

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

Järvi-Saimaan kansalaisopisto
Sulkava Juva Rantasalmi



Sisällysluettelo

1 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSLAIN VELVOITTEET	2
1.1 Tasa-arvolaki 5 a § (30.12.2014/1329)	2
1.2 Yhdenvertaisuuslaki 6 § (30.12.2014/1325)	3
2 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN LAADINTAPROSESSI	4
2.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöt	5
3 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS JÄRVI-SAIMAAN KANSALAI- SOPIS- TOSSA	6
3.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus henkilöstöä koskevissa asioissa	6
3.1.1 Opiston operatiivinen johto ja vastuuhenkilöt	6
3.1.2 Naisten ja miesten osuus henkilökunnasta sekä ikäjakauma.....	7
3.1.3 Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys.....	8
3.2 Opiston toiminta- ja työskentelykulttuuri.....	10
3.2.1 Oman työn kehittäminen	10
3.2.2 Järvi-Saimaan kansalaisopiston työskentelyilmapiiri.....	10
3.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetuksessa ja opiskelussa.....	13
3.3.1 Opetustilojen esteettömyys ja saavutettavuus.....	15
3.3.2 Opiston kurssitarjonta	17
3.3.3 Saavutettavuuden ja esteettömyyden toteutuminen	18
4 TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMINEN JÄRVI-SAIMAAN KANSALAI SOPISTOSSA	20
4.1 Henkilöstön näkemykset työyhteisön ja/ tai toiminnan tasa-arvon ja yhdenmukaisuuden kehittämistä	20
4.2 Opiskelijoiden näkemykset toiminnan tasa-arvon ja yhdenmukaisuuden kehittämisestä	21

LÄHTEET



1 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSLAIN VELVOITTEET

Suomessa laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli voimaan vuoden 1987 alussa. Vastaavasti yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja tasa-arvolain muutokset tulivat voimaan 1.1.2015.

Tasa-arvolain tarkoitus on naisten ja miesten välisen tasa-arvon parantaminen, sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen ja naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä. Se edellyttää, että miehille ja naisille järjestetään samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Laki on velvoittanut osaa oppilaitoksista toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laadintaan jo vuodesta 2005. Tasa-arvolaisissa syrjäntäperusteet ovat sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen.

Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on turvata yhdenvertainen kohtelu ja estää syrjintä kaikenlaisilla perusteilla. Yhdenvertaisuuslaissa syrjäntäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, politiikka, ay-toiminta, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy. Lait ovat toisiaan täydentäviä.

1.1 Tasa-arvolaki 5 a § (30.12.2014/1329)

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta;
- 2) tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintasuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla.

Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumista valvovat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettu, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunta, oman työpaikan luottamusmies sekä tarvittaessa oikeusinstanssit.

1.2 Yhdenvertaisuuslaki 6 § (30.12.2014/1325)



Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

Kummankin suunnitelman tarkoitus on edistää oppilaitoksissa tehtävää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Suunnitelmat voivat olla erillisiä asiakirjoja tai molempien suunnitelmien yhdistelmä tai sisältyä johonkin muuhun asiakirjaan, esimerkiksi opetussuunnitelmaan.



2 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN LAADINTAPROSESSI

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaa pohjustettiin Kansalaisopistojen liiton (KoL) rehtoripäivillä 27.11.2015 sekä Etelä-Savon rehtoreiden kahdessa kokouksessa keväällä Puumalassa 14.3.2016 ja Juvalla 15.8.2016. Kokouksissa keskustelimme suunnitelman laadintaan liittyvistä yleisistä linjoista.

Järvi-Saimaan kansalaisopisto aloitti toimintansa 1.1.2014, joten nyt laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on opiston ensimmäinen. Kansalaisopiston rehtori on vastannut kyselyiden laatimisesta ja koordinoinnista sekä suunnitelman työstämisestä ja loppuraportin kirjoittamisesta.

Järvi-Saimaan kansalaisopiston henkilöstö aloitti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaprosessin henkilöstökokouksessa 19.8.2016, johon osallistui opiston vakituinen henkilöstö (taulukko 1). Henkilöstökokouksessa tutustuttiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaohjeisiin sekä suunniteltiin alustavaa aikataulua. Vastaavasti opiston tuntiopettajille suunnitelman laadintaa esiteltiin opettajain kokouksessa 1.9.2016. Sovittiin, että suunnitelman tulee olla valmis 31.12.2016 mennessä.

	Aikataulu
Vakituisen henkilöstön tiedottaminen asiasta	19.8.2016
Opettajain kokous	1.9.2016
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman työstämisen aikataulun sopiminen	8.9.2016
Vakituinen henkilöstö kommentoi asiakkaille lähetettävää kyselylomaketta	14.9.2016
Tiedote henkilöstölle kyselylomakkeista sekä niihin liittyvästä tiedottamisesta asiakkaille/opiskelijoille	20.9.2016
Tiedote kyselystä paikallislehtiin ja opiston www-sivuille	20.9.2016
Henkilöstölle suunnatusta kyselystä tiedottaminen + linkitys www-sivuille	20.9.2016
Lapsille ja nuorille suunnatun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn työstäminen	21.9.2016
Lapsille ja nuorille suunnatusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselystä tiedottaminen + linkitys www-sivuille	27.9.2016
Tiedote kyselystä paikallislehteen toisen kerran	12.10.2016
Suunnitelmaluonnoksen läpikäynti henkilöstöpalaverissa	17.11.2016
Suunnitelmaluonnos henkilöstölle ja asiakkaille kommentoitavaksi	17.11.2016
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaluonnoksen esittely Sulkavan työsuojeluvaltuutetuille ja luottamusmiehille	17.11.2016
Tiedoksi Sulkavan peruspalvelulautakuntaan	14.12.2016

Taulukko 1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman työstämisen aikataulu.



Järvi-Saimaan kansalaisopisto toteutti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn kolmelle kohderyhmälle: opiston henkilöstölle, 18 vuotta täyttäneille ja sitä vanhemmille sekä alle 18 -vuotiaille lapsille ja nuorille (liitteet 1, 2, 3). Järvi-Saimaan kansalaisopiston henkilöstön tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kokemuksia ja näkemyksiä kartoitettiin kyselyllä, joka toteutettiin Webropol:n välityksellä.

Opiston asiakkaille suunnatusta kyselystä tiedotettiin kunkin toimialueen paikallislehdissä sekä sosiaalisessa mediassa viikoilla 38–39. Kyselyyn vastausaikaa oli noin kuukausi eli vastaukset pyydettiin lähettämään 24.10.2016 mennessä. Asiakkailta oli mahdollisuus vastata kyselyyn joko sähköisesti opiston www-sivuille linkitetyllä kyselylomakkeella tai toimitoista ja kurssien opettajilta saatavilla olevilla paperilomakkeilla.

2.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö

Lain mukaan toiminnallisessa tasa-arvosuunnitelmassa erityistä huomiota tulee kiinnittää tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Yhdenvertaisuuslain mukaan oppilaitoksella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Oppilaitoksen on:

- arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja
- ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi

Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.



3 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS JÄRVI-SAIMAAN KANSALAI SOPIS-TOSSA

Järvi-Saimaan kansalaisopistossa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteet ja toimenpiteet ilmenevät seuraavissa kohdissa:

1. henkilöstön rekrytointi, palkkaus ja urakehitys
2. opiston toiminta- ja työskentelykulttuuri
3. opetus ja opiskelu

3.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus henkilöstöä koskevissa asioissa

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohtana on opiston nykytilanne, joka on arvioitu syyskuussa 2016. Arvio on pohjattu olemassa oleviin asiakirjoihin henkilöstön kokonaismäärästä, viran-/toimihaltijoiden sukupuolijakaumasta ja ikärakenteesta sekä henkilöstön taustatiedoista.

Järvi-Saimaan kansalaisopiston henkilöstölle suunnattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely lähetettiin 81 henkilölle eli opiston koko henkilökunnalle. Kyselyyn vastasi 23 henkilöä, joista naisia oli 16 ja miehiä 7. Vastaajat edustivat kaikkia ikäryhmiä.

3.1.1 Opiston operatiivinen johto ja vastuhenkilöt

Järvi-Saimaan kansalaisopiston operatiivinen johto on opiston rehtorilla, joka työskentelee pääsääntöisesti Sulkavalla ja Juvalla. Eri toimipisteissä vastuu on jakautunut vastuuhenkilöille. Vastaavasti eri oppiaineiden vastuu on jakautunut kolmelle suunnittelijaopettajalle. Kädentaitojen suunnittelijaopettaja vastaa koko opiston kädentaitoihin liittyvistä oppiaineista. Hänellä on pääsääntöisesti opetusta Sulkavalla ja Rantasalmella. Kaksi musiikin suunnittelijaopettajaa työskentelee Rantasalmen toimipisteessä. Rantasalmen toimipisteessä toteutetaan taiteen perusopetusta musiikissa ja teatteritaiteessa. Edellisten lisäksi vakituisessa virassa on yksi musiikinopettaja, jonka opetustunnit ovat Juvalla ja Sulkavalla. Hän myös vastaa Juvan ja Sulkavan musiikkitoiminnasta ja sen kehittämisestä. Toimistohenkilökuntaa on 1,8 henkilöstötyövuotta, mikä on jakautunut Sulkavalle 100 %, Juvalle 60 % ja Rantasalmelle 20 %.

Järvi-Saimaan kansalaisopistossa toimii *kansalaisopiston neuvottelukunta*, johon on nimetty opiston jokaisesta toimialueesta kolme henkilöä. Neuvottelukunnan tehtävänä on muun muassa antaa lausunto opiston toimintakertomuksista, kurssimaksuista ja talousarviosta. Sulkavan toimiessa opiston ylläpitäjänä, sen peruspalvelulautakunta käsittelee lukuvuositain opiston asioita, kuten talousarviota ja kurssimaksuja.



3.1.2 Naisten ja miesten osuus henkilökunnasta sekä ikäjakauma

Järvi-Saimaan kansalaisopistossa työskentelee lukuvuosittain noin 83–90 määräaikaista tuntiopettajaa (taulukko 2). Opiston määräaikaisista tuntiopettajista pääosa on naisia. Naisia työskentelee opistossa 73 – 76 % /lukuvuosi. Vastaavasti miehiä tuntiopettajista on alle 30 % eli keskimäärin 24 – 30 % /lukuvuosi. Opiston toimintavuosina 2014–2016 naisten osuus tuntiopettajista on säilynyt lähes ennallaan. Tuntiopettajista maahanmuuttajataustaisia on vähän. Lukuvuonna 2016–2017 heitä on viisi tuntiopettajaa. Määräaikaisista tuntiopettajista noin 20 %:lla on opettajan pedagoginen pätevyys.

	Työkausi 2014 - 2015		Työkausi 2015 - 2016		Työkausi 2016 - 2017	
	lukumäärä	%	lukumäärä	%	lukumäärä	%
Naiset	68	75,56	58	69,88	61	72,62
Miehet	22	24,44	25	30,12	23	27,38
Yhteensä	90	100	83	100	84	100

Taulukossa ei ole huomioitu luennoitsijoita, jotka luennoivat vain kerran lukuvuodessa opistossa.

Taulukko 3. Järvi-Saimaan kansalaisopiston tuntiopettajien määrät lukuvuosittain.

Järvi-Saimaan kansalaisopiston naisopettajista pääosa sijoittuu ikäjakaumaan 45 – 60 vuotta. Sitä vastoin opistossa työskentelee miesopettajia tasaisesti eri ikäluokista. Yleisesti opistossa alle 30-vuotiaiden opettajien osuus on vähäinen. Vastaavasti yli 60-vuotiaiden opettajien osuus on suhteellisen pieni. Osa heistä on eläkkeellä olevia tuntiopettajia, jotka ovat toimineet eri kansalaisopistoissa tuntiopettajina ennen eläköitymistään.



	Työkausi 2014 - 2015			Työkausi 2015 - 2016			Työkausi 2016 - 2017		
	N	M	Yhteensä	N	M	Yhteensä	N	M	Yhteensä
Alle 30 v	6	2	8	4	2	6	2	1	3
31 - 35 v	5	3	8	6	2	8	6	2	8
36 - 40 v	3	2	5	5	3	8	6	3	9
41 - 45 v	8	2	10	6	0	6	5	1	6
45 - 50 v	16	1	17	12	4	16	12	2	14
51 - 55 v	11	7	18	9	8	17	10	9	19
56 - 60 v	8	1	9	10	2	12	10	2	12
61 -	11	4	15	6	3	9	6	3	9
Yhteensä	68	22	90	58	24	82	57	23	80

Taulukossa ei ole huomioitu luennoitsijoita, jotka luennoivat vain kerran lukuvuodessa opistossa.

Taulukko 2. Järvi-Saimaan kansalaisopiston tuntiopettajat iän mukaan.

Henkilökunnalta tiedusteltiin, miten he ovat kokeneet *oman sukupuolensa työelämässä*. Pääosa henkilökunnasta koki, ettei sukupuolella ole ollut vaikutusta työssä/uralla etenemisessä. Sitä vastoin vastaajista kolme henkilöä koki, että sukupuolesta on ollut etua työssä/uralla etenemisessä ja kahden henkilön mukaan haittaa.

3.1.3 Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys

Järvi-Saimaan kansalaisopiston henkilöstöä voi kuvata monimuotoiseksi, koska opistossa on töissä paljon ihmisiä eri toimialoilta. Opisto on merkittävä työllistäjä toimialueellaan, koska pääosa tuntiopettajista tulee opiston omalta alueelta.

Järvi-Saimaan kansalaisopistossa rekrytoinnin tavoitteena on henkilöstön monimuotoisuus ja tasa-arvoisuus niin sukupuolten, perhetaustan, iän ja kansallisuuksien suhteen. Tämä ylläpitää ja edistää henkilöstön monimuotoisuutta. Opiston monimuotoisuutta pyritään ylläpitämään ja kehittämään myös siten, että opisto kerää kouluttajavinkkejä pitkin lukuvuotta ja tarvittaessa palkkaa uusia tuntiopettajia määräaikaaisesti toteuttamaan tiettyjä kursseja. Opiston palkatessa uutta henkilöstöä, se pyrkii edelleen kattavaan ja kiinnostavaan opetus-



valikoimaan toimialueensa kuntien näkökulmasta. Järvi-Saimaan kansalaisopiston opetuskieli on suomi, minkä vuoksi suomen kielen osaaminen on välttämätöntä opetuksen laadun takaamiseksi.

Järvi-Saimaan kansalaisopistossa ei ole tällä hetkellä viranhaltijoiden rekrytointitarvetta. Jos tarvetta viranhaltijoista tulee, niin virka tai toimi laitetaan julkiseen hakuun. Opiston vakinaisilta työntekijöiltä pyydetään todistus terveydentilasta ennen tehtävän tai viran vastaanottamista. Opistossa ei yleensä esiinny urakehitystä millekään ammattikunnalle. Tämä johtuu sivutoimisten työntekijöiden/tuntiopettajien suuresta osuudesta. Henkilökunnalta tiedusteltiin, kokevatko he *naisten ja miesten tasa-arvon toteutuvan* hyvin henkilöstön valitsemisessa. Kyselyyn vastaukset vaihtelivat välillä täysin samaa mieltä – en samaa enkä eri mieltä (taulukko 3).

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu hyvin koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa.	8	5	9	1	0	23
Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu hyvin henkilöstön valitsemisessa.	7	3	12	1	0	23
Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu hyvin sosiaalisessa kanssakäymisessä.	10	7	6	0	0	23
Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia.	1	5	12	3	2	23
Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen.	8	4	10	0	0	22

Taulukko 3. Henkilöstön kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta Järvi-Saimaan kansalaisopistossa.

Järvi-Saimaan kansalaisopisto noudattaa tunti- ja kuukausipalkkoissa säädettyjä palkkaperusteita, jotka ovat yhteneväiset molemmille sukupuolille ja eri väestöryhmille. Opisto rajoittaa sopimuspalkkojen sopimista hyödyntäen niitä vain erityistilanteissa, kuten luennoitsijoiden palkkaamisessa. Pääsääntöisesti yleisöluentojen toteuttamisessa opisto tekee yhteistyötä opiston toimialueen eri toimijoiden kanssa, kuten kirjastojen kanssa. Kyselyssä henkilökunnalta myös tiedusteltiin, kokevatko he *naisten ja miesten palkkauksen* oikeudenmukaiseksi (taulukko 3). Henkilöstön vastaukset vaihtelivat välillä täysin samaa mieltä – en samaa enkä eri mieltä.

Pääosan vastanneiden mukaan *naisten ja miesten välinen tasa-arvo* toteutuu hyvin sosiaalisessa kanssakäymisessä opiston toimintakulttuurissa (taulukko 3). Sitä vastoin henkilöstön vastausten perusteella voi päätellä, että Järvi-Saimaan kansalaisopistossa naisiin ja miehiin



kohdistettuja erilaisia odotuksia ei ole yleisesti pohdittu, koska pääosa vastaajista ei osanneet sanoa, kohdistuuko niitä vai ei.

3.2 Opiston toiminta- ja työskentelykulttuuri

Opiston toiminta- ja työskentelykulttuuria koskevia näkökulmia kyselyssä selvitettiin muun muassa tiedustelemalla opiston henkilöstön itsensä kehittämiseen, työssä jaksamiseen ja työskentelyilmapiiriin liittyviä asioita.

3.2.1 Oman työn kehittäminen

Järvi-Saimaan kansalaisopistossa tuntiopettaja voi osallistua lukuvuoden aikana sisäisenä koulutuksena kolmelle opiston omalle kurssille sekä yhteen opiston ulkopuoliseen koulutukseen. Opetushallituksen myöntämän laatu- ja kehittämishankkeen avustuksen avulla henkilöstön asiantuntijuuden pedagogiseen kehittämiseen tähtääviä koulutuksia toteutettiin vuosina 2014–2016 yhteensä 15 kertaa. Koulutuksista kuusi toteutettiin yhteistyössä Jyväskylän yliopiston kanssa. Oman työn kehittämiseen tähtääviä luentoja järjestettiin eri asiantuntijoiden kanssa yhteistyössä. Näitä olivat tulevaisuustutkija CEO, CBC Ilkka Halavan ja dosentti FT, YTM Marja-Liisa Mankan luennot. Edellisten lisäksi järjestettiin eri oppiaineisiin liittyneitä koulutuksia, kuten tietoteknologian hyödyntäminen opetuksessa, toiminnallisuuden ja draaman käyttö opetuksessa sekä matriisikoulutus musiikinopettajille.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn mukaan henkilöstö koki, että tällä hetkellä *he voivat kehittää* itseään ja työssä osaamistaan hyvin (12 hlöä) tai kohtalaisesti (10 hlöä). Eräs opettaja totesi, että hän voi kehittää itseään kannustavan työyhteisön avulla. Opiston työn luonteen vuoksi saman oppiaineen tuntiopettajat voivat luontaisesti oppia toisiltaan. Järvi-Saimaan kansalaisopistossa esimerkiksi kädentaitojen tuntiopettajat kokoontuvat vuosittain ennen varsinaisen lukuvuoden alkamista kouluttamaan viikoksi toisiaan ja antamaan vinkkejä toisilleen oman työn kehittämiseksi. Suurin osa vastaajista (16 hlöä) oli myös osallistunut opiston järjestämiin koulutuksiin. Ne, jotka eivät olleet osallistuneet opiston järjestämiin koulutuksiin mainitsivat syiksi työkiireet, koulutustarjonnan sopimattomuuden sekä oman kiinnostuksen puuttumisen.

Henkilöstöltä tiedusteltiin myös, kokevatko he naisten ja miesten tasa-arvon toteutuvan hyvin koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa. Henkilöstön vastaukset vaihtelivat tasaisesti välillä täysin samaa mieltä – en samaa enkä eri mieltä.

3.2.2 Järvi-Saimaan kansalaisopiston työskentelyilmapiiri

Järvi-Saimaan kansalaisopiston tuntiopettajat työskentelevät kolmessa eri toimipisteessä: Sulkavalla, Juvalla ja Rantasalmella. Opiston opetus on hajautettu kirkonkylien lisäksi sivukylille. Opiston työn luonteen vuoksi opiston henkilöstö joutuu matkustamaan paljon eri



opetuspisteiden välillä. Luonteenomaista on myös, että saman päivän aikana työtä tehdään eri opetustiloissa ja -paikoissa. Tämän vuoksi lähityöyhteisöjä voi olla monta saman päivän tai viikon aikana.

Kyselyn vastanneista pääosa (20 hlöä) oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että heitä arvostetaan lähityöyhteisöissä. Pääosa vastaajista (17 hlöä) myös koki, että he saavat tukea työkollegoiltaan. Vastaajista 17 oli sitä mieltä, että opistossa on hyvä työskentelyilmapiiri. Pääosa vastaajista (19 hlöä) koki, että he saavat riittävästi tietoa opistoa ja/tai omaa työtä koskevista asioista. He myös kokivat, että voivat vaikuttaa omaa työtä koskeviin asioihin.

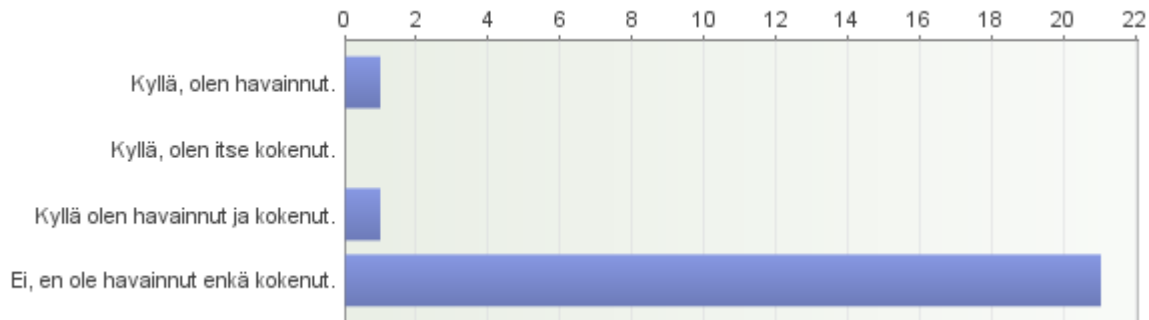
Järvi-Saimaan kansalaisopistossa jaetaan vuosittain työsopimuksen yhteydessä Opettajan opas, joka sisältää tietoa opiston toiminnasta, yleisistä periaatteista ja palvelussuhteen ehtoista. Opiston tuntiopettajille järjestetään myös lukuvuoden aluksi lakisääteinen opettajainkokous, jossa palvelussuhteen ehdot käydään läpi. Tässä tilaisuudessa myös perehdytetään uusia tuntiopettajia opiston toimintakäytänteisiin. Edellisten lisäksi lukuvuoden aikana lähetetään tiedotteita ajankohtaisista asioista sähköpostitse.

Henkilöstölle suunnatun kyselyn mukaan erilaisten *työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaus* olivat sellaisia kysymyksiä, joihin suurin osa vastasi osittain samaa – en samaa enkä eri mieltä (19 hlöä). Kyselyn mukaan *opiston sisäinen viestintä* toimii eri henkilöiden välillä. Kysyttäessä *hyödyntääkö opisto työntekijöidensä osaamispotentiaalia*, vastaukset vaihtelivat ei samaa eikä eri mieltä – täysin samaa mieltä – akselilla. Tuloksesta voi päätellä, että henkilöstön asiantuntijuudessa on vielä paljon sellaista osaamista, mikä ei ole välttämättä tullut opiston tietoon. Kun opisto palkkaa uusia määräaikaisia tuntiopettajia, siinä vaiheessa he ilmoittavat koulutustaustansa. Jos tuntiopettaja käy lyhyitä omakustanteisia täydennyskoulutuksia opiston ulkopuolella, niitä koulutuksia harvemmin tiedotetaan opistolle päin. Vastaajista 16 henkilöä oli osittain/täysin samaa mieltä siitä, että *opiston johtamistapa* on oikeudenmukainen.

Henkilöstölle suunnatussa kyselyssä tiedusteltiin myös työhyvinvointiin liittyvistä asioista, kuten olivatko he huolissaan *työssä jaksamisesta, omien tietojen ja taitojen riittävydestä* tai *muutoksista työn organisoimisessa*. Vastaajista yhdeksän oli viime aikoina huolissaan työssä jaksamisestaan. Sitä vastoin 16 vastaajaa luotti omien tietojen ja taitojen riittävyteen työssä selviytymisessä. Henkilöstö ei ollut huolissaan työn jatkuvuudesta, vaan suurin osa luotti työnsä säilyvyyteen kuntien taloudellisten resurssien vähentymisestä huolimatta. Vastavasti muutokset palkkauksessa tai työn organisoimisessa eivät huolettaneet 17 kyselyyn vastannutta henkilöä.

Kyselyssä tiedusteltiin myös oliko henkilökunta *kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua*. Vastauksien mukaan Järvi-Saimaan kansalaisopiston henkilökunta ei ole kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Ainoastaan kaksi henkilöä totesi kokeneensa edellä mainittuja asioita. He kokivat eriarvoista kohtelua työvälineiden ja tilojen jaossa sekä työmäärän jakautumisessa. Kysyttäessä, mistä he arvelivat eriarvoisen kohtelunsa johtuvan, he totesivat johtuvan sen henkilön asemasta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista.

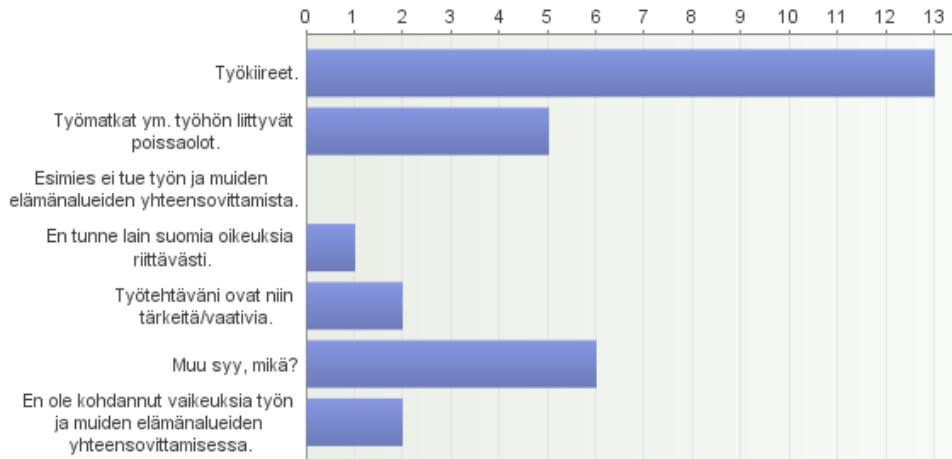
Kysymykseen *oletko havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä työyhteisössäsi/ryhmissäsi* (esim. halventavia tai muuten epäasiallisia vitsejä tai nimityksiä liittyen sukupuoleen, etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, asemaan, terveydentilaan tai vammaan) viimeisen kahden vuoden aikana, henkilöstön vastaukset jakaantuivat kuvion yksi mukaisesti. Ne vastaajat, jotka olivat havainneet tai itse kokeneet, totesivat epäasiallisen kielenkäytön kohdistuneen sukupuoleen, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin sekä terveydentilaan ja/tai vammaan.



Kuvio 1. Epäasiallinen kielenkäyttö.

Henkilökunnalta tiedusteltiin ovatko he olleet *kiusaamisen* kohteina. Kaikki kyselyyn vastanneet totesivat, että he eivät ole olleet kiusaamisen kohteina Järvi-Saimaan kansalaisopistossa. Kyselyn vastaukset toivat myös esiin, että henkilökunnan jäsenistä kukaan ei ole havainnut tai itse joutunut *seksuaalisen häirinnän* kohteeksi opistossa viimeisten kahden vuoden aikana.

Henkilökunnalta tiedusteltiin kuinka usein he ovat viimeisen vuoden aikana kohdanneet vaikeuksia *oman työnsä ja eri elämäntilanteiden yhteensovittamisessa*, kuten lastenhoidon, opiskelun, harrastusten tai parisuhteen kanssa? Henkilöstön vastauksista ilmenee, että he eivät ole huolissaan tällä hetkellä edellä mainituista asioista. Ainoastaan 1–2 henkilöä vastanneista totesi olevansa päivittäin huolissaan lastenhoitoon, vanhempana olemiseen, parisuhteeseen tai harrastuksiin liittyvistä asioista. Henkilökunnalta tiedusteltiin myös, jos he olivat kohdanneet viimeisen vuoden aikana vaikeuksia työn ja edellä mainittujen elämäntilanteiden yhteensovittamisessa, niin mistä tekijöistä he arvelivat ongelmien johtuvan. Alla olevassa kuviossa kaksi on kuvattu suurimmat tekijät.



Kuvio 2. Työn ja eri elämänavaluiden yhteensovittamiseen liittyvät haasteet.

Henkilöstölle suunnatussa kyselyssä tiedusteltiin, miten *työn ja muiden elämänavaluiden yhteensovittamista* voisi parantaa. Yhden vastaajan mukaan pitäisi paremmin avata ne pelisäännöt, joiden perusteella esim. luottamustehtävien hoito onnistuu. Toisen työntekijän mukaan työ määrä pitäisi paremmin suhteuttaa käytössä oleviin työtunteihin. Tarvitaan riittävästi (nykyistä enemmän) työntekijöitä. Eräs vastaajista totesi:

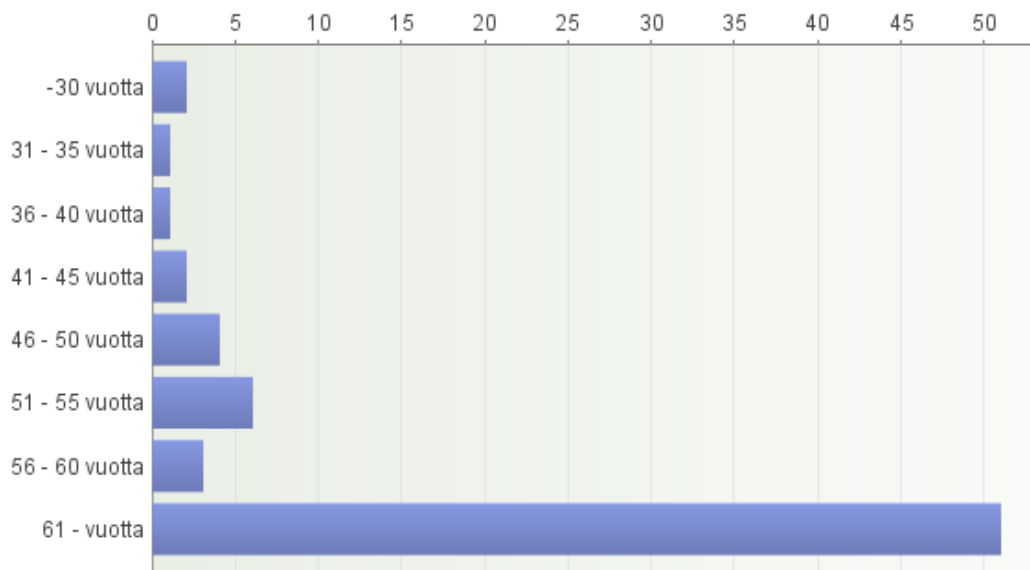
Ei ole helppoja vastauksia. Työ on laadultaan sellaista, että valitessaan tämän uran on joutunut sulkemaan pois muun "normaalin" elämän varsinkin työajoista johtuen. Lomat onneksi hieman tasoittavat tilannetta.

3.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetuksessa ja opiskelussa

Järvi-Saimaan kansalaisopistossa opiskelee vuosittain noin 2 150 netto-opiskelijaa. Opisto toimii alueellisesti, joten opiskelijat tulevat opiston omalta toimialueelta. Opisto toteuttaa opetuksessaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta järjestämällä opetusta eri-ikäisille kohderyhmille sekä myös maahanmuuttajille ja erityisryhmille. Opisto anoo vuosittain Opetushallitukselta opintotietojavustusta, jolla se tukee maahanmuuttajien ohella iäkkäiden, työttömien, eläkeläisten ja oppimisvaikeuksia kokevien opiskelua.

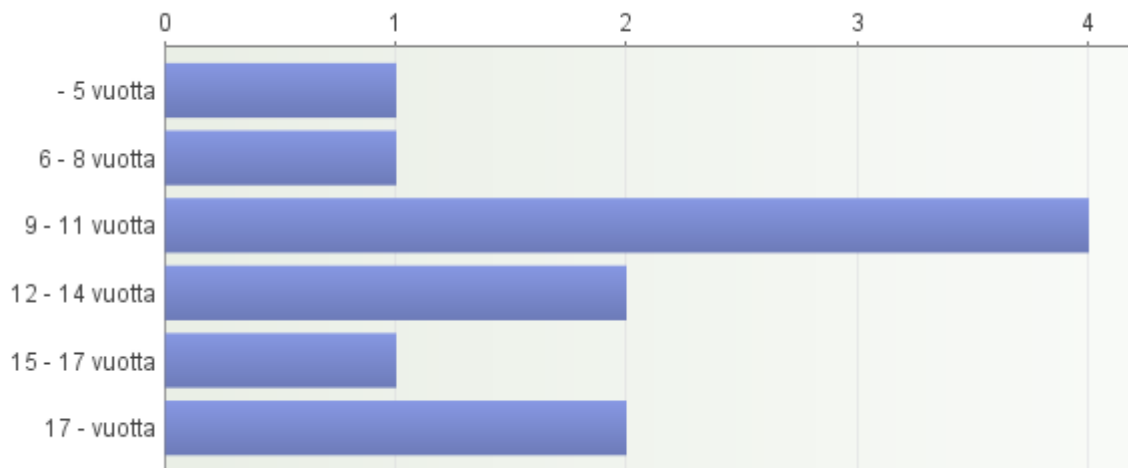


Aikuisille suunnattuun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi 70 opiskelijaa. Kyselyyn vastanneista pääosa oli yli 61-vuotiaita (kuvio 3). Vastaajista pääosa oli naisia. Vastanneista suurin osa oli opiskellut opistossa liikuntaa ja/tai tanssia, kädentaitoja, kieliä sekä tieto- ja viestintätekniikkaa. Pääosa vastaajista totesi edustavansa sellaista opiskelijaryhmää, joka ei ole *altis syrjinnälle*. Ainoastaan kuusi vastaajaa koki edustavansa sellaista opiskelijaryhmää, joka on erityisen altis syrjinnälle. Heidän mukaansa alttius syrjimiselle aiheutuu muun muassa ikään, liikuntarajoitteisuuteen, pitkiin välimatkoihin kodin ja opiskelupaikan välillä sekä uskontoon, vakaumukseen ja arvomaailmaan liittyviin tekijöihin.



Kuvio 3. Aikuisille suunnattuun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneiden ikäjakauma.

Lapsille ja nuorille suunnattiin oma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Kyselyyn pyydettiin vastaamaan sähköisesti opiston www-sivujen kautta. Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 11 opiskelijaa (kuvio 4). Pääosa vastanneista lapsista ja nuorista oli opiskellut opistossa musiikkia ja liikuntaa ja/tai tanssia. Kyselyssä tiedusteltiin, *käyttävätkö he henkilökohtaista avustajaa* opiston kursseilla. Vain yksi kyselyyn vastanneista totesi, että hän käyttää avustajaa opiston kursseilla alhaisen ikänsä vuoksi.



Kuvio 4. Lapsille ja nuorille suunnatun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastaajien ikäjakauma.

Järvi-Saimaan kansalaisopisto järjestää kurssien lisäksi erilaisia yleisötapauksia, näyttelyitä, musiikkitilaisuuksia ja yleisöluentoja. Näihin kaikilla opiston opiskelijoilla on mahdollisuus osallistua maksutta. Aikuisille suunnatun kyselyn vastaajista 69 totesi, että heitä on kohdeltu yhdenvertaisesti opiston järjestämissä tilaisuuksissa. He myös kokivat, että he ovat tilaisuuksissa tasavertaisessa asemassa muihin opiskelijoihin nähden. Heidän mukaansa opiston järjestämät tilaisuudet ovat myös suunnattu tasapuolisesti kaikille opiskelijoille.

Aikuisille suunnatun kyselyn vastaajista 67 koki, että he ovat myös tervetulleita näihin tilaisuuksiin ja heidän mielipiteitään kuunnellaan tilaisuuksissa (61 hlöä). Vastaajista 52 totesi, etteivät he ole kokeneet epäasiallista käytöstä näissä tilaisuuksissa. Sitä vastoin vastaajista viisi totesi, että he ovat täysin samaa mieltä siitä tai osittain samaa mieltä väittämästä, että he ovat kokeneet epäasiallista kohtelua järjestetyissä tilaisuuksissa.

3.3.1 Opetustilojen esteettömyys ja saavutettavuus

Sulkavan toimipisteessä opetus tapahtuu pääasiassa opistotalolla, jossa toteutetaan käden taitojen opetusta ja osa kielikurssien opetuksesta. Musiikin opetuksesta Soitinkaruselli-kurssi toteutettiin opistotalolla, koska päiväkodista lasten hakeminen kurssille oli lyhyen matkan vuoksi turvallisempaa. Tieto- ja viestintätekniikan kurssien opetus toteutetaan pääasiassa keskuskoululla ja kunnanvirastolla. Teholan musiikkitalossa toteutetaan pääosa musiikkikursseista. Sivukylillä kurseja pidetään Kaartilankosken entisellä koululla, Lohilahden koululla sekä Kaipolan ja Telataipaleen entisillä kouluilla. Sivukyliden kouluilla pidetään pääasiassa liikunta- ja käden taitoihin liittyviä kurseja.



Juvan toiminta-alueella suurin osa opiston opetuksesta toteutetaan ammattiopistolta vuonna 2013 vapautuneissa tiloissa. Tiloissa toimii käden taitojen, musiikin, kielten, kuvataiteen ja tietotekniikan opetus. Vesiliikuntakeskus Sampolassa opisto toteuttaa mm. senioreiden kuntosalikursseja, tuolijumppaa ja vesiliikuntaa. Sivukyliltä hyödynnetään Kuosmalan, Koikkalan, Hatsolan, Vuorenmaan ja Paatelan koulutiloja. Edellisten lisäksi opetusta järjestetään koulukeskuksen tiloissa, joissa toteutetaan osa kielten opetuksesta. Metal Sport liikuntakeskuksessa opisto toteuttaa mm. kahvakuulakursseja.

Rantasalmella opetusta toteutetaan pääasiassa kunnanvirastolla sijaitsevassa Kellarigalleriassa, keskuskoululla, Linnansaaren Luontokeskus Oskarissa ja Tornadolla. Edellisten lisäksi ryhmiä kokoontuu sivukylien kouluilla, kuten Tuusmäen ja Kolkontaipaleen koululla.

Asiakaskyselyssä selvitettiin myös *opetustilojen esteettömyyttä ja saavutettavuutta*. Aikuisille suunnattuun kyselyyn vastanneista pääosa oli sitä mieltä, että opiston tilat ovat fyysisesti esteettömiä. Pääosa vastaajista koki opiston tilat kaikkien saavutettavissa oleviksi ja asianmukaisiksi (taulukko 5).

	Täysin samaa mieltä	Osin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Opiston tilat ovat fyysisesti esteettömiä.	37	17	0	11	1	66
Opiston tilat ovat kaikkien saavutettavissa.	33	21	2	11	0	67
Opiston tilat ovat asianmukaiset.	37	20	7	4	0	68

Taulukko 5. Järvi-Saimaan kansalaisopiston tilojen esteettömyys ja saavutettavuus.

Asiakaskyselyssä kysyttiin myös, esiintyykö Järvi-Saimaan kansalaisopiston toiminnassa *yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa syrjintää* sen eri muodoissa. Kukaan vastaajista ei ollut havainnut syrjintää tai itse joutunut syrjinnän kohteeksi Järvi-Saimaan kansalaisopistossa.

Lapsille ja nuorille suunnatussa kyselyssä tiedusteltiin muun muassa *opetustilojen kunnosta, valaistuksesta ja turvallisuudesta* (taulukko 6). Kyselyyn vastanneiden lasten ja nuorten mukaan Järvi-Saimaan kansalaisopiston tilat ovat asianmukaiset niin turvallisuuden kuin esteettömyyden ja saavutettavuuden suhteen.



	Olen samaa mieltä	Olen eri mieltä	Yhteensä
Opetustiloihin on helppo tulla.	11	0	11
Opetustilat löytyvät helposti.	11	0	11
Opetustilat ovat riittävän tilavia opinnoilleni.	11	0	11
Opetustilat ovat siistit.	11	0	11
Opetustilat ovat turvalliset.	11	0	11
Löydän opetustilojen läheisyydessä olevat wc- ja pesutilat helposti.	11	0	11
Opetustilojen ovien kynnykset, rappuset tai liian pienet ovet eivät estä minua kulkemasta.	11	0	11
Opetustiloissa on riittävä valaistus.	11	0	11
Opettaja on neuvonut minulle varauuskulkureitin esim. tulipalojen varalta.	6	5	11

Taulukko 6. Lasten ja nuorten näkemyksiä opiston tilojen esteettömyydestä ja saavutettavuudesta.

3.3.2 Opiston kurssitarjonta

Taulukossa seitsemän on esitetty asiakkaiden vastauksia siihen, miten opiston kurssitarjonnassa on huomioitu eri kohderyhmille suunniteltuja kursseja. Vastauksista käy ilmi, että opisto on onnistunut tarjoamaan hyvin eri-ikäisille, varsinkin senioriväestölle suunnattuja kursseja. Sitä vastoin maahanmuuttajille ja alhaisen oppimistason omaaville suunnattuja kursseja tulisi opiston tarjota nykyistä enemmän.

	Hyvin huomioitu	Melko hyvin huomioitu	Tyydyttävästi	Voisi huomioida enemmän	Yhteensä
Eri-ikäisten kurssit	29	27	3	3	62
Lapsille suunnattuja kursseja	15	16	12	5	48
Nuorille 15-20 -vuotiaille suunnattuja kursseja	12	19	11	9	51
Maahanmuuttajille suunnattuja kursseja	6	14	13	12	45
Senioriväestölle suunnattuja kursseja	24	14	3	4	45
Alhaisen oppimistason omaaville suunnattuja kursseja (mm. oppimisvaikeudet)	5	9	13	13	40
Eri oppiaineista kiinnostuneille suunnattuja kursseja	17	22	8	7	54
Eri toimipaikoissa toteutettavia kursseja	16	29	5	6	56

Taulukko 7. Järvi-Saimaan kansalaisopiston kurssitarjonnassa huomioituja asioita.



Vastauksien perusteella voi myös päätellä, että Järvi-Saimaan kansalaisopiston kurssitarjonta on monipuolinen, koska siitä löytyy eri oppiaineista kiinnostuneille suunnattuja kursseja. Toisaalta opisto on toteuttanut lähipalveluperiaatettaan suunnittelemalla opetusta eri toimipaikkoihin, myös sivukylien tarpeisiin.

3.3.3 Saavutettavuuden ja esteettömyyden toteutuminen

Aikuisille suunnattuun asiakaskyselyyn vastanneiden mukaan 44 henkilöä oli täysin samaa tai osin samaa mieltä siitä, että opisto *huomioi opetuksessaan erilaiset oppimistavat*. Vastaajien (39 hlöä) mukaan myös opiston toiminnassa näkyy *sitoutuminen saavutettavuuden ja esteettömyyden edistämiseen*. Pääosa vastanneista koki, että *opiston viestintä on avointa ja se tavoittaa kaikki opiskelijat*. Ainoastaan vastaajista 11 oli osin tai täysin eri mieltä viestinnän avoimudesta ja saavutettavuudesta. Pääosa vastaajista (51 hlöä) koki, että Järvi-Saimaan *kansalaisopiston palvelut ovat yhdenvertaisia* kaikille. Opisto koetaan myös helposti lähestyttävänä. *Opiston neuvonta ja ohjaus* koetaan avoimena ja tasapuolisena kaikille (57 hlöä).

Asiakaspalvelu on yksi opiston keskeisimmistä toiminnoista. Asiakkaita palvellaan puhelimitse, sähköpostitse ja ottamalla heitä vastaan pääasiassa kunnanvirastoissa sijaitsevilla toimistoilla. Kyselyssä tiedusteltiin myös, *kokevatko he syrjintää asiakaspalvelussa*. Asiakaskyselyn mukaan asiakaspalvelusta vastaavat henkilöt eivät syrji.

Järvi-Saimaan kansalaisopisto on kehittänyt viime vuosina palautejärjestelmäänsä. Opiston asiakkaat voivat antaa palautetta sekä sähköisesti opiston www-sivujen kautta sekä toiminnoista saatavina olevina paperiversioina. Asiakaskyselyn mukaan kaikilla opiston asiakkailla on *tasavertainen mahdollisuus antaa palautetta* saamastaan palvelusta.



	Täysin sama mieltä	Osin sama mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Erilaiset oppimistavat otetaan huomioon.	21	24	13	1	0	59
Sitoutuminen saavutettavuuden ja esteettömyyden edistämiseen näkyy opiston toiminnassa.	17	22	12	3	0	54
Opiston viestintä on avointa ja se tavoittaa kaikki opiskelijat.	26	22	3	10	1	62
Opiston palvelut ovat yhdenvertaisia kaikille.	36	15	6	2	1	60
Opisto on helposti lähestyttävä.	39	17	3	1	0	60
Neuvonta ja ohjaus ovat avointa ja tasapuolista kaikille.	39	18	4	0	0	61
Opisto on huomionnut erityisryhmien palvelut.	16	20	12	4	0	52
Kaikilla asiakkailla on mahdollisuus antaa palautetta saamastaan palvelusta.	47	12	4	0	0	63
Asiakaspalvelusta vastaavat henkilöt eivät syrji.	49	9	4	0	0	62
Opiston tiedottaminen saavuttaa kaikki asiakasryhmät.	21	21	8	11	3	64

Taulukko 8. Saavutettavuuden ja esteettömyyden toteutuminen Järvi-Saimaan kansalaisopistossa aikuisille suunnatun kyselyn mukaan.

Lapsille ja nuorille suunnatun kyselyn mukaan Järvi-Saimaan kansalaisopistossa *lapsia ja nuoria kohdellaan tasavertaisesti*. Vastauksien mukaan eri-ikäisiä lapsia ja nuoria sekä tyttöjä ja poikia kohdellaan tasapuolisesti. Kaikki vastaajat kokivat, että he ovat *tervetulleita kursseille*. Yhdeksän vastaajan mukaan opiston *kursseilla ei esiinny kiusaamista tai nimittelyä eikä kursseilla syrjitä ketään*. Vastauksissa käy myös ilmi, että kukaan *ei koe yksinäisyyttä* kurssilla. Myös opettajat *kohtelevat heitä asiallisesti* kursseilla ja kuuntelevat heitä. He myös uskaltavat kertoa huolistaan opettajille ja kertoa mielipiteitään kursseilla. Eräs vastaajista totesi, että yksittäinen oppilas voi nimitellä ja kiusata kurssilaisia. Hänen mukaansa sama oppilas yleensä käyttäytyy myös koulussa samoin.



4 TASA-ARVON JA YHDENMUKAISUUDEN KEHITTÄMINEN JÄRVI-SAIMAAN KANSALAIKOPISTOSSA

Järvi-Saimaan kansalaisopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä sekä henkilöstölle että opiskelijoille suunnatussa kyselyssä tiedusteltiin *avoimella kysymyksellä*, miten opiston työyhteisöä ja/tai toiminnan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voitaisiin kehittää. Kautta linjan kyselyihin vastanneilta tuli vähän kehittämisehdotuksia.

4.1 Henkilöstön näkemykset työyhteisön ja/tai toiminnan tasa-arvon ja yhdenmukaisuuden kehittämisestä

Yksi kyselyyn vastanneista totesi, että työyhteisön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi opistossa tulisi olla töissä enemmän miehiä. Tällä hetkellä opisto ottaa vastaan sähköpostitse kouluttajavinkkejä, jolloin miehillä ja naisilla on tasavertainen mahdollisuus päästä tuntiopettajaksi opistoon. Tulevaisuudessa opisto palkkaa edelleen tuntikiintiön puitteissa määräaikaista tuntiopettajia koulutus- ja kurssikysynnän mukaisesti. Opiston kurssit ovat ns. sukupuolineutraaleja kurssin opettajan ja sisällön suhteen, koska kaikille kursseille pääasiassa voi osallistua sekä miehiä että naisia. Tästä on poikkeuksena maahanmuuttajamiehille ja -naisille suunnatut erikoiskurssit. Erityisesti maahanmuuttajanaiset ovat toivoneet omia liikuntakursseja, joissa he voivat liikkua ja pukeutua vapaammin kuin sekaryhmissä.

Eräs tuntiopettajista totesi: ”Tuntiopettajana hoidan vain työni ja muuten opisto jää tunte mattomaksi.” Edellä oleva kuvaa hyvin kansalaisopiston tuntiopettajan työn luonnetta, koska usein tuntiopettaja on pääasiassa yhteydessä opetuksen tiimoilta vain kurssiryhmänsä kanssa. Varsinkin lyhytkursseilla vuorovaikutus kansalaisopistoon voi jäädä vähäiseksi.

Yhden henkilön vastauksista tuli esille kehittämisehdotuksena, että opiston toiminta olisi tasavertaista eri oppiaineiden ja kurssien kesken niiden menestymisen näkökulmasta. Hänen mukaansa olisi hyvä, että yhden toimipisteen/ oppiaineen hyvää menestystä ja hyviä oppimistuloksia ei toistuvasti koettaisi uhkaksi toisten toimipisteiden ja oppiaineiden taholta. Yksi vastaajista totesi, että paljon iltatyötä tekevien ihmisten rytmi on erilainen kuin päivätyötä tekevien. Hänen mukaansa maailma pyörii päivätyötä tekevien ehdoilla yleisesti, vaikka se ei ole kansalaisopiston syytä.



4.2 Opiskelijoiden näkemykset toiminnan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistä

Asiakaskyselyssä selvitettiin myös, miten Järvi-Saimaan kansalaisopisto voisi kehittää toimintansa yhdenvertaisuutta. Aikuisille suunnatun kyselyn mukaan toiminnan yhdenvertaisuutta voisi kehittää muun muassa opiston toiminnan näkyvyyttä ja kurssiohjelmasta tiedottamista parantamalla. Asiakaskyselyn mukaan opiston yhdenvertaisuutta voidaan parantaa myös nuorille suunnattua toimintaa kehittämällä ja erityisesti miehille tarkoitettuja kursseja lisäämällä.

Osa kehittämisehdotuksista liittyi opiston kurssiohjelmasta tiedottamiseen sekä sen sisältöihin. Kurssiohjelmaan toivottiin eri aiheisia luentoja erilaisille ryhmille nykyistä luentotarjontaa enemmän. Myös harvinaisia kieliä ja viittomakieltä toivottiin kurssiohjelmaan. Opetusta toivottiin myös eri kellonaikoina, esimerkiksi päiväaikoina viikonloppuisin. Eräs asiakas toivoi, että oppitunteja jaettaisiin tasapuolisemmin eri oppiaineiden ja asiakasryhmien kesken.

Edellisten lisäksi opiston toiminnan yhdenvertaisuutta toivottiin kehitettävän tiedottamisen kautta niin, että opinto-ohjelma jaettaisiin entiseen tapaan joka talouteen. Kurssiohjelman tiedottamisessa opisto pyrkii palvelemaan kaikkia asiakkaita. Opinto-ohjelman julkaisemisesta tiedotetaan muun muassa kunkin toimipisteen paikallislehdissä kesäkuun alussa. Tällä hetkellä opiston kurssiohjelma julkaistaan sähköisenä versiona ennen juhannusta. Paperiversiona se on noudettavissa eri toimipisteissä elokuun ensimmäisellä viikolla. Asiakkaat, jotka eivät voi hakea sitä toimipisteistä esim. liikuntarajoitteisuuden vuoksi, opisto lähettää pyydettyä oppaan postitse kunkin toimipisteen toimistoista.

Myös liikuntarajoitteisille asiakkaille toivottiin helpommin saavutettavia opetuspaikkoja. Näkörajoitteisten asiakkaiden huomioimiseksi toivottiin sisustuksen ja valaistuksen parantamisesta eri opetuspaikoissa. Kyselyn vastauksista ilmeni muun muassa, että varsinkin Rantasalmen toimipisteessä koulukeskuksessa sijaitseviin opetustiloihin mentäessä rappujen nouseminen on haastavaa liikuntarajoitteisille ja nivelvaivaisille asiakkaille. Vastauksissa tuli myös esille, että näkö- ja kuulorajoitteisia asiakkaita tulisi huomioida laajemmin. Osa asiakkaista toivoi erityishuomion kiinnittämistä opetustilojen portaikkojen valaistukseen. Edellisen lisäksi toivottiin, että opetustiloihin johtavan kulkureitin opastusta parannettaisiin.

Toivomuksia esitettiin myös siitä, että hajusteallergioiden vuoksi hajusteettomuuteen kiinnitettäisiin enemmän huomiota opetustuntien aikana. Vastauksista tuli esille myös, että taa-



jamassa olevilla opiskelijoilla oli paremmat mahdollisuudet hyviin opetustiloihin kuin sivukylillä olevilla opiskelijoilla. Osa vastaajista kantoi myös huolta siitä, että opiston palvelut sivukylillä ovat vähentyneet ja palvelut ovat keskittyneet taajamiin.

Lukuvuosien alussa tuntiopettajille jaetaan opettajan opas työsopimusten laadinnan yhteydessä. Opasta käydään läpi myös lakisääteisessä vuosittain järjestettävässä opettajainkokouksessa. Opisto edellyttää, että tuntiopettajat opetuksensa aluksi käyvät läpi opiskelijoidensa kanssa muun muassa lähimmät varauskäytävät ja tiedottavat ensiapulääkekaappien sijainnit. Lapsille ja nuorille suunnatun kyselyn mukaan opiston henkilökunnan tulee jatkossa huolehtia entistä paremmin siitä, että lapsille ja nuorille opastetaan vaaratilanteiden varalta opetustilojen varauskäytävät ja kulkureitit.

Eräs asiakas totesi, että *vaikea keksiä kokenutta toimijaa kehittämistyössä kun asiat tuntuvat toimivan hyvin.*



LÄHTEET

Autio, H-L., Huhta, L., Leinonen, M. & Uosukainen, K. 2007. Miten kehittää henkilöstön hyvinvointia ja edistää sukupuolten tasa-arvoa? Ohjeet tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen pirkanmaalaisissa pk-yrityksissä (TAPIIRI). www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tapiiri. Työelämän tutkimuslaitos, Tampereen yliopisto.

Juvan kunnan tasa-arvosuunnitelma 2013–2014.

Oppia kaikille! – Yhdenvertaisuussuunnittelun opas oppilaitoksille. Sisäasianministeriön julkaisuja 26/2013. Sähköinen julkaisu osoitteessa www.intermin.fi/julkaisut.

Tasa-arvokonsultti, toimitusjohtaja Sinikka Mustakallion luento Kansalaisopistojen liiton (KoL) rehtoripäivillä 27.11.2015.

Tasa-arvolaki 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö. Edita Prima.

Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu. Oikeusministeriön julkaisuja.