

# Lopen kunnan perusopetuksen ja lukion tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023-2028

Hyväksytty Lopen kunnan sivistyslautakunnassa 16.3.2023 § 23.

## 1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus

Oppilaitosten ja koulutuksen järjestäjien velvollisuuksiin kuuluu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta velvoittaa laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että oppilaitoksilla pitää olla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja niissä tehdään järjestelmällistä tasa-arvotyötä. Suunnitelmalla on tarkoitus edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa oppilaitoksessa ja yhteiskunnassa. Suunnitelmalla pyritään estämään sukupuoleen, ikään, alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, seksuaaliseen suuntautumiseen, terveydentilaan tai vammaisuuteen liittyvää syrjintää. Perustuslain mukaan yhdenvertaisuus tarkoittaa yhdenvertaisuutta lain edessä, mutta myös syrjinnän kieltämistä. Yksi suunnitelman tarkoituksista on myös estää sukupuoleen perustuva häirintä ja seksuaalinen häirintä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla pyritään luomaan edellytykset viihtyisälle ja turvalliselle oppimisympäristölle. On ensiarvoisen tärkeää, että kaikki oppilaitoksessa sitoutuvat tähän suunnitelmaan, erityisesti oppilaitoksen johto ja henkilökunta, joka ohjaa toimintaa käytännössä. Oppilaitosarjessa on tärkeää osata tunnistaa syrjintä ja syrjivät asenteet ja puuttua niihin.

## 1.2 Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö

### 1.2.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (30.12.2014/1329)

5 § (30.12.2014/1329)

*Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa*

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen.

5 a § (30.12.2014/1329)

*Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa*

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa. Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta;
- 2) tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

6 § c (30.12.2014/1329)

*Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy*  
Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Edellä 1 momentissa tarkoitettu velvoite tulee ottaa huomioon oppilaitoksen ja työnantajan 5 a ja 6 a §:n mukaisia tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä päätettäessä. 7 § (30.12.2014/1329)

### *Syrjinnän kieltö*

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Edellä 3. momentissa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

## **1.2.2 Yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325)**

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



Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain mukaan:

1. Sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä 10 §);
2. Sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä 13 §);
3. Henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä 14 §);
4. Ohjetta tai käskyä syrjiä (syrjinnän kielto 8 §).

Etninen syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn etniseen tai kansalliseen ryhmään. Etnistä syrjintää voi olla myös erilaiseen asemaan asettaminen henkilön uskonnon tai kansalaisuuden perusteella.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Hallintolain 6 § mukaan viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista. Välillinen syrjintä on usein tahatonta ja perustuu esimerkiksi siihen, ettei näennäisesti puolueettoman säännöksen tai käytännön vaikutuksia erilaisiin ihmisiin tunnisteta.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esim. vanhukset, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi.

Yhdenvertaisuuslain 7 § mukaan positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrintä tavoitteen kannalta oikeasuhteista. Suppeassa oikeudellisessa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan määräaikaiseksi suunniteltuja rekrytointiin, uralla etenemiseen ja oppilasvalintoihin liittyviä toimenpiteitä, joilla lisätään aliedustettujen ryhmien osuutta työpaikoilla, eri henkilöstöryhmissä ja oppilaitoksissa. Ennakkoon suunnitellut painotukset vaikuttavat tilanteissa, joissa kahta muodollisesti pätevää hakijaa verrataan keskenään aliedustettua ryhmää edustavan hakijan hyväksi.

Laajemmassa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla tuetaan eri ryhmien tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja osallistumismahdollisuuksia eri elämäntilanteilla. Esimerkiksi romanilasten koulunkäyntiä tukevat erityisjärjestelyt sekä tulkkauksen ja erikielisten tiedotusmateriaalien käyttö huonosti suomea puhuvien henkilöiden kanssa



asioidessa ovat tällaisia toimenpiteitä. Tässä tapauksessa voidaan puhua myös asiakaslähtöisestä palveluiden kehittämisestä.

Yhdenvertaisuuslain 5 § mukaan työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työhön tai koulutukseen pääsyn, työssä selviämisen ja työrullalla etenemisen turvaamiseksi. Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta rasitetta esimerkiksi työnantajalle tai koulutuksen järjestäjälle, ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Kohtuullisilla mukautuksilla edistetään vammaisten henkilöiden työllistymistä, työssä selviytymistä ja työn säilyttämistä, koulutusta ja elinikäistä oppimista.

## 2 Lopen kunnan henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Koko Lopen kunnan henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen ja käsittely ovat kesken.

### 2.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus Lopen kunnan perusopetuksessa

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat Lopen kunnan perusopetuksen ja lukion keskeisiä arvolähtökohtia.

#### 2.1.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne ja toteutuminen

Lopen kunnan perusopetukseen osallistuu vuosittain yli 800 oppilasta. Lukiossa opiskelijoita on noin 75. Nykytilannetta kartoitettiin oppilaille ja opiskelijoille sekä henkilökunnalle suunnatuilla kyselyillä. Kyselyt toteutettiin GoogleForms kyselyinä syksyllä 2022. Kyselyn kysymykset suunnitelman liitteenä 1 ja liitteenä 2.

Kyselyyn vastasi 61 henkilöstön jäsentä ja 393 oppilasta/opiskelijaa. Oppilaista kysely lähetettiin perusopetuksen 4.lk – 9.lk oppilaille ja lukiosta 1.vsk – 3.vsk. opiskelijoille.

Kyselyjen tuloksen perusteella Lopen kunnan perusopetuksessa ja lukiossa on hyvä tilanne sekä tasa-arvon, että yhdenvertaisuuden näkökannalta.

Henkilöstölle tehdyn kyselyn perusteella Lopen kunnassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat hyvin tai erinomaisesti sekä eri sukupuolten, eri ikäryhmien, että vähemmistöjen kohtelussa. Työn yhteensovittamisessa lasten hoidon / vanhempana olemisen, parisuhteen ja harrastusten suhteen koettiin jonkin verran haasteita.

Oppilaille / opiskelijoille tehdyssä kyselyssä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat Lopen perusopetuksessa hyvin tai erinomaisesti. Kyselyn mukaan jonkin verran kokemusta siitä, että henkilökunta kohtelee eri sukupuolia eri tavalla. Toisaalta oppilaat ja opiskelijat ovat sitä mieltä, että sukupuoli ei vaikuta opintosuoritusten arviointiin. Jonkin verran oppilailla/ opiskelijoilla on kokemuksia esimerkiksi sosiaalisessa mediassa tapahtuvasta ”vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ikäviä huomautuksia tai nimittelyä” ja ” Loukkaavaa kaksimielistä tai härskiä puhetta”.

Kyselyn tuloksista poimittiin muutamia yksityiskohtia kasvatusalueittain kehityskohteiksi seuraavien lukuvuosien suunnitteluun ja toteutukseen.

## 2.1.2 Suunnitelman laadinta, tavoitteet ja toimintaohjeet syrjintä ja häirintätilanteissa

Lopen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystyö käynnistettiin syksyllä 2022. Lopen kunnan perusopetuksen tavoitteena on, että vuosien 2023-2028 aikana lisätään henkilökunnan, oppilaiden ja huoltajien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta. Vuoden 2023 alussa suunnitelma lähetettiin lausuntokierrokselle nuorisovaltuustolle, koulujen oppilaskunnille, opettajille sekä muulle henkilökunnalle.

Lopen perusopetuksessa otettiin käyttöön seuraavat syrjintä- ja häirintätilanteiden toimintaohjeet:

- Jos näet tai koet itse eriarvoista kohtelua, häirintää, kiusaamista tai syrjintää, sano ettet hyväksy sitä. On tärkeää, ettet lähde pois tilanteesta tai anna sellaista kuvaa, ettet huomannut tilannetta.
- Luokissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus asiat otetaan yhdessä keskustellen esille aina lukuvuoden alussa. Sanallistamista harjoitellaan esimerkiksi lauseilla ”Tuo ei ole oikein” tai ”Noin ei saa sanoa”. Voit myös perustella esimerkiksi että ”Tuo ei ole reilua”. Pääasia on, ettet hyväksy kiusaamista, häirintää tai syrjintää.
- Jos eriarvoinen kohtelu ei lopu, kerro siitä opettajalle tai luokanvalvojalle tai rehtorille. Opettaja tai muu henkilökunnan jäsen puolestaan rehtorille. Myös sen, jota kiusaaminen, häirintä, syrjintä tai väkivalta eivät henkilökohtaisesti koske, mutta joka tietää niistä, tulisi uskaltaa kertoa.
- Jos eriarvoinen kohtelu jatkuu siitä huolimatta, että olet kertonut, kerro siitä uudelleen. Eriarvoinen kohtelu tulee selvittää ja lopettaa. Selvittämisessä voidaan käyttää sovittelua.
- Kaikilla koulun toimilla yleisesti edistetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista koulussa.

Koulujen vuosittaisissa lukuvuosisuunnitelmissa huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma. Oppilailta/opiskelijoilta tai henkilökunnalta esiin nousseet kehittämiskohteet käsitellään säännöllisesti ja viipymättä. Yhdessä sovitut toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi kirjataan lukuvuosisuunnitelmaan. Toimenpiteiden lisäksi nimetään toimijat, vastuuhenkilöt ja aikataulu.

## 2.1.3 Suunnitelman hyväksyminen, tiedottaminen ja arviointi

Suunnitelma vietiin lausuntokierroksen jälkeen sivistyslautakuntaan hyväksyttäväksi keväällä 2023. Suunnitelma on nähtävissä Lopen kunnan internetsivuilla. Päivitetty suunnitelma otettiin käyttöön syksyllä 2023 ja se on voimassa vuoteen 2028 asti.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista arvioidaan säännöllisesti koulutoimen eri palaverissa.



# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle

## TAUSTATIEDOT

1) \* 1. Ikä

- alle 35
- 35-44
- 45-54
- yli 55

2) \* 2. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu / en halua vastata

Osasto / yksikkö

3) \* 3. Työorganisaation mukaisesti esimerkiksi:

- Launosten kasvatusalue
- Läyliäisten kasvatusalue
- Kirkonkylän kasvatusalue

Henkilöstöryhmä

4) \* 4. Työorganisaation mukaisesti esimerkiksi:

- Peruskoulun opettaja
- Koulunkäynninohjaaja
- Muu henkilöstö

5) \* 5. Työ / virkasuhteeni on

- Vakituinen
- Määräaikainen

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSOSAAMINEN TYÖPAIKALLANI

Tasa-arvo: naisten ja miesten välinen syrjimättömyys

Yhdenvertaisuus: syrjimättömyys iän, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden, etnisen alkuperän tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen työpaikallasi arvosana asteikolta 1-5:

1=Toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin,

5=toteutuu erittäin hyvin

6) 6. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani

	1	2	3	4	5
Johdon ja esihenkilöiden valitsemisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön valitsemisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkauksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uralla etenemisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalisessa kanssakäymisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 7) 7. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

	1	2	3	4	5
Johdon ja esihenkilöiden valitsemisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön valitsemisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkauksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uralla etenemisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalisessa kanssakäymisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 8) 8. Erilaisissa työ- / virkasuhteissa olevia (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat) kohdellaan mielestäni tasapuolisesti työpaikallani

	1	2	3	4	5
Johdon ja esihenkilöiden valitsemisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön valitsemisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkauksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uralla etenemisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalisessa kanssakäymisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



9) 9. Vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten) yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

1 2 3 4 5

Johdon ja esihenkilöiden valitsemisessa

Henkilöstön valitsemisessa

Palkkauksessa

Uralla etenemisessä

Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa

Sosiaalisessa kanssakäymisessä

#### TYÖN JA MUIDEN ELÄMÄNALUEIDEN YHTEENSOVITTAMINEN

1= Ei koske minua, 2= En koskaan, 3= kerran tai pari vuodessa, 4= kerran tai pari kuukaudessa, 5= kerran tai pari viikossa, 6= päivittäin.

10) 10. Kuinka usein olet viimeisen vuoden aikana kohdannut vaikeuksia oman työsi ja seuraavien elämäntilanteiden yhteensovittamisessa?

1 2 3 4 5 6

Lastenhoito, vanhempana oleminen

Parisuhde

Omaiset

Ystävät

Opiskelu

Harrastukset

Sivutyö

11) 11. Jos olet kohdannut viimeisen vuoden aikana vaikeuksia työsi ja em. elämänalueiden yhteensovittamisessa, mistä tekijöistä arvelet ongelmien johtuvan? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Työkiireet
- Työmatkat ym. työhön liittyvät poissaolot
- Esimies ei tue työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista
- En tunne lain suomia oikeuksia riittävästi
- Työtehtäväni ovat niin tärkeitä/vaativia
- En ole kohdannut vaikeuksia työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisessa
- Muu, mikä?

12) 12. Miten työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista voisi mielestäsi parantaa työyhteisössäsi?

0/4000

**Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.**

Seuraavien ehtojen on täyttyvä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

#### SYRJINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

1) Syrjintä, henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. työehtojen ml. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta.

2) Häirintä, kuten nimittely, uhkailu tai sosiaalinen eristäminen. Syrjintä voi perustua henkilön ikään, sukupuoleen, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautuneisuuteen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn.

Jos et ole havainnut syrjintää tai joutunut syrjinnän kohteeksi, voit siirtyä suoraan kysymykseen 17.

13) 13. SYRJINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ Syrjintä: 1)Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. työehtojen ml. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta.

- Kyllä, olen havainnut
- Kyllä, olen joutunut kohteeksi
- Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi
- Ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyvä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys "13. SYRJINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ Syrjintä: 1)Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. työehtojen ml. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta." sisältää minkä tahansa seuraavista

- "Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi"
- "Kyllä, olen joutunut kohteeksi"
- "Kyllä, olen havainnut"

14) 14. Mistä arvelet syrjinnän johtuvan?

0/4000

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyvä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys "13. SYRJINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ Syrjintä: 1)Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. työehtojen ml. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta." sisältää minkä tahansa seuraavista

- "Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi"
- "Kyllä, olen joutunut kohteeksi"
- "Kyllä, olen havainnut"

15) 15. Kenen taholta syrjintää on tapahtunut? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Työtoverin
- Esihenkilön
- Alaisen
- Asiakkaan tai yhteistyökumppanin (ml. sisäiset asiakkaat)
- Jonkun muun, kenen?

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyvä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys "13. SYRJINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ Syrjintä: 1)Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. työehtojen ml. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta." sisältää minkä tahansa seuraavista

- "Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi"
- "Kyllä, olen joutunut kohteeksi"
- "Kyllä, olen havainnut"

16) 16. Onko työyhteisössäsi ryhdytty toimenpiteisiin syrjinnän osalta?

- Kyllä
- Ei

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyvä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys "13. SYRJINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ Syrjintä: 1)Henkilön asettaminen muita

huonompaan asemaan esim. työehtojen ml. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta.” sisältää minkä tahansa seuraavista

- “Ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi”

## SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

Seksuaalinen häirintä: Sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavat tai härskit materiaalit, kirjeet, puhelinviestit, sähköpostit, puheet, vitsit, ilmeet tai eleet sekä sukupuolta tai seksuaalisuutta koskevat asiattomat huomautukset ja kysymykset. Sukupuolista kanssakäymistä koskevat ei-toivotut ehdotukset, uhkailu tai vaatimukset käyttäen hyväksi asemaa tai luottamussuhdetta, kápälöinti, muu ei-toivottu fyysinen koskettelu tms.

Jos et ole havainnut tai joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi, voit siirtyä suoraan kysymykseen 20.

17) 17. Oletko havainnut seksuaalista häirintää esiintyvän työyhteisössasi viimeisten kahden vuoden aikana?

- Kyllä, olen havainnut
- Kyllä, olen joutunut kohteeksi
- Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi
- Ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi

## Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyvä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys “17. Oletko havainnut seksuaalista häirintää esiintyvän työyhteisössasi viimeisten kahden vuoden aikana?” sisältää minkä tahansa seuraavista

- “Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi”
- “Kyllä, olen joutunut kohteeksi”
- “Kyllä, olen havainnut”

18) 18. Minkälaista havaitsemasi tai kokemasi seksuaalinen häirintä on ollut luonteeltaan? Voit valita useamman vaihtoehdon..

- Vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ei toivottuja huomautuksia
- Kaksimielisyyksien tai härskiyksien puhumista
- Sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavien kuvien tai muiden materiaalien esillä pitämistä
- Epäasiallista postia, sähköpostia tai puhelinsoittoja
- Fyysistä lähentelyä
- Suoria seksuaalisia ehdotuksia
- Muuta, mitä?

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyvä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys "17. Oletko havainnut seksuaalista häirintää esiintyvän työyhteisössäsi viimeisten kahden vuoden aikana?" sisältää minkä tahansa seuraavista

- "Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi"
- "Kyllä, olen joutunut kohteeksi"
- "Kyllä, olen havainnut"

19) 19. Kenen taholta seksuaalinen häirintä on tapahtunut? Voit valita useamman vaihtoehdon

- Työtoverin
- Esimiehen
- Alaisen
- Asiakkaan tai yhteistyökumppanin ml. sisäiset asiakkaat)
- Jonkun muun, kenen?

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyvä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys "17. Oletko havainnut seksuaalista häirintää esiintyvän työyhteisössäsi viimeisten kahden vuoden aikana?" sisältää minkä tahansa seuraavista

- "Ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi"

## YLEINEN EPÄASIALLINEN KIELENKÄYTTÖ

20) 20. Oletko havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä työyhteisössäsi (esim. halventavia tai muuten epäasiallisia vitsejä tai nimityksiä liittyen sukupuoleen, etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, asemaan, terveydentilaan tai vammaan) viimeisen kahden vuoden aikana? Jos et ole havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä, voit siirtyä suoraan kysymykseen 22.

- Kyllä, olen havainnut
- Kyllä, olen itse kokenut
- Kyllä, olen havainnut ja kokenut
- Ei, en ole havainnut enkä kokenut

## Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyvä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys "20. Oletko havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä työyhteisössäsi (esim. halventavia tai muuten epäasiallisia vitsejä tai nimityksiä liittyen sukupuoleen, etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, asemaan, terveydentilaan tai vammaan) viimeisen kahden vuoden aikana? Jos et ole havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä, voit siirtyä suoraan kysymykseen 22." sisältää minkä tahansa seuraavista

- "Kyllä, olen havainnut ja kokenut"
- "Kyllä, olen itse kokenut"
- "Kyllä, olen havainnut"

21) 21. Mihin havaitsemasi epäasiallinen kielenkäyttö mielestäsi on kohdistunut? Voit valita useamman kohdan.

- Ikä
- Sukupuoli
- Asema työyhteisössä
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Terveystila tai vamma
- Syntyperä
- Henkilökohtaiset ominaisuudet
- Muu syy, mikä?

#### TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEET

1=täysin tarpeeton, 2=tarpeeton, 3=ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan, 4=melko tarpeellinen, 5=erittäin tarpeellinen

22) 22. Miten tarpeellisiksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?

	1	2	3	4	5
Sukupuolten tasa-arvo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23) 23. Millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi edistää? Mihin kysymyksiin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

0/4000



24) 24. Muuta kommentoitavaa?

0/4000

Luotu Questback Experience Managementin avulla  
Ilmainen kokeilu - Luo kysely Questbackin avulla

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely oppilaille

1) \* A 1. Perustietoja vastaajasta

- Tyttö
- Poika
- En halua vastata
- Muu:

2) \* A 2. Luokka

- 4. luokka
- 5. luokka
- 6. luokka
- 7. luokka
- 8. luokka
- 9. luokka
- Lukio 1 vsk
- Lukio 2 vsk
- Lukio 3 vsk

Viihtyvyys turvallisuus ja koulun toimintakulttuuri

Vastaa kysymyksiin B 1-4.

3) \* B 1. Tuletko mielelläsi kouluun?

- Kyllä
- Ei

4) \* B 2. Tunnetko olosi turvalliseksi koulussa?

- Kyllä  
 Ei

5) \* B 3. Pystytkö kääntymään opettajan puoleen, jos sinulla on huolia koulussa?

- Kyllä  
 Ei

6) \* B 4. Koulussa jokainen saa olla oma itsensä ja ilmentää sukupuoltaan haluamallaan tavalla olipa hän mitä sukupuolta tahansa.

- Kyllä  
 Ei

7) Avoin vastaus kysymyksiin B 1-4.

0/4000

#### OPETUS JA OHJAUS

Vastaa seuraaviin väittämiin C 1- C 10. Olet kuluneen vuoden aikana kokenut, että...

8) \* C 1. Oppilaan sukupuoli vaikuttaa siihen, miten opettaja kohtelee häntä.

- Kyllä  
 Ei

9) \* C 2. Oppilaan sukupuoli vaikuttaa opintasuoritusten arviointiin.

- Kyllä  
 Ei

10) \* C 3. Opettajat asettavat erilaisia vaatimuksia oppilaan sukupuolesta riippuen.

- Kyllä  
 Ei

11) \* C 4. Kaikkia kannustetaan yhtä paljon sukupuolesta riippumatta.

- Kyllä  
 Ei

12) \* C 5. Opettajat sallivat eri sukupuolten ilmaista tasa-arvoisesti mielipiteitään tunneilla.

- Kyllä  
 Ei

13) \* C 7. Kaikkia sukupuoliä rohkaistaan tekemään heitä itseään kiinnostavia oppiainevalintoja.

- Kyllä  
 Ei

14) Avoin vastaus kysymyksiin C 1-10.

0/4000

D. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä koulussa

Oletko viimeksi kuluneen vuoden aikana kokenut

15) \* D 1. Vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ikäviä huomautuksia tai nimittelyä?

- Kyllä  
 Ei

16) \* D 2. Loukkaavaa kaksimielistä tai härskiä puhetta?

- Kyllä  
 Ei

17) \* D 3. Sosiaalisessa mediassa kuvia tai julkaisuja, jotka koit loukkaavaksi tai ahdistavaksi?

- Kyllä  
 Ei

18) \* D 4. Epäasiallisia viestejä tai puheluja, jotka koit ahdistaviksi?

- Kyllä  
 Ei

19) \* D 5. Lähentelyä tai fyysistä koskettelua, jonka koit epämiellyttäväksi tai ahdistavaksi?

- Kyllä  
 Ei

20) \* D 6. Seksuaalisia ehdotuksia tavalla, jonka koit ahdistavana tai epämiellyttävänä?

- Kyllä  
 Ei

21) \* D 7. Muuta, jonka olet kokenut sukupuoleen perustuvaksi tai seksuaaliseksi häirinnäksi?

- Kyllä  
 Ei

22) \* 9. Kerroitko häirintään syylistyneelle, että hänen tulisi lopettaa ahdistavaksi tai epämiellyttäväksi koettu käytös?

- Kyllä  
 Ei

23) \* 10. Saatoitko häirintätapausten koulun henkilökunnan tietoon?

- Kyllä  
 Ei

24) \* 11. Syylistyikö häirintään toinen oppilas?

- Kyllä  
 Ei

25) \* 12. Kuuluiko häirintään syylistynyt koulun henkilökuntaan?

- Kyllä  
 Ei

Jos kerroit häirinnästä jollekin koulun henkilökunnasta

26) \* 13. Ryhtyikö koulu riittäviin toimenpiteisiin asian selvittämiseksi?

- Kyllä  
 Ei

27) \* 14. Jatkuuko häirintä edelleen?

- Kyllä  
 Ei

28) \* Oletko itse koulussasi viimeksi kuluneen vuoden aikana syylistynyt kohdissa D 1. – D 7. esitettyihin tekoihin?

- Kyllä  
 Ei

29) Avoin vastaus kysymyksiin D 1-7. (Tässä voit kertoa tarkemmin häirinnästä. Jos et ole kertonut koulun henkilökunnalle kohtaamastasi häirinnästä, tässä voit kertoa mikset.)

0/4000

E. Muuta

30) \* E 1. Oletko saanut tarpeeksi tietoa sukupuolten tasa-arvosta koulussasi?

- Kyllä  
 Ei

31) \* E 2. Oletko kokenut sukupuolestasi haittaa koulussasi?

- Kyllä  
 Ei

32) \* E 4. Onko koulusi tasa-arvoinen?

Kyllä

Ei

33) Sukupuolten tasa-arvo toteutuu koulussamme seuraavista syistä hyvin/huonosti

0/4000

34) Mitä muuttaisit koulussa, jotta sukupuolten tasa-arvo toteutuisi?

0/4000

35) Millainen on tasa-arvoinen koulu?

0/4000

Luotu Questback Experience Managementin avulla  
Ilmainen kokeilu - Luo kysely Questbackin avulla