastanneista miehistä ei ollut nähnyt tai joutunut syrjinnän tai häirinnän kohteeksi. Tarkemmissa vastauksissa havaittu tai koettu syrjintä oli tapahtunut seuraavalla tavalla kuvatuissa tilanteissa:

- henkilöitä ei ole tervehditty eikä heidän tervehdyksiensä ole vastattu ja heidät jätettiin keskustelun ulkopuolelle
- Henkilöistä välitettiin väärää tietoa omien tarkoitusperien ajamiseksi
- Henkilölle esitettiin epäasiallisia kysymyksiä toistamiseen
- Työtoverit selvittivät esimiehen tai henkilön tietämättä hänen tietoja ja kyseenalaistivat hänen oikeuttaan toimia tehtävässään
- Tiedotus ei ole ollut tasapuolista kaikille

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä on ns. nollatoleranssi, eli yhtään näihin liittyvää ongelmatapausta, esim. seksuaalisen häirinnän tai ahdistelun tapausta, ei pitäisi olla ja niitä ei sallita. Kyselyyn vastanneista 1% oli kohdannut vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia kommentteja, 1,7% vastanneista oli kuullut kaksimielisyyksiä tai vitsejä, jotka hän oli kokenut loukkaaviksi ja 0,3% vastanneista oli kokenut lähentelyä tai koskettelua fyysisellä epämiellyttävällä tai ahdistavalla tavalla. Asioista ei ole kerrottu eteenpäin, sillä vain 6,3% edellisiin myöntävästi vastanneista oli kertonut asiasta. Mikäli asiasta ei kerrota, siihen on hyvin vaikea puuttua. Vastaajista 76,4% tiesi, että syrjintä- ja häirintätapauksissa voi ottaa yhteyttä oppilaitoksen aineenvastaaviin opettajiin tai oppilaitoksen johtajaan.

Oppilaitoksessa koetut häirintätapaukset ovat avoimien vastauksien perusteella seuraavanlaisia:

- Toinen henkilö on kommentoinut toisen ulkonäköä ja ehdottanut siihen hoitokeinoa
- Opettaja on ollut kaksimielinen joskus

3. HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia edistämään tasa-arvoa työelämässä ja ennaltaehkäisemään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa 6 § naisten ja miesten välinen tasa-arvosta (1329/2014) Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on hyväksytty laajasti yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi. Suomen perustuslaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä. Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle.

Työsopimuslaki (2 luvun 2§) velvoittaa työnantajaa kohtelemaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti. Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä työntekijöiden lähtökohdat ovat erilaiset. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää työpaikalla esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Laki velvoittaa edistämään muun muassa työolojen ja työjärjestelyjen kehittämistä mahdollisimman monille sopiviksi sekä työntekijöiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin työtehtävä huomioiden.

3.1. Kajaanin kaupungin henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa vuosille 2017-2018 on oma osuutensa henkilöstölle. Suunnitelmassa on selvitetty periaatteet ja toimintatavat, joilla henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti. Henkilöstöä koskevaan yhdenvertaisuuteen liittyy myös henkilöstöohjelma, henkilöstöraportti ja työyhteisön toimivuuskysely.

Henkilöstöohjelman 2017–2018 mukaan hyvässä johtamisessa arvostetaan yksilöllisyyttä, hyväksytään erilaisuus, kunnioitetaan yhdenvertaisuutta sekä työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä koskevaan suunnitteluun ja päätöksentekoon. Työyhteisön toimivuuskyselyssä on tarkasteltu näitä asioita käytännön näkökulmasta ja saatu asiaan henkilöstön näkemykset toimialoittain. Tarkemmat tiedot löytyvät Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Henkilöstöraportissa on selvitetty Kajaanin kaupungin eri toimijoiden väliset keskipalkat ja varmistettu ettei Kajaanin kaupungin palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Näiden kyselyiden pohjalta on laadittu Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2017–2020. Niiden kolme pääteemaa ovat johtaminen ja esimiestyö, henkilöstön osaamisen kehittäminen ja työntekijöiden osallisuuden lisääminen.

1) JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ	
<p>Tavoite: Hyvä johtaminen arvostaa yksilöllisyyttä, hyväksyy erilaisuuden ja kunnioittaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. (Kajaanin kaupungin henkilöstöohjelma)</p>	
TOIMENPITEET <ul style="list-style-type: none"> • Kehitetään esimiesten moninaisuusjohtamiseen liittyvää osaamista (esim. ikä, sukupuoli, kieli, kulttuuri ja esim. työkyvyn ja yksityiselämän tilanteet) • Päätökset ja annetut ohjeet tehdään niin, että ne eivät aseta henkilöstöä eriarvoiseen asemaan ammatti- tai koulutustaustan, sukupuolen tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi, ellei siihen ole erityistä perustetta. • Ristiriitoihin, epäasialliseen käytökseen ja päihdeongelmiin puututaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Menettelyohjeita noudattamalla turvataan tasa-arvoinen kohtelu. 	VASTUU JA SEURANTA <p>Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten johtajat ja esimiehet / Henkilöstöpalvelut: vuoden 2017–2018 esimiesinfot ja esimiesvalmennus</p> <p>Käsittely Kajaanin kaupungin johtoryhmissä, hallintosääntö</p> <p>Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten johtajat ja esimiehet</p> <p>Menettelyohjeet Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely Päihdeohjelma Aktiivisen tuen toimintamalli</p>
2) HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	
<p>Tavoite: Edistetään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luodaan yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.</p>	
TOIMENPITEET <ul style="list-style-type: none"> • Kehityskeskustelut käydään vuosittain ja niissä sovitaan osaamisen kehittämistä ja sen toteutumisesta käytännössä. Kehityskeskustelut kuuluvat työntekijöiden ja esimiesten oikeuksiin ja velvollisuuksiin. • Noudatetaan osaamisen kehittämisen toimenpiteissä avointa päätöksentekoa, selkeitä perusteluja ja tasapuolisuutta. 	VASTUU JA SEURANTA <p>Esimiehet, käytyjen kehityskeskustelujen seuranta</p> <p>Työyhteisön toimivuuskyselyyn lisätään v.2017 kohta ”kehityskeskustelusta oli hyötyä oman työn ja osaamisen kehittämisen kannalta” tarkastelu naiset ja miehet</p>
3) TYÖNTEKIJÖIDEN OSALLISUUDEN LISÄÄMINEN	

Tavoite: Työntekijöillä on tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset vaikutusmahdollisuudet yhteisten asioiden valmistelussa. Hyvillä vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksilla on merkittävä vaikutus työyhteisön työilmapiiriin, työntekijöiden työhyvinvointiin ja sitoutumiseen, myönteiseen työnantajakuvaan sekä hyviin tuloksiin. (Kajaanin kaupungin henkilöstöohjelma)

TOIMENPITEET	VASTUU JA SEURANTA
<ul style="list-style-type: none">• Esimies vastaa siitä, että jokainen työntekijä pääsee riittävän ajoissa osallistumaan työn ja toimintatapojen suunnitteluun ja kehittämiseen.• Järjestetään säännölliset ja osallistavat työpaikka-, henkilöstökokoukset, jossa kaikilla on mahdollisuus saada äänensä kuuluville iästä, sukupuolesta, kielestä ja kulttuurista riippumatta	Toimialojen ja liikelaitosten johtajat Kyselyt (työyhteisön toimivuuskysely 2017, lukuvuosisuunnitelmat, palautteet)

3.2. Huomioita Kaukametsän opiston kyselystä henkilöstön näkökulmasta

Kaukametsän opiston päätoiminen henkilöstö on osallistunut joka toinen vuosi toteutettavaan työyhteisön toimivuuskyselyyn, mutta tuntiohjelmalta kerättävää näkemystä ei ole aikaisemmin ollut. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä oli muutamia kysymyksiä, jotka koskivat erityisesti henkilöstöä, esimerkiksi kysymykset numero 26, 42, 44 ja 46. (Liite 1) Näissä kysymyksissä kysyttiin opiston viestintää kaikille oppilaitosyhteisön jäsenille, henkilöstön valintaa, työilmapiiriä ja ammatillista kehittymistä.

Oppilaitoksen viestintä koettiin avoimeksi, toimivaksi ja kaikkia oppilaitosyhteisön jäseniä tavoittavaksi vastaajista 33,9% mielestä.

3.3. Toimenpiteet ja vastuutahot

Kaukametsän opiston lukuvuosittavoitteet lukuvuodelle 2017-2018 tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Sivistysjohtajan kanssa on sovittu, että Kaukametsän opiston henkilöstön kehittämisen lukuvuosittavoitteet ovat avoimuuden lisääminen sekä tiedon ja osaamisen jakaminen työyhteisössä.

Kyselyssä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus koettiin erittäin tärkeäksi eli yhteensä 38,9% vastanneista haluaisi mukaan aihetta käsittelevään koulutukseen. Myös opiston viestinnän esteettömyyskoulutus nousi vastausten perusteella tärkeäksi, eli vastaajista yhteensä 34,9% koki aihepiiristä saatavan koulutuksen erittäin tärkeäksi.

4. YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO OPISKELUSSA JA OPETUKSESSA KAUKAMETSÄSSÄ

Kaukametsän opistossa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo pyritään huomioimaan koko opetustoiminnassa. Tämä tarkoittaa opiskelijan näkökulmasta koko opiston tarjoamaa prosessia kurssisuunnittelusta ja ilmoittautumisesta alkaen, päätyen kurssin suorittamiseen. Samalla tavalla nämä arvot ohjaavat opettajien sekä muun henkilökunnan työskentelyä oppilaitoksessa ja tämän prosessin toteuttajina.

4.1. Nykytilanne

Laki vapaasta sivistystyöstä (632/1998) määrittelee, että vapaan sivistystyön tarkoituksena on järjestää elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta yhteiskunnan eheyttä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta tukevaa koulutusta.

Vapaana sivistystyönä järjestettävän koulutuksen tavoitteena on edistää ihmisten monipuolista kehittymistä, hyvinvointia sekä kansanvaltaisuuden, moniarvoisuuden, kestävän kehityksen, monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden toteutumista. Vapaassa sivistystyössä korostuu omaehtoinen oppiminen, yhteisöllisyys ja osallisuus. Vapaan sivistystyön toiminnan perustana oleva laki on lähtökohtaisesti hyvin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva.

Käytännössä ja arkipäivänä kokemuksista kumpuilevana yleinen saavutettavuus tai esteettömyys ja sen huomioiminen nousi kyselyn vastauksissa todella tärkeäksi teemaksi. Vastaajista 44,5% oli sitä mieltä, että tämä teema on opiston näkökulmasta erittäin tärkeä. Tätä vastausten osa-aluetta on tarkoitus kehittää edelleen opistossa valittujen teemojen kautta opiston toiminnassa tulevan lukuvuoden aikana. Valitut teemat esitellään luvussa 4.2.

4.2. Tavoitteet

Kaukametsän opistossa toimiva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä on osana Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä määritellyt tällä hetkellä tärkeimmät kehittämiskohteet. Kehittämiskohteita on määritelty tarkemmin kyselystä saatujen tulosten perusteella. Nämä neljä kohdetta ovat esiteltyinä seuraavassa:

Toimenpide	Kuvaus	Aikataulu	Vastuhenkilö
Sukupuoleen perustuvan seksuaalisen häirinnän vähentäminen	Kaukametsän opistossa tehdään kansalaisopiston yhdenvertaisuuskysely vuoden 2017 aikana. Ennen kyselyn laatimista päätetään kyselyn toteuttamisen tapa, selvitetään ja sovitaan miten palautekysely analysoidaan ja miten tuloksia käytetään. Asiaa käsittelevät niin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, johtotiimi kuin myös toimistotiimi.	Kysely keväällä 2017 Tuntiopettajien perehdyttämisoppaan teksti	Johtotiimi ja toimistotiimi
Segregaation vähentäminen	Kaukametsän opistossa tarkastellaan seuraavaa kurssitarjontaa varten kurssien nimiä ja sisältöjä. Mahdollista syrjintää tai epätasa-arvoisuutta pohditaan naisten ja miesten sekä eri ikäryhmien näkökulmasta	opintotarjonnan tarkastelu uusia kursseja suunniteltaessa	Johtotiimi
Opetuksen ja oppimisympäristöjen ainealuekohtaiset esteettömyyskartoitukset	Kaukametsän opistossa tarkastellaan, että opetuksessa käytettävät menetelmät ovat esteettömiä sekä tilat, oppimateriaalit ja opetusmenetelmät ovat saavutettavia. Johtotiimi vastaa opetustarjonnan tarkastelusta ja seurannasta.	suunnitellaan aikataulut ja toimenpiteet johtotiimissä ja rehtorin toimesta	Johtotiimi Turvallisuus-suunnitelmat, joista jokainen ainealue vastaa erikseen omalta kohdaltaan
Alueellisen tasa-arvon	Kaukametsän opisto	Otanmäki/	Kajaanin kylä- ja

huomioiminen opiston toiminnassa	tarjoaa kursseja muuallakin kuin kaupunkikeskustassa. Haja-asutusalueilla tarjottavilla kursseilla pyritään tukemaan sosiaalisesti kestäväää kehitystä sekä alueen omaa yhteisöllisyyttä.	Vuolijoen alueen huomioiminen tulevien kurssien suunnittelussa	kaupunginosaohjelman seurantaryhmän työskentelyssä on mukana opiston rehtori Aune Kariluoto
---	---	--	---

4.3. Toimenpiteet ja vastuutahot

Kyselyssä saatujen vastausten perusteella ei noussut yhtään sellaista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osa-alueita, jotka olisivat huolestuttavan huonolla tasolla. Huomioitavaa on se, että miesvastaajat kokivat Kaukametsän opiston yleisen ilmapiirin innostavaksi, ja heidän vastauksensa olivat positiivisempia kysymyksissä, jotka viittasivat tasa-arvoiseen työympäristöön, kehittämiseen tai osallistumiseen.

Naisvastaajat, jotka kokivat olevansa alttiita syrjinnälle, kokivat syrjinnän syyksi heidän ikänsä. Avoimessa vastauksessa oltiin huolissaan kansalaisopistoille suunnattujen tuntileikkausten vaikutuksista vanhempiin naisiin ja tuleviin sukupolviin: ” Askarruttaa tulevat tuntikehykset, onko tällaisille vanhooille naisil enää mitään tarjontaa, samoin kakaroille. Näinhän se on, että heikommilta otetaan ja karsitaan.”

Seuraava tärkeä askel on tässä suunnitelmassa esille nousseiden puutteiden tai kehittämiskohteiden käytännön tarkastelu sekä suunnitelman vieminen opiston arkipäiväiseen toimintaan. Suunnitelman tiedottamisesta, toiminnallisuuden toteuttamisesta ja seurannasta vastaa Kaukametsän opiston johtotiimi rehtorin johdolla.

5. SUUNNITELMAN PÄIVITTÄMINEN

Kaukametsän opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään tarpeen mukaan vuosittain, kuitenkin yhteisessä aikataulussa Kajaanin kaupungin muiden oppilaitosten kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutetaan opistossa kolmen vuoden välein; seuraavan kerran kysely järjestetään vuonna 2020. Kyselyrunkoa ja siihen tulevia kysymyksiä on tarkasteltava uutta kyselyä laadittaessa, jolloin tehdään myös seuranta miten suunnitellut toimenpiteet ovat toteutuneet. Oppilaitoksen arviointia suoritetaan vuosittain kestävän kehityksen sertifikaatin mukaisesti. Kaukametsän opisto on auditoitu OKKA-säätiön kestävän kehityksen auditoinnissa 22.9.2017.

6. YHTEENVETO

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö koetaan Kajaanin kaupungissa tärkeäksi johdon näkökulmasta. Tavoitteena on, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä muodostuu entistä vahvempi osa Kajaanin kaupungin arjen toimintaa.

Kaukametsän opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on opiston toiminnan kautta heijastuva tasa-arvoisuus. Tässä suunnitelmassa on esitetty opiston keskeisiksi painopistealueiksi sukupuoleen perustuvan seksuaalisen häirinnän vähentäminen, segregaaation vähentäminen, opetuksen ja oppimisympäristöjen ainealuekohtaiset esteettömyyskartoitukset sekä alueellisen tasa-arvon huomioiminen opiston toiminnassa.

LIITTEET

Liite 1 Aikuisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn kysymykset

Kaukametsän opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli:

- Nainen
- Mies
- Muu

2. Ikä

- 16-18 -vuotias
- 16-30 -vuotias
- 30-45 -vuotias
- 45-60 -vuotias
- 60-75 -vuotias
- yli 75 -vuotias

3. Olen.. (vaihtoehtoiset kysymykset opiskelijoille ja henkilökunnalle)

- opiskelija
- henkilökuntaan kuuluva

Jos olet opiskelija, vastaa kysymyksiin 4-5. Jos kuulut henkilökuntaan, siirry vastaamaan kysymyksiin 6-8.

4. Aineryhmät

- Avoin yliopisto
- Yleissivistävät aineet
- Tietotekniikka

- Kielet
- Musiikki
- Ravitsemus- ja terveystieteet
- Liikunta
- Erityisryhmät
- Kuvataiteet
- Käden taidot
- Useampi aineryhmä

5. Olen ollut opiskelijana

- lyhytkursseilla
- koko lukuvuoden kestäväällä kurssilla
- useita vuosia

6. Työsuhde:

- Vakituinen
- Ensimmäinen määräaikainen
- Toistuva määräaikainen työsuhde

7. Oppilaitoksen palveluksessa:

- –5 vuotta
- 6–15 vuotta
- 16– vuotta

8. Henkilöstöryhmä:

- Opettaja
- muu henkilöstö

9. Mahdollinen vähemmistötausta:

Koetko edustavasi ryhmää, joka on erityisen altis syrjinnälle?

10. Jos kyllä, millä perusteella koet olevasi altis syrjinnälle?

- etninen tai kulttuurinen tausta
- uskonto, vakaumus tai arvomaailma
- kieli
- vammaisuus
- ikä
- seksuaalinen identiteetti tai sukupuoli-identiteetti
- muu syy, mikä? _____ (avoin vastaus)

YHDENVERTAISUUS

11. Oppilaitoksemme yleinen ilmapiiri

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla 1-5. (5=täysin samaa mieltä, 4=osin samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 2=osin eri mieltä, 1=täysin eri mieltä, en osaa sanoa)

Mikäli väittämä ei koske sinua, valitse en osaa sanoa (EOS).

12. Oppilaitoksen yleinen ilmapiiri on innostava. (1-5, EOS)

13. Oppilaitoksemme yleinen ilmapiiri on moninaisuutta tukeva (1-5+ EOS)

14. Opiskelijat ja henkilökunta ovat keskenään samanarvoisia. (1-5+ EOS)

15. Opiskelijat ja henkilökunta osallistuvat yhdessä oppilaitoksen kehittämiseen. (1-5 + EOS)

Jos olet opiskelija, vastaa seuraavaan kysymykseen. Jos olet henkilökunnan jäsen, siirry vastaamaan kysymykseen 23.

16. Opiskelijoiden kohtelu opiston järjestämissä tilaisuuksissa (5=täysin samaa mieltä, 4=osin samaa mieltä,

3=ei samaa eikä eri mieltä, 2=osin eri mieltä, 1=täysin eri mieltä, en osaa sanoa) 1 2 3 4 5

17. Opiskelijat ovat tilaisuuksissa tasavertaisessa asemassa.
18. Tilaisuudet on suunnattu tasapuolisesti kaikille opiskelijoille.
19. Koen olevani tervetullut näihin tilaisuuksiin.
20. Mielipiteitäni kuunnellaan näissä tilaisuuksissa.
21. Olen kokenut näissä tilaisuuksissa epäasiallista kohtelua.
22. AVO: jos olet kokenut epäasiallista kohtelua Kaukametsän opistossa, kuvaa, millaista: _____

23. Saavutettavuuden ja esteettömyyden toteutuminen oppilaitoksessa
Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla 1-5.
Mikäli väittämä ei koske sinua, valitse en osaa sanoa (EOS). 1 2 3 4 5

24. Erilaiset oppimistavat otetaan huomioon.
25. Sitoutuminen saavutettavuuden ja esteettömyyden edistämiseen näkyy oppilaitoksen arjen toiminnassa.
26. Oppilaitoksen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki oppilaitosyhteisön jäsenet.
27. Oppilaitoksen tilat ovat fyysisesti esteettömiä ja saavutettavia.
28. Oppilaitoksen tilat ovat asianmukaiset.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen oppilaitoksen toiminnassa

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla 1-5.

Mikäli väittämä ei koske sinua, valitse en osaa sanoa (EOS).

29. Onko oppilaitoksessa esiintynyt nimittelyä, ennakkoluuloja, stereotyyppioita ylläpitäviä mielipiteitä tai eriarvoista kohtelua koskien (usein, joskus, harvoin, ei koskaan, en osaa sanoa) 1 2 3 4 5
30. sukupuolta
31. ikää
32. kielivähemmistöjä
33. etnisiä ryhmiä tai kansallisuuksia
34. vammaisuutta
35. seksuaalisia vähemmistöjä

36. erilaisia uskontoja tai niiden symboleja

37. muuta henkilöön liittyvää syytä

38. AVO: Jos vastasit USEIN, JOSKUS tai HARVOIN, missä yhteyksissä nimittelyä, ennakkoluuloja ja stereotyyppioita ylläpitäviä mielipiteitä tai eriarvoista kohtelua on esiintynyt? Onko asioihin puututtu? _____

39. Kuinka hyvin mielestäsi yhdenvertaisuus toteutuu oppilaitoksessa seuraavien asioiden suhteen (asteikolla 1-5)? 1 2 3 4 5

40. Opiskelijaryhmien toiminta

41. Opiskelijavalinnat

42. Henkilöstön valinta

43. Opetus (avoin ja tasa-arvoinen ilmapiiri)

44. Työilmapiiri

45. Opiskelun edellytykset

46. Ammatillinen kehittyminen

47. Opintosuoritusten arviointi

48. Opintojen ohjaus

49. Tutkielman ohjaus

50. Sosiaalinen kanssakäyminen

SYRJINTÄ OPPILAITOSYHTEISÖSSÄ

Syrjintää on mm.:

- Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. opiskeluolojen järjestelyissä.
- Häirintä kuten nimittely, uhkailu tai sosiaalinen eristäminen.

Syrjintähavainnot ja -kokemukset

51. Oletko havainnut tai kokenut syrjintää kahden viime vuoden aikana?

- Kyllä, olen havainnut muiden kokevan.
- Kyllä, olen joutunut itse kohteeksi.

- Kyllä, olen havainnut muiden kokevan ja joutunut itse kohteeksi.
- Ei, en ole havainnut enkä joutunut kohteeksi.

52. Jos olet havainnut syrjintää tai häirintää, mistä se mielestäsi johtuu?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Ikä
- Sukupuoli
- Asema oppilaitosyhteisössä
- Mielipiteet
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Terveystila/vamma
- Perhetilanne
- Raskaus
- Syntyperä
- Henkilökohtainen syy
- Koulutustausta
- Aikaisempi erimielisyys
- Jokin muu syy, mikä: _____

53. Kuka on syrjinyt sinua tai muita? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Opiskelukaveri
- Opettaja
- Muu henkilökunnan jäsen
- Joku muu taho, mikä:

54. Jos vastasit kyllä, kuvaile syrjintätilanteita: Missä tilanteissa syrjintää tapahtui? Kauanko syrjintää jatkui? Kuka tai ketkä osallistuivat syrjintään? Kerroitko asiasta eteenpäin? Ratkesiko tilanne? _____

55. Oppimis- ja liikuntarajoitteiden huomioonottaminen

vaihtoehdot: usein joskus harvoin ei koskaan ei koske minua

56. Opiskelua vaikeuttavat tekijät, esimerkiksi lukemiseen tai kirjoittamiseen liittyvät rajoitteet, otetaan huomioon opetus- ja tenttijärjestelyissä.

57. Opiskelua rajoittaa se, että opetus järjestetään kaupungin keskustan alueella.

58. Henkilökunnan oppimis- ja liikuntarajoitteet otetaan huomioon työn organisoinnissa

59. Liikuntarajoitteiset opiskelijat ja työntekijät otetaan huomioon opiston tilajärjestelyissä.

60 . Seksuaalinen häirintä

Onko joku oppilaitosyhteisönne jäsen

61 a. Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia kommentteja? ■ Kyllä ■ E i

62 b. Puhunut kaksimielisyyksiä tai kertonut vitsejä, jotka olet kokenut loukkaaviksi? ■ Kyllä ■ Ei

63 c. Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi? ■ Kyllä ■ Ei

64 d. Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, viestejä, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla? ■ Kyllä ■ Ei

65 e. Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla? ■ Kyllä ■ Ei

66. f. Ehdottanut seksiä? ■ Kyllä ■ Ei

67. +AVO: Jos vastasit kyllä johonkin edelliseen väitteeseen. Kerro missä tilanteessa häirintää on tapahtunut. Jatkuuko häirintä edelleen?

68. Kerroitko asiasta, ratkesiko tilanne? ■ Kyllä ■ Ei

69. Kerroitko asiasta eteenpäin? ■ Kyllä ■ Ei

70. Ratkesiko tilanne? ■ Kyllä ■ Ei

71. Tiedätkö, että syrjintä- ja häirintätapauksissa voit ottaa yhteyttä oppiainevastaaviin / laitoksen johtajaan ■ Kyllä ■ Ei

YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEET

72. Miten tärkeäksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?

1=tarpeeton, 2= melko tarpeellinen, 3= tarpeellinen, 4= hyvin tarpeellinen, 5=erittäin tarpeellinen

Mikäli et osaa sanoa, valitse en osaa sanoa (EOS). 1 2 3 4 5

73. Eri-ikäisten yhdenvertaisuus 1 2 3 4 5 EOS

74. Seksuaaliseen identiteettiin ja sukupuoli-identiteettiin liittyvä yhdenvertaisuus 1 2 3 4 5 EOS

75. Etninen yhdenvertaisuus 1 2 3 4 5 EOS

76. Kielellinen yhdenvertaisuus 1 2 3 4 5 EOS

77. Henkilökohtaiseen elämäkatsomukseen liittyvä yhdenvertaisuus 1 2 3 4 5 EOS

78. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus 1 2 3 4 5 EOS

79. Opiston viestinnän esteettömyyskoulutus 1 2 3 4 5 EOS

80. Saavutettavuuden/ esteettömyyden huomioon ottaminen 1 2 3 4 5 EOS

81. Millä konkreettisilla toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi edistää

oppilaitoksessamme? Mihin tulee erityisesti kiinnittää huomiota?

Kiitos vastauksestasi!