



*Kemi-Tornionlaakson  
koulutuskuntayhtymä*  
**L A P P I A**

## **TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA**

## ASIAKIRJAN TIEDOT

### 1. Asiakirjan tarkoitus ja tavoitteet

Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappian (KY Lappia) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään yhtymän henkilöstön ja sen oppilaitosten opiskelijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat sekä yleiset että kuntayhtymän periaatteet ja tavoitteet sekä tavoitteiden seurantaan tukevat tilastotiedot.

### 2. Asiaan liittyvä lainsäädäntö

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvät lait on lueteltu tämän asiakirjan varsinaisessa sisältökohdassa numero 9.

### 3. Käyttöönotto- ja voimassaolopäivämäärä

Alla oleva suunnitelma on voimassa vahvistuspäivämäärästä alkaen toistaiseksi. Suunnitelma katselmoidaan kerran vuodessa työsuojelutoimikunnan ja yhteistyötoimikunnan toimesta. Mahdollisesta päivitystarpeesta päättää viimeksi mainittu.

#### *Versiohistoria*

Voimaan tulo	Toimenpiteet	Käsittelijä, pvm	Vahvistus
18.12.2008	Ensimmäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	Työryhmä, jossa oli edustettuina henkilöstö ja opiskelijat.	Yhtymähallitus 18.12.2008, asiakohta 212
5.11.2010	Suunnitelman päivitys: lisättiin viittaus suunnitelman tarkentavan henkilöstöpoliittisia suunnitelmia ja henkilöstösuunnittelua sekä päätettiin siirtää suunnitelmaan sisällytetyt tilastot osaksi henkilöstöraporttia.	Yhteistyötoimikunta, 5.11.2010	
	Päivitys: muokattiin suunnitelman rakenne tukemaan sen seurantaan ja lisättiin em. liittyen tilastotiedot suunnitelman liitteeksi. Selvennettiin tasa-arvotyön organisointia ja vastuita.	Kuntayhtymän johtoryhmän 2.12.2011 nimeämä työryhmä	
	Suunnitelman käsittely	Yhteistyötoimikunnan kokous 19.4.2012	
22.5.2012	Suunnitelman käsittely	Yhtymähallitus	Yhtymähallitus 22.5.2012, asiakohta 88

### 4. Asiakirjan käsittelyprosessi

Suunnitelman ajantasaisuus (mm. lainsäädäntö, muuttuneet olosuhteet tms.) katselmoidaan vuosittain kuntayhtymän johtoryhmän toimesta. Se nimeää

tarvittaessa työryhmän, joka hoitaa tarvittavan päivittämisen. Pienet asiasisällön muutokset voi vahvistaa kuntayhtymän yhteistyötoimikunta. Merkittävät muutokset käsittelee yhtymän työsuojelutoimikunta, joka toimii tasa-arvotoimikuntana. Se seuraa suunnitelman toteutumista vähintään kerran kolmessa vuodessa. Asiakirjan vahvistaa Lappian yhtymähallitus. Asianmukaisen hyväksyjän päättää tapauskohtaisesti kuntayhtymän johtaja.

## **5. Asetettujen tavoitteiden seuranta ja raportointi**

Suunnitelman mukaisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seuraa yhteistyötoimikunta vähintään kolmen vuoden välein. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtaja raportoi päivitystarpeet kuntayhtymän johtajalle, joka esittelee asian kuntayhtymän johtoryhmälle. Kuntayhtymän johtaja vastaa tasa-arvotyön edistymiseen liittyvästä tiedottamisesta ja käsittelystä yhtymän päätöksentekoeleimissä.

## **6. Sisällön kuvaus**

Tämä asiakirja sisältää Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymän (yhtymäpalvelut, Ammattiopisto Lappia ja Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu) toimintaa ohjaavat opiskelijoiden ja henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät periaatteet, suunnitelmat ja tavoitteet.

## **7. Asiakirjan arkistointi**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma arkistoidaan sen voimassa olon ajaksi kuntayhtymän arkistovastaavan toimesta.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 TAUSTA JA TARKOITUS .....	6
3 YLEISET TAVOITTEET .....	7
4 TASA-ARVON EDISTÄMINEN .....	8
4.1 Sukupuolten tasa-arvo.....	8
4.2 Sukupuolisen ahdistelun ja häirinnän ehkäisy .....	8
5 YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN .....	9
5.1 Syrjintä.....	9
5.2 Sukupuoli ja seksuaalinen suuntautuminen .....	10
5.3 Ikä.....	10
5.4 Vammaisuus, terveydentila ja toimintakyky.....	10
5.5 Etnisyys, kansallisuus, kieli ja vakaumus .....	11
6 TASA-ARVO OPETUKSESSA JA OPISKELIJOIDEN TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN KOHTELU .....	12
7 KUNTAYHTYMÄN TASA-ARVOTYÖN TAVOITTEET .....	13
8 TASA-ARVOTOIMIKUNTA, TASA-ARVOVALTUUTETTU JA HÄIRINTÄYHDYSHENKILÖT .....	14
8.1 Tasa-arvotoimikunta .....	14
8.2 Tasa-arvovastaava .....	14
8.3 Häirintäyhdys henkilöt.....	15
9 LISÄTIETOJA.....	16
LIITE 1 (seurantatilastot).....	17

# 1 JOHDANTO

Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymän Lappian (myöhemmin kuntayhtymä) ensimmäisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman on valmistellut v. 2008 toimikunta, jossa ovat olleet edustettuina henkilöstö ja opiskelijat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön mukaisesti ja sen tavoitteena on

- sitouttaa kuntayhtymän henkilöstö ja opiskelijat yhteisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden edistämiseen
- viestittää sidosryhmille kuntayhtymän arvoista ja toiminnan perusteista
- vahvistaa kuntayhtymän kilpailukykyä ja työhyvinvointia
- tarkentaa henkilöstöpoliittisia linjauksia samoin kuin tulosalueiden henkilöstöpolitiikkaa.

Käsillä oleva suunnitelma on päivitetty keväällä 2012 tehtävään nimetyn työryhmän toimesta ja se täydentää kuntayhtymän henkilöstöpoliittisia linjauksia ja henkilöstösuunnitelmaa.

Koulutuksen ja työyhteisön kansainvälistyminen on huomioitu henkilöstöpoliittisissa linjauksissa. Henkilöstöä tuetaan kohtaamaan työssään monikulttuuriset opiskelijat ja työtoverit sekä rohkaistaan osallistumaan monikulttuuriseen työskentelyyn ja kansainvälisiin hankkeisiin. Opiskelijoita rohkaistaan lähtemään kansainväliseen vaihtoon ja hyväksymään kansainväliset, eri kulttuureista tulevat opiskelijat yhteisönsä.

Tasa-arvolain (609/1986) tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Yhdenvertaisuuslain (20.1.2011/21) tavoitteena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa. Kuntayhtymässä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita hoitaa yhteistyötoimikunta (luku 8). Yhteistyötoimikuntaan kutsutaan opiskelijoiden edustus, kun käsitellään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen kuuluvia asioita.

## Suunnitelman rakenne

Asiasisältö rakentuu kolmesta osiosta. Luvut 2-6 esittelevät asian taustoja ja eri asiakohtiin liittyviä yleisiä ja lainsäädännöllisiä tavoitteita. Lukuun 7-8 on kirjattu kuntayhtymän yhteiset tasa-arvotyön tavoitteet ja ao. työn vastuut sekä organisointi. Luvussa 9 luetellaan asiaa tarkentavat lisätietojen lähteet kuten lainsäädäntö.

Suunnitelman liitteessä 1 esitellään suunnitelmassa esitettyjen tavoitteiden toteutumista viimeisten saatavilla olevien kolmen vuoden tilastotietojen tuella.

## 2 TAUSTA JA TARKOITUS

Kuntayhtymä ylläpitää Ammattiopisto Lappiaa ja Kemi-Tornion ammattikorkeakoulua sekä tuottaa yhteisiä tukipalveluita näille. Tämä suunnitelma perustuu asiaan liittyvään lainsäädäntöön sekä kuntayhtymän strategiaan ja arvoihin.

- Kuntayhtymä on ihmistä arvostava, oikeuden-mukainen, osaava, asiakaslähtöinen ja uudistusherkkä työyhteisö, jossa koetaan tyydytystä työstä ja kuntayhtymäyhteisön jäsenyydestä sekä rakennetaan yhteistä rajatonta tulevaisuutta.
- Jokainen kuntayhtymässä työskentelevä ja opiskeleva on yhteisölleen arvokas.

### 3 YLEISET TAVOITTEET

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla pyritään siihen, että tasa-arvotavoite sekä ajatus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sisällytetään luontevasti kaikkeen toimintaan, erityisesti ennaltaehkäisevässä tarkoituksessa. Eettisesti tasa-arvossa on kyse ihmisyydestä, ihmisarvosta sekä jokaisen ihmisen ainutlaatuisuudesta.

Työpaikalla ja opiskelijayhteisössä arvostetaan kaikkien osaamista ja työtä tasavertaisesti ja annetaan erilaisille lahjakkuuksille mahdollisuus ilmaista itseään. Avoin keskustelu-ilmapiiri ja kaikkien osapuolten sitoutuminen suunnitelmaan ovat edellytyksiä tavoitteiden toteutumiselle ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden sisäistämiseksi kuntayhtymän toiminnassa.

## 4 TASA-ARVON EDISTÄMINEN

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) säädettiin estämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantamaan naisten asemaa työelämässä. Kuntayhtymän henkilöstö ja opiskelijat ilmentävät toiminnassaan tasa-arvolain mukaisia arvoja, asenteita ja käytäntöjä. Henkilöstö välittää nämä arvot koulutettaville, tulevaisuuden ammattilaisille niin, että ne siirtyvät myös koulutettavien tuleviin toimintaympäristöihin ja työpaikoille. Esimiehet ottavat tasa-arvon huomioon osana työn suunnittelua, toteutusta, arviointia ja palautetta sekä kehittämistä.

### 4.1 Sukupuolten tasa-arvo

Kuntayhtymässä tehtävän tasa-arvotyön tarkoituksena on tasa-arvolain mukaisesti estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tulevaisuuden työntekijöiden kouluttajina kuntayhtymän ylläpitämät ammattikorkeakoulu ja ammattiopisto ovat edellä kävijöitä tasa-arvokysymyksissä ja luovat tasa-arvoisia käytäntöjä ja suvaitsevaa ilmapiiriä kaikessa toiminnassaan.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Päätöksenteon ja sen valmistelun läpinäkyvyyden ja avoimuuden lisääminen kaikilla tasoilla on tasa-arvokehityksen tärkeä kulmakivi. Tavoitteena on myös tasa-arvoinen johtamiskulttuuri, jonka mukaisesti kuntayhtymän henkilöstö ja opiskelijat otetaan huomioon tasa-arvoisina osana työn suunnittelua, toteutusta, arviointia ja palautetta sekä kehittämistä. Tavoitteena on varmistaa, että koko kuntayhtymän henkilöstö kokee, että sitä arvostetaan ja kohdellaan tasavertaisesti sukupuolesta riippumatta.

Kuntayhtymä työnantajana helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja pyrkii ennakkoluulottomasti siihen, että sekä naiset että miehet voivat tasavertaisesti toteuttaa vanhemmuuttaan.

### 4.2 Sukupuolisen ahdistelun ja häirinnän ehkäisy

Kuntayhtymä ei hyväksy henkilökuntaan tai opiskelijoihin kohdistuvaa sukupuoleen perustuvaa häirintää tai ahdistelua. Kuntayhtymässä on nimetyt häirintäyhdyshenkilöt sekä henkilökunnalle että opiskelijoille. Kuntayhtymän henkilökunnan häirintäyhdyshenkilönä toimii työsuojeluvaltuutettu ja opiskelijoiden häirintäyhdyshenkilönä toimii kuraattori (luku 8).

Opiskelijoiden ja henkilökunnan välisissä tasa-arvo- ja häirintätilanteissa asia hoidetaan yhteistyössä ammattikorkeakoulun, ammattiopiston ja yhteisten palvelujen edustajien, henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa.



## 5 YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) kieltää syrjinnän iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

### 5.1 Syrjintä

Jokaisen kuntayhtymän työntekijän elämäkatsomus, kulttuuri, kielenkäyttö, mielipiteet, käytös, ulkonäkö tai muut ominaisuudet eroavat toisistaan. Ihmisten väliseen kanssakäymiseen kuuluu moninaisuuden kohtaaminen ja monenlaiset näkökulmat. Kuntayhtymäyhteisö ei suvaitse syrjintää, työpaikka- eikä koulukiusaamista. Kuntayhtymän työyhteisössä tuetaan henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista monin eri tavoin. Kuntayhtymän tavoitteena on palvelujen, tilojen ja toimintojen kehittäminen sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille. Kuntayhtymässä toteutetaan yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä.

Syrjinnällä tarkoitetaan (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21, 6 §)

- 1) Jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä).
- 2) Näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksytyt tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (väliäinen syrjintä).
- 3) Henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä).

Työpaikalla tapahtuvasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta on säädetty työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738). Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu voivat ilmetä esimerkiksi kiusaamisena, seksuaalisena häirintänä tai työnantajan työnjohtovaltuuksien ylittämisenä. Kiellettyä häirintää on sellainen epäasiallinen kohtelu, josta voi olla vaaraa tai haittaa turvallisuudelle tai terveydelle. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa toista alistavaa toimintaa tai käyttäytymistä. Se on aina lain ja yleisen hyvän tavan vastaista ja siten vastuutonta ja kiellettävää käyttäytymistä työssä.

- Häirintää eivät ole ihmisten väliset näkemuserot tai erimielisyydet vaikka ne koettaisiinkin loukkaavina ja huonontaisivat keskinäisiä suhteita. Häirintää eivät ole työtä koskevien pulmien käsittely- ja ratkaisuyritykset, tapa johtaa työtä käskyillä, tai perusteltu kurinpidollinen toimenpide, vaikka ne tuntuisivatkin ahdistavilta.

- 4) Ohjetta tai käskyä syrjiä. Syrjintä on säädetty rikoslaissa rangaistavaksi.

## **5.2 Sukupuoli ja seksuaalinen suuntautuminen**

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että ihmiset voivat kehittää kykyjään ja tehdä valintoja ilman sukupuolesta johtuvia rajoituksia ja että naisten ja miesten erilaiset käyttäytymistavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja ja samassa asemassa. Sukupuoleen perustuva syrjintä on laitonta ja kiellettyä. Vastuu tasa-arvosta on sekä miehillä että naisilla.

Motivoituneet ja asiantuntevat toimijat, naiset ja miehet, ovat kuntayhtymän voimavara. Naisten ja miesten näkökulma päätettäviin asioihin voi olla erilainen. Kun naisten ja miesten näkökulmat yhdistetään henkilökohtaiseen kokemukseen ja asiantuntemukseen, saadaan käyttöön enemmän voimavaroja sekä kyetään paremmin ottamaan huomioon eri ihmisten tarpeet verrattuna siihen, että päätöksenteko olisi vain yhden sukupuolen hoidossa.

Laki velvoittaa oppilaitokset huolehtimaan siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Opetuksen, tutkimuksen ja oppiaineiston on tuettava tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista. "Kuntayhtymässä ei saa ketään syrjiä sukupuolisen suuntautumisen perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/216 §).

## **5.3 Ikä**

Kuntayhtymän henkilöstön keski-ikä oli henkilöstöraportin 31.12.2009 mukaan 45 vuotta ja 10 kk. Ikäjohtamisen merkitys on tunnistettu kuntayhtymässä ja siihen panostetaan myös esimiesten valmennuksessa. Eri-ikäiset henkilöt työskentelevät yhdessä ja se koetaan rikkautena, silti työkuultuurien erilaisuus saattaa asettaa haasteita. Ikäsyrjintä on useimmiten epäsuoraa, ja sen tunnistaminen syrjinnäksi on vaikeampaa kuin muun syrjinnän. Ikään liittyy paljon ennakkoluuloja ja asenteita, joista on vaikea päästä eroon. Ikäsyrjintää saattavat kohdata sekä miehet että naiset, mutta tyypillisesti se koskettaa useammin naisia kuin miehiä. Kuntayhtymässä eri ikäryhmien asiantuntemusta ja erityisosaamista arvostetaan tasapuolisesti ja ammatillista kehittymistä ja työssä jaksamista tuetaan työuran loppuun saakka. Henkilöstöjohtamisessa tiedostetaan ikääntyvien sekä nuorten työntekijöiden kokemuksen ja osaamisen vaihtamisen tuottama lisäarvo. Tämä varmistaa myös yhteisiä tavoitteita tukevan hiljaisen tiedon siirtymisen työntekijältä toiselle.

## **5.4 Vammaisuus, terveydentila ja toimintakyky**

Vammaispalvelulaissa vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista.

Esteettömyys kuvaa kuntayhtymän tilojen, ympäristöjen ja käytäntöjen sopivuutta kaikille opiskelijoille, työntekijöille sekä vierailijoille. Opiskelu- ja työympäristön esteettömyyden toteuttaminen edellyttää fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten esteiden tunnistamista ja poistamista sekä ympäristöjen ja käytäntöjen suunnittelemista mahdollisimman laajalle käyttäjäkunnalle sopiviksi. Ympäristön ja yksilön suhde on vuorovaikutteinen, joten esteettömyyden suunnitteleminen ja toteuttaminen edellyttävät jatkuvaa työtä ja yhteistoimintaa asianosaisryhmien edustajien kanssa eri näkökulmien huomioon ottamiseksi.

### **5.5 Etnisyys, kansallisuus, kieli ja vakaumus**

Syrjintä saa erilaisia muotoja kohdehenkilöiden taustan mukaan. Lain mukaan ketään ei saa syrjiä etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen tai mielipiteen perusteella. Kuntayhtymässä kehitetään Suomessa olevien omien kieli- ja kulttuuriryhmien edustajien kanssa näihin ryhmiin kuuluvien työntekijöiden ja opiskelijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Kuntayhtymän ylläpitämän koulutuksen yksi toiminnan tavoitteista on kansainvälistyminen. Tämän vuoksi sekä ammattikorkeakouluun että ammattiopistoon tulee enenevässä määrin ulkomaisia tai ulkomaisen taustan omaavia työntekijöitä ja opiskelijoita suomalaisten kieli- ja kulttuuriryhmien jäsenten lisäksi. Kansainvälistyvissä koulutuksissa suhtaudutaan myönteisesti monikulttuurisuuteen kuuluviin käytäntöihin ja arvostetaan ulkomaille lähtevien sekä tänne tulevien opiskelija- tai henkilöstövaihdon huomioimiseksi tehtyä työtä.

## **6 TASA-ARVO OPETUKSESSA JA OPISKELIJOIDEN TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN KOHTELU**

Suomessa työmarkkinat ovat edelleen vahvasti jakautuneet nais- ja miesaloihin. Opiskelemaan pyrittäessä mielikuvat eri alojen sopivuudesta miehille ja naisille vaikuttavat hakijoihin. Sekä ammattikorkeakouluun että ammattiopistoon opiskelemaan pyrkiville jaettavaa informaatiota, kuten opinto- ja valintaoppaita ja oppilaitoksen kotisivuja kehitetään tekstien ja kuvien osalta sellaisiksi, etteivät ne tuota sukupuolisidonnaisia mielikuvia.

Myös jatko-opintojen olosuhteita ja houkuttelevuutta kehitetään niin, molempien sukupuolten edustajia hakeutuu jatko-opintoihin. Lisäksi kannustetaan ja rohkaistaan erityisesti alalla vähemmistönä olevan sukupuolen edustajia hakeutumaan opiskelijoiksi. Valintakokeiden laatijoina ja tarkastajina on mahdollisuuksien mukaan sekä naisia että miehiä. Opiskelijavalinnoista vastaavat huolehtivat siitä, että valintakoekysymykset tai valintakriteerit eivät suosi tai syrji kumpaakaan sukupuolta. Tehtävät ja testit on laadittava niin, että eri kulttuuritaustaisille hakijoille tarjoutuu yhdenvertaiset suoriutumisedellytykset. Opetussuunnitelmia kehitettäessä sekä oppikirjoja ja muuta oppimateriaalia valittaessa otetaan huomioon molempien sukupuolten näkökulmat. Henkilöstön ja opiskelijoiden välinen tasa-arvoinen suhde perustuu molemminpuoliseen arvostukseen.

## 7 KUNTAYHTYMÄN TASA-ARVOTYÖN TAVOITTEET

Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappian keskeiset tasa-arvotyön tavoitteet ovat seuraavat:

- a) Tasa-arvonäkökulma otetaan huomioon kaikissa kuntayhtymän suunnitelmissa ja päätöksenteossa.
- b) Kuntayhtymässä toimitaan niin, että henkilöstö ja yhteistyökumppanit sisäistävät tasa-arvon.
- c) Henkilöstöä koulutetaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa.
- d) Tasa-arvoajattelu on läpäisyperiaatteena kaikessa opetuksessa siten, että opiskelijat voivat saada tasapuolisen kohtelun opiskelijavalinnoissa, ohjauksessa, opetus-tilanteissa ja arvioinnissa.
- e) Kuntayhtymä työnantajana toimii niin, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia.
- f) Naisia ja miehiä kannustetaan eteenpäin etenkin niillä aloilla, joilla kyseessä olevaa sukupuolta on vähemmän.
- g) Kummankin sukupuolen edustajat saavat koulutusta ja kokemusta johtamistehtäviä varten.
- h) Kuntayhtymän työtä ja työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne ylläpitävät henkilöstön terveyttä, turvallisuutta ja viihtyisyyttä työssä.
- i) Kuntayhtymän palkkapolitiikka on oikeudenmukainen, kannustava ja tasa-arvoinen. Samasta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta. Virkojen ja työsuhteiden tehtävänimikkeitä muutettaessa otetaan tasa-arvonäkökohdat huomioon.
- j) Työn tai opiskelun ja perheen yhteensovittaminen on tasa-arvon ja perhepolitiikan keskeisiä alueita. Vaikka lainsäädännöllä on edistetty perheen ja työn yhteensovittamista, käytännöt muuttuvat hitaasti. Perhevapaita ja työaikajärjestelyjä käyttävät ensisijaiset naiset.

## **8 TASA-ARVOTOIMIKUNTA, TASA-ARVOVALTUUTETTU JA HÄIRINTÄYHDYSHENKILÖT**

Kuntayhtymän tasa-arvotoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta, johon kutsutaan myös opiskelijoiden edustus, kun käsitellään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen kuuluvia asioita. Kuntayhtymän tasa-arvovastaavana toimii sen työsuojeluvaltuutettu. Työntekijöiden häirintäyhdyshenkilönä toimii työsuojeluvaltuutettu ja opiskelijoiden osalta yhdyshenkilönä toimii kuraattori (luku 4.2).

### **8.1 Tasa-arvotoimikunta**

Kuntayhtymän tasa-arvotoimikunta, jona toimii kuntayhtymän yhteistyötoimikunta

1. Seuraa ja arvioi tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja vastaa sille asetettujen toimenpiteiden toteuttamisesta yhteistyössä eri tahojen kanssa.
2. Edistää miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta annetun lain ja yhdenvertaisuuslain tavoitteiden toteuttamisesta.
3. Tiedottaa ja tukee henkilöstöä ja opiskelijoita tasa-arvokysymyksissä.
4. Toimikunta vastaa myös vuosittaisen tasa-arvosuunnitelman tarkistamisesta. Selvitys kuntayhtymän tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin ja kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista tehdään kolmen (3) vuoden välein.
5. Edistää tasa-arvoa käsittelevien selvitysten ja tutkimusten tekemistä sekä niistä tiedottamista, henkilöstökoulutusta sekä antaa tarvittavia lausuntoja kuntayhtymän toimintaohjelmista ja menettelytavoista.

### **8.2 Tasa-arvovastaava**

Kuntayhtymän tasa-arvovastaava, jona toimii kuntayhtymän työsuojeluvaltuutettu

1. Osallistuu yhteistyötoimikunnan kokouksiin silloin kun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita käsitellään.
2. Seuraa valtakunnallista kehitystä ja tiedottaa tasa-arvoasioista kuntayhtymän koko henkilöstölle.
3. Avustaa henkilöstöraportin tekemisessä huolehtimalla siitä, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva tilastoaineisto liitetään henkilöstötilinpäätökseen.
4. Osallistuu henkilöstökyselyjen laatimiseen ja toimeenpanoon.

5. Tekee kehittämis ehdotuksia ja osallistuu palkkausjärjestelmien kehittämiseen ja konsultoi tasa-arvonäköku lmasta.

### **8.3 Häirintäyhdyshenkilöt**

Kuntayhtymän häirintäyhdyshenkilöt, joina toimivat työntekijöiden osalta työsuojeluvaltuutettu ja opiskelijoiden osalta kuraattori

1. Toimivat henkilökunnan ja opiskelijoiden yhdyshenkilöinä sukupuolisen ja muiden häirintätapausten selvittelyssä.
2. Auttavat häirittyä tilanteen selvittelyssä ja antavat toimintaohjeita.

Tasa-arvotoimikuntana toimiva yhteistyötoimikunta seuraa tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutumista. Tasa-arvotilastot tehdään vuosittain henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä. Tilastoissa eritellään miehet ja naiset ammattiopistoa, ammattikorkeakoulua ja muita palveluja koskevien tietojen osalta. Tilastotieto esitetään opiskelijoista ja henkilöstöstä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemista seurataan vuosittain henkilöstölle tehtävän kyselyn yhteydessä ja opiskelijoille tehdään vastaavantyyppiset kyselyt opiskelijapalautteen yhteyteen. Kyselyjen tuloksia hyödynnetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksessä ja käytännön toimenpiteiden suunnittelussa.

## 9 LISÄTIETOJA

**Suomen perustuslaki** (731/1999, laki uudistettu 1.3.2000) sekä sen ilmentämät kansainvälisten sopimusten määrittämät tasa-arvotyön laajat yleiset periaatteet. Naisten ja miesten tasa-arvoinen kohtelu sekä syrjinnän torjuminen on kirjattu Euroopan yhteisön perustuslakiin (Amsterdamin sopimus allekirjoitettu 1997).

**Laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta** (8.8.1986/609, HE 195/2004) on säädetty sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta sekä viranomaisen velvollisuudesta edistää tasa-arvoa. Huomioon on otettu tasa-arvolain muutoksen (232/2005) tuomat velvoitteet tasa-arvo-suunnitelman sisältöön (6 a § 2 mom.) sekä tasa-arvolain kohta tasa-arvon edistäminen oppilaitoksissa (6 b §) mukaisesti.

**Yhdenvertaisuuslaki** (20.1.2004/21) sisältää säännöksiä viranomaisten velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta, vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantamisesta, syrjinnän kiellosta sekä lain valvonnasta. Lain 6 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

**Laki kunnallisesta viranhaltijasta** (11.4.2003/304), **työsopimuslaki** (26.1.2001/55) sekä vajaavaltaisen työsopimus (998/1993, 442/1999) sisältävät säännöksiä työntekijöiden tasapuolisen kohtelun toteuttamisesta työpaikalla. **Työturvallisuuslain** (23.8.2002/738) tarkoituksena on puolestaan parantaa työympäristöä ja työolosuhteita sekä ennaltaehkäistä niihin liittyviä ilmiöitä. **Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistyöstä kunnissa** (13.4.2007/449).

**Yhdistyneiden kansakuntien** vuosituhattavoitteissa vaaditaan sukupuolten tasa-arvoa ja naisten vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä asettamalla koulutuksen alalle selkeät tavoitteet, jotka tulisi saavuttaa vuoteen 2015 mennessä.

**Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351 ja asetus 15.5.2003/352.**

**Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630**

**Kemi-Tornionlaakson koulutusyhtymä Lappian strategia** (Kuntayhtymän intranet: Organisaatio→Strategiat)



**LIITE 1 (seurantatilastot)****TASA-ARVOTILANNE**

Alla on esitelty tilastoaineiston tuella tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappiassa viimeisten saatavilla olevien kolmen vuoden tilastotietojen valossa.

**1. Sukupuolten välinen tasa-arvo, henkilöstö (suunnitelman kohta 4.1)**

Vaikka kuntayhtymän vakinaisen henkilöstön määrä on henkilöstöraportin 2010 mukaan kääntynyt laskuun, on sukupuolijakauma säilynyt naisvoittoisena (taulukko 1).

**Taulukko 1: Kuntayhtymän henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2009-2011**

Henkilöstöraportti	Sukupuolijakauma		
	Yhteensä	Miehet	Naiset
2009	754	339 (45,0%)	415 (55,0%)
2010	779	333 (42,7%)	446 (57,3%)
2011	742	317 (42,7%)	425 (57,3%)

**2. Syrjintä**

Syrjinnän yksi muoto on häirintä, joka ilmaisee työturvallisuuslain mukaan työpaikalla tapahtuvaa huonoa kohtelua.

Häirintätapauksia on kuntayhtymässä tehtyjen ilmoitusten mukaan vuodessa 2-3 tapausta vuodessa. Asia on haasteellinen, sillä kaikki tapaukset eivät ehkä johda ilmoitukseen; Häirintää ei aina joko kehdeta tai uskalleta ottaa esiin. Häirintä koetaan aina subjektiivisesti, minkä vuoksi tapauksia ei voi nimetä. Käytännössä minkä toinen henkilö kokee nöyryyttäväksi voi toisen kohdalla jäädä huomiotta. Jotta yksilö voi työyhteisössä hyvin, ei häirinnän määritelmän järjestelmällisyys ja pitkäkestoisuus saisi olla liian poissulkeva kriteeri asioiden esille ottamiseksi.

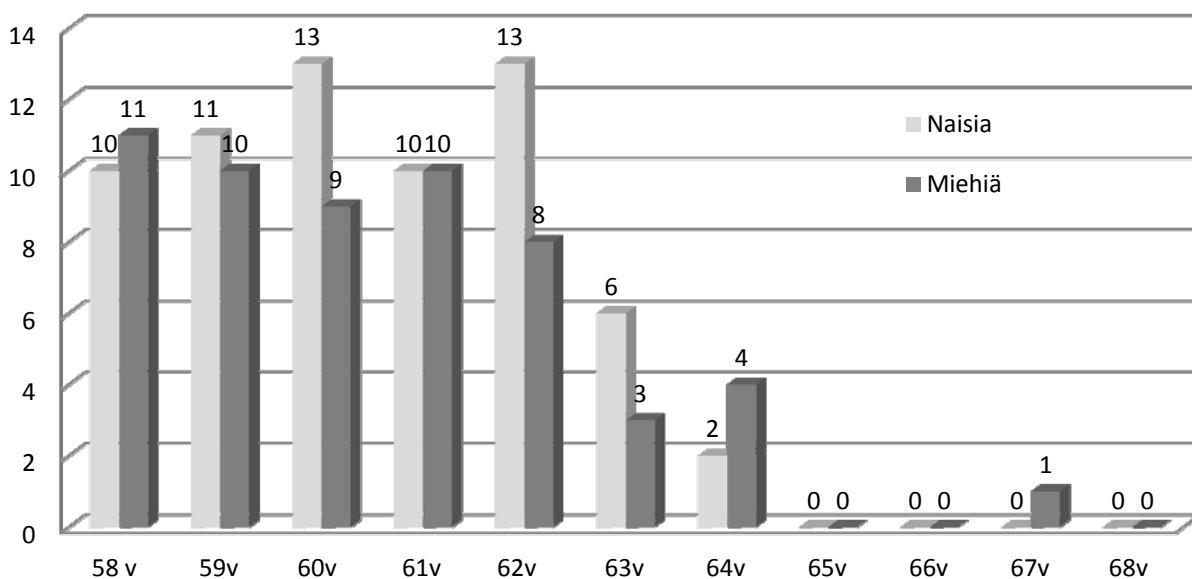
**3. Henkilöstön keski-ikä ja eläköityminen**

Henkilöstön keski-ikä on noussut kaikissa yhtymän tulosalueissa jonkin verran. Taulukossa 2 on esitelty henkilöstöraporttien 2008 - 2010 mukaisesti yhtymän henkilöstön keski-ikä kehitys tulosalueittain. Korkein keski-ikä (47 v 1 kk) oli Ammattiopisto Lappian henkilöstöllä ja alhaisin (44 v. 7 kk) yhtymäpalveluissa.

**Taulukko 2: Kuntayhtymän henkilöstön keski-ään kehitys tulosalueittain vuosina 2009-2010**

Tulosalue	Keski-ikä		
	2008	2009	2010
Kemi-Tornion AMK	45 v	45 v 2 kk	45 v 5 kk
Ammattiopisto Lappia	46 v 10 kk	46 v 7 kk	47 v 1 kk
Yhtymäpalvelut	45 v 10 kk	44 v 4 kk	44 v 7 kk

Vuoteen 2018 mennessä 121 kuntayhtymän työntekijää saavuttaa 65 vuoden eläkeiän. Näiden osalta 53,7% on naisia. Sukupuolijakauma 58-68 vuotiaiden osalta on esitetty kuvassa 1. Tilanteeseen ei ole tullut muutoksia vuoden 2010 henkilöstöraporttiin verrattuna.

**Kuva 1: Ikäryhmissä 58-68 vuotta palvelussuhteessa olevien KY Lappian henkilöstön määrä 31.12.2011**

### 3. Opiskelijoiden sukupuolijakauma

#### 4. Opiskelijoiden sukupuolijakauma

##### 4.1 Ammattiopisto Lappia

Monialaisen Lappian koulutusalarakenne suosii opiskelijoiden sukupuoleen perustuvan tasa-arvon toteutumista, koska vahvoja miesvaltaisia tekniikan aloja vastapainottavat suosittu hyvinvointialan nais-valtaiset ammattialat sekä sukupuolijakaumaltaan lähinnä tasapäinen kulttuuriala ja liiketalouden ala ja edelleen tasapainottava luonnonvara-ala.

Opiskelemaan hyväksytyjen opiskelijoiden sukupuolijakauma (taulukko 3) on vaihdellut seurantajaksolla maltillisesti. Suurin eroavaisuus 4,2% on ilmennyt vuonna 2009, jolloin aloittavia naisopiskelijoita oli 46 enemmän kuin miehiä. Vuosina 2010-2011 ero on kaventunut entisestään. Syksyllä 2011 aloittavia miesopiskelijoita oli vain kolme enemmän kuin naisia.

Koulutusaloittain tarkasteltuna tekniikan alalta erottuu naisvaltaisena pintakäsittelyala. Sosiaali- ja terveysalalla puolestaan miesten osuus on vajaa kahdeksan prosenttia. Yleisesti tekniikan koulutusalat ovat matkailu-, ravitsemis- ja talousalan ammattien kanssa lähes tasavahvoja vastakkain; Tekniikan alalla naisia on saman verran kuin palvelualoilla miehiä. Käsi- ja taide-teollisuuden artesaaniopiskelijat ovat puolestaan edelleenkin vain naisia.

**Taulukko 3: Hakijoiden ja opiskelijoiksi hyväksytyjen sukupuolijakauma koulutusaloittain vuosina 2009-2011, Ammattiopisto Lappia, nuorten koulutus**

Koulutusala	2009				2010				2011			
	Hakeneet		Hyväksytyt		Hakeneet		Hyväksytyt		Hakeneet		Hyväksytyt	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Kulttuuriala hlöä	197	307	47	98	224	313	63	106	196	258	39	90
%	<b>39,1</b>	<b>60,9</b>	<b>32,4</b>	<b>67,6</b>	<b>41,7</b>	<b>58,3</b>	<b>37,3</b>	<b>62,7</b>	<b>43,2</b>	<b>56,8</b>	<b>30,2</b>	<b>69,8</b>
Yhteiskuntat., liiketal. ja hallinnon ala	45	0	12	44	74	114	23	29	71	142	27	68
	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>21,4</b>	<b>78,6</b>	<b>39,4</b>	<b>60,6</b>	<b>44,2</b>	<b>55,8</b>	<b>33,3</b>	<b>66,7</b>	<b>28,4</b>	<b>71,6</b>
Luonnontieteiden ala	45	11	21	2	52	13	23	3	40	18	22	7
	<b>80,4</b>	<b>19,6</b>	<b>91,3</b>	<b>8,7</b>	<b>80,0</b>	<b>20</b>	<b>88,5</b>	<b>11,5</b>	<b>69,0</b>	<b>31,0</b>	<b>75,9</b>	<b>24,1</b>
Tekniikan ja liikenteen ala	1267	520	382	158	1516	493	470	155	1480	411	457	120
	<b>70,9</b>	<b>29,1</b>	<b>70,7</b>	<b>29,3</b>	<b>75,5</b>	<b>24,5</b>	<b>75,2</b>	<b>24,8</b>	<b>78,3</b>	<b>21,7</b>	<b>79,2</b>	<b>20,8</b>
Luonnonvara- ja ympäristöala	83	127	29	51	60	134	27	38	68	155	28	41
	<b>39,5</b>	<b>60,5</b>	<b>36,3</b>	<b>63,8</b>	<b>30,9</b>	<b>69,1</b>	<b>41,5</b>	<b>58,5</b>	<b>30,5</b>	<b>69,5</b>	<b>40,6</b>	<b>59,4</b>
Sos., terv.- ja liikunta-ala	22	462	6	111	43	637	7	180	51	640	14	169
	<b>4,5</b>	<b>95,5</b>	<b>5,1</b>	<b>94,9</b>	<b>6,3</b>	<b>93,7</b>	<b>3,7</b>	<b>96,3</b>	<b>7,4</b>	<b>92,6</b>	<b>7,7</b>	<b>92,3</b>
Matkailu-, ravintola- ja talousala	66	321	19	98	85	341	26	117	105	330	28	117
	<b>17,1</b>	<b>82,9</b>	<b>16,2</b>	<b>83,8</b>	<b>20,0</b>	<b>80,0</b>	<b>18,2</b>	<b>81,8</b>	<b>24,1</b>	<b>75,9</b>	<b>19,3</b>	<b>80,7</b>
Yhteensä hlöä	1725	1748	516	562	2054	2045	639	628	2011	1954	615	612
%	<b>49,7</b>	<b>50,3</b>	<b>47,9</b>	<b>52,1</b>	<b>50,1</b>	<b>49,9</b>	<b>50,4</b>	<b>49,6</b>	<b>50,7</b>	<b>49,3</b>	<b>50,1</b>	<b>49,9</b>

Ammattiopisto Lappian läsnäolevien, valmistuneiden ja eronneiden sekä keskeyttäneiden opiskelijoiden sukupuolijakaumassa (taulukko 4) on alkanut vuonna 2008 lievä miesten osuuden lasku, mikä on nostanut naisten osuuden 47,1%:iin.

Toimialoittain asiaa tarkastellessa naisvaltaisimmaksi alaksi näyttäytyy Ammattiopisto Lappian sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, jossa miesten osuus on ollut seurantajaksolla varovaisessa kasvussa (5,8 – 7,3%). Miesvaltaisimman tekniikan ja liikenteen alan naisopiskelijoiden osuus on hieman kasvanut. Naiset edustavat silti vain alle neljänneestä opiskelijoista. Kulttuurialalla miesopiskelijoiden osuus on kasvanut tasaisesti. Naisia v. 2011 on kaikista opiskelijoista alalla 60%.

Noususuuntaisen kehityksen johdosta luonnonvara-alalla opiskelevien naisten osuus ylsi 60%:iin. Vuosina 2008-2009 miesopiskelijoiden osuus laski 21,2 – 17%:iin. Se on ollut kuitenkin lievässä nousussa ja palautumassa vuoden 2008 tasolle.

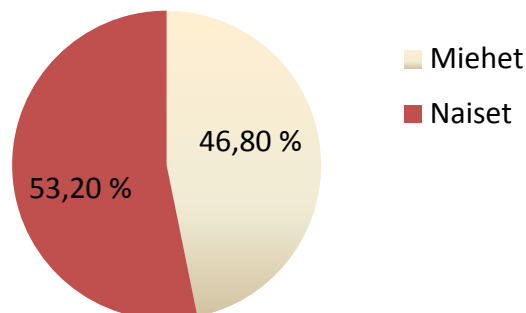
Ammattiopiston valmistuneista pääosa on ollut seurantakaudella 2009-2011 miehiä ja naisten osuus valmistuneista on laskenut 6,5 prosenttiyksikköä. Opintonsa keskeyttäneiden ja eronneiden opiskelijoiden osalta sukupuolijakauma on tasaisempi.

**Taulukko 4: Opiskelijoiden sukupuolijakauma vuosina 2009-2011, Ammattiopisto Lappia, nuorten koulutus**

Läsnä olevat opiskelijat	2009		2010		2011	
	M	N	M	N	M	N
Kulttuuriala hlöä	128	239	141	215	143	202
%	<b>34,9</b>	<b>65,1</b>	<b>39,6</b>	<b>60,4</b>	<b>41,4</b>	<b>58,6</b>
Yhteiskuntatieteiden, liike-talouden ja hallinnon ala	37	81	37	68	37	66
%	<b>31,4</b>	<b>68,6</b>	<b>35,2</b>	<b>64,8</b>	<b>35,9</b>	<b>64,1</b>
Luonnontieteiden ala	52	2	52	4	53	6
%	<b>96,3</b>	<b>3,7</b>	<b>92,9</b>	<b>7,1</b>	<b>89,8</b>	<b>10,2</b>
Tekniikan ja liikenteen ala	1073	278	1051	289	978	293
%	<b>79,4</b>	<b>20,6</b>	<b>78,4</b>	<b>21,6</b>	<b>76,9</b>	<b>23,3</b>
Luonnonvara- ja ympäristöala	67	71	54	77	56	84
%	<b>48,6</b>	<b>51,4</b>	<b>41,2</b>	<b>58,8</b>	<b>40,0</b>	<b>60,0</b>
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	23	320	23	348	28	356
%	<b>6,7</b>	<b>93,3</b>	<b>6,2</b>	<b>93,8</b>	<b>7,3</b>	<b>92,7</b>
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	47	229	48	216	48	188
%	<b>17,0</b>	<b>83,0</b>	<b>18,2</b>	<b>81,8</b>	<b>20,3</b>	<b>79,7</b>
Yhteensä	1427	1220	1406	1217	1343	1195
%	<b>53,9</b>	<b>46,1</b>	<b>53,6</b>	<b>46,4</b>	<b>52,9</b>	<b>47,1</b>
<b>Suoritetut tutkinnot</b> hlöä	358	289	365	290	409	301
%	<b>55,3</b>	<b>44,7</b>	<b>55,7</b>	<b>44,3</b>	<b>57,6</b>	<b>42,4</b>
<b>Eronneet/keskeyttäneet</b> hlöä	131	148	184	179	163	149
%	<b>47,0</b>	<b>53,0</b>	<b>50,7</b>	<b>49,3</b>	<b>52,2</b>	<b>47,8</b>
Yhteensä	3343	2877	3361	2903	3258	2840
%	<b>65,3</b>	<b>37,7</b>	<b>53,7</b>	<b>46,3</b>	<b>53,4</b>	<b>46,6</b>

**Kuva 2: Tutkinnon suorittaneiden opiskelijoiden sukupuolijakauma vuonna 2011, Ammattiopisto Lappia, aikuiskoulutus**

Aikuiskoulutus, tutkinnon suorittaneet v. 2011



Taulukko 5: Opiskelijoiden sukupuolijakauma koulutusaloittain vuonna 2011, Ammattiopisto Lappia, aikuiskoulutus

Vuosi 2011	Koulutukseen osallistuneet hlöä		Tutkinnon suorittaneet hlöä		Osatutkinnon suorittaneet hlöä	
	M	N	M	N	M	N
<b>Koulutusala, tutkinto: pt = perustutkinto, at = ammattitutkinto, eat = erikois-ammattitutkinto</b>						
Kulttuuriala, pt		1				
Kulttuuriala, at	34	28	8	4		
Luonnonvara- ja ympäristöala, pt	6	7				
Luonnonvara- ja ympäristöala, at	23	109	4	18	1	4
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala, pt	4	23	2	7	1	
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala, at	11	151	2	32		3
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala, eat		21				
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, pt	33	328	1	55	1	23
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, at	11	65	5	19	1	3
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, eat	2	29		5		1
Tekniikan ja liikenteen ala, at	323	13	67	4	16	1
Tekniikan ja liikenteen ala, eat	3		2	2		
Tekniikan ja liikenteen ala, pt	242	33	62	9	19	1
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, pt	9	42				
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, at	35	93	9	29		
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, eat	17	9				
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>753</b>	<b>952</b>	<b>162</b>	<b>184</b>	<b>39</b>	<b>36</b>

### 3.2 Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu (KTAMK)

Seurantajaksolla v. 2009-2011 Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun nuorten tutkintoon johtavaan koulutukseen (taulukko 6) hakijoista pääosa (vuonna 2011 yhteensä 64,4%) oli naisia. Aloittaneiden miesopiskelijoiden osuus on lähtenyt laskuun vuoden 2010 jälkeen. Aloittaneista oli naisia 57,5% vuonna 2011.

Läsnäolevista naispuolisia opiskelijoita oli KTAMKissa vuonna 2011 yhteensä 55,1%, joskin miesten osuus oli hienoisessa kasvussa. Tutkinnon suorittajista miehiä oli ainoastaan 33,6%.

**Taulukko 6: Opintoihin hakeneet sekä aloittaneet, läsnä olevat ja tutkinnon suorittaneet opiskelijat vuosina 2009-2011, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, nuorten tutkintoon johtava koulutus**

		2009		2010		2011	
Nuoret		M	N	M	N	M	N
Hakeneet	hlöä	255	453	336	485	317	573
	%	<b>36,0</b>	<b>64,0</b>	<b>40,9</b>	<b>59,1</b>	<b>35,6</b>	<b>64,4</b>
Aloittaneet		208	254	224	244	166	225
		<b>45,0</b>	<b>55,0</b>	<b>47,9</b>	<b>52,1</b>	<b>42,5</b>	<b>57,5</b>
Läsnäolevat opiskelijat		757	1019	807	999	767	941
		<b>42,6</b>	<b>57,4</b>	<b>44,7</b>	<b>55,3</b>	<b>44,9</b>	<b>55,1</b>
Tutkinnon suorittaneet		118	203	89	195	102	202
		<b>36,8</b>	<b>63,2</b>	<b>31,3</b>	<b>68,7</b>	<b>33,6</b>	<b>66,4</b>
	Yhteensä	1338	1929	1456	1923	1352	1941
		<b>41,0</b>	<b>59,0</b>	<b>43,1</b>	<b>56,9</b>	<b>41,1</b>	<b>58,9</b>

KTAMKin aikuiskoulutukseen hakeneiden miesten osuus on ollut selvässä kasvussa koko seuranta-jakson v. 2009 - 2011 (taulukko 7). Naisten osuus hakijoista oli vuonna 2011 yhteensä 67,1%. Sen sijaan aloittaneiden ja läsnä olevien osalta naisten osuus on vähentynyt. Tutkinnon suorittajista suurin osa (71,4%) oli naisia - joskin miesten osuus on seurantajaksolla noussut 23,1 – 28,6%:iin.

**Taulukko 7: Opiskelijoiden sukupuolijakauma vuosina 2009-2011, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, tutkintoon johtava aikuiskoulutus**

		2009		2010		2011	
Aikuiskoulutus		M	N	M	N	M	N
Hakeneet	hlöä	127	432	178	553	226	461
	%	<b>22,7</b>	<b>77,3</b>	<b>24,4</b>	<b>75,6</b>	<b>32,9</b>	<b>67,1</b>
Aloittaneet		67	125	110	122	100	108
		<b>34,9</b>	<b>65,1</b>	<b>47,4</b>	<b>52,6</b>	<b>48,1</b>	<b>51,9</b>
Läsnäolevat opiskelijat		198	272	231	317	261	328
		<b>42,1</b>	<b>57,9</b>	<b>42,2</b>	<b>57,8</b>	<b>44,3</b>	<b>55,7</b>
Tutkinnon suorittaneita		21	70	36	89	34	85
		<b>23,1</b>	<b>76,9</b>	<b>28,8</b>	<b>71,2</b>	<b>28,6</b>	<b>71,4</b>
	Yhteensä	413	899	555	1081	621	982
		<b>31,5</b>	<b>68,5</b>	<b>33,9</b>	<b>66,1</b>	<b>38,7</b>	<b>61,3</b>

KTAMKin opiskelijoita koskevaan sukupuolijakaumaan toimialoittain (taulukko 8) vaikuttaa kaksi asiaa. Hakevien sukupuolijakaumaa voidaan tasoittaa kohdennetuilla markkinointitoimenpiteillä. Esimerkiksi tekniikan alalle saatiin naishakijoita erityiskampanjalla vuosina 2005 – 2006 ja sen tulokset näkyivät aina vuoteen 2008 saakka. Asiaan vaikuttaa myös eri alojen koulutusohjelmarakenne. Esimerkiksi tekniikan alan tuotantotalouden koulutusohjelmaan on hakeutunut paljon naisia ja parhaimmillaan puolet aloitusryhmästä on ollut naisia. Sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelmaa on tasoittanut fysioterapian koulutusohjelma. Sen lakkauttaminen näkyy vähitellen alan sukupuolijakaumassa naisvoittoisuutena. Toisaalta sosiaalialan tutkintoon johtava aikuiskoulutus on houkuttellut alalle miesopiskelijoita.

KTAMK on mukana Lapin Letka-hankkeessa, jonka tavoitteena on saada miesopiskelijoita sosiaali- ja terveysalalle ja naisopiskelijoita tekniikan alalle. Hankkeessa tehdyt toimenpiteet näkyvät todennäköisesti viiveellä, koska hanke on vielä kesken.

**Taulukko 8: Opiskelijoiden sukupuolijakauma toimialoittain vuosina 2009-2011, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, nuorten koulutus**

Läsnaolevat opiskelijat	2009		2010		2011	
	M	N	M	N	M	N
Kulttuuriala hlöä	108	145	114	139	123	135
%	<b>42,7</b>	<b>57,3</b>	<b>45,1</b>	<b>54,9</b>	<b>47,7</b>	<b>52,3</b>
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	196	326	214	341	198	333
	<b>37,5</b>	<b>62,5</b>	<b>38,6</b>	<b>61,4</b>	<b>37,3</b>	<b>62,7</b>
Luonnontieteiden ala	140	42	146	54	130	42
	<b>76,9</b>	<b>23,1</b>	<b>73</b>	<b>27</b>	<b>75,6</b>	<b>24,4</b>
Tekniikan ja liikenteen ala	579	116	608	120	647	109
	<b>83,3</b>	<b>16,7</b>	<b>83,5</b>	<b>16,5</b>	<b>85,6</b>	<b>14,4</b>
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	115	876	129	883	132	849
	<b>11,6</b>	<b>88,4</b>	<b>12,7</b>	<b>87,3</b>	<b>13,5</b>	<b>86,5</b>
Yhteensä	1138	1505	1211	1537	1230	1468
	<b>43,1</b>	<b>56,9</b>	<b>44,1</b>	<b>55,9</b>	<b>45,6</b>	<b>54,4</b>
<b>Suoritetut tutkinnot</b> hlöä	19	425	153	314	173	335
%	<b>4,3</b>	<b>95,7</b>	<b>32,8</b>	<b>67,2</b>	<b>34,1</b>	<b>65,9</b>
<b>Eronneet/keskeyttäneet</b> hlöä	234	156	194	143	186	148
%	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>57,6</b>	<b>42,4</b>	<b>55,7</b>	<b>44,3</b>

Ylempiin AMK-tutkintoihin hakeneiden sukupuolijakauma oli KTAMKissa varsin tasainen, sillä miesten määrä kasvoi seurantajaksolla 2009 - 2011 tasaisesti (taulukko 9) ja jäi enää viisi hakijaa naishakijoiden yhteismäärästä. Vuonna 2011 aloittaneiden sukupuolijakauma oli tasainen, kun taas läsnä olevien ja tutkintoon valmistuneiden osalta naisten osuus oli suurempi - miesten osuuden kasvusta huolimatta.

**Taulukko 9: Opiskelijoiden sukupuolijakauma, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, ylempät AMK-tutkinnot**

Ylempät AMK-tutkinnot	2009		2010		2011	
	M	N	M	N	M	N
Hakeneet hlöä	37	50	41	49	52	57
%	<b>42,5</b>	<b>57,5</b>	<b>45,6</b>	<b>54,4</b>	<b>47,7</b>	<b>52,3</b>
Aloittaneet	24	35	27	44	29	29
	<b>40,7</b>	<b>59,3</b>	<b>38,0</b>	<b>62,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>
Läsnaolevat opiskelijat	56	91	67	115	71	98
	<b>38,1</b>	<b>61,9</b>	<b>36,8</b>	<b>63,2</b>	<b>42,0</b>	<b>58,0</b>
Tutkinnon suorittaneita	2	10	15	12	18	32
	<b>16,7</b>	<b>83,3</b>	<b>55,6</b>	<b>44,4</b>	<b>36,0</b>	<b>64,0</b>
Yhteensä	119	186	150	220	170	216
	<b>39,0</b>	<b>61,0</b>	<b>40,5</b>	<b>59,5</b>	<b>44,0</b>	<b>56,0</b>