



# KAUKAMETSÄN OPISTON

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille

2021-2023

Kajaanin Sivistyslautakunta

24.2.2021

# Sisällys

1. Johdanto .....	1
1.1. Tasa-arvolaki.....	1
1.2. Yhdenvertaisuuslaki.....	2
2. Kaukametsän opisto .....	3
2.1. Opisto lyhyesti .....	3
2.2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisprosessi .....	4
2.3. Kysely opiston asiakkaille asiakastyytyväisyydestä .....	4
3. Henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvon lakisääteisyys .....	9
3.1. Kajaanin kaupungin henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvo .....	9
3.2. Kysely Kaukametsän opiston henkilöstölle ja tulokset.....	9
3.3. Toimenpiteet ja vastuutahot .....	17
4. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo opiskelussa ja opetuksessa Kaukametsässä.....	18
4.1. Nykytilanne.....	19
4.2. Tavoitteet .....	19
4.3. Toimenpiteet ja vastuutahot.....	21
5. Suunnitelman päivittäminen .....	21
6. Yhteenveto .....	22
Liitteet.....	22
Liite 1 .....	22

# 1. Johdanto

Tämä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma koskee Kaukametsän opiston opiskelijoita ja henkilökuntaa. Sen tarkoituksena on oppilaitoksen toiminnan kehittäminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Ensimmäinen suunnitelma laadittiin vuonna 2017, jolloin se laadittiin laajan opiskelijoille ja henkilöstölle suunnattujen kyselyiden avulla. Tuon laajan kyselyn perusteella valittiin opistolle omat painopistealueet kehittämistyöhön. Lisäksi Kaukametsän opisto sitoutuu Kajaanin kaupungin yhteisesti sopimiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyökentelyn painopistealueisiin, jotka on päivitetty syksyn 2020 aikana. Tämä suunnitelma on päivitys vuonna 2017 laadittuun suunnitelmaan, ja tämän suunnitelman painopiste kyselyissä on ollut henkilöstössä. Opiskelijoiden näkökulma suunnitelmaan on otettu asiakastytyväisyyskyselystä, joka toteutettiin keväällä 2020.

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 seuranta- ja tapoja 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
  - sukupuoleen,
  - sukupuoli-identiteettiin ja
  - 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, työsuojeluvalltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. He ovat osallistuneet koko kaupungin tasa-arvo- ja

yhdenvertaisuustyöskentelyyn. Tasa-arvosuunnitelman yksi olennainen osa on palkkakartotus.

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 kohdistuvan 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 epäilyn rikkoneen tätä lakia tai jos joku kokee joutuneensa syrjityksi.

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

## 1.2. Yhdenvertaisuuslaki

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Sen mukaan oppilaitosten ja yli 30 henkilön organisaatioiden tulee tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma. Uuden lain mukaiset yhdenvertaisuussuunnitelmat tuli 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 (vammaisuutta koskee velvoite kohtuullisista mukautuksista),
- seksuaalinen suuntautuminen,
- muu henkilöön liittyvä syy, esim. asema, varallisuus, asuinpaikka, yhdistystoiminta sekä
- läheiseen kohdistuva syrjintä. Läheissyrjintä 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 työsuojeluvaltuutettu sekä tarvittaessa oikeusinstanssit.

Koulutuksen järjestäjän tai tämä ylläpitämän 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. Opiston antamaan lasten taiteen perusopetusta ohjaa laki (633/1998) ja asetus (813/1998) taiteen perusopetuksesta.

### 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 2020-2021 Kaukametsän opisto tarjoaa valtionosuudella ja Kajaanin kaupungin tuella yhteensä 11 328 opetustuntia. Opetussuunnitelmassa on tarjolla 15 089 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 kahdeksalla opiskelijalla lukuvuonna 2020-2021. Erityisryhmien opetus sekä opetus Kajaanin maaseutukylissä voidaan aloittaa kuudella opiskelijalla. Opiskelijoita opistossa on noin 3500. Koronan myötä opiston tarjoama verkkokurssien määrä on lisääntynyt huomattavasti.

Kaukametsän opisto järjestää aikuisten maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon koulutusta paikallisen, Kajaanin sivistyslautakunnan 27.3.2019 hyväksymän opetussuunnitelman mukaisesti. Lukuvuonna 2020-2021 opetustunteja on 552. Opistolla on lasten taiteen perusopetusta kuvataiteessa ja uudistettu opetussuunnitelma on otettu käyttöön 1.8.2018. Lisäksi opisto tarjoaa erilaisia tilauspalvelukursseja, yleisöluentoja ja keskustelutilaisuuksia sekä osallistuu yhteistyöverkostojensa tapahtumiin.

## 2.2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisprosessi

Kajaanin kaupunki aloitti koko kaupungin laajuisen tasa-arvo- ja liittyvän työskenteilyn syksyllä 2016. Kaupungin suunnitelmaa päivitettiin vuoden 2020 aikana ja se esiteltiin yhteistyötoimikunnassa 16.9.2020. Päivitetty suunnitelma löytyy hyväksymisen jälkeen Kajaanin kaupungin verkkosivustolta.

Kaukametsän opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen käynnistyi keväällä 2020, mutta koronapandemia on hidastanut suunnitelman laatimista. Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman opetuksen järjestäjien työryhmätyöskentely sekä henkilöstöhallinnon edustaja toivat lisätietoa suunnitelman laatimisesta ja käytännön toteutuksesta.

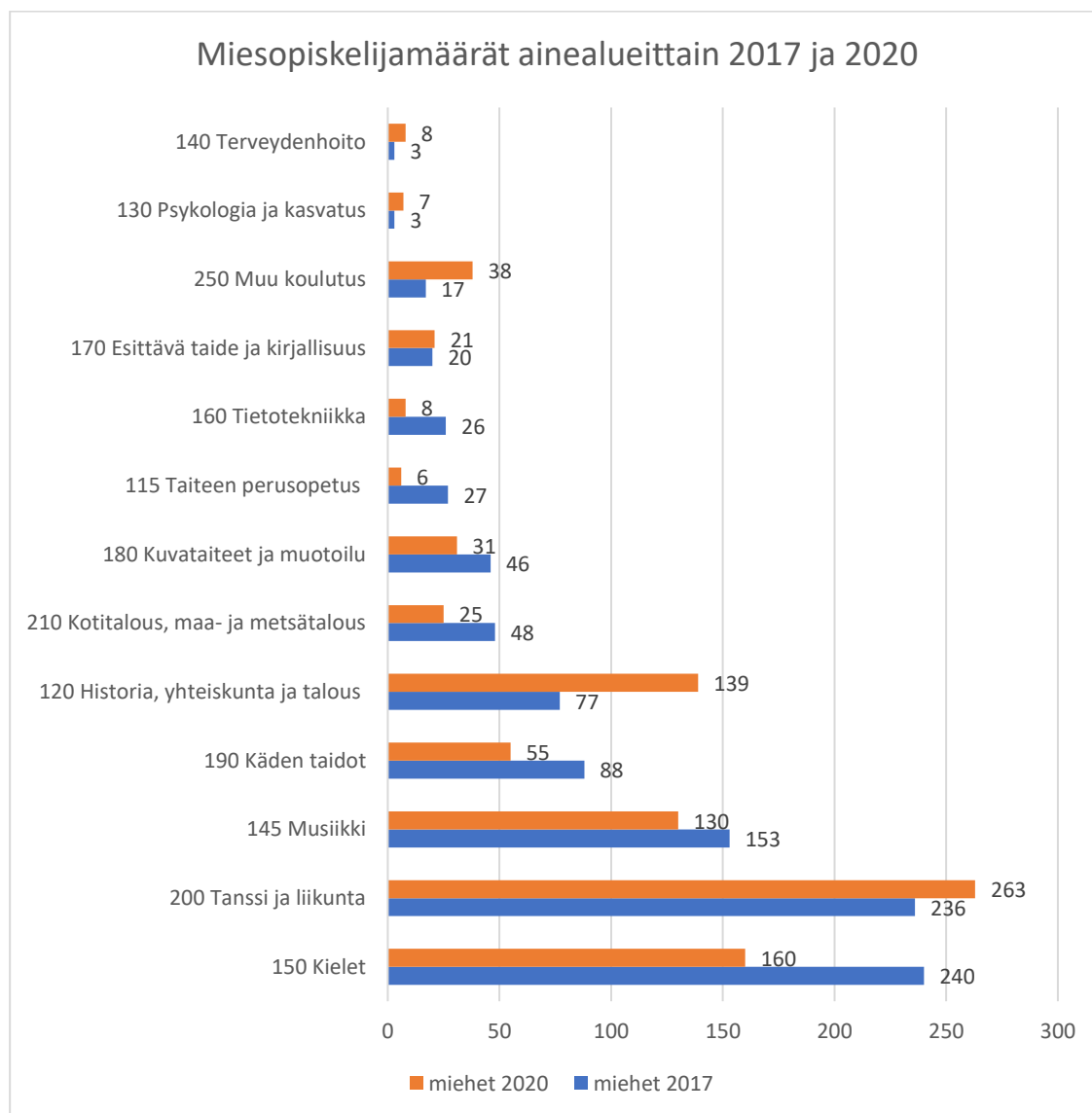
Kaukametsän opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä perustettiin syksyllä 2016 ja se laati opiston ensimmäisen suunnitelman. Suunnitelman päivitystyön toteutti uusi työryhmä, jossa mukana olivat rehtori Aune Kariluoto, apulaisrehtori Sini Sarén ja harjoittelija Bella Tuovinen. Keväällä 2020 toteutettiin opiston opiskelijoille asiakastytyväisyyskysely ja syksyn 2020 aikana toteutettiin opiston henkilöstölle kysely tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Kyselypohja muokattiin vuoden 2017 kyselypohjan kysymyksistä. Vuoden 2017 kyselypohja on Sisäasiainministeriön julkaisusta ”Oppia kaikille – yhdenvertaisuussuunnittelun opas oppilaitoksille”. Kyselypohjaa muokattiin Kaukametsän opiston tarpeisiin ja kartoitettaviin asioihin sopivaksi.

## 2.3. Kysely opiston asiakkaille asiakastytyväisyydestä

Opiston edellisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa opiskelijat ja asiakkaat olivat keskeisessä roolissa. Koronavuoden poikkeuksellisessa tilanteessa suunnitelman keskiöön

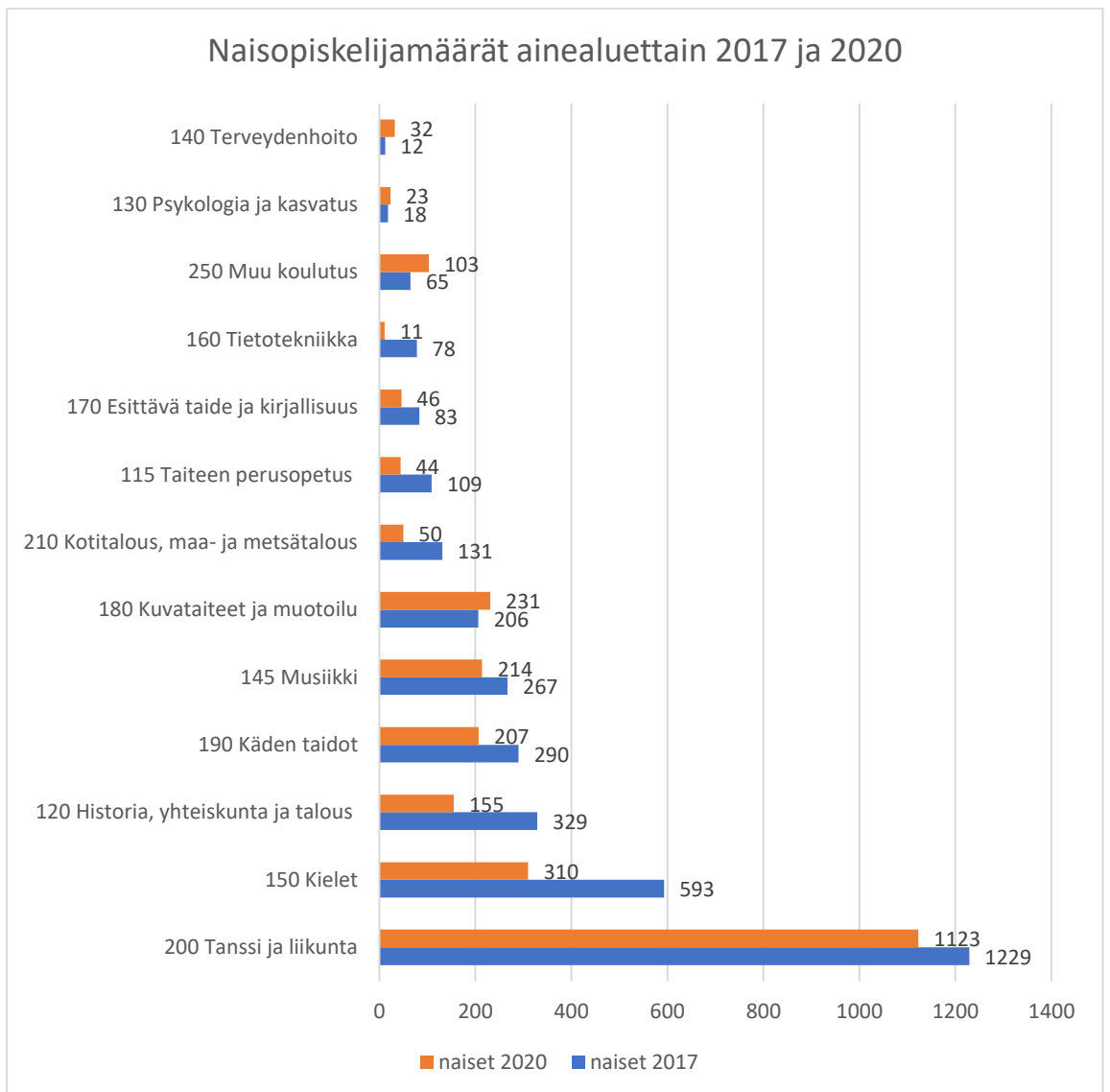
nostettiin henkilöstö, ja opiskelijoiden näkemykset tuotiin esiin asiakastytyväisyyskyselyn tulosten kautta.

Opiston opiskelijoiden sukupuolijakauma on kolmessa vuodessa muuttunut seuraavasti eri ainealueiden välillä:



Miesopiskelijoiden määrä on lisääntynyt vuodesta 2017 vuoteen 2020 eniten tanssin ja liikunnan sekä historian, yhteiskunnan ja talouden ainealueiden osalta. Kielten ja kädentaitojen kohdalta miesopiskelijoiden määrä on vähentynyt eniten vuodesta 2017 vuoteen 2020.

## Naisopiskelijamäärät ainealuettain 2017 ja 2020



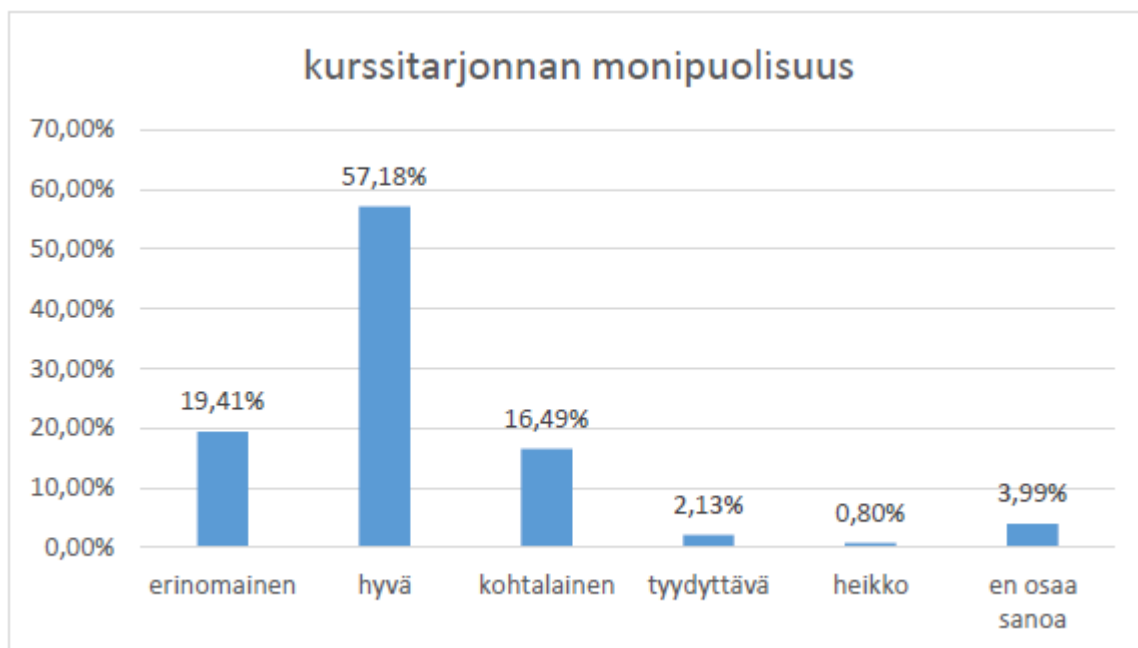
Naisopiskelijoiden määrä on lisääntynyt vuodesta 2017 vuoteen 2020 eniten kuvataiteissa ja muotoilussa sekä muussa koulutuksessa. Naisopiskelijoiden määrä on vähentynyt eniten vuodesta 2017 vuoteen 2020 kielissä ja kotitaloudessa sekä maa- ja metsätaloudessa.

Kaukametsän opiston asiakastytyväisyyskysely toteutettiin helmi-maaliskuussa 2020 Webropol-kyselyllä sähköisesti. Kysely sulkeutui 12.3.2020 ja se lähetettiin kaikille opiston opiskelijoille, joiden sähköpostiosoite oli opiston opiskelijarekisterissä. Kyselyjä lähti 1324 kpl sähköpostilla ja 28 % (376 henkilöä) vastasi siihen määräaikaan mennessä. Vastaajien sukupuolta ei kysytty ja kyselyyn vastaajat saivat osallistua opiston lahjakortin arvontaan (á 30 €) niin halutessaan jättämällä sähköpostiosoitteensa.

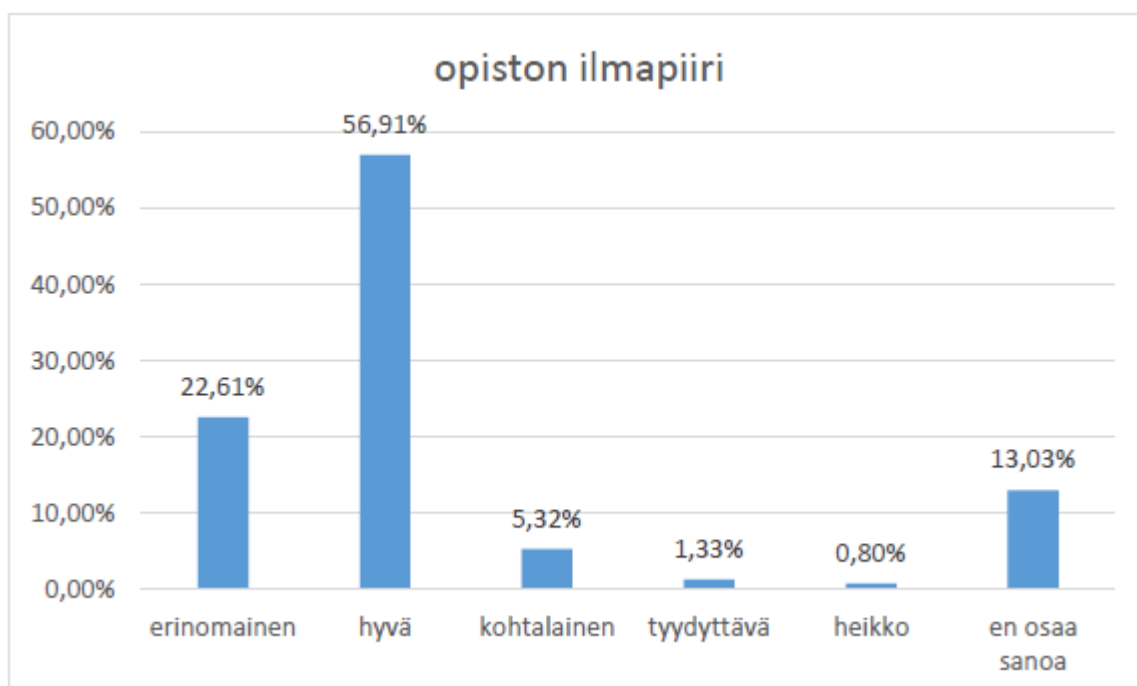
Kyselyn arviointiasteikko oli 1 - 5. Numero 1 tarkoitti erinomaista, 2 hyvää, 3 kohtalaista, 4 tyydyttävää ja 5 heikkoa. Mitä pienempi keskiarvo oli, sitä parempi se tuloksena oli.



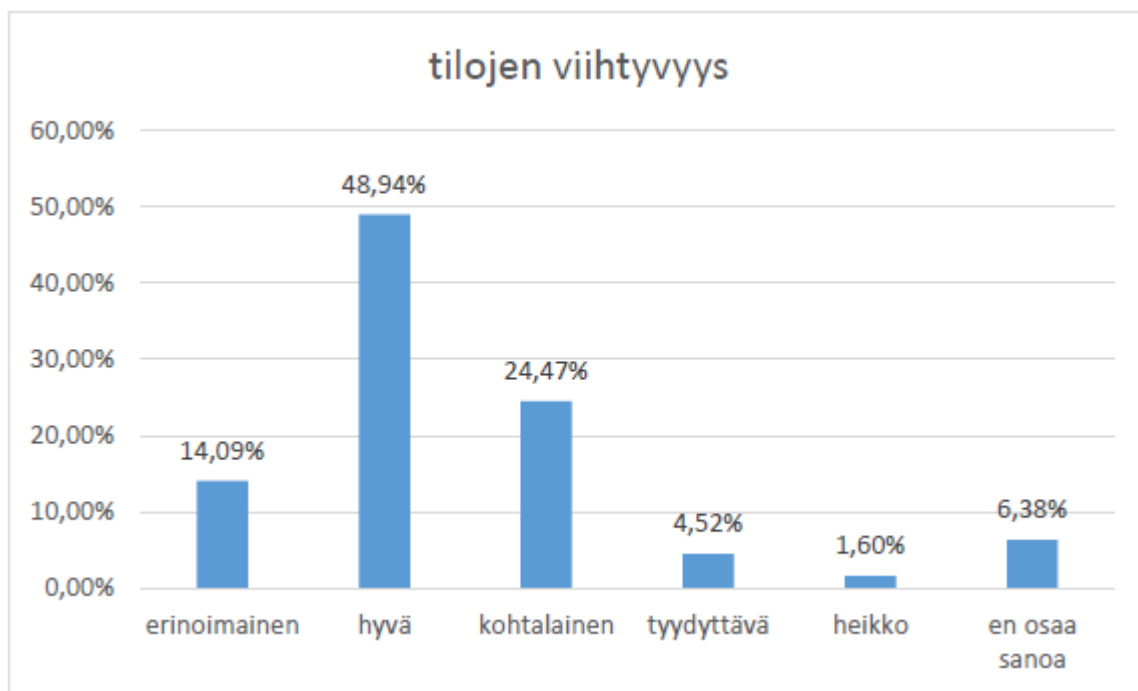
Kyselyn tuloksissa opiston kurssitarjontaa pidettiin monipuolisena. Hyväksi sen koki 57 % vastaajista ja erinomaiseksi 19 %. 16 %:n mielestä kurssitarjonta on kohtalaista. EOS-vastausten pois suodattamisen jälkeen kurssitarjonnan monipuolisuus saa keskiarvoksi 2.



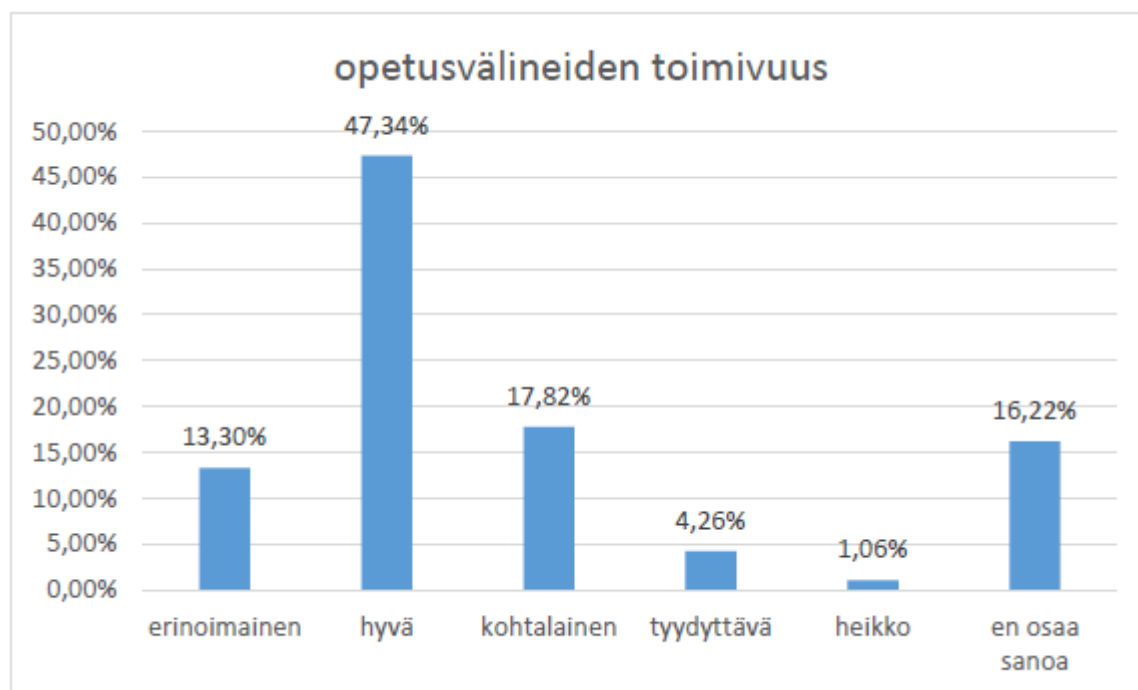
Opiston ilmapiirin koettiin olevan hyvä, 57 % vastaajista oli sitä mieltä. Erinomaisena ilmapiiriä piti noin joka viides. 13 % vastaajista ei osannut sanoa. Ilmapiirin keskiarvo on 1,9, kun suodattetaan EOS vastaukset pois.



Tilojen viihtyvyyden koki vajaa puolet hyväksi ja neljännes kohtalaiseksi. 14 % kokee viihtyvyyden olevan erinomainen. Tilojen viihtyvyys saa keskiarvoksi 2,26 ilman EOS vastauksia.



Vastanneita 47 % piti opetusvälineitä toimivina ja vajaa viidennes kohtalaisena. Ilman EOS vastauksia opetusvälineiden toimivuuden keskiarvo on 2,19.



### 3. Henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvon lakisääteisyys

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

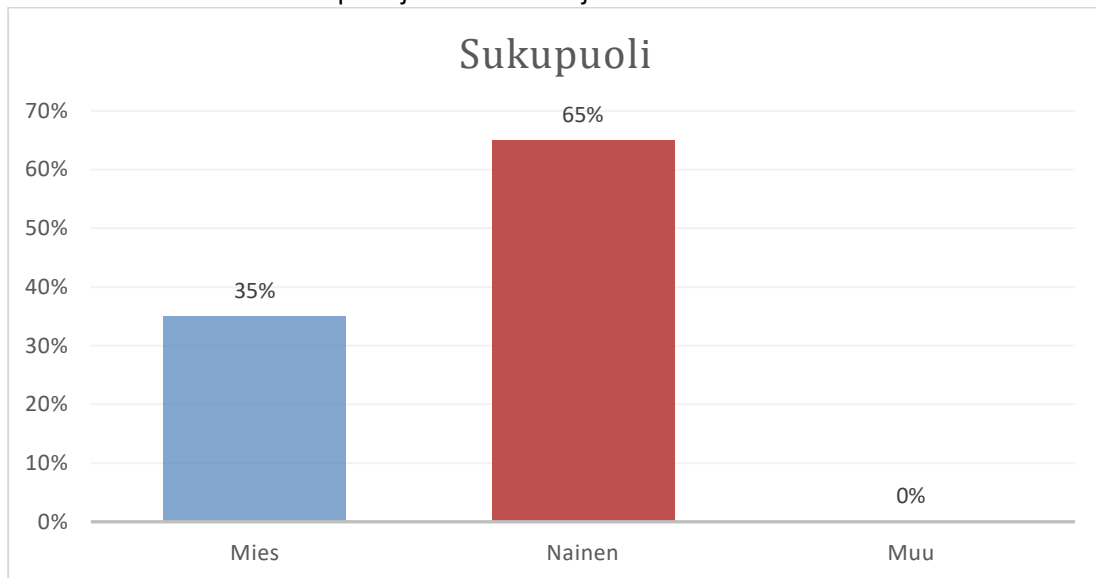
Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa vuosille 2020-2022 on oma osuutensa henkilöstölle. Suunnitelmassa on selvitetty periaatteet ja toimintatavat, joilla henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti. Henkilöstöä koskevaan yhdenvertaisuuteen liittyy myös henkilöstöohjelma, henkilöstöraportti ja työyhteisön toimivuuskysely.

Henkilöstöohjelman 2019-2022 mukaan epäasialliseen käytökseen ja häirintään puututaan ja ristiriidat käsitellään avoimesti ja viivyttelämättä toimintaohjeen mukaisesti. Työyhteisön toimivuuskyselyssä on tarkasteltu työyhteisön toimintoja 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.

#### 3.2. Kysely Kaukametsän opiston henkilöstölle ja tulokset

Syksyllä 2020 toteutettiin Kaukametsän opiston henkilöstölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Kysymyksiä muokattiin vuoden 2017 kyselyn pohjalta ja kyselyn teknisestä toteutuksesta vastasi Bella Tuovinen. Kysely lähetettiin 9.10.20 ja muistutukset 28.10.20 sekä 5.11.20. Kyselyyn vastaajat olivat opiston päätoimista henkilökuntaa, opettajia, toimistohenkilökuntaa, muuta henkilöstöä, vahtimestaripalveluiden edustajia ja tuntiopettajia. Yhteensä vastauksia

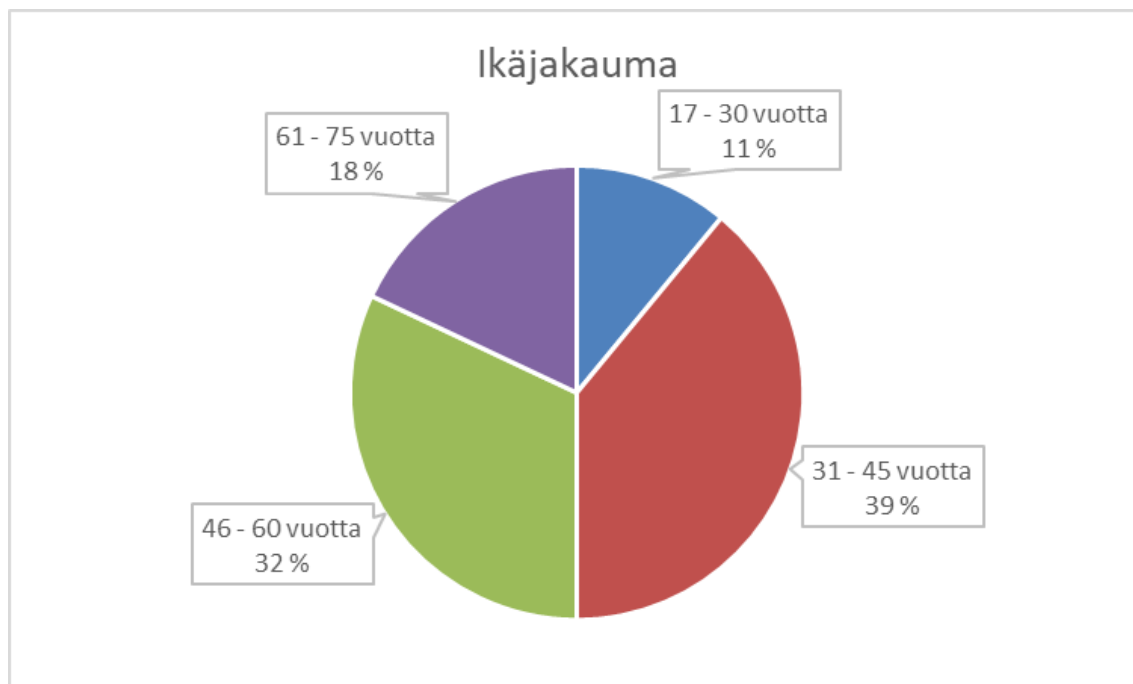
saatiin 28 kappaletta. Kysely lähetettiin 80 henkilölle, joista 71 oli opettajia ja 9 muuta henkilöstöä. Vastauksista 19 oli opettajien vastauksia ja 9 muun henkilöstön vastauksia.



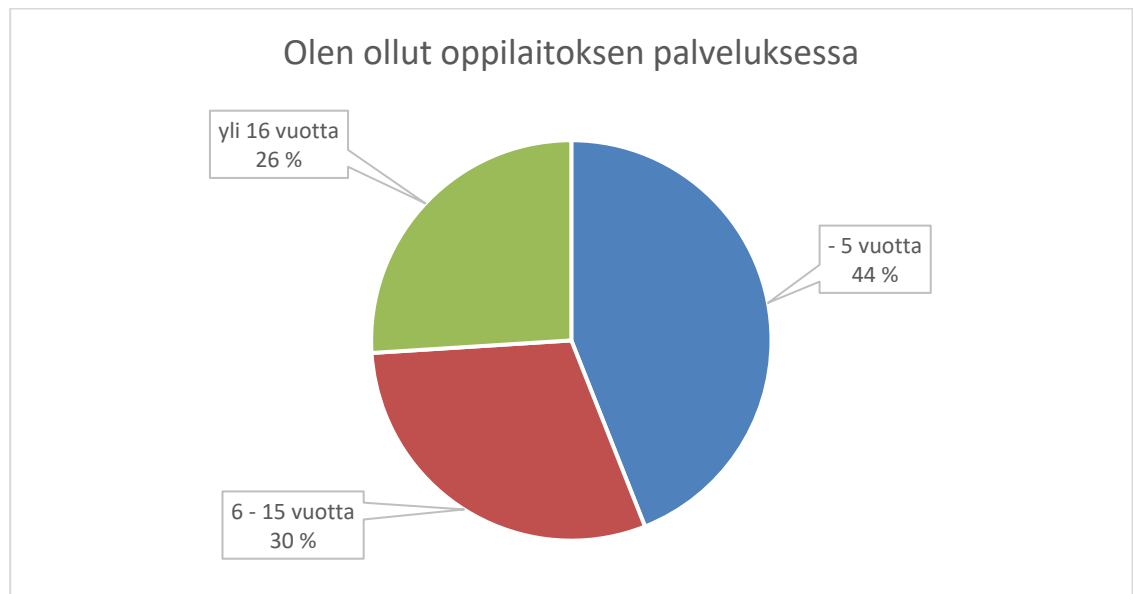
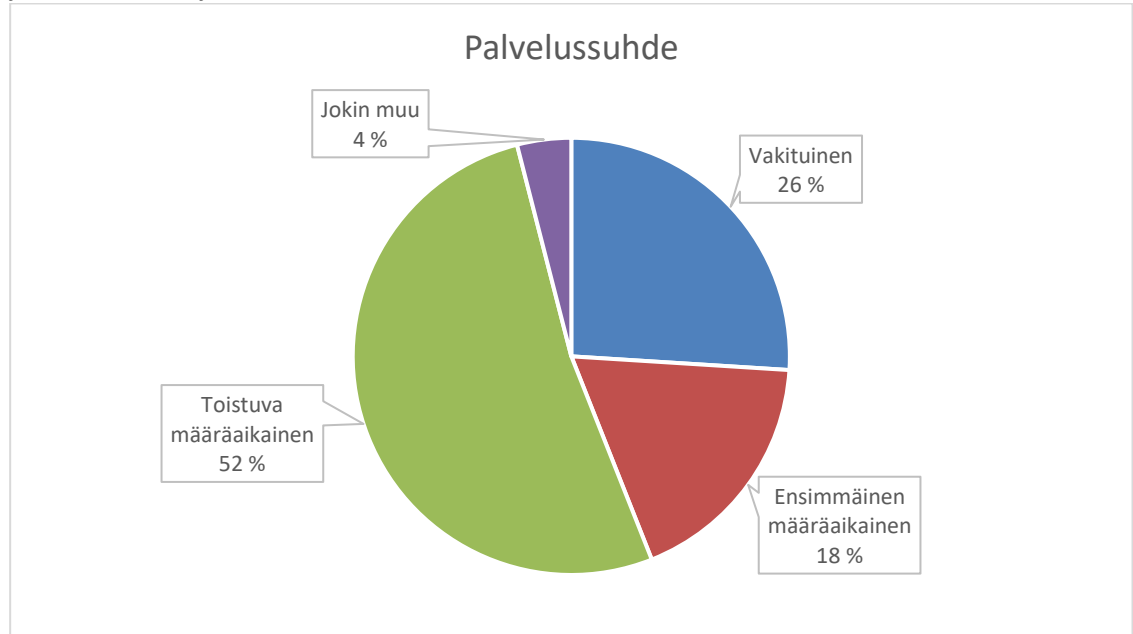
Vastaukset jakautuivat sukupuolten mukaan seuraavasti:

Opiston opettajatietojen mukaan vastaajien sukupuolijakauma on hyvin suhteessa opiston opettajien sukupuolijakaumaan. Miespuolisia opettajia opistolla on lukuvuonna 2020 - 2021 yhteensä 32 % henkilöstöstä.

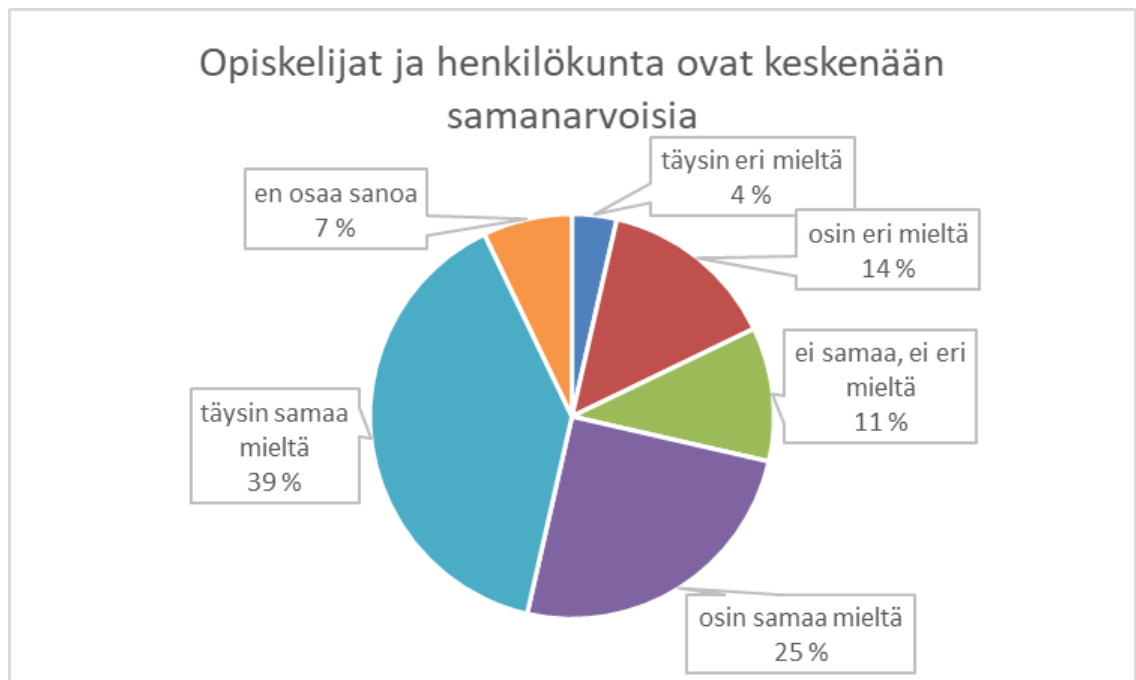
Vastaajien ikäjakauma oli myös hyvin opiston henkilökunnan ikäjakauman mukainen, eikä siinä tapahtunut minkään ikäryhmän poikkeuksellista korostumista.



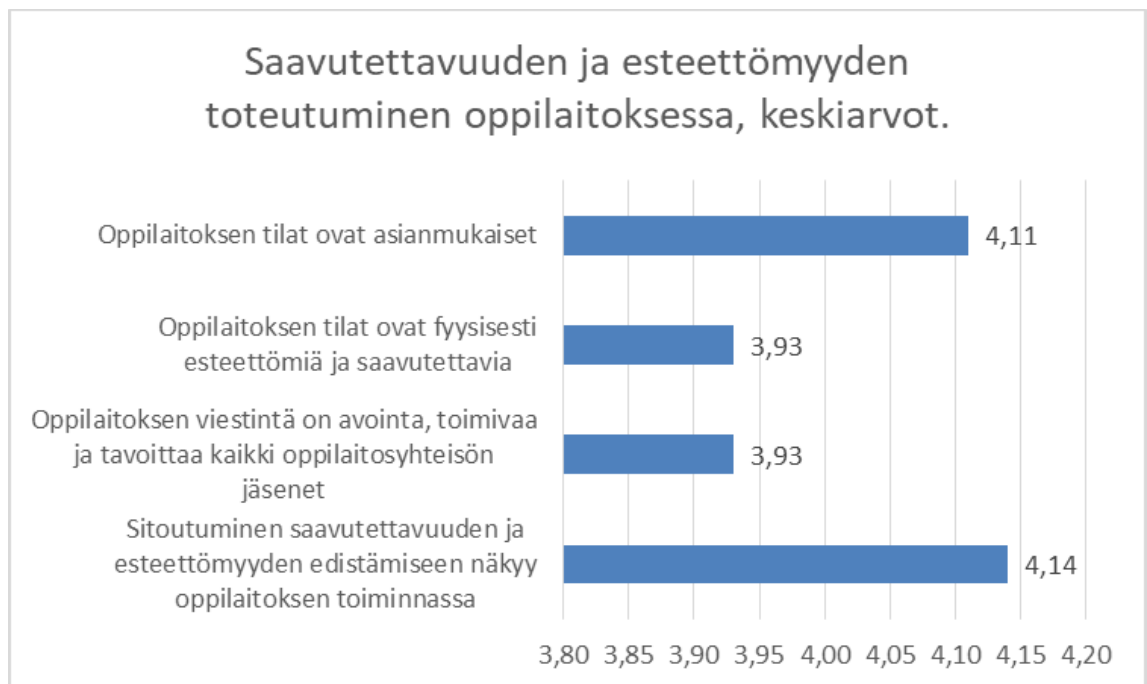
Vastaajista 64 % oli opettajia ja 32 % muuhun henkilöstöön kuuluvia. Vastaajien työsuhteet ja niiden kestot jakoutuivat seuraavasti:



Vastaajista 7 % koki olevansa altis syrjinnälle. Avoimissa vastauksissa syyksi syrjinnän kohteena olemiselle kerrottiin olevan etninen tai kulttuurillinen tausta sekä kieli. Yli puolet vastaajista koki työyhteisön eli opiskelijoiden ja henkilökunnan olevan keskenään samanarvoisia. Oppilaitoksen kehittämisen näkökulmasta 63 % vastaajista koki, että opiskelijat ja henkilökunta osallistuvat yhdessä opiston kehittämiseen.



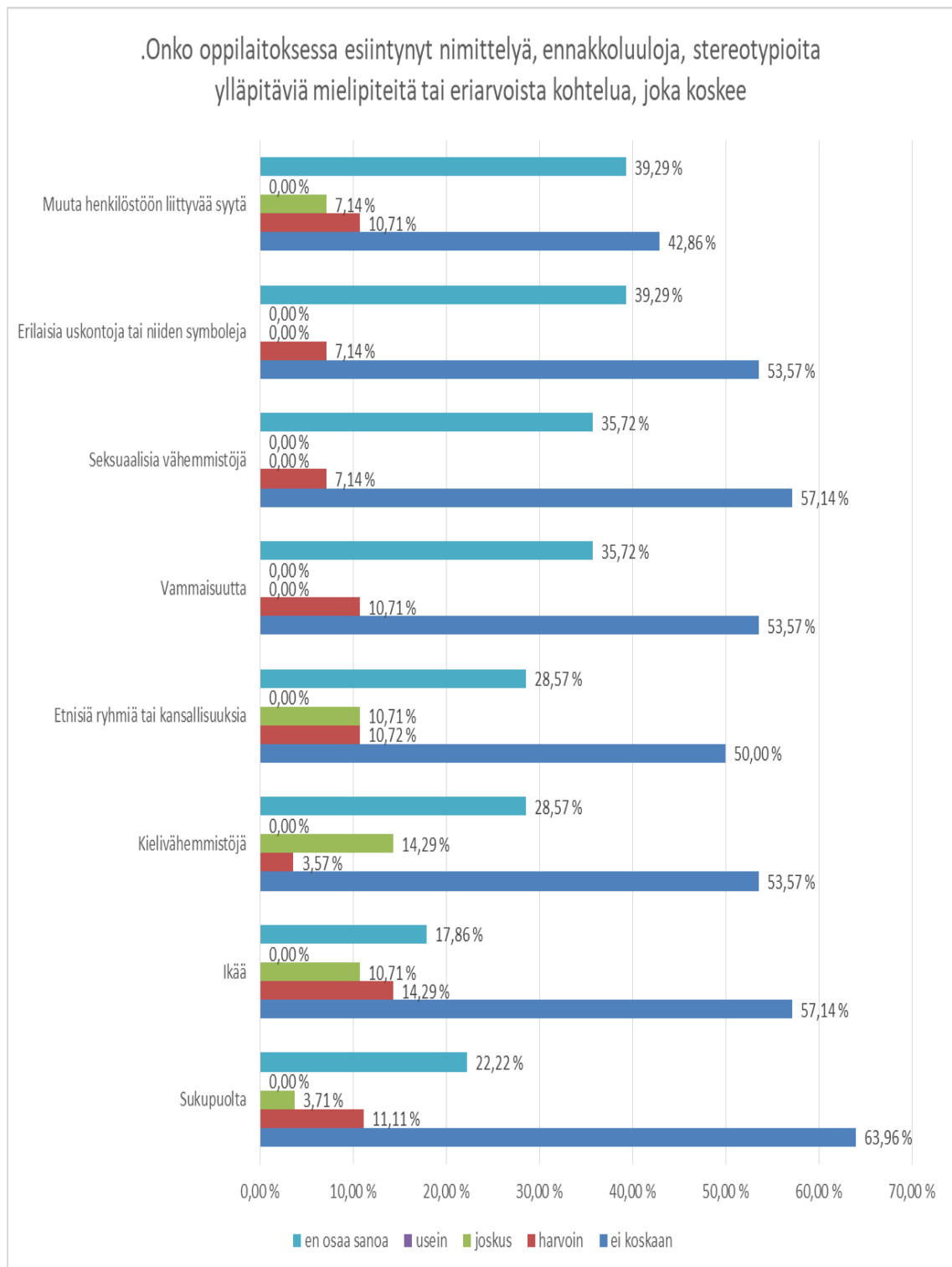
Asiakastytyväisyyskyselyssä yli puolet kyselyyn vastanneista opiskelijoista piti opiston tiloja viihtyisyydessä ja opetusvälineiden toimivuudessa hyvinä tai erinomaisina. Henkilöstölle suunnatussa kyselyssä tulokset ovat hyvin samansuuntaiset, mutta tilojen fyysisessä saavutettavuudessa sekä oppilaitoksen viestinnässä on kehitettävää.



Opiston näkökulmasta tarkasteltuna eriarvoista kohtelua ei esiinny usein millään osa-alueella. Huomioitavaa kuitenkin on, että kielivähemmistöjä, etnisiä ryhmiä tai kansalaisuuksia ja ikää

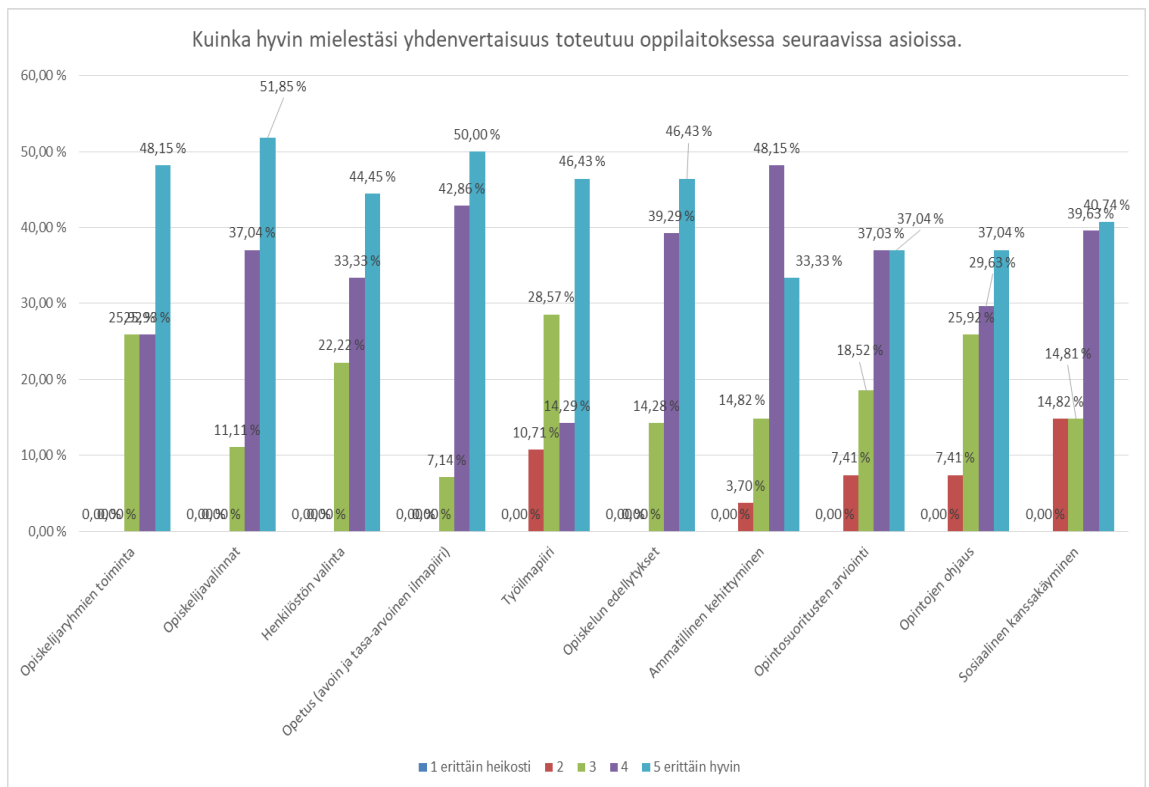
kohtaan on joskus eriarvoista kohtelua. Avoimien vastauksien selityksissä on tuotu esille selvennyksiä vastausten taustoihin, jotka selventävät esimerkiksi henkilöön liittyvän syrjinnän syytä. Avoimissa vastauksissa oli mainittu mm.

- Kaikille ei ole samat säännöt, osa henkilöstöstä saa helpommin erillisvapauksia
- opiskelijat ovat joskus tuoneet esiin poliittisia näkemyksiään
- ennakkoluuloja maahanmuuttajaopiskelijoita kohtaan; henkilöstöön kuuluvaa on kartehtu ja hänen kanssaan työskentelyä on vältelty; on yritetty puuttua mutta tuloksetta
- Koulutuksen tarjoaminen esimerkiksi vain kahdelle opettajalle, vaikka koulutusta voisi ensin tarjota useammalle ja sitten karsia osallistujia kiinnostuksen mukaan.
- Stereotypistä ajattelua siitä, että nuoret tai vanhemmat ihmiset ovat samasta muotista tehtyjä, oman ikäryhmänsä vankeja, on ollut joskus. Kyllä nuorikin voi tykätä vaikkapa pitsinnypläyksestä tai vanhempi ihminen rapista! Jotkut opettajat eivät vain näytä sitä tajuavan...
- Osa kursseista on suunnattu markkinoinnin ja mainonnan näkökulmasta enemmän naisille, esim. käsityökurssit. Voisiko tätä muuttaa enemmän miesnäkökulmaa sisältäväksi?
- Miten maahanmuuttajiin suhtautuminen on koko opiston toiminnassa mennyt eteenpäin? Näkyvätkö maahanmuuttajat opiston markkinoinnissa ja imagossa?

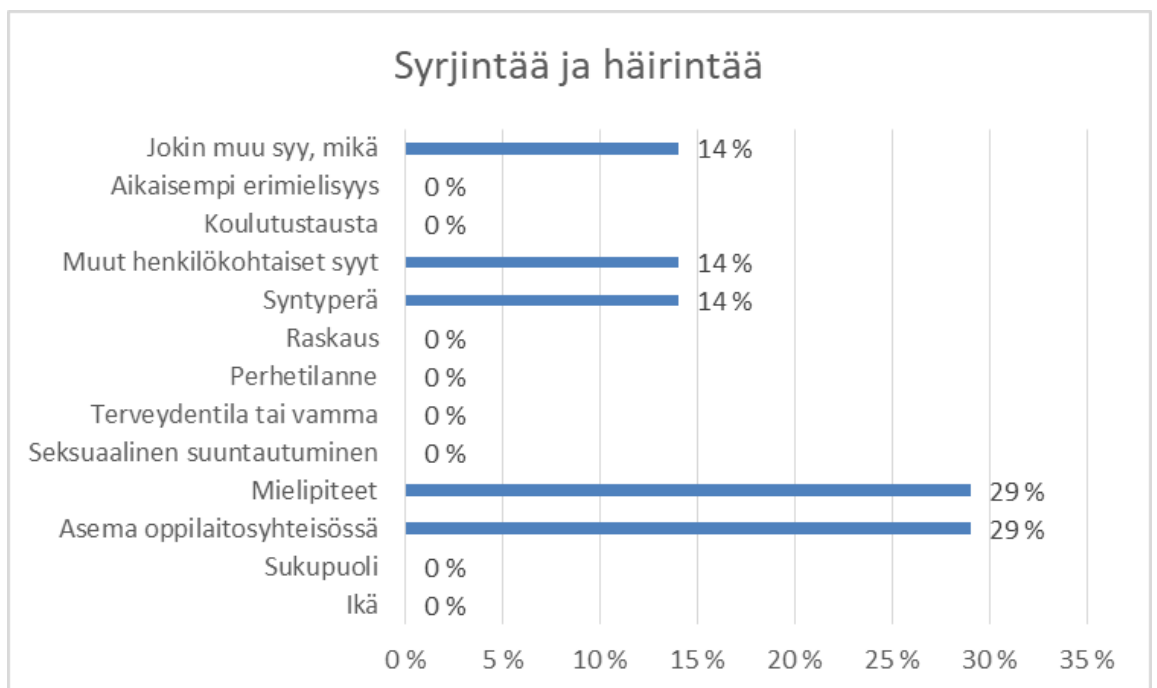


Vastaajien mielestä opiston yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten opiskelijaryhmien toiminnassa, opiskelijavalinnassa ja henkilöstön valinnassa. Eniten ongelmia yhdenvertaisuuden toteutumisessa koettiin olevan työilmapiirissä, sosiaalisessa kanssakäymisessä, opintojen ohjauksessa sekä opintasuorituksen arvioinnissa.

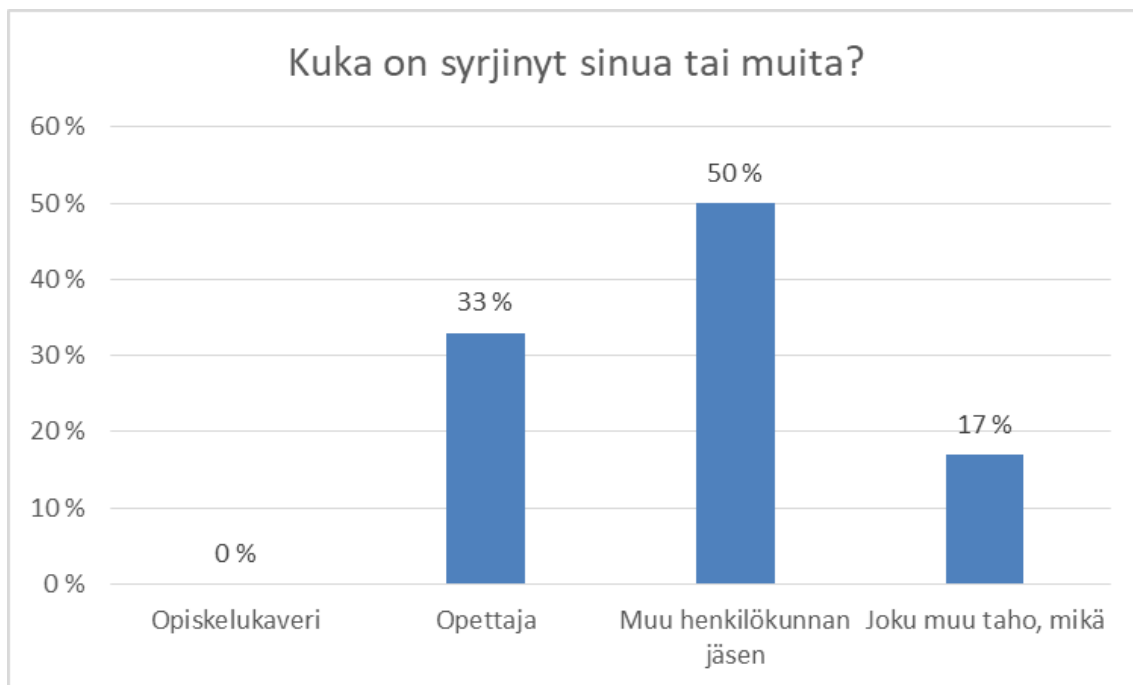




Kukaan kyselyyn vastaajista ei ole henkilökohtaisesti joutunut syrjinnän kohteeksi viimeisen kahden vuoden aikana Kaukametsän opistossa. Vastaajista 21 % kertoo kuitenkin jonkun toisen joutuneen syrjinnän kohteeksi opistossa. Todetuissa syrjintä tai häirintätilanteissa syyksi ilmoitettiin seuraavat syyt



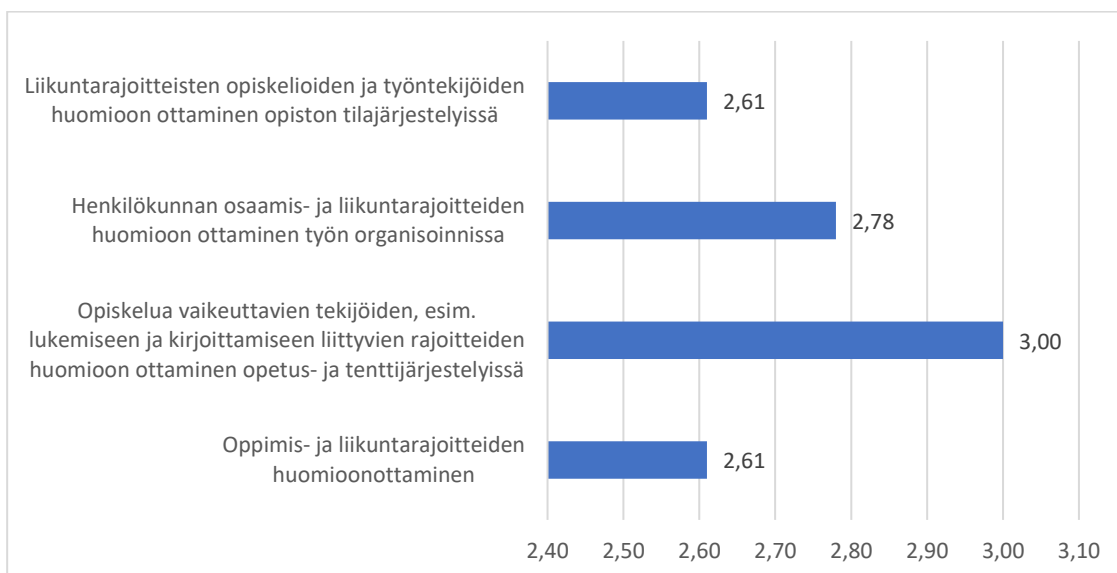
Avoimessa vastauksessa ei avattu mikä muu syy on johtanut syrjintään tai häirintään. Kysyttäessä syrjivää tahoa kyselyssä saatiin seuraava tulos:



Avoimissa vastauksissa asiaa on tarkennettu seuraavasti:

- opettajakollega jättää muita yhteisön ulkopuolelle, eristäminen; valikoi kenelle asia annetaan hoidettavaksi toimistossa; asiaa ei kerrota toisen henkilön kuullen
- Tuntiopettajien syrjintäkokemuksista olen huolissani, sillä ne jäävät usein huomaamatta tai eivät tule oppilaitoksen tietoon.

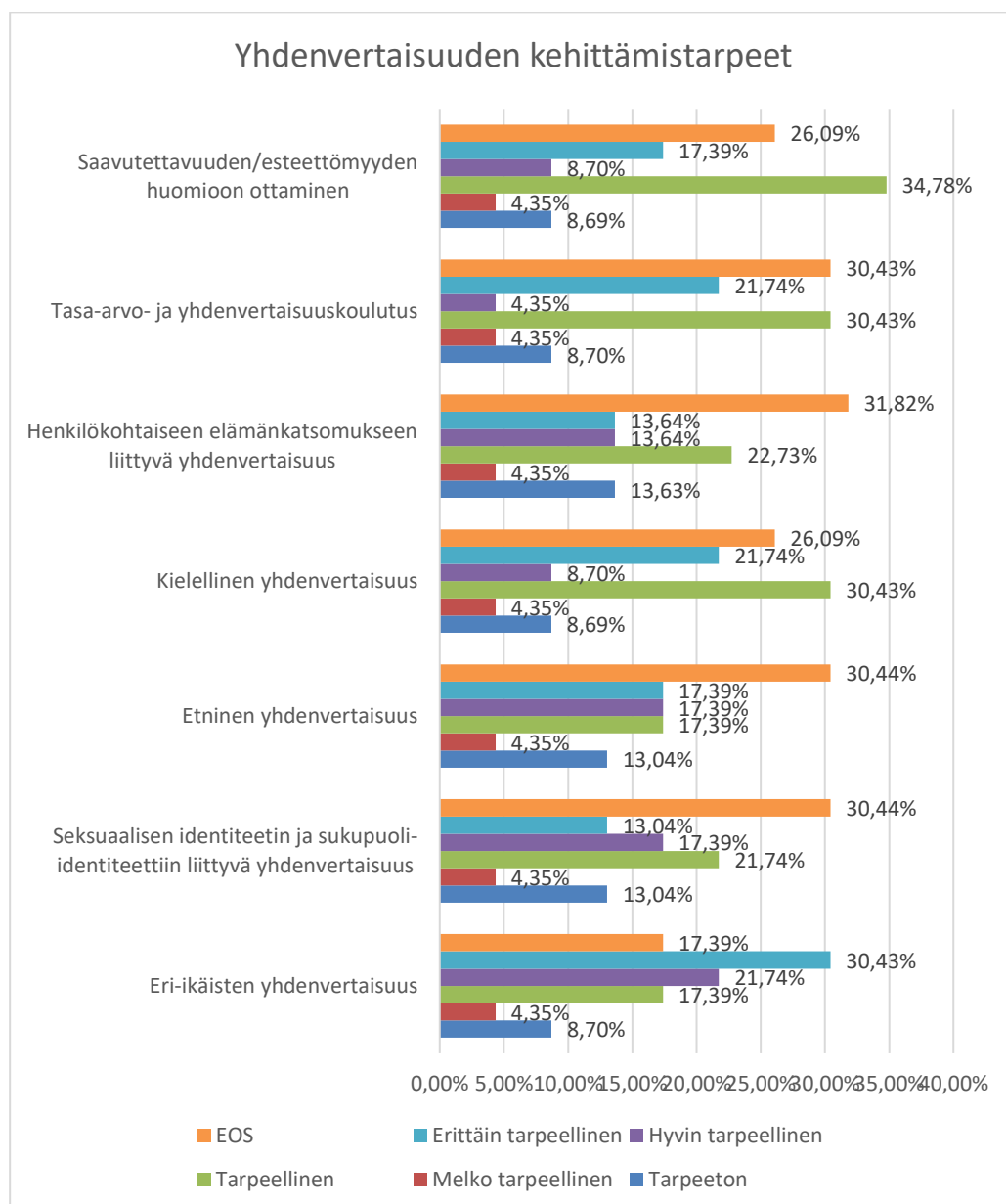
Opiskeluun liittyvät rajoitukset ovat vastaajien mielestä seuraavalla tavalla huomioitu opiston toiminnassa:



Kyselyyn vastanneet eivät olleet kokeneet lainkaan seuraavia kokemuksia: esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuutesi kohdistuvia kommentteja, puhunut kaksimielisyyksiä tai kertonut vitsejä, jotka olet kokenut loukkaaviksi, pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi, lähettänyt sinulle epäasiallista postia, viestejä, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla, lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla tai ehdottanut seksiä. Mikäli tällaista käytöstä olisi esiintynyt, kaikki vastaajat kertoivat tietävänsä, että asiassa pitää olla heti yhteydessä oppilaitoksen johtoon.

### 3.3. Toimenpiteet ja vastuutahot

Kyselyssä opiston kehittämiskohteiden kohdalta saatiin seuraavat tulokset:



Opiston keskeisimmiksi kehityskohteiksi kyselyssä nousevat vastaajien mielestä:

1. Eri-ikäisten yhdenvertaisuus
2. Kielellinen yhdenvertaisuus
3. Etninen yhdenvertaisuus

Toimenpiteiksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden asioiden kehittämiseksi esitettiin seuraavia toimenpiteitä tai huomioita:

- Samat pelisäännöt ja työmahdollisuudet iästä riippumatta. Kaikki työntekijät samanarvoisia.
- Oviaukot ovat hieman ahtaat pyörätuolilla kulkevalle ja oviaukoissa on kynnyksiä
- Esim. jumppasaleihin monesti portaita, liikuntarajoitteiset eivät pääse.
- Säännöllinen esim. kerran vuodessa tapahtuva infokeskustelu tilaisuus, jossa tarpeellisia asioita voidaan käydä läpi.
- Opiskelijaryhmien välinen tasa-arvoisuus ja myös opettajien välinen tasa-arvoisuus.
- Kyselyn tulokset analysoidaan ja keskustellaan; tuntiopettajat käsittelevät asiaa aine-ryhmäpalaverissa; tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi valitaan keskeiset kehittämiskohteet.
- Keräämällä tietoa tasa-arvon toteutumisesta opiskelijoilta ja henkilökunnalta.
- Varmistamalla, että oppilaitoksen tilat ja toiminnot ovat kaikkien saavutettavissa.
- Toimimalla kukin itse tasa-arvolain edellyttämällä tavalla.
- Jakamalla tietoa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta tiedotteilla ja infotauluilla
- Moninaisuuden näkyminen markkinoinnissa. Moninaisuuden huomioiminen esimerkiksi asiakaspalvelutilanteissa ja opiskelijoiden ohjauksessa. Halutaanko esim. maahanmuuttajia mukaan kursseille vai suljetaanko heidät pois jotenkin kielellisesti tai taloudellisesti?

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

## 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, päättyen 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.

## 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 esiteltynä seuraavassa:

Toimenpide	Kuvaus	Aikataulu	Vastuhenkilö
<b>Sukupuoleen perustuvan seksuaalisen häirinnän vähentäminen</b>	Kaukametsän opistossa tehdään kansalaisopiston yhdenvertaisuuskysely vuoden 2020 aikana. Ennen kyselyn laatimista päätetään kyselyn toteuttamisen tapa, selvitetään ja sovitaan miten palautekysely analysoidaan ja miten tuloksia käytetään. Asiaa käsittelevät niin tasa-arvo- ja yhdenver-	Kysely syksyllä 2020 Tuntiopettajien perehdyttämisoppaan teksti	Johtotiimi ja toimistotiimi

	taisuustyöryhmä, johtotiimi kuin myös toimistotiimi.		
<b>Segregaation vähentäminen</b>	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 ja lukuvuoden 2021-2022 toimintaa suunniteltaessa	Johtotiimi tuntiopettajat
<b>Opetuksen ja oppimisympäristöjen ainealuekohtaiset esteettömyyskartoitukset</b>	Kaukametsän opistossa tarkastellaan, että opetuksessa käytettävät menetelmät ovat esteettömiä sekä tilat, oppimateriaalit ja opetusmenetelmät ovat saavu-	suunnitellaan aikataulutusta ja toimenpiteitä johtotiimissä ja rehtorin toimesta	Johtotiimi Turvallisuus-suunnitelmat, joista jokainen ainealue vastaa erikseen omalta kohdaltaan

	tettavia. Johtotiimi vastaa opetustarjonnan tarkastelusta ja seurannasta.		
<b>Alueellisen tasa-arvon huomioiminen opiston toiminnassa</b>	Kaukametsän opisto tarjoaa kursseja muualakin kuin kaupunkikeskustassa. Haja-asutusalueilla tarjottavilla kursseilla pyritään tukemaan sosiaalisesti kestävää kehitystä sekä alueen omaa yhteisöllisyyttä.	Otanmäki/ Vuolijoen alueen huomioiminen tulevien kurssien suunnittelussa lukuvuosittain	Kajaanin kylä- ja kaupunginosaohjelman seurantaryhmän työskentelyssä on mukana opiston rehtori

### 4.3. Toimenpiteet ja vastuutahot

Kyselyssä saatujen vastausten perusteella ei noussut yhtään sellaista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osa-alueita, jotka olisivat huolestuttavan huonolla tasolla.

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.

## 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 2023. Kyselyrunkoa ja siihen tulevia kysymyksiä on tarkasteltava uutta kyselyä laadittaessa, jolloin tehdään myös seuranta, miten suunnitellut toimenpiteet ovat toteutuneet. Oppilaitoksen arviointia suoritetaan vuosittain kestävä kehityksen

sertifikaatin mukaisesti. Kaukametsän opisto on auditoitu OKKA-säätiön kestävän kehityksen auditoinnissa 4.12.2020.

## 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, segregaatien vähentäminen, opetuksen ja oppimisympäristöjen ainealuekohtaiset esteettömyyskartotukset 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. Palvelussuhde:

- Vakituinen
- Ensimmäinen määräaikainen
- Toistuva määräaikainen työsuhde
- Jokin muu



4. Olen ollut oppilaitoksen palveluksessa:

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

5. 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. 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).

- Sitoutuminen saavutettavuuden ja esteettömyyden edistämiseen näkyy oppilaitoksen toiminnassa (1-5, EOS)
- Oppilaitoksen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki oppilaitosyhteisön jäsenet (1-5, EOS)
- Oppilaitoksen tilat ovat fyysisesti esteettömiä ja saavutettavia (1-5, EOS)
- Oppilaitoksen tilat ovat asianmukaiset (1-5, EOS)

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

- \* sukupuolta
- \* ikää
- \* kielivähemmistöjä
- \* etnisiä ryhmiä tai kansallisuuksia
- \* vammaisuutta
- \* seksuaalisia vähemmistöjä
- \* erilaisia uskontoja tai niiden symboleja
- \* muuta henkilöön liittyvää syytä

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

Kuinka hyvin mielestäsi yhdenvertaisuus toteutuu oppilaitoksessa seuraavissa asioissa (asteikolla 1-5)? 1 2 3 4 5

- \* Opiskelijaryhmien toiminta
- \* Opiskelijavalinnat
- \* Henkilöstön valinta
- \* Opetus (avoin ja tasa-arvoinen ilmapiiri)
- \* Työilmapiiri
- \* Opiskelun edellytykset
- \* Ammatillinen kehittyminen
- \* Opintosuoritusten arviointi
- \* Opintojen ohjaus
- \* Tutkielman ohjaus
- \* Sosiaalinen kanssakäyminen

#### SYRJINTÄ OPPILAITOSYHTEISÖSSÄ

Syrjintää on mm.:

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

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: \_\_\_\_\_

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

Oppimis- ja liikuntarajoitteiden huomioonottaminen

vaihtoehdot: usein joskus harvoin ei koskaan ei koske minua

- Opiskelua vaikeuttavien tekijöiden, esim. lukemiseen ja kirjoittamiseen liittyvien rajoitteiden huomioon ottaminen opetus- ja tenttijärjestelyissä

- Henkilökunnan osaamis- ja liikuntarajoitteiden huomioon ottaminen työn organisoinnissa

\* Liikuntarajoitteisten opiskelijoiden ja työntekijöiden huomioon ottaminen opiston tilajärjestelyissä

Seksuaalinen häirintä

Onko joku oppilaitosyhteisönne jäsen

a. Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia kommentteja? ■ Kyllä ■ Ei

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

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

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

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

f. Ehdottanut seksiä? ■ Kyllä ■ Ei

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

Kerroitko asiasta, ratkesiko tilanne? ■ Kyllä ■ Ei

Kerroitko asiasta eteenpäin? ■ Kyllä ■ Ei

Ratkesiko tilanne? ■ Kyllä ■ Ei

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

YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEET

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

Eri-ikäisten yhdenvertaisuus 1 2 3 4 5 EOS

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

Etninen yhdenvertaisuus 1 2 3 4 5 EOS

Kielellinen yhdenvertaisuus 1 2 3 4 5 EOS

Henkilökohtaiseen elämäntarkastukseen liittyvä yhdenvertaisuus 1 2 3 4 5 EOS

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

Opiston viestinnän esteettömyyskoulutus 1 2 3 4 5 EOS

Saavutettavuuden/ esteettömyyden huomioon ottaminen 1 2 3 4 5 EOS

Millä konkreettisilla toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi edistää

oppilaitoksessamme? Mihin tulee erityisesti kiinnittää huomiota?

---

Kiitos vastauksestasi!