

Jyväskylän kansalaisopiston
yhdenvertaisuus- ja
tasa-arvosuunnitelma
2023–2026

Jyväskylän Setlementti

Jyväskylän kansalaisopisto

1. Johdanto

1.1. Jyväskylän Setlementti ry

Jyväskylän Setlementti ry toimii paikallisena, alueellisena ja valtakunnallisena sitoutumattomana setlementtiperustansa tunnustavana yleishyödyllisenä kansalaisjärjestönä. Sen tarkoitus on järjestää hyvinvointia tukevaa sivistys-, koulutus-, kasvatus-, harrastus- ja kansalaistoimintaa. Tarkoituksensa toteuttamiseksi Jyväskylän Setlementti ry voi:

1. ylläpitää kansalaisopistoa sekä koululaisten aamu- ja iltapäivätoimintaa
2. järjestää sosiaalista toimintaa eri kohderyhmille
3. ylläpitää kohdissa 1–2 mainittuja toimintoja edistävää hanke- ja kehittämistoimintaa
4. osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun sekä tehdä ehdotuksia ja aloitteita päättäjille
5. ryhtyä muihin samantapaisiin toimenpiteisiin kuin kohdissa 1–4 on mainittu.

(Jyväskylän Setlementti ry:n säännöt 2015)

Jyväskylän Setlementin toimintaa ohjaavia arvoja ovat *yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus, yhteisöllisyys, osallistuminen* sekä *ihmisten kohtaaminen, tukeminen, moninaisuuden arvostaminen ja kunnioittaminen*. Toiminnan pohjana on luottamus ihmisiin ja heidän voimavaroihinsa. Arvojemme pohjalta toteutamme osallistujien tarpeita vastaavaa ja heille merkityksellistä toimintaa, palveluita ja hankkeita, jotka

- lisäävät henkistä, fyysistä ja sosiaalista hyvinvointia
- antavat positiivisia kokemuksia yhteisöissä ja yhteiskunnassa toimimisesta
- edistävät tasa-arvoa, suvaitsevaisuutta ja oikeudenmukaisuutta
- yhdistävät eri kohderyhmiä
- ovat sosiaalisesti, kulttuurisesti ja ekologisesti kestäviä ja tasa-arvoisesti saavutettavissa.

Setlementin strategiassa toimintatavoitteita ovat *kasvu ja oppiminen* sekä *osallistuminen ja yhteisöllisyys*, resurssitavoitteita *tunnettuus, talous ja työyhteisö*.

(Jyväskylän Setlementti ry:n strategia 2021–2024)

1.2. Jyväskylän kansalaisopisto

Jyväskylän kansalaisopisto on Jyväskylän Settlementti ry:n ylläpitämä yksityinen vapaan sivistystyön oppilaitos, joka on toiminut Jyväskylässä vuodesta 1940 lähtien. Opistolla on vuosittain opiskelijoita noin 1700 ja valtionosuustunteja noin 3800. Valtaosa kursseista järjestetään Jyväskylän settlementtitalossa Palokunnankadulla. Kursseja järjestetään myös Jyväskylässä eri kaupunginosissa, kuten Kangasvuorella ja Lohikoskella. Kansalaisopiston kurssitoiminnan lisäksi opisto järjestää kieli- ja kulttuurikoulutusta maahanmuuttajille, hanketoimintaa sekä tilauskoulutuksia. Kansalaisopisto järjestää kursseja seuraavista aineryhmistä:

- Musiikki
- Liikunta
- Hyvinvointi
- Keho ja mieli

(Jyväskylän kansalaisopiston kehittämisohjelma 2022–2026)

1.2.1. Toiminta-ajatus ja visio

Jyväskylän kansalaisopiston toiminta-ajatuksena on tarjota oppimismahdollisuuksia tietojen, taitojen ja osaamisen kartuttamiseen sekä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja tukemiseen. Koulutuksen tavoitteissa korostuvat yksilön monipuolinen kehittyminen sekä osallisuus ja vaikuttaminen yhteisöissä. Koulutuksessa painottuvat taito- ja taideaineet sekä kehon ja mielen hyvinvointiin liittyvät aineet.

Tehtävässään opisto nojaa vapaan sivistystyön laissa määriteltyihin tehtäviin:

”Vapaan sivistystyön tarkoituksena on järjestää elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta yhteiskunnan eheyttä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta tukevaa koulutusta. Vapaana sivistystyönä järjestettävän koulutuksen tavoitteena on edistää ihmisten monipuolista kehittymistä, hyvinvointia sekä kansanvaltaisuuden, moniarvoisuuden, kestävän kehityksen, monikulttuurisuuden ja

kansainvälisyyden toteutumista. Vapaassa sivistystyössä korostuu omaehtoinen oppiminen, yhteisöllisyys ja osallisuus.”

Opiston vision mukaan tuemme ihmisen kokonaisvaltaista kasvua tarjoamalla osaamista ja sen tunnistamista vahvistavaa koulutusta. Edistämme osallisuutta ja toimijuutta opiston toiminnassa selkeällä ja suunnitelmallisella viestinnällä sekä tavoitteellisella yhteistyöllä.

(Jyväskylän kansalaisopiston kehittämisohjelma 2022–2026)

2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun lähtökohdat

Laki yhdenvertaisuudesta (1325/2014), § 6–7 ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609), § 5–6 velvoittavat Jyväskylää työnantajana ja koulutuksen järjestäjänä arvioimaan ja suunnitelmallisesti edistämään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista toiminnassaan.

2.1. Tasa-arvo – sukupuoli ja seksuaalinen suuntautuminen

Oppilaitoksen osalta suunnitelmaan kuuluu seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäiseminen ja tasa-arvon edistäminen opiskelijailmoittautumisessa, opetuksen järjestämisessä, oppimiseröjen huomioimisessa sekä opiskelun ohjauksessa ja neuvonnassa. Työnantajan näkökulmasta suunnitelmassa paneudutaan lisäksi sukupuolten tasa-arvon edistämiseen palkkauksessa, urakehityksessä ja palvelussuhteen ehdoissa.

2.2. Yhdenvertaisuus – syrjinnän ehkäisy

Tasa-arvon toteutumisen vahvistamisen lisäksi suunnitelmaan kootaan toimenpiteitä, joilla voidaan edistää eri taustoista tulevien henkilöiden yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää oppilaitoksen toiminnassa ja sen opiskelijoita ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Lain mukaan ketään ei saa syrjiä välittömästi eikä välillisesti iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Laissa tarkoitettua syrjintää on myös häirintä, kohtuullisten mukautusten¹ epääminen sekä suoranainen ohje tai käsky syrjiä. Joissain tapauksissa erilainen tai erityistapauksissa myös positiivinen erityiskohdeltu² edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja on lainkin mukaan oikeutettua.

¹ Kohtuullinen mukautus: vammaisten ihmisten yhdenvertaisuus asioida, saada koulutusta tai työtä, suoriutua tehtävistä ja edetä uralla.

² Positiivinen erityiskohtelu: toimintatapa, jossa henkilöä tai ryhmää tuetaan erityistoimin, jos hän on ilman niitä vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan.

3. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun tavoitteet

Jyväskylän kansalaisopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu tähtää tasapuolisten ja syrjimättömien mahdollisuuksien luomiseen kaikille työnhakijoille, työntekijöille ja opiskelijoille. Suunnitelman tavoitteena on, että opisto on hyvä, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteuttava työnantaja. Tavoitteena on myös, että opiston toimintaympäristö on esteetön ja kurssitarjonta sekä siitä viestiminen on saavutettavaa. Työilmapiiri on syrjimätön ja tasavertainen ja työskentelyolot ja opetusjärjestelyt sopivat mahdollisuuksien mukaan kaikille sen työntekijöille ja opiskelijoille.

Esteettömyydellä tarkoitetaan tässä suunnitelmassa ajattelutapaa, jossa kiinnitetään huomiota siihen, että kaikenlaiset ihmiset pystyvät osallistumaan toimintaan yhdenvertaisesti eli esimerkiksi vammaiset henkilöt voivat liikkua rakennuksissa esteettä.

Saavutettavuudella tarkoitetaan, että opiston tarjonta on saavutettavissa monenlaisille ihmisille, esimerkiksi eri-ikäisille ja -taustaisille ja eri sukupuolten edustajille. Saavutettavan viestinnän tavoitteena on selkeys ja ymmärrettävyys. Lisäksi verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa otetaan huomioon digitaalinen saavutettavuus.

Opiston johto on sitoutunut yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tavoitteeseen, ja jokaisen opiston työntekijän ja opiskelijan asenteella ja käyttäytymisellä on tärkeä merkitys tavoitteen saavuttamisessa. Yhdenvertaisessa ja tasa-arvoisessa oppilaitosyhteisössä työntekijät ja opiskelijat voivat hyvin ja heillä on hyvä motivaatio ja sitoutuminen työhön ja toimintaan.

4. Jyväskylän kansalaisopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Yhdenvertaisuuden tilaa ja toteutumista on suunnitelman laatimisen yhteydessä arvioitu erillisillä opiston henkilöstölle ja opiskelijoille suunnatuilla kyselyillä keväällä 2022. Henkilökunnalle järjestettiin myös kahden tunnin Erätauco-dialogin mukainen keskustelutilaisuus. Keskustelun tavoitteena oli lisätä ymmärrystä yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvistä kysymyksistä.

Keskustelussa esiin nousseita teemoja olivat muun muassa sukupuolen moninaisuus, vähemmistökokemukset, yhdenvertaisuus työnhaussa, erilaisuuden kohtaaminen sekä tasa-arvoisuuden ja aidon yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä. Jyväskylässä todettiin toteutuvan ihmisten tasa-arvoinen kohtelu, vaikka työyhteisössä on ihmisiä töissä hyvin erilaisilla sopimuksilla: koko- ja osa-aikaisia työntekijöitä, palkkatuetussa työsuhteessa, kuntouttavassa työtoiminnassa, työkokeilussa ja työharjoittelussa. Tärkeänä pidettiin sitä, ettei kohtaamisissa ihmisten kanssa toimittaisi oletusten ja tulkintojen pohjalta vaan kysyttäisiin suoraan itseä askarruttavia kysymyksiä.

Henkilöstölle ja opiskelijoille osoitetussa kyselyssä kysyttiin kysymyksiä seuraavista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen liittyvistä kokonaisuuksista:

- Jyväskylän kansalaisopisto työnantajana (kysymykset vain henkilöstölle)
 - eri sukupuolten välinen tasa-arvo työsuhteissa
 - eri-ikäisten työntekijöiden ja erilaisissa työsuhteissa olevien tasapuolinen kohtelu sekä vähemmistöjen yhdenvertaisuus työsuhteissa, mukaan lukien rekrytointi, palkkaus, uralla eteneminen, koulutus- ja opiskelumahdollisuudet
 - työn ja muiden elämänalueiden yhteen sovittaminen
- Jyväskylän opiston koulutustarjonnan saavutettavuus (kurssitarjonnan määrä eri-ikäisille, maahanmuuttajille, eri aineista kiinnostuneille, oppimisvaikeuksia kokeville, vähemmistöjen edustajille, eri elämäntilanteissa oleville, eri sukupuolille)
- Jyväskylän tilojen esteettömyys (tiloihin on helppo tulla, ovet, ovien kynnykset tai rappuset eivät estä kulkemista, riittävä valaistus, liikuntarajoitteiset huomioitu tilajärjestelyissä)
- Jyväskylän toimintakulttuuri
 - tasavertaisuus, syrjintä, kielenkäyttö, seksuaalinen häirintä
- Jyväskylän viestintä ja asiakaspalvelu
 - saavutettavuus, tasapuolisuus, avoimuus (kurssiesitteen tekstin ymmärrettävyys, kurssitiedot esitteessä ja verkkosivuilla löytyvät helposti, esitteen kuvituksessa tasapuolisesti eri-ikäisiä ja -taustaisia, kurssi-ilmoittautumisen ja asiakaspalvelun tasapuolisuus, kaikilla samanlaiset mahdollisuudet antaa palautetta toiminnasta, tiedottaminen tavoittaa opiskelijaryhmät)
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet Jyväskylän kansalaisopistossa

Kysely toteutettiin aikuisille kurssilaisille sekä opiston opettajille ja muulle henkilökunnalle. Opiskelijakysely lähetettiin 763 ja henkilöstökysely 48 henkilölle. Kyselyyn vastasi 7 % opiskelijoista (N 50)

ja 21 % henkilökunnasta (N 10). Kaikista vastaajista yli 86 % oli naisia, mikä vastaa suunnilleen Jyväskylän kansalaisopiston opiskelijoiden ja henkilöstön sukupuolijakaumaa. Vastanneista opiskelijoista 63 % oli yli 60-vuotiaita ja henkilökunnasta 20 % 31–50-vuotiaita ja 80 % yli 50-vuotiaita. Vastanneesta henkilöstöstä opettajia oli 56 % ja heistä 33 % oli ollut Jyväskylän kansalaisopiston palveluksessa vähemmän kuin viisi vuotta.

Palautteen perusteella opiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne on varsin hyvä. Seuraavissa luvuissa kuvataan edellä listattujen suunnitelman kokonaisuuksien nykytilaa; olemassa olevia tapoja toimia ja kyselyistä saatua eri kokonaisuuksia koskeva arviointitietoa sekä kokonaisuuksia koskevia edistämistavoitteita ja toimenpiteitä, mikäli niitä on.

4.1. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämistarpeet opistossa

Jyväskylän kansalaisopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma laaditaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Sen toteutumista arvioidaan vuosittain ja sisältöä päivitetään tarvittaessa toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten sekä henkilöstölle ja opiskelijoille tehtävien kyselyjen tulosten perusteella. Suunnitelmasta ja sen ylläpidosta tiedotetaan opiston henkilökuntaa ja opiskelijoita ja se on nähtävillä myös Jyväskylän intrassa. Opiston henkilökunta perehdytetään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiskäytäntöihin.

Koko Jyväskylän Setlementin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämisestä vastaa sen Vastuutiimi. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on kaikkien Jyväskylän yhteisön jäsenten velvollisuus.

Kysyttäessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden kehittämisen tärkeydestä Jyväskylän opistossa tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi nousivat opiskelijoiden kyselyssä Jyväskylän koulutustarjonnan saavutettavuuden edistäminen, viestinnän saavutettavuus, tasapuolisuus ja avoimuus, esteettömyyden edistäminen sekä asiakaspalvelun tasapuolisuus opiskelijoiden kesken. Konkreettisia kehittämisideoita olivat etäkurssien lisääminen ja niistä tallenteiden saaminen opiskelijoiden käyttöön sekä setlementin riippumattomuuden ja tasapuolisuuden periaatteiden esille tuominen aikaisempaa paremmin. Työntekijöiden kyselyssä kehittämiskohteiksi koettiin koulutustarjonnan saavutettavuuden edistäminen, viestinnän avoimuus ja esteettömyys, sukupuolten tasa-arvo sekä eri-ikäisten ja vähemmistöjen yhdenvertaisuus. Konkreettisesti näitä toivottiin edistettävän esimerkiksi viemällä opiston toimintaa muuallekin setlementitalon ulkopuolelle ja selkeyttämällä verkkosivuja.

Verkkosivut onkin uudistettu kyselyn tekemisen jälkeen, jolloin muun muassa valikkoja yksinkertaistettiin. Jatkossa sivujen digitaalista saavutettavuutta parannetaan ja saavutettavuusseloste päivitetään.

4.2. Opisto työnantajana

Jyvälän kansalaisopiston työntekijöitä ovat koulutussuunnittelija ja osa-aikaiset rehtori ja toimisto- ja talousvastaava, sivutoimiset tuntiopettajat, sekä määräaikaiset hanketyöntekijät, jotka voivat olla myös osa-aikaisissa työsuhteissa. Tuntiopettajia opistossa on vuosittain noin kolmekymmentä (vuonna 2022 33 hlö, heistä 9 % on miehiä ja 91 % naisia). Opisto ostaa opetuspalveluja 2–5 toimijalta vuosittain. Tukipalveluhenkilöstö (toimistotyöntekijät, siistijät, kiinteistönhuolto) työskentelee pääsääntöisesti määräaikaisissa, palkkatuetuissa työsuhteissa, jotka nekin voivat olla osa-aikaisia.

Seuraavassa taulukossa on esitetty Jyvälän kansalaisopiston henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma.

		Yhteensä	< 30 v	31–50 v	> 50 v
Hallinto ja tukipalvelut	Miehet	3	1	1	1
	Naiset	9	1	5	3
Tuntiopettajat	Miehet	3		1	2
	Naiset	30		14	16
Yhteensä		45	2	21	22

Taulukko 1: Jyvälän kansalaisopiston henkilökunta numeroina vuonna 2022.

Jyvälän opettaja- ja muu henkilökunta on naisvaltaista. Sukupuolten aliedustus voidaan huomioida työntekijävalinnoissa, silloin kun on mahdollista valita saman pätevyyden omaavien henkilöiden välillä. Opiston opettajarekrytoinneissa tuetaan eri sukupuolten mahdollisuuksia työllistyä ja edetä uralla.

Opiston palkkaus ja työehdot noudattavat yksityisten opetusalojen työehtosopimusta. Henkilökoh-
taisia lisiä ja sopimuspalkkoja on mahdollista käyttää opettajarekrytoinnissa budjetin rajoissa. Opiston toimisto- ja hallintotyöntekijöiden palkat ja lisät määräytyvät palkkataulukon mukaan sukupuolesta riippumatta.

Jyvälän opistossa on yksi vakituinen työntekijä ja opettajat ovat kaikki tuntityösuhteissa, joten mahdollisuudet työnkiertoon tai uralla etenemiseen Jyvälän opiston sisällä ovat vähäiset. Tuntiopettajatarve arvioidaan vuosittain kurssiohjelmaa laadittaessa. Opisto on poliittisesti, aatteellisesti ja

uskonnollisesti sitoutumaton, joten kenellä tahansa opettajalla tai asiantuntijalla, taustasta riippumatta, on mahdollisuus tarjota omia kurssi-ideoitaan opiston koulutustarjontaan. Jos tuntiopettajan tai muun opiston työntekijän tehtävä tai sijaisuus tulee työnantajan tarpeesta avoimeksi, sitä tarjotaan ensisijaisesti jo olemassa olevalle opiston henkilökunnalle tai muille Jyväskylän Setlementin työntekijöille.

Työnantajana opisto tukee henkilöstön kouluttautumista. Se maksaa korvaukset ennalta sovittuihin koulutuksiin osallistumisen aiheuttamista matkakuluista. Opisto myös maksaa, budjetin rajoissa ja hakemuksen perusteella, opiston opettajan lisäkoulutuksen (kokonaan tai puoliksi), mikäli opettaja on ollut työsuhteessa opistoon vähintään kolme vuotta ja koulutuksesta katsotaan olevan hyötyä seuraavan lukuvuoden opetuksen toteuttamisessa. Lisäksi hanke- ja kehittämistyöhön osallistumista voidaan hankebudjetin niin salliessa laskea osaksi opettajan työaika.

Opistossa noudatetaan yleisiä työehtosopimuksessa ja työlainsäädännössä olevia määräyksiä ja normeja, joilla turvataan henkilöstön mahdollisuus sovittaa yhteen työ ja muu elämä. Työn sujumisen ongelmiin puuttumisen toimenpiteet on kuvattu tarkemmin Jyväskylän Setlementin varhaisen tuen mallissa.

Pelkästään henkilöstölle tehdyn kyselynosan perusteella yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja tasapuolinen kohtelu toteutuvat Jyväskylän kansalaisopiston työsuhteissa hyvin. Tuntityötä tekevän opettajan työsuhde ja asema työyhteisössä on epävarma, mutta se on epävarma kaikille tasapuolisesti, eikä rekrytointikäytäntöihin esitetä muutosta.

Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisessa ei koeta kohtuutonta vaikeutta. Vain 10 prosentilla vastaajista on usein haasteita työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Tämän koetaan johtuvan pääosin työkiireistä ja työn vaativuudesta.

4.3. Opiston koulutustarjonta

Vuonna 2021 opistossa järjestettiin yhteensä 224 kurssia. Kursseille osallistui 1911 henkilöä, heistä 83 % naisia ja 17 % miehiä. Opiskelijoista alle 15-vuotiaita oli 249 eli 13 % ja seniori-ikäisiä eli yli 60-vuotiaita 641 eli 34 %.

Jyväskylän opiston kurssitarjonnalla halutaan tarjota oppimismahdollisuuksia tietojen, taitojen ja osaamisen kartuttamiseen sekä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen. Lisäksi

halutaan tukea yksilön monipuolista kehittymistä, osallisuutta ja vaikuttamista yhteisöissä (opiston kehittämisohjelma).

Kurssitarjonta suunnataan kaikenikäisille. Kurssien markkinointi kouluikäisille on kuitenkin vähäistä, koska Jyväskylän Setlementillä on myös omaa nuorisotoimintaa, jonka kohderyhmää kouluikäiset ovat. Tämä ei tietenkään estä kouluikäisiä niin halutessaan osallistumasta myös kansalaisopiston kursseille.

Nuoret (16–30-vuotiaat) ovat opiskelijakunnassa ikäryhmänä aliedustettuja. Lisäksi, kuten omaehtoisessa ja aikuisopiskelussa yleensäkin, miehet ovat Jyväskylän opistossa vähemmistö kaikissa ikäryhmissä. Lapsille suunnatuilla kursseilla poikia on eniten (n. 39 %), muissa ikäryhmissä miessukupuolen edustus on hieman yli 13 %. Muuta sukupuolta ei toistaiseksi ole tilastoitu (osallistujat tilastoidaan oppilaitostilastoihin iän sekä miehet-naiset-sukupuolijaottelun mukaan henkilötunnuksen perusteella).

Jyväskylän kansalaisopistossa on kevätkaudella 2023 tarjolla 102 kurssia. Niistä 26 tarjotaan osaamisperusteisesti, mikä on 25 % koko kevään kurssitarjonnasta. Osaamisperusteisilta kursseilta opiskelijan on mahdollisuus saada halutessaan opintopisteitä. Opintopistekursseille ilmoittautuneista reilu kolmasosa eli 37 % haluaa kurssista opintopisteitä.

Opintopistekursseilla opintopisteitä haluavan opiskelijan osaaminen arvioidaan. Opettajien kanssa on käyty läpi arvioinnin toteuttaminen niin, että opiskelijoiden saama arviointi on eettisesti tehtyä. Tämä tarkoittaa oikeudenmukaista, tasa-arvoista, hyvin perusteltua, avointa ja läpinäkyvää arviointia. Opiskelija tietää, mihin arviointi perustuu ja voi luottaa siihen, että häntä arvioidaan todellisen osaamisensa pohjalta.

Kansalaisopistokurssien lisäksi Jyväskylän kansalaisopisto järjesti vuoteen 2022 asti Opetushallituksen nuorisotakuun opintoseteliavustuksella koulutusryhmiä Avaimet onnistumiseen -kieli- ja kulttuuri-koulutuksessa maahanmuuttajataustaisille alle 30-vuotiaille nuorille yhteistyössä Jyväskylän kaupungin kansalaisopiston kanssa. Vuonna 2021 tähän koulutukseen osallistui 38 henkilöä. Opistolla on mahdollisuus myöntää Opetushallituksen opintosetelityyppisen avustuksen turvin alennuksia kurssimaksuista työttömänä oleville, maahanmuuttajille, vähän koulutetuille aikuisille ja oppimisvaikeuksia kokeville sekä syksystä 2021 alkaen myös alle 60-vuotiaille eläkeläisille. Vuoden 2021 aikana tällaisen kurssimaksualennuksen sai 83 työttöntä, 10 maahanmuuttajaa, 37 vähän koulutettua, kaksi oppimisvaikeuksia kokevaa sekä kahdeksan alle 60-vuotiaasta eläkkeellä olevaa. Lisäksi

alennuksella toteutettiin kuuden tunnin Suomiolohuoneet-kurssi maahanmuuttajille. Alennuksen tarjoamista näille kohderyhmille voidaan pitää positiivisena erityiskohteluna, koska nämä ryhmät osallistuvat opistotoimintaan keskimääräistä vähemmän. Kurssimaksuja opiston liikunta-, käden- taito- ja musiikkikurssien ryhmäopetuksessa on mahdollista maksaa Smartumin kulttuuri- ja liikun- taseteleillä, Smartum-saldolla, RJ-Kuntoiluseteli Oy:n Tyky-kuntoseteleillä, Epassilla sekä Edenredin virikeseteleillä. Vuoden 2021 aikana tätä mahdollisuutta hyödynsi 120 opiston asiakasta.

Opiston opiskelijakunnan ikä- ja muuhun taustatekijärakenteeseen on Jyvälän opistossa vaikutuk- sensa varmasti myös sillä, että kurssi-ilmoittautumisen alkaminen on ajoitettu aina aamupäivään, ei esimerkiksi kello 16:een. Kurssit täyttyvät näin suurelta osin sellaisista henkilöistä, joiden on mah- dollista ilmoittautua heti ilmoittautumisen avautumisen aikaan tai pian sen jälkeen. Tätä voitaneen pitää työ- ja koulutuselämän ulkopuolella olevien henkilöiden positiivisena erityiskohteluna kurssi- ilmoittautumisen yhteydessä.

Kyselyn perusteella opiston koulutustarjontaa pidetään hyvänä ja monipuolisena. Yhdenvertai- suutta ja koulutustarjonnan tasapuolista saavutettavuutta koetaan syntyvän siitä, että kursseista muodostetaan tarkoituksella sekaryhmiä iän, sukupuolen ja muun taustan osalta. Kurssitarjonnasta koetaan löytyvän kursseja kaikille; osallistumiseen todetaan vaikuttavan pikemminkin opiskelijoiden halukkuus ja rohkeus tulla kurssille kuin ettei sopivia kursseja olisi tarjolla. Kyselyssä ei noussut esille toiveita järjestää erikseen kursseja tietyille ryhmille.

Sanallisesta palautteesta nousevia kehittämis ehdotuksia tähän kokonaisuuteen olivat mm. etäkurs- sien ja näiden kurssien tallenteiden lisääminen, muistin tukemista/kehittämistä/ylläpitämistä tuke- van toiminnan järjestäminen, liikuntakurssit, joissa huomioidaan rajallinen liikuntakyky sekä lyhyt- kurssien lisääminen senioreille.

Osa vastaajista koki kurssimaksujen olevan vähävaraisille liian korkeita. Työttömille toivotaan mak- suttomia kursseja. Lisäksi toivotaan, että kevään kurssien osallistujat voisivat jatkaa suoraan syksyn kursseille eli ilmoittautua ennakoon. Toivottu paikanvaraus seuraavan lukuvuoden kurssille ei kui- tenkaan ole kaikille avoimessa osittain valtionosuudella rahoitettavassa koulutuksessa mahdollinen.

4.4. Opiston tilat

Suurin osa opiston kursseista järjestetään Palokunnankadun setlementtitalossa. Muutamille kurs- seille tilat vuokrataan Jyvälän ulkopuolelta tuntivuokralla ja perusvarusteltuna. Jyvälän vuonna 2015

valmistunut setlementtitalo on rakennusteknisesti nykyaikainen ja esteettömyyteen on kiinnitetty huomiota. Rakennus on kolmikerroksinen ja hissillinen. Siinä on 10 erikokoista monitoimitilaa ope-
tuskäyttöön, toimisto- ja työtiloja, henkilökunnan keittiö- ja taukotila sekä pukuhuoneet ja suihku-
tilat miehille ja naisille. Osa tiloista on suunniteltu erityisesti musiikkia varten ja pajatilan lattiat-
kaisu soveltuu myös kosteutta vaativien kädentöiden tekemiseen. Useimmissa tiloissa on vesipiste.
Myös toimistohenkilökunnan työtilat ja työympäristö täyttävät työn tekemisen laadulliset vaatimuk-
set sekä työsuojelulliset kriteerit.

Opistokurssien ja toimistohenkilökunnan käytössä olevien tilojen sekä ulkoalueiden kunnosta ja siis-
teydestä huolehtii Jyväskylän kiinteistöhenkilökunta. Tekninen kiinteistönhuolto sekä konetyö ostetaan
ulkopuoliselta kiinteistönhuoltoyritykseltä. Pihassa on 28 autopaikkaa, joista kaksi on liikkumises-
teisten autopaikkoja. Julkisen bussiliikenteen vuorot tavoittavat kaupungin keskustan kupeessa si-
jaitsevan opiston hyvin.

Kyselyn perusteella Jyväskylän setlementtitalon tiloja pidetään hyvinä, esteettöminä ja siisteinä. Myön-
teiseksi koetaan myös terve, puhdas sisäilma. Useissa vastauksissa ulko-ovien sähköiseen avausme-
kanismiin toivotaan parannusta, koska sähköinen avaus näyttää olleen pitkään epäkunnossa. Tämä
heikentää esteettömyyttä ja vaikeuttaa kulkemista esim. pyörätuolilla tai muunlaisella apuvälineellä
liikuttaessa. Itsekseen sulkeutuvat ulko-ovet koetaan toisaalta myös riskiksi liikuntarajoitteiselle,
koska ovi voi sulkeutua ihmisen päälle. Lisäksi toivotaan, että opiston yhteystiedoissa tiedotettaisiin
myös yläpihan osoitteesta (Kortesuonkatu 54), koska yläpihan puolelta pääsee taksilla lähemmäksi
ulko-ovea.

4.5. Opiston toimintakulttuuri

Opiston järjestämälle toiminnalle, niin asiakaspalvelutilanteissa, opiskelijaryhmien välisessä ja sisäi-
sessä toiminnassa kuin epävirallisemmassakin yhdessäolossa, tyypillistä on vuorovaikutus. Tällai-
sessa toiminnassa on tärkeää luoda ja ylläpitää avointa, kaikille turvallista, luottamuksellista ja tasa-
arvoista ilmapiiriä. Jokaisen opiston työntekijän ja opiskelijan asenteella ja käyttäytymisellä on mer-
kitys ilmapiirin muodostumiseen.

Opisto noudattaa lainsäädäntöön liittyviä syrjinnän ehkäisyn ja tasa-arvon tukemisen säädöksiä.

Mahdollisissa kiusaus-, häirintä- tai syrjintäepäilyissä asiat selvitetään yhteisen keskustelun avulla.
Opiskelijoita koskevat tapaukset tuodaan suoraan (tai opettajan tai koulutussuunnittelijan

välityksellä) työsuojelupäällikön (rehtori) tietoon, jonka jälkeen asia käsitellään tapauskohtaisesti tarkoituksenmukaisimmalla tavalla ja foorumilla. Henkilöstöä koskevat konkreettiset toimintaohjeet näissä tapauksissa on kirjattu Jyväskylän Setlementin työsuojelun toimintaohjelmaan.

Kyselyn perusteella toimintakulttuuri koetaan Jyväskylän opistossa tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena. Ilmapiiri koetaan avoimeksi ja lämpimäksi ja olo tervetulleeksi. Opiskelijat ovat toimintakulttuuria koskevassa palautteessaan henkilöstöä myönteisempiä. Pääsääntönä on, että toisia kohdellaan asiallisesti eikä nimittelyä, epäasiallista kielenkäyttöä tai seksuaalista häirintää esiinny. Yksi opiskelijoista on kuitenkin kokenut seksuaalista häirintää kaksimielisyyksien tai härskiuden puhumisen muodossa. Vastaaja kertoo, että asiaan on puututtu tilanteen jälkeen.

Myös henkilöstön palaute opiston toimintakulttuurista on pääpiirteissään positiivinen. Kolme vastaajaa on kokenut työyhteisössä epäasiallista käyttäytymistä, joka on kohdistunut sukupuoleen, asemaan työyhteisössä, syntyperään, koulutustaustaan tai aiempaan erimielisyyteen. Vastaajat eivät kertoneet, onko näihin tilanteisiin puututtu ja asioista keskusteltu. Tarkempi tieto tilanteista ja tieto asian mahdollisesta käsittelystä olisi ollut jatkokäsittelyn ja mahdollisten kehittämistoimien kannalta tärkeää.

Vähäinenkin työyhteisön henkilösuhteita tai kielenkäyttöä koskeva kriittinen palaute otetaan joka tapauksessa opistossa vakavasti ja siihen etsitään ratkaisuja. Erilaisuuden kunnioittaminen ja kulttuurien välisten erojen hahmottaminen eri vuorovaikutustilanteissa on tärkeää ja edellyttää opiston heterogeenisessä, monikulttuurisessa ja alati vaihtuvassa oppilaitosyhteisössä avoimuutta ja halukkuutta oppia ja kehittyä. Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen toimintakulttuurin vahvistamiseksi opistolle laaditaan turvallisemman tilan periaatteet vuoden 2026 loppuun mennessä.

4.6. Opiston asiakaspalvelu, tiedottaminen ja viestintä

Jyväskylän kansalaisopiston kurssit julkaistaan Jyvässeudun alueella jaettavassa Jyväskylän kausiesitteessä ja opiston internetsivuilla. Kurseille ilmoittaudutaan verkkolomakkeella tai puhelimitse. Kurssit täytetään ilmoittautumisjärjestyksessä. Jos varasijoille ilmoittautuvia on paljon, kurssista järjestetään mahdollisuuksien mukaan useampia ryhmiä. Kurssilaskut ja -info lähetetään sähköpostin liitteenä tai perinteisenä kirjepostina niille, joiden sähköpostiosoite ei ole käytettävissä.

Kurssitieto kootaan aineryhmittäin Jyväskylän kausiesitteeseen, jossa tiedotetaan myös muista setlementin toiminnoista. Esiteteksteissä ja kurssikuvauksissa pyritään selkeään informaatioon. Vähän

suomea osaaville sopivat kurssit on merkitty symbolilla. Kuvituksessa käytetään tasapuolisesti eri-ikäisiä ja -taustaisia ihmisiä sekä eri sukupuolten edustajia. Esitteessä ja Jyvälän verkkosivuilla kurssit on ryhmitelty samalla tavalla. Verkkosivuilla löytyy Jyvälän toiminnan esittely myös selkosuomeksi ja englanniksi. Netissä ilmoittautumisalustana käytetään kansalaisopistojen yhteistä Hellewi-nimistä rekisteri- ja hallinto-ohjelmaa.

Jyvälän kausiesitteen lisäksi opisto tiedottaa asiakkaitaan ja henkilökuntaa sisäisesti Jyvälän uutiskirjeessä sekä kaikkia ulkoisesti verkkosivuillaan ja sosiaalisessa mediassa Jyvälän Settlementin Facebook -sivuilla ja Instagramissa. Tuntiopettajille on käytössä Jyvälän Settlementin Peda.net-sivuilla opehuone, johon on kerätty opettajan työhön liittyvää keskeistä materiaalia. Tuntiopettajille annetaan myös opettajan opas, jossa on kerrottu työsuhteeseen ja -tehtäviin liittyvät keskeiset asiat ja käytännöt. Mahdollisista muutoksista opiskelijoita ja opettajia tiedotetaan sähköpostitse ja tekstiviestein. Opetuksen päiväkirjat annetaan opettajille opiston toimistosta. Opettajat voivat täyttää halutessaan päiväkirjaa myös sähköisesti. Tuntiopettajat kutsutaan lukuvuoden aloitustilaisuuteen sekä muutamiin opettajakokouksiin lukuvuoden aikana. Opiston opettajilla on myös oma Facebook-ryhmä tiedottamista ja yhteydenpitoa varten. Kehittämishankkeiden työryhmiin kutsutaan aina myös tuntiopettajien edustus.

Kurssipalautteet kootaan kaikilta opiston uusilta kursseilta; kursseilta, joilla on uusi opettaja sekä kursseilta, joilla on uusia asiakkaita enemmän kuin puolet osallistujista. Verkkosivuilla on mahdollisuus palautteenantoon, ja jatkuva asiakaspalaute välittyy opettajien kautta tai suorina yhteydenotoina opiston henkilökuntaan.

Opiston asiakaspalvelusta, tiedottamisesta ja viestinnästä saatu palaute on hyvää, eikä asiakaspalvelussa, ilmoittautumiskäytännöissä, tiedottamisessa tai viestinnässä nähdä paljoa korjattavaa.

Jyvälän esite ja opiston verkkosivut ovat asiakkaille tuttuja, ja niitä osataan käyttää kurssi-informaation hakemisessa. Myönteiseksi koetaan, että opiston esitteen kuvissa näkyy kiitettävästi erilaisia ihmisiä. Opiston näkyvyyttä ja tunnettuutta voisi palautteen mukaan kuitenkin lisätä, koska Jyvälän tunnettuus koetaan muutamassa palautteessa hieman huonoksi.

Kurssien peruuntumisesta toivotaan ilmoitusta nykyistä aikaisemmin. Yhdellä vastaajalla on ollut epäselvyyttä kurssien ajankohdista ja hän toivoi selkeämpää tiedottamista muutoksista.

Henkilökunnan kyselyssä nousi esille toive saada kuulla enemmän hallinnon asioista, opiston ja Jyvälän taloudesta, tulevaisuuden näkymistä ja työntekijöiden vaihtumisista.

5. Suunnitelman onnistumisen arviointi

Jyvälän kansalaisopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma laaditaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Suunnitelman ja siihen kirjattujen toimenpiteiden toteutumista arvioidaan vuosittain ja sisältöä päivitetään tarvittaessa toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten sekä henkilöstölle ja opiskelijoille tehtävien kyselyjen tulosten perusteella. Suunnitelmasta ja sen ylläpidosta tiedotetaan opiston henkilökuntaa ja opiskelijoita, ja se on nähtävillä myös Jyvälän intrassa.

Arviointi ja päivitykset: 12/2023, 6 ja 12 / 2024, 6 ja 12 / 2025

Liitteet

- Jyvälän kansalaisopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tiivistelmä ja toimeenpanosuunnitelma

Lähteet

- Laki yhdenvertaisuudesta (1325/2014)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609)
- Jyvälän henkilöstö- ja asiakaskyselyt 2022, Webropol-kysely
- Jyvälän strategia 2021–2024
- Jyvälän kansalaisopiston kehittämisohjelma 2022–2026
- Hellewi-tietokanta
- Jyvälän toimintakertomus 2021