

Lapin ammattiopiston tasa-arvosuunnitelma vuodelle 2011

Lapin ammattiopisto –
yksiköt Rovaniemellä, Sodankylässä ja Kittilässä



8.11.2010

Lapin ammattiopiston rehtori on hyväksynyt tasa-arvosuunnitelman

Rovaniemi 19.11.2010



Taisto Arkko

rehtori

Tiivistelmä

Lapin ammattiopiston tasa-arvosuunnitelmatyö käynnistettiin syksyllä 2009 johtoryhmän päätöksellä, jonka jälkeen perustettiin eri alojen henkilöstöstä ja opiskelijoista koostuva tasa-arvotyöryhmä. Keväällä 2010 tehtiin tilastotarkastelu opiskelijatilastoista vuoden 2009 osalta ja suoritettiin erillinen tasa-arvokysely sekä henkilöstölle että opiskelijoille. Tulokset analysoitiin ja käsiteltiin tasa-arvotyöryhmässä, joka määritteli tasa-arvon edistämisen tavoitteet ja toimenpiteet. Alustava suunnitelma esiteltiin ja siitä käytiin keskustelua henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa syksyllä 2010. Tämän jälkeen suunnitelma viimeisteltiin ja hyväksyttiin.

Tilastotarkastelun perusteella Lapin ammattiopisto on jakaantunut voimakkaasti mies- ja naisvaltaisiin aloihin (segregoitunut), minkä takia yhdeksi tavoitteeksi nostettiin markkinointimateriaalin arviointi sukupuolinäkökulmasta. Kyselyn perusteella reilut 80 % vastaajista oli sitä mieltä, että sukupuolten tasa-arvo toteutuu oppilaitoksessa. Naisopetushenkilöstö suhtautui tasa-arvon toteutumiseen kriittisemmin kuin muut. Opiskelijoiden vastauksissa ei tätä ilmiötä havaittu. Tärkeimmiksi kehittämisen kohteiksi valittiin kyselyn perusteella opiskelijoiden perehdytys, sääntöjen ja käytöstapojen kunnioittaminen sekä seksuaalisen häirinnän poistaminen ja ehkäiseminen.

Erityisesti miesopiskelijoiden ja mieshenkilöstön vastauksissa esiintyi tyytymättömyyttä perehdytykseen, minkä takia perehdytysohjeita päivitetään ja perehdytyksen laatuun kiinnitetään entistä enemmän huomiota. Henkilöstö piti oppilaitoksessa esiintyvää huonoa käytöstä ja sääntöjen laiminlyöntiä häiritseväksi. Esimerkiksi ruma kielenkäyttö tai asiaton pukeutuminen nousivat esille, minkä takia hyvien käytöstapojen edistämiseen liittyvä kampanjointi on jo aloitettu osassa toimipisteitä. Jatkossa tarkennetaan ohjeita hyvistä tavoista ja yhteisistä säännöistä sekä vaalitaan niitä sekä henkilöstön että opiskelijoiden keskuudessa. Seksuaalista häirintää esiintyi vastaajista 6 % mielestä, ja henkilöstön mielestä enemmän kuin opiskelijoiden. Häirintä halutaan kitkeä pois tarkentamalla kiusaamiseen ja häirintään liittyviä sääntöjä ja ohjeita. (Tavoitteet ja toimenpiteet on koottu liitteeseen 8.)

Pitemmän aikavälin tavoitteena on luoda tasa-arvosta yhteinen ymmärrys ja kehittää edelleen sukupuolinäkökulman huomioivaa opetusta. Tämä työ on jo aloitettu esimerkiksi kirjaamalla sukupuolinäkökulma opetussuunnitelman yhteiseen osaan ja henkilöstön perehdytysoppaaseen. Lisäksi näkökulma tullaan huomioimaan opinto-oppaissa.

Tasa-arvosuunnitelma tehdään tutuksi opiskelijoille ja henkilöstölle kaikissa Laon toimipisteissä tapahtuvilla osallistavilla tilaisuuksilla. Tasa-arvotyöryhmä arvioi suunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden toteutumisen ja päivittää suunnitelman vuoden 2011 lopussa.

1 TASA-ARVOTYÖN LÄHTÖKOHDAT OPPILAITOKSESSA.....	4
2 LAPIN AMMATTIOPISTON TASA-ARVOSELVITYS.....	5
2.1 Tasa-arvotyöryhmä.....	5
2.2 Opiskelijatilastojen tarkastelu.....	5
2.3 Tasa-arvokyselyn tulokset.....	7
3 LAPIN AMMATTIOPISTON TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI.....	12
3.1 Tavoitteet vuodelle 2011.....	12
3.2 Pitkän aikavälin tavoitteet.....	14
4 LAPIN AMMATTIOPISTON TASA-ARVOSUUNNITELMA KÄYTÄNNÖKSI.....	16
LIITTEET	

1 TASA-ARVOTYÖN LÄHTÖKOHDAT OPPILAITOKSESSA

Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa eli naisten ja miesten samanlaisia oikeuksia, velvollisuuksia ja mahdollisuuksia niin työelämässä, koulutuksessa, vapaa-ajalla kuin muutoinkin yhteiskunnassa. Yhdenvertaisuudella taas tarkoitetaan yleisesti ihmisen yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, kehittyä työssään sekä tulla kohdelluksi ja palkituksi ilman asenteellisia tai rakenteellisia rajoituksia, jotka johtuvat sukupuolesta, iästä, kansallisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta. Arkielämässä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kietoutuvat yhteen, eikä niitä voida täysin irrottaa toisistaan, sillä esimerkiksi niin eri-ikäisillä kuin eri etnistä taustaa olevilla ihmisillä on sukupuoli, joka vaikuttaa osaltaan heidän elämänsä kulkuun ja valintoihin. Laissa on kuitenkin haluttu nostaa sukupuolten tasa-arvo erikseen esille, jotta sen merkitys ei unohtuisi, eikä sitä tultaisi vähätelleeksi.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) velvoittaa viranomaisia ja oppilaitoksia sekä muita koulutusta ja opetusta järjestäviä tahoja huolehtimaan siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen ja että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvon toteutumista (5§). (Ks. Liite 9.)

Tasa-arvolain mukaan kaikkien oppilaitosten peruskouluja lukuun ottamatta tulee laatia toiminnallinen eli opetusta ja opiskelua koskeva tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman avulla kehitetään opetuksen laatua ja yleistä hyvinvointia oppilaitoksessa. Tämä on Lapin ammattiopiston ensimmäinen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, joka on laadittu vuosien 2009–2010 aikana. Suunnitelma kohdistuu Lapin ammattiopiston (LAO) toimipisteisiin Rovaniemellä sekä maakuntayksiköihin Sodankylässä ja Kittilässä.

Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelmatyön tarkoituksena on ennen kaikkea edistää tasa-arvoa arjen käytännöissä konkreettisilla toimenpiteillä sekä selvittää oppilaitoksen tasa-arvotilanne, tuoda esille mahdolliset ongelmakohdat ja puuttua niihin. Tasa-arvoselvityksen pohjalta kirjataan konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteet epäkohtien poistamiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi. Suunnitelmassa tulee kiinnittää erityistä huomiota tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Suunnitelma tulee päivittää vuosittain ja sen tulee sisältää arvio aikaisempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumisesta ja niiden vaikutuksista. Tasa-arvoselvitys voidaan sopimuksen mukaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa (6b§).

Lisäksi vähintään 30 henkilöä työllistävällä työnantajalla on velvollisuus laatia henkilöstöä koskeva tasa-arvosuunnitelma, jota ei voida oppilaitoksessa yhdistää toiminnalliseen eli opetusta koskevaan tasa-arvosuunnitelmaan. Suunnitelmia ei voida yhdistää, koska ne koskevat eri asioita ja niitä ovat laatimassa eri tahot. Lapin ammattiopiston henkilöstö kuuluu Rovaniemen koulutuskuntayhtymän laatiman henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman piiriin.

2 LAPIN AMMATTIOPISTON TASA-ARVOSELVITYS

2.1 Tasa-arvotyöryhmä

Lapin ammattiopiston toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laadinta alkoi sen toimeenpanon hyväksymisellä ja tasa-arvotyöryhmän perustamisella oppilaitoksen johtoryhmässä syksyllä 2009. Tasa-arvotyöryhmän tehtävänä on laatia tasa-arvoselvitys ja määrittellä tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksessa sekä huolehtia suunnitelman toteuttamisesta ja päivittämisestä. Lapin ammattiopistossa toimiva Lapin Letka -hanke on ollut vahvasti mukana toteuttamassa tasa-arvoselvitystä ja laatimassa toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa yhdessä tasa-arvotyöryhmän kanssa.

Työryhmä koostuu eri-ikäisistä naisista ja miehistä, jotka edustavat oppilaitoksen eri tahoja niin henkilökuntaa kuin opiskelijoita. Lisäksi työryhmään kuuluu Lapin Letka -hankkeen projektihenkilöstöä.

LAO:n tasa-arvotyöryhmän kokoonpano:

Pertti Lakkala (toimialajohtaja, Tuotantoalat)
 Tarja Tiilja-Ruuhonen (opinto-ohjaaja, Palvelualat)
 Irene Välimäki (aikuiskoulutuksen opettaja, talotekniikka/Tuotantoalat)
 Jari Koivumaa (nuorten- ja aikuiskoulutuksen opettaja ja
 KV -vastaava, liiketalous ja tietojenkäsittely/Palvelualat)
 Tuomas Oinas (opettaja, tietojenkäsittely/Sodankylä-instituutti)
 Seppo Hänninen (henkilöstöjohtaja, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä)
 Liisa Bomström (henkilöstösuunnittelija, Lapin ammattiopisto)
 Kirsi-Marja Kauppila (opiskelija, Tuotantoalat)
 Paula Jäntti (opiskelija, Palvelualat)
 Mira Perkkiö (opiskelija, Palvelualat)
 Jani Torvinen (opiskelija, Tuotantoalat)
 Anssi Ruotsalainen (opiskelija, Levi-instituutti)
 Sirlly Schinmann (opiskelija, Levi-instituutti)
 Karvonen Tatja (projektipäällikkö, Lapin Letka -hanke)
 Kiemunki Heli (projektsuunnittelija, Lapin Letka -hanke)
 Kivivuori Kaisa (projektisihteeri, Lapin Letka -hanke)

2.2 Opiskelijatilastojen tarkastelu

Lapin ammattiopistossa oli vuonna 2009 ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijoita 2717 (miehiä 55 % ja naisia 45 %) ja aikuiskoulutuksen opiskelijoita 5365 (miehiä 73 % ja naisia 27 %). Tasa-arvoselvityksessä tarkasteltiin tilastoja vuodelta 2009 erityisesti ammatillisen peruskoulutuksen osalta. Aikuiskoulutus on monimuotoisempaa ja lyhytkestoisempaa kuin ammatillinen peruskoulutus, minkä takia aikuiskoulutuksen tarkempaa tilastotarkastelua ei tehty ensimmäisessä tasa-arvoselvityksessä. Tasa-arvosuunnitelman ensimmäisen päivityksen yhteydessä tullaan kuitenkin pohtimaan, miten myös aikuiskoulutuksen tarkempi tilastotarkastelu voitaisiin jatkossa suorittaa.

Ammatillisen peruskoulutuksen alat ovat jakaantuneet selvästi sukupuolen mukaan ja noudattelevat perinteistä jakoa nais- ja miesvaltaisiin aloihin (segregaatio). Tuotantoalat ja Sodankylä-instituutti ovat miesvaltaisia ja Palvelualat ja Levi-instituutti naisvaltaisia opiskelijamäärien suhteen. Koska segregatio on varsin jyrkkää, alojen markkinointiin on syytä kiinnittää enemmän huomiota sukupuolinäkökulmasta. Suunnitelmassa määritellään tavoitteet ja toimenpiteet markkinoinnin kehittämiseksi luvussa kolme. Alla olevassa taulukossa (taulukko 1) esitetään LAOn toimialojen opiskelijamäärät vuonna 2009.

Taulukko 1 LAO:n ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijamäärät vuonna 2009

Opiskelijat 2009	Tuotantoalat	Palvelualat	Sodankylä-instituutti	Levi-instituutti
Yhteensä	1268	1057	319	73
Miehet	992 (78%)	251 (24%)	228 (71%)	28 (38%)
Naiset	276 (22%)	805 (76%)	91 (29%)	45 (62%)

Tuotantoalat

Tuotantoalat (ent. tekniikan alat) on miesvaltainen toimiala, jonka opiskeltavissa ammateissa on myös naisvaltaisia ammatteja. Tuotantoalojen 25 opiskeltavasta ammatista 16 oli miesvaltaisia (liite 1), viisi naisvaltaisia ja neljä tasa-alaa (toista sukupuolta on vähintään 40 %). Miesvaltaisimpia olivat esimerkiksi hienomekaanikon ja LVI-asentajan ammatit, naisvaltaisimpia esimerkiksi vaatetusompelijan (ainoastaan naisia) ja puutarhurin ammatit ja tasa-aloja olivat esimerkiksi luontoyrittäjän ja poronhoitajan ammatit.

Alojen jakaantumisessa mies- ja naisvaltaisiin on tapahtunut muutoksia 2000-luvun aikana. Esimerkiksi maalarin ammatti on muuttunut miesvaltaisesta naisvaltaiseksi. Miehiä ja naisia hakee alalle suunnilleen yhtä paljon, mutta naiset tulevat useimmiten valituiksi. Tämä on valtakunnallinen trendi, joka on herättänyt runsaasti keskustelua mediassa keväällä 2010.

Palvelualat

Palvelualat on naisvaltainen toimiala, vaikka siellä opiskeltavissa ammateissa on myös miesvaltaisia ammatteja. Palvelualojen 15:sta opiskeltavasta ammatista 11 oli naisvaltaisia (liite 2), kaksi miesvaltaista ja yksi tasa-ala. Naisvaltaisimpia olivat esimerkiksi kosmetologin (ainoastaan naisia) ja lähihoitajan ammatit, miesvaltaisimpia esimerkiksi datanomin ammatti ja tasa-aloja ravintolakokin ammatti.

Sodankylä-instituutti

Sodankylä-instituutti on miesvaltainen maakuntayksikkö, mutta myös siellä opiskeltavissa ammateissa on naisvaltaisia ammatteja. Instituutin 12 opiskeltavasta ammatista kahdeksan oli miesvaltaisia (liite 3) ja neljä naisvaltaisia. Miesvaltaisimpia olivat esimerkiksi LVI-asentajan (ainoastaan miehiä) ja metsurin ammatit (ainoastaan miehiä). Naisvaltaisia taas olivat esimerkiksi lähihoitajan (ainoastaan naisia) ja ravintolakokin ammatit.

Levi-instituutti

Levi-instituutti on naisvaltainen maakuntayksikkö (liite 4). Vuonna 2009 opiskeltavista ammateista ravintolakokki/tarjoilija oli miesvaltainen ja matkailupalvelujen tuottaja oli naisvaltainen.

2.3 Tasa-arvokyselyn tulokset

Kyselyn toteuttaminen

Lapin ammattiopistossa toteutettiin erillinen sähköinen tasa-arvokysely. Kyselyssä pyydettiin vastaajan perustietoja ja esitettiin tasa-arvoon liittyviä väittämiä ja avoimia kysymyksiä. Kyselyllä selvitettiin esimerkiksi tasa-arvon toteutumista opetuksessa, opintosuoritusten arvioinnissa sekä mahdollisen seksuaalisen häirinnän esiintymistä (liite 5).

Kyselyn linkki lähetettiin sähköpostitse henkilöstölle ja opiskelijoille. LAO:n henkilöstömäärä on noin 500, ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijoita on yhteensä noin 3000 ja aikuiskoulutuksen opiskelijoita noin 5400. Ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijaryhmästä päädyttiin tekemään otos arpomalla kyselyyn 27 opiskelijaryhmää tasaisesti eri aloilta, millä pyrittiin varmistamaan kyselyyn vastaaminen. Vastaaminen tapahtui ryhmänohjaajan ohjeistama tunnilla. Lisäksi kysely lähetettiin aikuisopiskelijoille (30 ryhmää), jotka vastasivat mahdollisuuksiensa mukaan. Kyselyyn vastattiin anonyymisti.

Kysely lähetettiin yhteensä 842 henkilölle ja vastauksia saatiin 235 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi tuli 28. Vastausprosenttia voidaan pitää kohtuullisena, koska kyseessä oli ensimmäinen ja erillisenä toteutettu tasa-arvokysely. LAO:n vakiintuneissa opiskelija- ja henkilöstökyselyissä vastausprosentit ovat vaihdelleet 50–90 välillä. Tasa-arvokysymysten liittäminen olemassa oleviin säännöllisiin kyselyihin parantaisi vastausprosenttia ja tulosten vertailtavuutta, minkä takia tasa-arvoon liittyvät kysymykset liitetään jatkossa LAO:n säännöllisiin kyselyihin, kuten alkuohjaus- ja markkinointikyselyyn ja yleis- ja sijoittumiskyselyyn.

Kyselyllä selvitettiin LAO:n yleinen tasa-arvotilanne sekä asiat, jotka vaativat toimenpiteitä tasa-arvon näkökulmasta. Seuraavaksi esitellään kyselyn tulokset, joiden tarkastelussa korostetaan asioita, jotka vaativat kehittämistoimenpiteitä. Tulokset perustuvat LAO:n tilastojen ja kyselyn tulosten analyysiin sekä sen jälkeen käydyn kenttäkierroksen keskusteluihin. Kyselyn tuloksista on keskusteltu henkilöstön yksikkökohtaisissa kokouksissa sekä kolmessa opiskelijaryhmässä (Tuotantoalat, Palvelualat ja Sodankylä-instituutti). Tasa-arvon edistämisen tavoitteet ja toimenpiteet on kuvattu luvussa kolme (3).

Toteutuuko tasa-arvo Lapin ammattiopistossa?

Vastaajista 58 % oli opiskelijoita, 27 % opetushenkilöstöä ja 15 % muuta henkilöstöä. Kyselyyn vastaajista 56 % oli naisia ja 44 % miehiä. Opetushenkilöstöstä naisia oli 56,5 %, muusta henkilöstöstä 75 % ja opiskelijoista 51,5 %. Vastaajia oli eniten ikäryhmistä 15–20 -vuotiaat (49 %) ja 41–54 -vuotiaat (21 %).

Opiskelijat ja henkilöstö määrittelivät kyselyssä sukupuolten välistä tasa-arvoa oppilaitoksessa. Heidän mukaansa tasa-arvo on ennen kaikkea tasa-arvoista kohtelua riippumatta esimerkiksi iästä, sukupuolesta tai etnisestä taustasta (yhdenvertaisuus).

Vastaajien mukaan tasa-arvo tarkoittaa myös samoja oikeuksia, velvollisuuksia ja mahdollisuuksia sukupuolesta riippumatta; esimerkiksi samasta työstä maksetaan sama palkka. Myös tyttöjen ja poikien samanarvoista kohtelua luokassa pidetään tasa-arvona.

Vastauksista kävi ilmi, että naisopetushenkilöstö suhtautuu tasa-arvon toteutumiseen kautta linjan kriittisemmin kuin muut vastaajat. Opiskelijoiden vastauksiin sukupuolella ei ollut juuri merkitystä. Taulukoissa 2-3 kuvataan sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista.

Taulukko 2 Toteutuuko sukupuolten tasa-arvo oppilaitoksessasi?

	Kyllä	Ei
Kaikki yhteensä	82%	18%
Naiset	76%	24%
Miehet	91%	9%
Naisopiskelijat	95%	5%
Miesopiskelijat	91%	9%
Naiset opetushenkilöstö	60%	40%
Miehet opetushenkilöstö	93%	7%

Taulukko 3 Arvioi naisten ja miesten asemaa (tasa-arvoa) oppilaitoksessa.

	Miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia	Miesten asema on parempi kuin naisten	Naisten asema on parempi kuin miesten
Naiset	70%	29%	1%
Miehet	83%	8%	9%
Naisopiskelijat	88%	9%	3%
Miesopiskelijat	83%	9%	8%
Naiset opetushenkilöstö	57%	43%	0%
Miehet opetushenkilöstö	82%	7%	11%

Vastaajista reilun 80 % mielestä tasa-arvo toteutuu oppilaitoksessa hyvin. Kuitenkin noin 30 % naisista piti miesten asemaa oppilaitoksessa parempana kuin naisten. Tulos on samansuuntainen myös valtakunnallisesti. Tulos voi viitata siihen, että tasa-arvo merkitsee miehille ja naisille eri asioita ja/tai siihen, että naiset kokevat epätasa-arvoista kohtelua oppilaitoksen arjessa.

Opiskelijoiden mielestä nais- ja miesopiskelijoiden määrää tulisi tasoittaa ja miehiä ja naisia tulisi kohdella yhtäläisesti opetuksen arjessa. Tasa-arvosta puhumisen lisäämistä taas painotti naisopetushenkilöstö. Jotta tasa-arvoa voitaisiin edistää, tulee siitä olla yhteinen ymmärrys niin opiskelijoilla kuin opetushenkilöstöllä. Yhteiseen ymmärrykseen liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet on määritelty luvussa kolme (3).

Opiskelijoiden perehdytys

Kysyttäessä kehittämistoimenpiteistä sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta vastaajat nostivat annetuista vaihtoehdoista (ks. liite 5) voimakkaimmin esille perehdytyksen. Erityisesti miesopiskelijat korostivat uusien oppilaiden perehdytyksen kehittämistä. On syytä pohtia kertooko perehdytykseen liittyvä tulos esimerkiksi siitä, että LAO:n miesvaltaisilla aloilla perehdytykseen ei kiinnitetä riittävästi huomiota tai näillä niin sanotuilla teknisillä aloilla perehdytettävää on enemmän kuin naisvaltaisilla aloilla (esimerkiksi työturvallisuusasioissa) tai siitä, että ainokaisasemassa olevat miehet eivät saa riittävästi perehdytystä. LAO:n alkuohjaus- ja markkinointikyselyjen tulokset viittaavat myös siihen, että perehdytyksessä saattaa olla toimipistekohtaisia eroja, mutta näitä tuloksia ei ole vielä tarkasteltu systemaattisesti sukupuolinäkökulmasta. Opiskelijat nostivat esille myös sen, että opiskelun alkuvaiheessa tulee niin paljon uusia asioita, että esimerkiksi perehdytykseen ei välttämättä jakseta keskittyä. Opiskelijat eivät välttämättä muista ovatko saaneet perehdytystä tai heille ei ole selvää mitä perehdytys tarkoittaa. Lisäksi opiskelijat toivat esille, että varasijalta opiskelemaan tulleet eivät saa samanlaista perehdytystä kuin muut, koska he aloittavat opintonsa muita myöhemmin. Perehtyminen jää tällöin oman aktiivisuuden varaan, mitä opiskelijat eivät pitäneet hyvänä asiana. Perehdytykseen liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet on määritelty luvussa kolme (3).

Opetus ja ohjaus

Vastaajilta kysyttiin väittämien avulla tarkemmin opetuksen tasa-arvosta (ks. liite 6). Eroavaisuuksia oli havaittavissa naisopiskelijoiden ja naisopetushenkilöstön välillä seuraavissa kysymyksissä: ”oppilaitoksessa ei aseteta erilaisia vaatimuksia naisille ja miehille”, ”oppilaitos ohjaa naisia ja miehiä toimimaan omien vahvuuksien mukaan eli ei sukupuolelle perinteisellä tavalla” ja ”toiminta ei perustu perinteisiin rooliodotuksiin naisten ja miesten välillä”. Naisopiskelijat olivat väittämistä pääosin samaa mieltä (noin 80 %), mutta naisopetushenkilöstö (samaa mieltä noin 60–70 %) suhtautui väittämiin jälleen kriittisemmin. Esimerkiksi tekniikan aloilta löytyy vielä oppikirjoja, joissa esiintyvät henkilöt ovat pääosin miehiä, mihin naisopetushenkilöstö on kiinnittänyt huomiota. Miesvaltaisilla aloilla opiskelevat naiset taas ovat joissakin tilanteissa törmänneet sukupuoleensa liittyviin ongelmiin; oppilaitos ei ole esimerkiksi tarjonnut miesvaltaisella alalla opiskelevalle naiselle naisten mallin työvaatteita. Isot tai huonosti istuvat vaatteet voivat olla työturvallisuusriski. Kun opiskelija on huomauttanut asiasta, hänelle on pyritty hankkimaan asianmukainen vaatetus, mikä pitäisi kuitenkin hoitua automaattisesti. Tasa-arvonäkökulma tulisi huomioida entistä paremmin opetuksessa ja ohjauksessa, minkä takia siihen liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet on määritelty luvussa kolme (3).

Opintosuoritusten arviointi

Kysyttäessä oppilaitoksen toiminnasta ja opiskeluympäristöstä tarkemmin vastausten välillä ei esiintynyt merkittäviä eroja (ks. liite 7). Esimerkiksi opintosuoritusten arvioinnissa sukupuolella ei näyttänyt olevan suurta merkitystä. Tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että sukupuoli vaikuttaa arviointiin ainakin peruskoulussa. Opintosuorituksia arvioitaessa on hyvä tiedostaa omat arviointiin vaikuttavat taustaoletukset ja asenteet, jotta arvioinnin kannalta epäolennaiset seikat eivät pääse siihen vaikuttamaan.

Oppilaitoksen yhteiset säännöt ja käytöstavat

Vastaajista noin 90 %:n mielestä oppilaitoksen yhteisiä sääntöjä toteutetaan tasa-arvoisesti miehille ja naisille. Säännöistä lipsutaan kuitenkin toisinaan niin miesten kuin

naisten osalta: säännöistä tiukasti kiinnipitäminen vaihtelee esimerkiksi opettajakohtaisesti.

Kurinpitotoimenpiteistä kysyttäessä taas noin 80 % oli sitä mieltä, että ne toteutetaan samalla tavalla naisille ja miehille. Kuitenkin 20 % vastaajista oli kurinpitotoimenpiteiden tasa-arvoisuudesta toista mieltä: *"naisia ei moitita niin helposti" ja "opettajat pojille rennompia eikä poikia käsketä ja komennella"*.

Useissa vastauksissa ja oppilaitoksessa käydyissä keskusteluissa korostettiin käytöstapojen kunnioittamisen tärkeyttä niin opiskelijoiden kuin henkilöstön kesken. Käytöstapoja kuvattiin esimerkiksi seuraavasti: *"käytävillä kuullaan opiskelijoiden suusta jos jonkinlaista", "miesopiskelijoiden huonoa käytöstä siedetään enemmän" ja "piipoista päässä huomautellaan herkemmin pojille"*. Suomalaisessa koulumaailmassa vallitsee usein ajatus "pojat ovat poikia", minkä perusteella pojilta saatetaan sallia helpommin huonotapaista käytöstä. LAO:n kyselyn vastauksista kävi kuitenkin ilmi, että myös tytöiltä saatetaan yhtäläillä sallia huonotapaista käytöstä. Oikeudenmukaisuuden ja hyvän opiskeluilmapiiirin näkökulmasta on erittäin tärkeää, että oppilaitoksessa on yhteinen linja sääntöjen ja käytöstapojen noudattamisessa. On myös muistettava, että oppilaitoksen henkilöstö toimii opiskelijoille esimerkkinä, minkä takia he voivat vaikuttaa omalla käytöksellään opiskelijoiden käyttäytymiseen ja suhtautumiseen yhteisiin sääntöihin ja käytöstapoihin. Hyviin tapoihin liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet on määritelty luvussa kolme (3).

Seksuaalinen häirintä

Kyselyssä kysyttiin seksuaalisen häirinnän esiintymisestä oppilaitoksessa ja pyydettiin kuvaamaan sen ilmenemistä. Seksuaalista häirintää kuvattiin esimerkiksi näin: *"miehiltä sopimattomia ehdotuksia naisille, joiden väitetään olevan huumoria; vastaavaa huumoria naisilta miehille ei esiinny" ja "naisia 'mujitellaan' ja 'akotellaan' "*.

Seuraavassa taulukossa (taulukko 4) esitetään seksuaaliseen häirintään liittyvät vastaukset.

Taulukko 4 Esiintyykö oppilaitoksessasi seksuaalista häirintää/ahdistelua?

	Ei esiinny	En osaa sanoa	Esiintyy
Naiset	61%	33%	6%
Miehet	57%	37%	6%
Naisopiskelijat	61%	37%	2%
Miesopiskelijat	58%	39%	3%
Naiset opetushenkilöstö	66%	26%	8%
Miehet opetushenkilöstö	52%	37%	11%

Vastaajista 6 % mielestä oppilaitoksessa esiintyy seksuaalista häirintää. Oppilaitoksen tietoon ei ole kuitenkaan tullut opiskelijoihin kohdistuvia häirintätapauksia. Opiskelijoiden mielestä häirintää esiintyykin vähemmän kuin henkilöstön mielestä. "En osaa sanoa" -

vastauksia oli huomattavan paljon, mutta niiden tulkinta on vaikeaa. Vastauksista ei voi päätellä tarkoittaako tulos esimerkiksi sitä, että seksuaalista häirintää ei tunnusteta tai sitä ei osata määritellä tai sitä, että vastaaja ei ole itse kokenut häirintää, eikä tiedä ovatko muut sitä kokeneet. Jatkossa asiaa kysytään täsmällisemmin esimerkiksi seuraavasti: "oletko kokenut oppilaitoksessasi seksuaalista häirintää" ja "oletko huomannut oppilaitoksessasi seksuaalista häirintää". Seksuaalinen häirintä voi tulla ilmi myös alkuohjaus- ja markkinointikyselyn tai yleis- ja sijoittumiskyselyn kiusaamiseen liittyvässä avokysymyksessä, jossa pyydetään luonnehtimaan kiusaamisen tapaa.

Seksuaalista häirintää ei tule hyväksyä ja siihen pitää puuttua. Jos opiskelija ilmoittaa häirinnästä oppilaitoksen henkilökunnalle, on oppilaitos velvollinen selvittämään ja ratkaisemaan asian. Seksuaalinen häirintä on vakava asia, minkä takia myös aiheeton syytös seksuaalisesta häirinnästä on vakava rikkomus. Seksuaalinen häirintä on syytä erottaa oppilaitoksen tavanomaisista ristiriitatilanteista tai erimielisyyksistä. Seksuaaliseen häirintään liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet määritellään luvussa kolme (3).

3 LAPIN AMMATTIOPISTON TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

Edellä esitellyn tasa-arvoselvityksen tulosten ja oppilaitoksessa eri yhteyksissä käytyjen keskustelujen perusteella tässä luvussa määritellään LAO:n lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon näkökulmasta. Koska tasa-arvotyö on pitkäkestoista ajatteluun, asenteisiin, rakenteisiin ja toimintakulttuuriin vaikuttamista, tavoitteet ja toimenpiteet on määritelty lyhyelle ja pitkälle aikavälille. Tasa-arvotyö vaatii sitoutumista ja konkreettisten toimenpiteiden asettamista, jotta tasa-arvosta tulisi luonnollinen osa oppilaitoksen jokapäiväistä toimintaa. **Seuraavaksi esitettävät tavoitteet ja toimenpiteet on määritelty tarkemmin ja koottu taulukkoon liitteessä 8.**

3.1 Tavoitteet vuodelle 2011

Markkinointimateriaali

Markkinointi kertoo oppilaitoksen arvoista, toiminnasta ja opetettavista aloista. Markkinoinnilla voidaan osaltaan vaikuttaa siihen, millaisia mielikuvia alat herättävät ja ketkä aloille hakeutuvat. Markkinoinnissa on tärkeää huomioida myös sukupuolinäkökulma, jotta tiettyjä aloja ei huomaamattaan suunnattaisi vain miehille tai vain naisille. Markkinoinnilla voidaan purkaa työmarkkinoiden perinteistä jakoa mies- ja naisvaltaisiin aloihin ja vähentää aloihin liittyvää stereotyyppistä ajattelua. Esimerkiksi LAO:n metsäkoneenkuljetuksen ja talonrakennuksen koulutusohjelmat ovat jo osittain uusineet sukupuolinäkökulmasta markkinointimateriaaliaan yhdessä Lapin Letka -hankkeen kanssa. Myös opinto-ohjaajien ja opettajien rooli on erittäin merkittävä stereotyyppien vähentämisessä ja oikean ja monipuolisen eri aloja koskevan tiedon välittämisessä.

Tavoite:

1. Kaikkien koulutusalojen markkinoinnissa huomioidaan sukupuolinäkökulma.

Toimenpide:

1. Koulutusalojen markkinointimateriaali arvioidaan sukupuolinäkökulmasta yhdessä LAO:n markkinoinnin ammattilaisten ja Lapin Letka -hankkeen kanssa vuoden 2011 aikana (ks. liite 8).

2. Lapin Letka -hanke huolehtii, että markkinointimateriaalin arviointi tehdään ja siihen liittyvät huomautukset kirjataan ja saatetaan tasa-arvotyöryhmän tiedoksi.

Tavoitteiden arviointi:

1. Tasa-arvotyöryhmä käsittelee tiedoksiannon vuoden 2011 viimeisessä kokouksessaan.

Opiskelijoiden perehdytys

Uusien opiskelijoiden perehdyttäminen LAO:n toimintatapoihin ja oman alan käytäntöihin on tärkeää riippumatta opiskelijan taustasta, sukupuolesta tai opiskeltavasta alasta. Perehdytys kertoo esimerkiksi opiskelijan arvostuksesta sekä perehdyttävän henkilön ammattitaidosta.

Tavoite:

1. Opetushenkilöstöllä on yhteinen näkemys perehdyttämisen sisällöstä ja toteuttamisesta.
2. Mies- ja naisopiskelijat ovat yhtä tyytyväisiä perehdytyksen tasoon sekä opintojen alussa että ammattiin liittyvien työvälineiden ja -menetelmien perehdytykseen opintojen edetessä.

Toimenpide:

1. Opetushenkilöstö käy perehdytysohjeet läpi esimiesten johdolla, jotta perehdytys toteutetaan samoilla periaatteilla kaikilla aloilla huomioiden alojen erityispiirteet (esim. työturvallisuus) sekä myöhemmin varasijoilta aloittavat opiskelijat.
2. APEKO (Ammatillisen peruskoulutuksen tiimi) -tiimi kirjaa opiskelijan oppaaseen perehdytyksen vaiheet ja siitä vastaavat henkilöt. TYKEPA (Työelämän kehittämis- ja palvelutiimi) -tiimi kirjaa aikuisopiskelijan oppaaseen perehdytyksen vaiheet ja siitä vastaavat henkilöt.
3. Opetushenkilöstö toteuttaa perehdytyksen LAO:n yhteisillä periaatteilla (Ryhmänohjaajan tehtävät -opas), ja jokainen opettaja vastaa perehdytyksestä omassa opetuksessaan (ks. liite 8).

Tavoitteiden arviointi:

1. Opiskelijoiden perehdytyksestä kysytään vuosittain alkuohjaus- ja markkinointikyselyssä sukupuoli huomioiden.

Sääntöjen ja käytöstapojen kunnioittaminen

Henkilöstön ja opiskelijoiden tulee noudattaa hyviä käytöstapoja. Niitä ovat esimerkiksi asiallinen puhe ja käytös sukupuolesta riippumatta niin opetustilanteissa kuin kahvi- ja lounastauoilla. Puheet ja käytös eivät saa loukata toisia, eivätkä liittyä liikaa sukupuoleen tai henkilökohtaisiin asioihin. Asiaton toiminta tulee lopettaa välittömästi toisen niin pyytäessä.

Käytöstapoihin kuuluu myös asiallinen pukeutuminen opetus- ja harjoittelutilanteissa, mikä tarkoittaa erityisesti turvallisuusohjeiden huomioimista ja ammatille ominaisen pukeutumisen noudattamista.

Tavoite:

1. Työ- ja opiskeluympäristössä ei esiinny rumaa tai asiatonta kielenkäyttöä eikä toisia kohdella epäkunnioittavasti.
2. Opetustilanteissa asiallinen eli turvallisuusseikat huomioiva pukeutuminen on automaattista sukupuolesta riippumatta.
3. Eri kulttuureista tulevat opiskelijat ymmärtävät ja hyväksyvät suomalaisen tasa-arvon periaatteen oppilaitosympäristössä.

Toimenpide:

1. Käytöstavat otetaan puheeksi vuosittain opetushenkilöstön kesken yhteisissä tilaisuuksissa.

2. Hyviä käytöstapoja pyritään korostamaan osana opetusta opiskelun eri vaiheissa.
3. Henkilöstö ei hyväksy asiatonta kielenkäyttöä tai käytöstä koulun alueella myöskään itseltään.
4. Henkilöstö vaatii opiskelijoilta asiallista pukeutumista oppilaitosympäristössä.
5. Oppilaitos huolehtii, että kaikilla opiskelijoilla on asianmukaiset työvaatteet. (ks. liite 8).

Tavoitteiden arviointi:

1. Käytöstapojen kunnioittamisesta kysytään vuosittain alkuohjaus- ja markkinointikyselyssä sekä yleis- ja sijoittumiskyselyssä sukupuoli huomioiden.

Seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä on eräänlaista koulukiusaamista ja sääntöjen vastaista huonoa käytöstä. Se on esimerkiksi seksuaalisesti virittäytyneitä eleitä, puheita, tekstiviestejä tai sähköposteja. Se voi olla myös esillä olevaa pornoaineistoa (kalenterit) tai kosketuksia, ehdotuksia tai vaatimuksia sekä henkilön liian lähelle tulo. Tarkoituksenmukainen provosoiva pukeutuminen on myös seksuaalista häirintää. Seksuaalisessa häirinnässä lähtökohtana on henkilön oma kokemus. Jos häirinnän kohteeksi joutunut henkilö on ilmaissut pitävänsä seksuaalisuuteen liittyvää tilannetta loukkaavana tai vastenmielisenä ja sitä jatketaan, kyseessä on seksuaalinen häirintä.

Tavoite:

1. Seksuaalinen häirintä tunnistetaan ja poistetaan.

Toimenpide:

1. Opiskelijoiden häirintäyhdyshenkilöiksi nimetään toimipisteiden kuraattorit: Hakonen Vuokko (Jokiväylä 9), Kuure Erkki (Kairatie 75 ja Toripuistikko 5-7), Veijonaho Sirkka (Kairatie 75 ja Metsäruusuntie 18) ja Huilaja Tiina (maakuntayksiköt). Opiskelija ottaa häirintätilanteessa ensisijaisesti yhteyttä ryhmänohjaajaan tai kuraattoriin, jotka toimivat työparina tilanteen selvittelyssä. Työparina on hyvä olla mies ja nainen. Opetushenkilöstöllä on aina velvollisuus puuttua seksuaaliseen häirintään.
3. APEKO (Ammatillisen peruskoulutuksen tiimi) ja TYKEPA (Työelämän kehittämis- ja palvelutiimi) -tiimit laativat opiskelijan oppaaseen ohjeet *häirintä-/kiusaamistilanteita* varten.
4. Häirintäyhdyshenkilöille järjestetään koulutus vuoden 2011 aikana. (Ks. liite 8).

Tavoitteiden arviointi:

1. Seksuaalisesta häirinnästä kysytään opiskelijoiden alkuohjaus- ja markkinointikyselyssä sekä yleis- ja sijoittumiskyselyssä sukupuoli huomioiden.

3.2 Pitkän aikavälin tavoitteet

Yhteinen ymmärrys tasa-arvosta

Jotta oppilaitosta voidaan kehittää tasa-arvon näkökulmasta, tulee siitä olla yhteinen ymmärrys niin opiskelijoilla kuin henkilöstöllä. On tärkeää, että ymmärretään mitä tasa-arvo tarkoittaa ja tunnistetaan epätasa-arvoinen kohtelu ja toiminta. Tasa-arvo toteutuu parhaiten silloin, kun se on luonnollinen osa jokapäiväisiä käytäntöjä.

Tavoite:

1. Tasa-arvonäkökulma juurrutetaan vaiheittain kaikkeen oppilaitoksen toimintaan.

Toimenpide:

1. Kyselyissä ja tilastoinneissa kerätään tietoa aina sekä miesten että naisten näkökulmasta.

2. Kerätty tieto analysoidaan aina miesten ja naisten näkökulmasta ja raportoidaan olennaisilta osin tästä näkökulmasta.

3. Tasa-arvonäkökulma kirjataan läpileikkaavaksi teemaksi esimerkiksi opetussuunnitelmiin (aloitettu 2010) ja henkilöstön perehdyttämisoppaisiin sekä huomioidaan opinto-oppaissa.

4. LAO:n oppilaskunta laatii yhdessä opiskelijoiden ja Lapin Letka -hankkeen kanssa "huoneentaulun" tasa-arvosta. "Huoneentaulu" toimitetaan henkilöstön tiloihin, luokkiin ja yleisiin tiloihin.

5. Jatkossa vastuu tasa-arvosuunnitelmatyöstä kuuluu LAO:n johtoryhmälle.

6. Lapin Letka -hanke järjestää LAO:n henkilöstölle tasa-arvokoulutuksia siten, että koko henkilöstö osallistuu vuosittain vähintään kahden tunnin koulutukseen. Lisäksi ATTO (ammattitaitoa täydentävät opinnot) -opettajat ja opinto-ohjaajat sekä hankkeessa mukana olevien mies- ja naisvaltaisten alojen opettajat osallistuvat vuosittain vähintään puolen päivän koulutukseen. Koulutuksia järjestetään esimerkiksi seuraavista teemoista: sukupuolten tasa-arvo opetuksessa, sukupuolisensitiivisyys opetuksessa, oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma ja sukupuolten tasa-arvo työyhteisössä (ks. liite 8).

7. Lapin Letka -hanke tekee tasa-arvosuunnitelman tutuksi opiskelijoille ja henkilöstölle eri toimipisteissä järjestettävillä toiminnallisilla tapahtumilla.

Tavoitteiden arviointi:

1. Alkuohjaus- ja markkinointikyselyt ja yleis- ja sijoittumiskyselyt sekä henkilöstökyselyt sukupuoli huomioiden.

Tasa-arvonäkökulman huomioiminen opetuksessa ja ohjauksessa

On tärkeää, että opetuksessa ja ohjauksessa ei vahvisteta stereotyyppioita kuten "tytöt ovat hyviä kielissä ja pojat matematiikassa", vaan toimitaan sukupuolisensitiivisesti. Sukupuolisensitiivisyydellä tarkoitetaan taitoa tunnistaa miesten ja naisten tarpeiden erilaisuus ja taitoa havaita epätasa-arvoista kohtelua ja rakenteita. Opettajalta sukupuolisensitiivinen työote edellyttää omien työtapojen ja niiden taustalla olevien arvojen ja asenteiden tunnistamista. Oppilaitoksessa voi toimia myös epätasa-arvoa ylläpitävä piilo-opetussuunnitelma, joka ilmenee esimerkiksi siten, että opettajien vuorovaikutus on erilaista tyttöjen ja poikien kanssa.

Tavoite:

1. Opetusmenetelmissä ja materiaaleissa huomioidaan sukupuolinäkökulma entistä paremmin.

Toimenpide:

1. Opetushenkilöstö arvioi omia opetusmenetelmiään ja käyttämiään materiaaleja sukupuolinäkökulmasta.

2. Opetushenkilöstö ottaa sukupuolinäkökulman esille opetuksen yhteydessä tilanteissa, joissa esiintyy esimerkiksi stereotyyppioita ja perinteistä jakoa miesten ja naisten tehtäviin.

3. Lapin Letka -hanke järjestää LAO:n henkilöstölle tasa-arvokoulutuksia siten, että koko henkilöstö osallistuu vuosittain vähintään kahden tunnin koulutukseen. Lisäksi ATTO (ammattitaitoa tukevat opinnot) -opettajat ja opinto-ohjaajat sekä hankkeessa mukana olevien mies- ja naisvaltaisten alojen opettajat osallistuvat vuosittain vähintään puolen

päivän koulutukseen. Koulutuksia järjestetään esimerkiksi seuraavista teemoista: sukupuolten tasa-arvo opetuksessa, sukupuolisensitiivisyys opetuksessa, oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma ja sukupuolten tasa-arvo työyhteisössä (ks. liite 8).

Tavoitteiden arviointi:

1. Alkuohjaus- ja markkinointikysely ja yleis- ja sijoittumiskysely sekä henkilöstökysely sukupuoli huomioiden.

4 LAPIN AMMATTIOPISTON TASA-ARVOSUUNNITELMA KÄYTÄNNÖKSI

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmatyöhön on suhtauduttu pääosin positiivisesti ja se on herättänyt mielenkiintoa ja keskustelua, vaikka toisinaan tasa-arvosta on voinut olla vaikea keskustella asiallisesti. On hyvä, että tasa-arvoon liittyvä keskustelu on käynnistynyt heti suunnitelmatyön alkuvaiheessa. Tasa-arvosta on uskallettu puhua, siitä on uskallettu tuoda esille erilaisia näkökulmia ja se osataan nähdä oppilaitoksen yhtenä kehittämisen näkökulmana.

Tasa-arvosuunnitelmatyö on hyvä liittää jatkossa jonkin olemassa olevan työryhmän säännölliseen toimintaan, kuten LAO:ssa johtoryhmän toimintaan. Opiskelijat tulee saada jatkossa aktiivisemmin mukaan tasa-arvosuunnitelmatyöhön, johon opettajat ja opinto-ohjaajat voivat opiskelijoita kannustaa. Myös oppilaskunnan roolia tasa-arvosuunnitelmatyössä tulisi vahvistaa, koska suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet vaikuttavat erityisesti opetukseen ja opiskelijoihin.

Oppilaitoksessa järjestettiin erillinen tasa-arvokysely opiskelijoille ja henkilökunnalle, jotta tasa-arvon toteutumisesta saatiin kattava kuva. Jatkossa tasa-arvoon liittyvät kysymykset on kuitenkin hyvä liittää olemassa oleviin säännöllisiin kyselyihin kuten opiskelijoiden alkuohjaus- ja markkinointikyselyyn sekä yleis- ja sijoittumiskyselyyn. Tasa-arvon toteutumisesta on helppo vertailla, kun samat kysymykset esitetään säännöllisesti ja kaikilla on tällöin mahdollisuus esittää mielipiteensä. Samalla myös vastausprosentti paranee. Lisäksi on syytä pohtia tulisiko tasa-arvokyselyssä eritellä LAO:n eri yksiköt tai alat. LAO on suuri oppilaitos, jonka sisällä on erilaisia yksiköitä ja toimintakulttuureja, joiden huomioiminen voi auttaa ymmärtämään tasa-arvon toteutumiseen liittyviä haasteita ja määrittelemään konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi.

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmaprosessista on tiedotettu henkilöstöä ja opiskelijoita sähköpostitse, viikkotiedotteessa ja eri työryhmissä sekä Lapin Letka -hankkeen järjestämissä koulutuksissa ja seminaareissa. Tasa-arvosuunnitelmaluonnos esiteltiin eri toimialojen henkilöstötilaisuuksissa syksyllä 2010. Tilaisuuksien tarkoitus oli viedä suunnitelma tiedoksi henkilöstölle ja käydä samalla keskustelua suunnitelman tavoitteista ja toimenpiteistä. Suunnitelma esiteltiin samalla periaatteella myös kolmelle opiskelijaryhmälle heidän oppitunneillaan.

Kenttäkierroksella esiin nousseet kommentit huomioitiin suunnitelman viimeistelyssä. Tasa-arvotyöryhmä hyväksyi suunnitelman omalta osaltaan, minkä jälkeen se esitettiin LAO:n johtoryhmälle ja edelleen rehtorin hyväksyttäväksi. Hyväksytyt tasa-arvosuunnitelma tehdään opiskelijoille ja henkilöstölle tutuksi oppilaitoksessa järjestettävillä osallistavilla tapahtumilla kevään 2011 aikana.

Tasa-arvosuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet laadittiin siten, että ne ovat liitettävissä oppilaitoksen päivittäiseen toimintaan. Toimenpiteiden toteuttaminen on aloitettu jo suunnitelmaprosessin aikana esimerkiksi opetussuunnitelmatyössä ja opinto-opastyöstä on jo sovittu. Sukupuolinäkökulman kirjaaminen opetussuunnitelmiin ja henkilöstön perehdyttämisoppaisiin sekä huomioiminen opinto-oppaissa lisää yhteistä ymmärrystä tasa-arvosta ja edistää opetuksen tasa-arvoa.

Lapin ammattiopiston marata-alan opiskelijat siirtyvät vuoden 2011 alusta Lapin korkeakoulukonsernin Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituuttiin. Kyseiset opiskelijat kuuluvat Laon toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman (tämä suunnitelma) piiriin.

Tasa-arvosuunnitelman päivittäminen suoritetaan vuoden 2011 lopussa. LAO:n johtoryhmä arvioi tavoitteiden toteutumista ja päivittää tavoitteet seuraavalle vuodelle. Päivittämisen yhteydessä johtoryhmä päättää seuraavan tasa-arvoselvityksen ajankohdan, joka tulee olla viimeistään vuonna 2013.

Liite 1
Tuotantoalojen opiskelijat vuonna 2009

Tuotantoalojen opiskelijat vuonna 2009					
Ammatti	Yhteensä			Nainen	
	hlö	hlö	%	hlö	%
Luonto- ja ympäristöneuvoja	25	15	60	10	40
Luontoyrittäjä	31	17	55	14	45
Maaseutuyrittäjä	18	9	50	9	50
Poronhoitaja	4	2	50	2	50
Puutarhuri	32	5	16	27	84
Elintarvikkeiden valmistaja	12	2	17	10	83
Leipuri-kondiittori	38	7	18	31	82
Maalari	45	12	27	33	73
Vaatusompelija	56	0	0	56	100
Metsäkoneenkuljettaja	111	108	97	3	3
Ympäristöhoitaja	18	11	61	7	39
Ajoneuvoasentaja	53	48	91	5	9
Automaalari	46	36	78	10	22
Autonkuljettaja	50	47	94	3	6
Hienomakaanikko	47	44	94	3	6
ICT-asentaja	54	53	98	1	2
Kartoittaja	29	23	79	6	21
Koneistaja	60	57	95	3	5
Lentoasemahuoltaja	49	45	92	4	8
Lentokoneasentaja	44	39	89	5	11
LVI-asentaja	84	82	98	2	2
Maanrakennuskoneenkuljettaja	31	30	97	1	3
Puuseppä	55	45	82	10	18
Sähköasentaja	149	136	91	13	9
Talonrakentaja	127	119	94	8	6
Yhteensä	1268	992	78	276	22
Tasa-ala eli väh. 40% toista sukupuolta					
Enemmistö naisia					
Enemmistö miehiä					

Liite 2

Palvelualojen opiskelijat vuonna 2009

Palvelualojen opiskelijat vuonna 2009					
Ammatti	Yhteensä	Mies		Nainen	
	hlö	hlö	%	hlö	%
Ravintolakokki	139	62	45	77	55
Kosmetologi	47	0	0	47	100
Nuoriso- ja vapaa- ajanohjaaja	19	6	32	13	68
Lähihoitaja	316	27	9	289	91
Parturi-kampaaja	51	1	2	50	98
Merkonomi	117	36	31	81	69
Merkonomi-datanomi (Luonnont.)	51	16	31	35	69
Merkonomi yo	21	3	14	18	86
Hotellivirkailija	45	4	9	41	91
Matkailupalvelujen tuottaja	67	9	13	59	88
Suurtaloukokki	38	10	26	28	74
Tarjoilija	53	9	17	44	83
Toimitilahuoltaja	10	3	30	7	70
Datanomi	66	52	79	14	21
Merkonomi-datanomi (Yhtkt. ym.)	15	13	87	2	13
Yhteensä	1055	251	24	805	76
Tasa-ala eli väh. 40% toista sukupuolta					
Enemmistö naisia					
Enemmistö miehiä					

Liite 3

Sodankylä-instituutin opiskelijat vuonna 2009

Sodankylä-instituutin opiskelijat vuonna 2009					
Ammatti	Yhteensä			Nainen	
	hlö	hlö	%	hlö	%
Matkailupalvelujen tuottaja	30	11	37	19	63
Merkonomi	23	8	35	15	65
Ravintolakokki	27	4	15	23	85
Lähihoitaja	23	0	0	23	100
Ajoneuvoasentaja	18	17	94	1	6
Datanomi	20	17	85	3	15
Kaivosmies	26	25	96	1	4
LVI-asentaja	28	28	100	0	0
Metsuri	16	16	100	0	0
Sähköasentaja	12	12	100	0	0
Talonrakentaja	82	72	95	4	5
Valmentava ja kuntouttava o opetus ja ohjaus	14	12	86	2	14
Yhteensä	319	228	71	91	29
Tasa-ala eli väh. 40% toista sukupuolta					
Enemmistö naisia					
Enemmistö miehiä					

Liite 4
Levi-instituutin opiskelijat vuonna 2009

Levi-instituutin opiskelijat vuonna 2009					
Ammatti	Yhteensä	Mies		Nainen	
	hlö	hlö	%	hlö	%
Matkailupalvelujen tuottaja	72	27	38	45	62
Ravintolakokki/tarjoilija	1	1	100	0	0
Yhteensä	73	28	38	45	62
Tasa-ala eli väh. 40% toista sukupuolta					
Enemmistö naisia					
Enemmistö miehiä					

Tasa-arvoinen oppilaitos - millainen se on?



Aivan sama mulle?

NIINHÄN SEN PITÄISI MENNÄ. JA NIIN SE MYÖS USEIN MENE – VALITETTAVASTI.

Ejösit ja kaikessa elämässä meidän tulisi olla tasa-arvoisia, N- ja Y-kromosomien määrästä riippumatta. Ei ole aivan sama, miten aicibin nimitetty. Antatiet saman kuin muithin. Airtu samtu.

1) Sukupuolesi? *

nainen mies

2) Ikäsi? *

15-20 vuotta 21-25 vuotta 26-30 vuotta 31-40 vuotta 41-54 vuotta
 yli 54 vuotta

3) Oletko? *

opiskelija opetushenkilöstöä muuta henkilöstöä

4) Kerro omin sanoin mitä sukupuolten tasa-arvo oppilaitoksessa on?

5) Toteutuuko sukupuolten tasa-arvo oppilaitoksessasi?

kyllä ei

6) Arvioi naisten ja miesten asemaa (tasa-arvoa) oppilaitoksessasi.
Mikä seuraavista väittämistä vastaa parhaiten näkemystäsi sukupuolten tasa-arvosta?

- 1 miesten asema on parempi kuin naisten
 2 miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia
 3 naisten asema on parempi kuin miesten

7) Seuraavat väittämät koskevat oppilaitoksen tasa-arvoa*. Mitä mieltä olet väittämistä oppilaitoksessasi?

(*yhtäläisiä mahdollisuuksia, oikeuksia ja velvollisuuksia)

	1 täysin samaa mieltä	2 jokseenkin samaa mieltä	3 jokseenkin eri mieltä	4 täysin eri mieltä
Oppilaitoksessa ei aseta erilaisia vaatimuksia naisille ja miehille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaitoksessa kannustetaan naisia ja miehiä yhtä paljon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaitos ohjaa miehiä ja naisia toimimaan omien vahvuuksien mukaan eli ei sukupuolelle perinteisellä tavalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toiminta ei perustu perinteisiin rooliodotuksiin naisten ja miesten välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaitoksen tilat soveltuvat yhtä hyvin naisille ja miehille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työharjoittelussa huomioidaan naiset ja miehet tasa-arvoisesti (työtilat, sosiaalityöt, ohjaus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8) Seuraavat väittämät koskevat oppilaitoksen tasa-arvoa liittyen opetukseen ja opiskeluympäristöön. Mitä mieltä olet väittämistä oppilaitoksessasi?

	1 täysin samaa mieltä	2 jokseenkin samaa mieltä	3 jokseenkin eri mieltä	4 täysin eri mieltä
Miehiä ja naisia ei automaattisesti ohjata hakeutumaan omalle sukupuolelle perinteiselle alalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurssivalinnat pystytään toteuttamaan, vaikka oppilas valitsisi toisen sukupuolen suosiman kurssin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetusmenetelmät soveltuvat yhtä hyvin nais- ja miesopiskelijoille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nais- ja miesopiskelijoiden osallistumisessa opetukseen ei ole eroavaisuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suorituksia arvioidaan sukupuolen kannalta tasa-arvoisesti riippumatta oppiaineesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naiset ja miehet kuvataan oppimateriaalien esimerkeissä tasa-arvoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sukupuolella ei ole merkitystä opintosuoritusten arvioinnissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9) Esiintyykö oppilaitoksessasi seksuaalista häirintää/ahdistelua*, joka on mielestäsi sopimatonta?

(*mm. vihjailevat eleet, puheet, yksityiselämää koskevat asiattomat huomautukset, seksuaalisesti virittyneet tekstiviestit)

- esiintyy ei esiinny en osaa sanoa

10) Vastasi edelliseen kysymykseen 'esiintyy', kerro hieman tarkemmin miten se ilmenee.

11) Koetko,että oppilaitoksesi kurinpitotoimenpiteet* toteutetaan samalla tavalla naisille ja miehille?

(*puhuttelu,huomautus,varoitus,erottaminen)

kyllä ei

12) Vastasit edelliseen kysymykseen 'ei',kerro hieman tarkemmin miten se ilmenee.

13) Toteutetaanko oppilaitoksesi yhteisiä sääntöjä tasa-arvoisesti naisille ja miehille?

kyllä ei

14) Vastasit edelliseen kysymykseen 'ei',kerro hieman tarkemmin miten se ilmenee.

15) Mitkä kaksi asiaa kuvaavat mielestäsi parhaiten sukupuolten tasa-arvon toteutumista oppilaitoksesi?

kaikkia kohdellaan samalla tavalla

sukupuolta ei nosteta esille tarpeettomasti

tarvittaessa huomioidaan sukupuolten välinen ero

osataan kyseenalaistaa käytäntöjä ja toimintoja tasa-arvonäkökulmasta

osataan ennaltaehkäistä epätasa-arvoista toimintaa

havaitut epäkohdat korjataan tasa-arvoa noudattaen

16) Mitkä kaksi asiaa mielestäsi eniten vaativat kehittämistoimenpiteitä oppilaitoksesi sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta?

mies- ja naisopiskelijoiden määrä tasa-arvoisemmaksi

tasa-arvoasioista puhuttaisiin enemmän

tasa-arvoasiat olisivat yksi oppiaine tai enemmän mukana opetuksessa

yhtäläinen kohtelu,arviointi,kuunteleminen ja käytös

oppilaiden yhtäläinen kohtelu

uusien oppilaiden perehdytys oppilaitokseen ja toimintaan

**Kiitos mielipiteistäsi ja ajatuksistasi oppilaitoksen
tasa-arvosta!**

Muistathan lähettää viestin alareunan palkista!



Lähetä

Sivu 1 / 1



Liite 6

Seuraavat väittämät koskevat oppilaitoksen tasa-arvoa.
Mitä mieltä olet väittämistä oppilaitoksessasi?

	Naisopiskelija		Miesopiskelija		Naishenkilöstö		Mieshenkilöstö	
	Samaa mieltä	Eri mieltä	Samaa mieltä	Eri mieltä	Samaa mieltä	Eri mieltä	Samaa mieltä	Eri mieltä
Oppilaitoksessa ei aseteta erilaisia vaatimuksia naisille ja miehille	84%	16%	86%	14%	69%	31%	86%	14%
Oppilaitoksessa kannustetaan naisia ja miehiä yhtä paljon	86%	14%	89%	11%	83%	17%	93%	7%
Oppilaitos ohjaa naisia ja miehiä toimimaan omien vahvuuksien mukaan eli ei sukupuolelle perinteisellä tavalla	84%	16%	87%	13%	60%	40%	85%	15%
Toiminta ei perustu perinteisiin rooliodotuksiin naisten ja miesten välillä	77%	23%	85%	15%	67%	33%	89%	11%
Oppilaitoksen tilat soveltuvat yhtä hyvin naisille ja miehille	90%	10%	86%	14%	85%	15%	85%	15%
Työharjoittelussa huomioidaan naiset ja miehet tasa-arvoisesti	91%	9%	84%	16%	82%	18%	85%	15%

Liite 7

Seuraavat väittämät koskevat oppilaitoksen tasa-arvoa liittyen opetukseen ja opiskeluympäristöön.

Mitä mieltä olet väittämistä oppilaitoksessasi?

	Naisopiskelija		Miesopiskelija		Naishenkilöstö		Mieshenkilöstö	
	Samaa mieltä	Eri mieltä	Samaa mieltä	Eri mieltä	Samaa mieltä	Eri mieltä	Samaa mieltä	Eri mieltä
Miehiä ja naisia ei automaattisesti ohjata hakeutumaan omalle sukupuolelle perinteiselle alalle	89%	11%	85%	15%	83%	17%	89%	11%
Kurssivalinnat pystytään toteuttamaan, vaikka oppilas valitsisi toisen sukupuolen suosiman kurssin	99%	1%	92%	8%	94%	6%	92%	8%
Opetusmenetelmät soveltuvat yhtä hyvin nais- ja miesopiskelijoille	95%	5%	93%	7%	86%	14%	97%	3%
Nais- ja miesopiskelijoiden osallistumisessa opetukseen ei ole eroavaisuuksia	83%	17%	83%	17%	80%	20%	93%	7%
Suorituksia arvioidaan sukupuolen kannalta tasa-arvoisesti riippumatta oppiaineesta	90%	10%	86%	14%	86%	14%	92%	8%
Naiset ja miehet kuvataan oppimateriaalien esimerkeissä tasa-arvoisesti	94%	6%	83%	17%	83%	17%	93%	7%
Sukupuolella ei ole merkitystä opintosuoritusten arvioinnissa	90%	10%	89%	11%	89%	11%	97%	3%

Asia	Tavoite	Toimenpide	Ajanjakso	Vastuuhenkilö	Toimenpiteiden seuranta	Tavoitteiden arviointi
Markkinointimateriaali	1. Kaikkien koulutusalojen markkinoinnissa huomioidaan sukupuolinäkökulma.	1. Koulutusalojen markkinointimateriaali arvioidaan yhdessä LAO:n markkinoinnin ammattilaisten ja Lapin Letka -hankkeen kanssa sukupuolinäkökulmasta. 2. Lapin Letka -hanke huolehtii, että markkinointimateriaalin arviointi tehdään ja siihen liittyvät huomautukset kirjataan ja saatetaan tasa-arvotyöryhmän tiedoksi.	1 vuosi (vuoden 2011 lopussa)	1. LAO:n markkinointisuunnittelija ja Lapin Letka -hanke	1. LAO:n markkinointisuunnittelija ja Lapin Letka -hanke.	1. Tasa-arvotyöryhmä käsittelee tiedoksiannon vuoden 2011 viimeisessä kokouksessaan.
Opiskelijoiden perehdytys	1. Opetushenkilöstöllä on yhteinen näkemys perehdyttämisen sisällöstä ja toteuttamisesta. 2. Mies- ja naisopiskelijat ovat yhtä tyytyväisiä perehdytyksen tasoon opintojen alussa ja ammattiin liittyvien työvälineiden ja -menetelmien perehdytykseen opintojen edetessä.	1. Opetushenkilöstö käy perehdytysohjeet läpi esimiesten johdolla, jotta perehdytys toteutetaan samoilla periaatteilla kaikilla aloilla huomioiden alojen erityispiirteet (esim. työturvallisuus) sekä myöhemmin varasijoilta aloittavat opiskelijat. 2. APEKO -tiimi kirjaa opiskelijan oppaaseen perehdytyksen vaiheet ja siitä vastaavat henkilöt. TYKEPA -tiimi kirjaa aikuisopiskelijan oppaaseen perehdytyksen vaiheet ja siitä vastaavat henkilöt. 3. Opetushenkilöstö pyrkii toteuttamaan perehdytyksen LAO:n yhteisillä periaatteilla (Ryhmänohjaajan tehtävät - opas) ja jokainen opettaja vastaa perehdytyksestä oman opetuksessaan.	1 vuosi (vuoden 2011 lopussa)	1. Toimialajohtajat ja alojen esimiehet 2. APEKO ja TYKEPA -tiimit 3. Opetushenkilöstö	1. Johtoryhmä 2-3. Esimiehet	1. Alkuohjaus- ja markkinointikysely sekä yleis- ja sijoittumiskysely sukupuoli huomioiden.
Sääntöjen ja käytöstapojen kunnioittaminen	1. Työ- ja opiskeluympäristössä ei esiinny rumaa tai asiaton kielenkäyttöä eikä toisia kohdella epäkunnioittavasti. 2. Opetustilanteissa asiallinen eli turvallisuusseikat huomioidaan	1. Käytöstavat otetaan puheeksi opetushenkilöstön kesken vuosittain yhteisissä tilaisuuksissa. 2. Hyviä käytöstapoja pyritään korostamaan osana opetusta opiskelun eri vaiheissa. 3. Henkilöstö ei hyväksy asiaton kielenkäyttöä tai käytöstä koulun alueella	1 vuosi (vuoden 2011 lopussa)	1. Toimialajohtajat ja alojen esimiehet 2. Opetushenkilöstö 3. Koko henkilöstö 4. Koko henkilöstö	1. LAO:n johtoryhmä 2-4. Henkilöstö 5. Johtoryhmä	1. Alkuohjaus- ja markkinointikysely sekä yleis- sijoittumiskysely ja henkilöstökyselyt sukupuoli huomioiden.

<p>Seksuaalinen häirintä</p>	<p>pukeutuminen on automaattista sukupuolesta riippumatta. 3. Eri kulttuureista tulevat opiskelijat ymmärtävät ja hyväksyvät suomalaisen tasa-arvon periaatteen oppilaitosympäristössä.</p>	<p>myöskään itseään. 4. Henkilöstö vaatii opiskelijoilta asiallista pukeutumista oppilaitosympäristössä. 5. Oppilaitos huolehtii kaikille opiskelijoille asianmukaiset työvaatteet.</p>	<p>1 vuosi (vuoden 2011 lopussa)</p>	<p>5. Johtoryhmä</p>	<p>1-2.LAO:n johtoryhmä 3.Lapin Letka hanke</p>	<p>1.Akuohjaus- ja markkinointikysely sekä yleis- ja sijoittumiskysely ja henkilöistökyselyt sukupuoli huomioiden.</p>
<p>Seksuaalinen häirintä</p>	<p>1.Tunnistetaan ja poistetaan seksuaalinen häirintä.</p>	<p>1. Opiskelijoiden häirintäyhdyshenkilöiksi nimitään toimipisteiden kuraattorit. Opiskelija ottaa häirintätilanteessa ensisijaisesti yhteyttä ryhmänohjaajaan tai kuraattoriin. Opetushenkilöstöllä on aina velvollisuus puuttua seksuaaliseen häirintään. 2.APEKO (Ammatillisen peruskoulutuksen tiimi) ja TYKEPA (Työelämän kehittämisen- ja palvelutiimi) - tiimit laativat opiskelijan oppaaseen ohjeet häirintä-/kiusaustilanteita varten. 3.Häirintäyhdyshenkilöille järjestetään koulutus vuoden 2011 aikana.</p>	<p>1 vuosi (vuoden 2011 lopussa)</p>	<p>5. Johtoryhmä</p>	<p>1.LAO:n johtoryhmä 2.Rauni Kempainen (APEKO -tiimin osalta) 3.LAO:n johtoryhmä</p>	<p>1.Akuohjaus- ja markkinointikysely sekä yleis- ja sijoittumiskysely ja henkilöistökyselyt sukupuoli huomioiden.</p>

Asia	Tavoite	Toimenpide	Ajanjakso	Vastuuhenkilö	Toimenpiteiden seuranta	Tavoitteiden arviointi
Yhteinen ymmärrys tasa-arvosta	1. Juurrutetaan tasa-arvonäkökulma kaikkeen oppilaitoksen toimintaan vaihteittain.	<p>1. Kyselyissä ja tilastoinneissa kerätään tietoa aina sekä miesten että naisten näkökulmasta.</p> <p>2. Kerätty tieto analysoidaan aina ja raportoidaan olennaisilta osin sekä miesten että naisten näkökulmasta.</p> <p>3. Tasa-arvonäkökulma kirjataan mukaan esimerkiksi opetussuunnitelmiin (aloitettu 2010) ja henkilöstön perehdyttämisoppaisiin sekä huomioidaan opinto-oppaissa.</p> <p>4. LAO:n oppilaskunta laati yhdessä opiskelijoiden ja Lapin Leika -hankkeen kanssa "huoneentaulun" tasa-arvosta. "Huoneentaulu" toimitetaan henkilöstön tiloihin, luokkiin ja yleisiin tiloihin.</p> <p>5. Jatkossa vastuu tasa-arvosuunnitelmityöstä kuuluu LAO:n johtoryhmälle.</p> <p>6. Lapin Leika -hanke järjestää LAO:n henkilöstölle tasa-arvokoulutuksia siten, että koko henkilöstö osallistuu vuosittain vähintään kahden tunnin koulutukseen. Lisäksi ATTO (ammattitaitoa täydentävät opinnot) -opettajat ja opinto-ohjaajat sekä hankkeessa mukana olevien mies- ja naisvaltaisten alojen opettajat osallistuvat vuosittain vähintään puolen päivän koulutukseen. Koulutuksia järjestetään esimerkiksi seuraavista teemoista: sukupuolten tasa-arvo opetuksessa, sukupuolisensitiivisyys opetuksessa, oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma ja sukupuolten tasa-arvo työyhteisössä (ks. liite 8).</p> <p>7. Lapin Leika -hanke tekee tasa-arvosuunnitelman tutuksi opiskelijoille ja henkilöstölle eri toimipisteissä järjestettävillä toiminnallisilla tapahtumilla.</p>	3 vuotta (vuoden 2013 lopussa)	<p>1. Kyselyistä ja tilastoista vastaavat.</p> <p>2. Kyselyjen ja tilastojen analysoijat (laatuvaastaavat).</p> <p>3. Opetussuunnitelmista, perehdytys-oppaista ja opinto-oppaista vastaavat henkilöt</p> <p>4. Lapin Leika ja oppilaskunta.</p> <p>5. Laon johtoryhmä</p> <p>6. Lapin Leika</p> <p>7. Lapin Leika</p>	1-3. Johtoryhmä 4. Lapin Leika -hanke 5. Laon johtoryhmä 6.-7. Lapin Leika	1. Alkuohjaus- ja markkinointikysely sekä yleis- ja sijoittumiskysely ja henkilöstökyselyt sukupuoli huomioiden.

<p>Tasa-arvonäkökulman huomioiminen opetuksessa ja ohjauksessa</p>	<p>1. Opetusmenetelmissä ja materiaaleissa huomioidaan sukupuolinäkökulma entistä paremmin.</p>	<p>1. Opetushenkilöstö arvioi omia opetusmenetelmiään ja käyttämiään materiaaleja sukupuolinäkökulmasta. 2. Opetushenkilöstö ottaa sukupuolinäkökulman esille opetuksen yhteydessä tilanteissa, joissa esiintyy esimerkiksi stereotyyppisiä ja perinteistä jakoa miesten ja naisten tehtäviin. 3. Lapin Leika -hanke järjestää LAO:n henkilöstölle tasa-arvokoulutuksia siten, että koko henkilöstö osallistuu vuosittain vähintään kahden tunnin koulutukseen. Lisäksi ATTO -opettajat ja opinto-ohjaajat sekä hankkeessa mukana olevien miesten ja naisvaltaisten alojen opettajat osallistuvat vuosittain vähintään puolen päivän koulutukseen. Koulutuksia järjestetään esimerkiksi seuraavista teemoista: sukupuolten tasa-arvo opetuksessa, sukupuolisensitiivisyys opetuksessa, oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma ja sukupuolten tasa-arvo työyhteisössä.</p>	<p>3 vuotta (vuoden 2013 lopussa)</p>	<p>1. Opetushenkilöstö 2. Opetushenkilöstö 3. Lapin Leika -hanke</p>	<p>1-2. Esimiehet yhteisissä tilaisuuksissa 3. Lapin Leika hanke</p>	<p>1. Alkuohjaus- ja markkinointikysely sekä yleis- ja sijoittumiskysely ja henkilöstökyselyt sukupuoli huomioiden.</p>
--	---	---	---------------------------------------	--	--	---

Liite 9

Otteita oppilaitoksen tasa-arvosuunnitteluun liittyvistä laeista

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

1§ Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

5§ Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

Viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

6b§ Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa

Oppilaitoksen tulee vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa laatia tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tulee sisältää oppilaitoksen tasa-arvotilanteen ja siihen liittyvien ongelmien kartoitus sekä toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksessa laadittavaa suunnitelmaa. Vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan oppilaitoksessa sopia, että suunnitelma laaditaan vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Tätä pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa (628/1998) tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.