

Keravan kaupunki

Keravan lukion ja aikuislukion yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma

Pertti Tuomi

Sisältö

1 Johdanto	3
2 Tehdyt selvitykset Keravan lukion ja aikuislukion tasa-arvotilanteesta ja niiden tulokset.....	4
2.1 Opiskelijavalintaa, opiskelijoiden valmistumisaikoja, ainevalintoja koskevien selvitysten tulokset.....	5
2.2 Opiskelijakyselyn tulokset	5
2.3 Opettaja- ja muun henkilöstön kyselyjen tulokset.....	6
3 Tulosten arviointi.....	7
3.1 Opiskelijoita koskeneet selvitykset ja opiskelijakysely	7
3.2 Opetushenkilöstö ja muuta henkilöstöä koskeva kysely	7
4 Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.....	8
4.1 Opiskelijoiden tasa-arvoa lisäävät toimenpiteet	8
4.2 Koko henkilökunnan tasa-arvoa lisäävät toimenpiteet.....	8
5 Seuranta	8
5.1 Opiskelijat.....	8
5.2 Henkilökunta	8

1 Johdanto

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, tasa-arvolaki) ja sen uudistus (232/2005) velvoittivat oppilaitokset (ei peruskouluja) laatimaan tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Keravan lukiossa käynnistettiin tasa-arvosuunnitelman laatiminen lokakuussa 2009. Suunnitelman laatiminen annettiin koulun johtoryhmän tehtäväksi. Johtoryhmään kuului rehtori, apulaisrehtori sekä viisi opettajakunnan ja kaksi opiskelijakunnan edustajaa.

Uusi, vuonna 2015 voimaan astunut yhdenvertaisuuslaki velvoittaa oppilaitokset edistämään yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti. Kaikilla oppilaitoksilla on vuoden 2017 alusta lähtien oltava suunnitelma, joka sisältää arvion yhdenvertaisuuden toteutumisesta oppilaitoksen toiminnassa sekä tehokkaat ja tarkoituksenmukaiset toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Myös oppilaiden ja opiskelijoiden tulee voida vaikuttaa suunnitelman sisältöön. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 6 §).

Yhdenvertaisuussuunnittelu tukee myös opetussuunnitelmien tavoitteita. Uudet opetussuunnitelman perusteet nostavat perus- ja lukio-opetuksen tavoitteeksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen (POPS 2014, LOPS 2015). Ihmisarvon kunnioittaminen on osa myös opettajan ammattietiikkaa (OAJ).

Yhdenvertaisuus terminä viittaa samanarvoisuuteen eri ihmisryhmien välillä. Yhdenvertaisuuslain 8 § kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintää on välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Syrjintää ei kuitenkaan ole positiivinen erityiskohtelu, jonka tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen. (Yhdenvertaisuuslaki, 8-9 §.)

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa keskeisiä arvioitavia osa-alueita ovat:

- Oppimateriaalien asianmukaisuus moniarvoisessa yhteiskunnassa
- Opetustilanteiden tasapuolisuus
- Syrjinnän vaarassa olevien oppilaiden tarpeiden huomioon ottaminen opetuksen järjestämisessä
- Opintosuoritusten arviointi
- Oppilas- ja opiskelijavalinnat
- Syrjivät tavat, asenteet ja käytännöt
- Kiusaamiseen ja häirintään puuttuminen
- Opettajien yhdenvertaisuusosaaminen

Muita tärkeitä osa-alueita esimerkiksi tasa-arvolain perusteella:

- Seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän ehkäisy ja poistaminen
- Oppimiserot
- Huomio opetusmenetelmien yhdenvertaisuuteen
- Oppimismahdollisuuksien järjestäminen luokassa ja sen ulkopuolella
- Opintojen ja ammatinvalinnan ohjaus
- Oman kulttuurin/kielen/identiteetin tukeminen ja sosiaalinen kanssakäyminen
- Fyysinen ympäristö ja esteettömyys
- Yhteydenpito vanhempiin
- Oppilaitoksen päätöksenteko
- Henkilöstöpolitiikka

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintää on:

- Välitön syrjintä: jotakuta kohdellaan kielletyn syrjintäperusteen nojalla huonommin kuin jotakuta muuta
- Välillinen syrjintä: ns. puolueeton sääntö asettaa henkilöt todellisuudessa eriarvoiseen asemaan (esim. kiello saapua kansallispuvussa koulun juhlaan voi syrjiä romaneita)
- Häirintä: henkilön ihmisarvon loukkaamista kiellettyihin syrjintäperusteisiin liittyen siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.
- Kohtuullisten mukautusten epääminen: koulutuksen järjestäjän tulee tehdä kussakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi saada koulutusta yhdenvertaisesti.
- Käsky tai ohje syrjiä: esimerkiksi jos opettaja vihjaa oppilaille olemaan leikkimättä tietyn ryhmän edustajan kanssa.

Syrjintää ei kuitenkaan ole positiivinen erityiskohtelu (9§). Sillä tarkoitetaan sellaista oikeasuhteista erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.

Tasa-arvosuunnitelman toteutumista tulee seurata ja sen sisältö tarkistaa ja päivittää tarvittaessa tai vähintään kolmen vuoden välein. Siihen sisällytetään arvio aikaisemman suunnitelman toteutumisesta, käytetyistä toimenpiteistä ja mahdollisista tuloksista.

2 Tehdyt selvitykset Keravan lukion ja aikuislukion tasa-arvotilanteesta ja niiden tulokset

Keravan lukiossa ja aikuislukiossa on lukuvuonna 2009-2010 laadittu tasa-arvotilanteen kartoittamiseksi seuraavat selvitykset. Selvitykset koskivat nuorten lukiokoulutusta ja sen opiskelijoista sekä henkilökuntaa:

- kysely opiskelijoille
- kysely opetushenkilöstölle
- kysely muulle henkilökunnalle
- selvitys sukupuolen mukaan opiskelijavalinnoista (opiskelijaksi otetut ja eronneet)
- selvitys sukupuolen mukaan opiskelijoiden valmistumisajoista
- selvitys sukupuolen mukaan opiskelijoiden ainevalinnoista
- yhteenveto matematiikan valinnoista sukupuolen ja opintomenestyksen mukaan

Ryhmä Laurean opiskelijoita laati kyselyt opiskelijoille, opetushenkilöstölle ja muulle henkilöstölle. He haastattelivat opiskelijakunnan edustajia ennen kysymysten laatimista. Suunnitelmia kyselyn liitettävistä kysymyksistä käsiteltiin johtoryhmässä. Kyselyt teetettiin huhtikuussa 2010. Laurean opiskelijat analysoivat kyselyn tulokset ja tekivät niistä yhteenvedon.

Rehtori laati opintohallintojärjestelmästä saatavien tietojen pohjalta selvitykset opiskelijavalinnoista, valmistumisajoista ja opiskelijoiden ainevalinnoista sekä yhteenvedon matematiikan valinnoista sukupuolen ja opintomenestyksen mukaan.

Sekä henkilökunnalle että opiskelijoille suunnattu kysely toteutettiin uudelleen syksyllä 2014. Kyselyn tuloksia käsiteltiin johtoryhmässä, yhteisöllisen opiskeluhuollon ryhmässä ja henkilökunnan suunnittelukokouksessa ja ne otettiin huomioon laadittaessa oppilaitoskohtaista opiskeluhuollon suunnitelmaa. Kyseiseen kyselyyn pohjautuen päivitettiin oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma kevään 2015 aikana.

2.1 Opiskelijavalintaa, opiskelijoiden valmistumisaikoja, ainevalintoja koskevien selvitysten tulokset

Keravan lukioon on valittu vuonna 2006 yhtä paljon tyttöjä ja poikia. Sen jälkeisinä vuosina tyttöjä on pääsääntöisesti valittu lukioon hieman enemmän kuin poikia, mutta ero on pieni. Syynä lievään naisistumiseen on todennäköisesti sisäänpääsyyn vaaditun keskiarvorajan lievä nousu. Kuitenkin sisäänpääsyperusteena käytettävää peruskoulun päättötodistuksen keskiarvoa voidaan pitää tasa-arvonäkökulmasta perusteltuna sisäänpääsyperusteena, vaikka se joissain tapauksissa voi johtaa siihen, että tyttöjä pääsee lukioon enemmän kuin poikia. Lisäksi kyseessä on lain edellyttämä keskeinen kriteeri opiskelijavalintoja tehtäessä.

Lukiosta eronneiden määrässä ei ole havaittu selkeää eroa tyttöjen ja poikien välillä. Myöskään valmistumisaajoissa ei tällä ole ollut selvää eroa sukupuolten välillä. Luvuissa kuitenkin esiintyy vuosittaista vaihtelua.

Ainevalinnoissa sitä vastoin löytyy paljonkin eroja sukupuolten välillä. Eroja ainevalinnoissa on selvitetty vuosina 2008-10 lukio-opintonsa aloittaneiden keskuudessa. Vertaileva tutkimus on tehty 2013-15 ikäluokkien osalta. Tytöt opiskelevat poikia enemmän kieliä ja heillä on monipuolisempi kielivalikoima. Pojat puolestaan opiskelevat enemmän pitkää matematiikkaa kuin tytöt. Luonnontieteellisten aineiden syventäviä kursseja pojat käyvät enemmän fysiikassa ja kemiassa sekä nykyisin myös maantieteessä. Erityisen suuri ero on fysiikan osalta. Tytöt puolestaan opiskelevat enemmän biologian syventäviä kursseja. Vuosina 2008-10 aloittaneista tytöt opiskelivat vielä maantiedettä enemmän kuin pojat, mutta tilanne on siis sen osalta muuttunut.

2.2 Opiskelijakyselyn tulokset

Opiskelijakysely teetettiin huhtikuussa 2010, jolloin koulua kävi ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijat ja jokunen vanhempi opiskelija. Kyselylomake oli jaettu neljään osa-alueeseen, jotka olivat taustatiedot, tasa-arvo, opiskelijoiden välinen kanssakäyminen sekä hyvinvointi ja jaksaminen. Kyseinen kysely toistettiin syksyllä 2014, jolloin selvitettiin opiskelijoiden kokemuksia tasa-arvosta, kiusaamisesta sekä heidän hyvinvointiaan ja jaksamistaan. Uudistettu opiskelijakysely toteutettiin lisäksi joulukuussa 2016. Kyseisessä kyselyssä selvitettiin opiskelijoiden näkemyksiä tasa-arvoisesta kohtelusta, erilaisuuden hyväksymisestä sekä mahdollisuudesta vaikuttaa oppilaitoksen asioihin.

Sekä aikaisemman että myöhemmin toteutettujen kyselyiden perusteella tasa-arvoon liittyvistä vastauksista käy ilmi, että opiskelijoiden mielestä Keravan lukio ja aikuislukiossa vallitsee tasa-arvoinen ilmapiiri. Vastaajat kokivat, että henkilökunta, opettajat sekä muut oppilaat kohtelevat heitä tasa-arvoisesti. Opiskelijat kokivat tasa-arvon tärkeäksi asiaksi. Vastaajat eivät kokeneet, että lukiossa järjestetään kursseja, joihin he eivät koe voivansa osallistua sukupuolensa vuoksi. Opiskelijoiden mielestä opettajan sukupuolella ei ole merkitystä kurssivalintoihin, eivätkä opettajat ohjaa heitä sukupuolen perusteella tiettyihin opiskeluvaihtoehtoihin. Tosin näitä teemoja koskeviin väittämiin saadut vastaukset olivat keskimäärin luokkaa 'jokseenkin samaa mieltä / jokseenkin eri mieltä' eivätkä yltäneet tasolle 'täysin samaa mieltä / täysin eri mieltä'.

Ideoita tasa-arvon kehittämiseksi kerättiin kyselyssä avoimin kysymyksin. Kysyttäessä opiskelijoilta, mitä voisit itse tehdä tasa-arvon kehittämiseksi, nähtiin asiasta keskustelu sekä se, että

itse toimii tasa-arvon periaatteiden mukaisesti mahdollisina keinoina vaikuttaa. Myös opiskelijakunnan roolia tasa-arvon edistäjänä korostettiin. Kysyttäessä mitä koulu voisi tehdä tasa-arvoisuuden kehittämiseksi, nähtiin valistus, luennot, avoimuus ja asioista puhuminen mahdollisina keinoina.

Kolmannessa osassa kysyttiin opiskelijoiden välisistä suhteista. Pääosa kysymyksistä koski kiusaamista ja siihen puuttumista. Kyselyn perusteella kiusaaminen on vähäistä ja sitä on esiintynyt yksittäistapauksina. Kiusaaminen on tällöin ilmentynyt lähinnä nimittelynä tai syrjintänä tai se on tapahtunut sosiaalisen median kautta.

Kyselyn neljäs osa koski hyvinvointia ja jaksamista. Osa opiskelijoista kokee lukion vaatiman työmäärän suureksi. Valtaosa kuitenkin koki työmäärän ja vaatimustason realistiseksi. Toisaalta useat myös kokivat stressiä koulutöiden vuoksi. Tytöt kokevat stressiä koulutöiden vuoksi enemmän kuin pojat ja poikien mielestä koulu ja vapaa-aika ovat paremmin tasapainossa kuin tyttöjen mielestä.

Joulukuussa 2016 toteutetussa kyselyssä opiskelijat pitivät koulun ilmapiiriä hyvänä sekä kokivat, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Vaikutusmahdollisuuksia oppilaitoksen toimintaan toivottiin kuitenkin lisää sekä työmäärä suhteessa jaksamiseen oli edelleen suuri.

2.3 Opettaja- ja muun henkilöstön kyselyjen tulokset

Vuonna 2010 opettajille ja muulle henkilöstölle toteutettu kysely oli muuten samanlainen paitsi työaikaa koskevien kysymysten osalta. Muulle henkilölle tarkoitettuun kysely jaettiin rehtorille, apulaisrehtorille, koulusihteereille, kouluisännille, koulupsykologille, terveydenhoitajalle, keittiöhenkilökunnalle ja siivoushenkilöstölle. Näistä kaksi viimeistä ammattiryhmää sekä terveydenhoitaja eivät kuulu koulun omaan henkilökuntaan. Opetushenkilöstöstä naisia oli vastannut 22 (73,3 %) ja miehiä kahdeksan (26,7 %). Muun henkilöstön vastaava jakauma oli naisia yhdeksän (69,2 %) ja miehiä neljä (30,8 %). Opetushenkilöstön vastaajista oli alle 36-vuotiaita (6), 36 – 45-vuotiaita (7), 46 – 55-vuotiaita (10) ja yli 55-vuotiaita vastaajia oli seitsemän. Muun henkilöstön ikäjakauma oli alle 36-vuotiaita (5), 36 – 45-vuotiaita (2), 46 – 55-vuotiaita (4) ja yli 55-vuotiaita (2).

Henkilöstölle jaettu kyselytutkimuslomake sisälsi seitsemän eri osa-aluetta, jotka olivat taustatiedot, työaika ja työn kuormittavuus, itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen, työilmapiiri ja johtaminen, sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen, työn ja perheen yhteensovittaminen ja tasa-arvo. Lomakkeen lopussa oli vielä avoin kenttä henkilöstön omille ehdotuksille tasa-arvon edistämiseksi nykyisessä työpaikassa ja muille kommentteille.

Syksyllä 2014 toteutettu kysely oli kaikille kyselyyn osallistuneille saman sisältöinen. Kysely piti sisällään osiot koskien tasa-arvoista kohtelua työtehtävissä ja työnjaossa, sukupuolista häirintää sekä sukupuoleen, ikään, etniseen taustaan tai työtehtävään liittyvää tasa-arvoista kohtelua. Kyselyyn vastasi määräajassa 17 henkilöstöön kuuluvaa. Vastausprosentti jäi siten valitettavan alhaiseksi ja heikentää tulosten vertailtavuutta ja luotettavuutta. Lisäksi oppilaitoksen itsearviointikyselyssä selvitetään vuosittain henkilökunnan näkemyksiä oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta.

Jälkimmäisessä 2014 toteutetussa kyselyssä noin 35 prosenttia koki, että työmäärän tasaisessa jakautumisessa ja työtehtävien jaossa ja siihen liittyen palkkauksen tasa-arvossa olisi kehitettävää. Vajaa 30 prosenttia koki, että myös työtilojen tai välineiden jaossa on esiintynyt

epätasa-arvoista kohtelua. Työpaikan yhteishenki sekä keskinäinen arvostus koettiin hyväksi. Toisaalta esimieheltä toivottiin lisää kannustamista sekä myös erityisesti lisävaikutusmahdollisuuksia omaan työhön. Kyselyyn vastanneista noin 40 prosenttia toivoi lisää päätösvaltaa oman työnsä osalta. Vaikka työpaikan ilmapiiri koettiin tasa-arvoiseksi, niin toisaalta lähes puolet vastanneista koki, että miehiin ja naisiin kohdistuu erilaisia odotuksia. Tasa-arvon osa-alueista eniten kehitettävää katsottiin kuitenkin olevan eri henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon osalta. Noin 40 prosenttia vastanneista katsoi, että kyseistä osa-aluetta tulisi kehittää. Keväällä 2016 toteutetun oppilaitoksen itsearviointikyselyn perusteella epätasa-arvon nähtiin johtuvan siitä, että oppilaitosten yhdistymisprosessi ei täysin ole toteutunut. Epätasa-arvon katsottiin siis johtuvan siitä, että aikuislukion ja nuorten lukiokoulutuksen opettajien kesken ei työnjako toteutunut tasa-arvoisesti. Kyseinen tilanne on noussut näkyväksi opiskelijamäärän vähenemisen myötä ja se kohdentui selkeästi tiettyihin aineryhmiin. Tuntien vähenemisen myötä sama tilanne vallitsee edelleen syksyllä 2016.

3 Tulosten arviointi

3.1 Opiskelijoita koskeneet selvitykset ja opiskelijakysely

Aikaisemman kyselyn keskeinen tulos oli selkeä ero kurssivalinnoissa tyttöjen ja poikien välillä. Perinteiset sukupuoliroolit ovat siten pitäneet pintansa. Tämä näkyi erityisesti pitkän matematiikan ja pitkän fysiikan sekä vieraiden kielten valinnoissa. Kyselyn mukaan tasa-arvosta ei koulussa myöskään juuri puhuta eikä perinteisistä poikkeaviin valintoihin aktiivisesti ohjata. Pääosaltaan opiskelijat kuitenkin kokivat oppilaitoksen ilmapiirin ja tasa-arvotilanteen olevan hyvä. Tulevissa selvityksissä tulee kuitenkin uudelleen tarkastella opiskelijoiden ainevalintojen jakautumista sukupuoliroolien näkökulmasta.

3.2 Opetushenkilöstö ja muuta henkilöstöä koskeva kysely

Tasa-arvotilanne etenkin opetushenkilöstön osalta on hyvä yksittäisiä poikkeuksia lukuunottamatta. Muun henkilöstön tilanteen arviointia vaikeuttaa, että ryhmään kuuluu hyvin monenlaisia henkilöstöryhmiä, jotka ovat vielä eri hallintokuntien alla. Tilanne ei kuitenkaan silläkään puolella mitenkään hälyttävä.

Aikaisemman kyselyn perusteella eniten kehitettävää opetushenkilöstö näki ikätasa-arvossa ja muu henkilöstö henkilöstöryhmien tasa-arvossa. Sukupuolten tasa-arvossa nähtiin harvemmin kehittämisen tarvetta. Jälkimmäisen kyselyn perusteella työpaikan ilmapiiri koettiin hyväksi. Eniten kehitettävää koettiin olevan työtehtävien ja työmäärän tasaisessa jakautumisessa sekä toisaalta palkkauksen oikeudenmukaisuudessa. Myös sukupuolten välinen tasa-arvo nousi esille oppilaitoksen itsearviointikyselyssä. Kyseiset asiat ovat sidoksissa toinen toisiinsa. Toisaalta yksittäiset eriävät näkemykset paljastivat jälkimmäisessä kyselyssä, että myös ikätasa-arvoon ja eri henkilöstöryhmien väliseen tasa-arvoon liittyvissä asioissa koettiin olevan tarvetta kehittämiseksi. Opiskelijamäärän vähenemisen myötä tapahtunut kurssien määrän väheneminen on myös lisännyt keskustelua eri aineryhmien välisestä sekä aineryhmien sisäisestä eri henkilöiden tasapuolisesta kohtelusta.

4 Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

4.1 Opiskelijoiden tasa-arvoa lisäävät toimenpiteet

Ohjataan opiskelijoita tekemään sukupuolineutraaleja kurssivalintoja. Tuodaan esille niitä (tyttöjä), jotka menestyvät pitkässä matematiikassa ja pyritään siten kannustamaan myös tyttöjä jatkamaan matematiikan opiskelua. Parannetaan matematiikan pajatoimintaa / tukiopetusta ja tuetaan siten opintojen jatkamista. Tukea kohdennetaan erityisesti opintojen alkuvaiheeseen.

Kutsutaan urapäivinä jatko-opintoinfoihin ulkopuolisia luennoitsijoita, jotka osana ammattien esittelyä myös kannustavat sukupuolineutraaleihin uravalintoihin.

Kehitetään oppilaitoksen yhteisöllisyyttä osana opetussuunnitelmaprosessia sekä yhteisöllisen opiskeluhuollon suunnitelmaa. Täsmennetään oppilaitoksen ohjeita ja toimintaperiaatteita koskien yhdenvertaista kohtelua. Päivitetään esimerkiksi ryhmänohjaajien ohjeistus. Arvioidaan vuosittain opetussuunnitelman toteutumista opetuksen, oppimisen ja arvioinnin tasapuolisuuden osalta. Laaditaan yhdessä opiskelijakunnan hallituksen kanssa suunnitelma opiskelijoiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi.

4.2 Koko henkilökunnan tasa-arvoa lisäävät toimenpiteet

Vuosittain toteutettavissa itsearviointikyselyssä ja kehityskeskusteluissa esiin nousseet tasa-arvokysymykset otetaan huomioon tulevan lukuvuoden suunnitelmia tehtäessä. Ratkaistaan yksittäiset ongelmakohdat yhteistyössä henkilökunnan kanssa.

Kaikille henkilöstöryhmille taataan tasapuoliset mahdollisuudet osallistua oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen lisäämällä avointa tiedottamista sekä yhteistä sähköistä työskentelyä sekä käsitellään henkilöstön asemaan ja oppilaitoksen vuosittaiseen suunnitteluun liittyviä asioita nykyistä useammin yhdessä henkilön kanssa.

Päivitetään oppilaitoksen hyvinvointisuunnitelma yhteistyössä henkilöstö- / hyvinvointiryhmän kanssa.

5 Seuranta

5.1 Opiskelijat

Vuosittain toteutettavaan asiakastyytyväisyyskyselyyn lisätään kevästä 2012 lukien muutama tasa-arvoon ja sen toteutumiseen liittyvä kysymys. Keväällä 2010 järjestetty kysely on toistettu syksyllä 2014. Laajempi kysely tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta toteutetaan uudestaan syksyllä 2017.

5.2 Henkilökunta

Henkilökunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta tarkastellaan vuosittain osana muuta oppilaitoksen arviointia työhyvinvointikyselyyn sisältyvien tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua selvittävien kysymysten tulosten avulla. Kyselyn tulokset käsitellään yhdessä henkilöstön

kanssa ja epäkohtien korjaamiseksi laaditaan suunnitelma. Asiaa käsitellään vuosittain henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa. Toimenpiteistä päätetään yhdessä henkilöstön kanssa osana tulevan lukuvuoden suunnitteluprosessia.

Keväällä 2010 järjestetty kysely on toistettu syksyllä 2014. Kysely toteutetaan uudestaan syksyllä 2017.