

Soisalo-opiston tasa-arvotilanne

2009-2012

Iina Huupponen

Opinnäytetyö

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Iina Huupponen JB09S1	
Työn nimi Soisalo-opiston tasa-arvotilanne 2009-2012	
Päiväys	24.4.2013
Sivumäärä/Liitteet	81+10
Ohjaaja(t) Ullamaija Karhu	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Soisalo-opisto	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön aiheena oli tutkia Soisalo-opiston tuntiopettajien ja kansalaisopiston opiskelijoiden tyytyväisyyttä Soisalo-opistossa vallitsevaan tasa-arvotilanteeseen ja tulosten vertaaminen aikaisempaan 2009 tehtyyn tutkimukseen. Kysely on osa Soisalo-opiston lakisääteisesti tehtävää tasa-arvosuunnitelmaa.</p> <p>Tutkimusmenetelmä opinnäytetyössä on kvantitatiivinen kyselytutkimus. Kyselyiden jako tapahtui vuoden 2012 maaliskuuhun aikana. Lomakkeita jaettiin 98 tuntiopettajalle sekä 566 kansalaisopiston opiskelijalle. Tuntiopettajilta vastauksia saatiin 46 ja opiskelijoilta vastauksia tuli 244 kappaletta. Tuntiopettajien kyselyn vastausprosentiksi tuli 47 % ja opiskelijoiden 43 %.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuus käsittelee kvantitatiivisen tutkimuksen tekemistä, tasa-arvoa ja tasa-arvosuunnitelmaa. Teoriaosuuden jälkeen käsitellään kyselyn tuloksia käyttäen hyväksi taulukoita ja kuvioita. Opinnäytetyön lopussa on yhteenveto kyselyn tuloksista sekä joitakin kehitysehdotuksia uutta kyselyä ajatellen. Tutkimusaineisto on hankittu kirjallisuuden ja Internetin avulla. Muuta lisätietoa on saatu Soisalo-opiston yhteyshenkilöltä, koulutuspäällikkö Marjut Latva-Vesaselta.</p> <p>Tutkimuksesta kävi ilmi, että sekä Soisalo-opiston tuntiopettajat että opiskelijat ovat yleisesti tyytyväisiä opiston tasa-arvotilanteeseen. Tuntiopettajat halusivat eniten kehitystä henkilöstöryhmien väliseen tasa-arvotilanteeseen ja tiedottamiseen. Opiskelijoiden kyselystä eniten nousi esille ikätasa-arvo, mutta kuitenkin hyvin vähäisesti.</p>	
Avainsanat tasa-arvo, tasa-arvolaki, tasa-arvosuunnitelma, oppilaitos, työpaikka, nainen, mies	
kvantitatiivinen tutkimus	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration			
Author(s) Iina Huupponen JB09S1			
Title of Thesis Equality at Soisalo College in 2009-2012			
Date	24.4.2013	Pages/Appendices	81+10
Supervisor(s) Ullamaija Karhu			
Client Organisation /Partners Soisalo College			
<p>Abstract</p> <p>The subject of the thesis was to research the satisfaction of Soisalo College hourly instructors and folk college students with equality at Soisalo College. The results were compared with an earlier research which has been done in 2009. The questionnaire is part of the equality plan of Soisalo College.</p> <p>The research method used in this thesis was a quantative survey. Questionnaires were distributed from March to April 2012. Questionnaires were shared to 98 lecturers and 566 folk college students. Responses were received accordingly: 46 lecturers and 244 students returned the questionnaires. The survey response rate was 47 % in lecturers and 43 % in students.</p> <p>The theoretical part of the thesis focused on quantative research, equality and equality plan. After the theoretical part of this research report, survey results were processed by using tables and figures. At the end of the thesis there is a summary of the results and some development proposals to be considered for next survey. Research data was acquired from literature and Internet. Any additional information was received from the contact person of Soisalo College Training Manager, Marjut Latva-Vesanen.</p> <p>The results of research revealed that the lecturers and students of Soisalo College are satisfied with the equality situation in Soisalo College. Lecturers wanted more development in equality situation between personnel groups and sharing information. Students wanted more improvement in age equality but it was not a significant matter.</p>			
<p>Keywords Equality, Equality Act, equality plan, academy, employer, female, male, quantative survey</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Tutkimuksen tavoite	6
1.2	Kyselyn toteuttaminen	6
2	SOISALO-OPISTO	8
3	KVANTITATIIVINEN TUTKIMUS.....	10
3.1	Tutkimusmenetelmät	10
3.2	Otanta ja otos	12
3.3	Kysymyslomakkeen laatiminen.....	14
4	TASA-ARVO	18
4.1	Syrjintä.....	19
4.2	Tasa-arvovaltuutettu.....	19
4.3	Tasa-arvo työpaikoilla	20
	Tasa-arvosuunnitelman laatiminen työpaikalla.....	22
4.4	Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa.....	24
4.5	Tasa-arvosuunnitelma oppilaitoksissa	25
	Tasa-arvosuunnitelman laatiminen oppilaitoksissa	26
5	TUNTIOPETTAJIEN KYSELYN TULOKSET AIHEALUEITTAIN	28
5.1	Taustatiedot.....	28
5.2	Itsensä kehittäminen	29
5.3	Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä kiusaaminen	32
5.4	Tasa-arvo	35
6	OPISKELIJOIDEN KYSELYN TULOKSET AIHEALUEITTAIN	45
6.1	Taustatiedot.....	45
6.2	Itsensä kehittäminen	47
6.3	Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä kiusaaminen	55
6.4	Tasa-arvo	62
7	YHTEENVETO	73
8	OMAN TYÖN ARVOINTI.....	79

LÄHTEET

LIITTEET

Liite 1 Tuntiopettajien tasa-arvokysely

Liite 2 Opiskelijoiden tasa-arvokysely

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on tasa-arvotutkimus ja sen vertaaminen aikaisempaan tutkimukseen. Opinnäytetyönäni tein raportin Soisalo-opiston tasa-arvotilanteesta ja sen kehityksestä Soisalo-opistolle. Soisalo-opisto on tehnyt aikaisemmin, vuonna 2009, samanlaisen kyselyn. Silloin kyselyn tulokset analysoi ja raportoi Savonia Ammattikorkeakoulun opiskelijaryhmä osana Tilastollinen analyysi- kurssiaan. Koulutuspäällikkö Marjut Latva-Vesänen otti yhteyttä Ullamaija Karhuun, kun uuden kyselyn tekeminen tuli ajankohtaiseksi.

1.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia Soisalo-opiston tuntiopettajien sekä opiskelijoiden tyytyväisyyttä ja mielipidettä opiston tasa-arvotilanteesta. Tavoitteena oli saada mahdollisimman kattava raportti, jossa verrataan vuoden 2012 kyselyn tuloksia vuonna 2009 tehtyyn samanlaiseen tutkimukseen. Näin voidaan kartoittaa Soisalo-opiston tasa-arvotilanne nyt ja kuinka se on muuttunut kolmessa vuodessa. Tasa-arvokyselyn tarve johtuu suurimmaksi osaksi lakisääteisen tasa-arvosuunnitelman vuoksi. Tasa-arvokyselyn pohjalta Soisalo-opisto voi laatia vuosittaisen (enintään kolmen vuoden välein tehtävän) tasa-arvosuunnitelmansa.

Pääteemoina kyselyssä oli taustatiedot (A), itsensä kehittäminen (B), sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä kiusaaminen (C) ja tasa-arvo (D). Pääteemojen alla oli kahdesta viiteen kysymystä teemaan liittyen. Viimeisenä kohtana vastaaja pystyi antamaan vapaamuotoista palautetta liittyen tasa-arvon edistämiseksi tai muuta kommentoitavaa. Kyselyssä on paljon monivalintakysymyksiä ja vain muutamia avoimia kysymyksiä, jotta kyselyyn olisi helppo ja nopea vastata.

1.2 Kyselyn toteuttaminen

Kysely toteutettiin samalla kyselylomakkeella kuin aiemmin, vuonna 2009. Tuntiopettajien kysely annettiin kaikille sellaisille Soisalo-opiston tuntiopettajille (98:lle) täytettäväksi, joilla on sillä hetkellä toteutumassa kurssi. Kyselyyn vastasi yhteensä 46 tuntiopettajaa. Vastausprosentiksi saadaan 47 %. Vuonna 2009 myös kyselyyn vastasi 46 (40%) tuntiopettajaa 114:sta.

Opiskelijat, jolle kysely lähetettiin, valittiin sattumanvaraisesti opiston kurssitarjonnasta. Kurssija valittaessa sattumanvaraisesti kuitenkin katsottiin, että ei tulisi täysin samoja kurssija mukaan kyselyyn, jotka olivat mukana 2009 kyselyssä. Kysely tehtiin vain kansalaisopiston puolella opiskeleville opiskelijoille. Koska kurssija järjestetään monella eri paikkakunnalla, haluttiin jokaiselta paikkakunnalta vastaajia kyselyyn. Varkaudesta valittiin mukaan 13 kurssia, Joroisista 5, Leppävirralta 12 ja Heinävedeltä 7. Yhteensä kysely jaettiin 566 Soisalo-opiston opiskelijalle. Kyselyyn vastasi yhteensä 244 opiskelijaa. Vastausprosentiksi saadaan 43 %. Vuonna 2009 kysely annettiin täytettäväksi 540 opiskelijalle. Vastaajia kyselyyn tuli yhteensä 275 (51%).

Kyselyt annettiin valittujen kurssien opettajille, jotka ennen tunnin alkua tai sen loppuvaiheessa antoivat kyselyt täytettäväksi opiskelijoille. Opettajat keräsivät täytetyt kyselyt, sulkivat ne kirjekuoreen ja lähettivät ne Varkauteen koulutuspäällikkö Marjut Latva-Vesaselle, joka toimitti ne minulle. Vastausaikaa oli virallisesti maaliskuun 2012 loppuun asti. Vastauksia tuli kuitenkin vielä melkein huhtikuun loppuun saakka. Kävin hakemassa aineiston vasta toukokuun puolella, joten pystyin ottamaan kaikki vastaukset mukaan tutkimukseen.

Kyselyn aineisto käsiteltiin PASW 18- tilasto-ohjelmalla. Tulokset havainnollistettiin kuvioin ja taulukoin.

2 SOISALO-OPISTO

Heinäveden, Joroisten, Leppävirran ja Varkauden kansalaisopistot sekä Keski-Savon musiikkiopisto yhdistyivät Soisalo-opistoksi, joka aloitti toimintansa 1.1.2008. Piek-sämäellä toteutuu taiteen perusopetuksen laaja oppimäärä. Kunnanvaltuustot tekivät yhdistymispäätökset ja hyväksyivät sopimuksen, jossa määritellään mm. hallinnointi, talouteen ja henkilöstöresursseihin liittyvät periaatteet. Varkauden kaupunki toimii Soisalo-opiston ylläpitäjänä. (Soisalo-opiston kotisivut.)

Soisalo-opisto muodostuu neljästä koulutusalaista; vapaa sivistystyö, laaja taiteen perusopetus (musiikki ja tanssi), yleinen taiteen perusopetus (kuvataide, käsityö, musiikki, tanssi ja taideleikkikoulu) sekä kehittäminen ja koulutus (täydennyskoulutus, luennot yms.). (Soisalo-opiston kotisivut.)

Vapaa sivistystyö eli kansalaisopiston opetus rahoitetaan valtionosuuksien, kurssimaksujen ja kuntien maksuosuuksien avulla. Jokainen kunta päättää itse sen, kuinka paljon kansalaisopiston tunteja järjestetään vuoden aikana kunkin kunnan alueella. Kunta maksaa sitten sovitun tuntihinnan mukaisen korvauksen Soisalo-opistolle, joka toteuttaa tunteja kuntien tilauksien ja toiveiden mukaisesti. Myös opiskelijapalautteet ja toiveet otetaan huomioon kursseja suunniteltaessa. Hinnoittelu ja muut käytännöt ovat yhtenäiset koko opiston alueella. Kansalaisopiston kursseja toteutuu noin 550 kpl lukuvuodessa. Suurin osa kursseista muodostuu kielten ja tietotekniikan opetuksesta, taito- ja taideaineista sekä liikunnasta. (Soisalo-opiston sisäinen tieto.)

Taiteen perusopetus rahoitetaan myös valtionosuuksien, lukukausimaksujen ja kuntien maksuosuuksien avulla. Taiteen perusopetukseen voi hakea vapaasti kaikista Soisalo-opiston sopimuskunnista. Opiskelijakiintiöitä ei ole kuntakohtaisesti. Ryhmiä järjestetään sen mukaisesti, missä on tarpeeksi opiskelijoita. Kunnat maksavat opiskelijamäärän mukaisesti opetuksesta Soisalo-opistolle. Kehittäminen – ja koulutusyksikössä toiminta ja rahoitus sovitaan aina jokaisen hankkeen osalta erikseen. (Soisalo-opiston kotisivut.)

Yhteensä Soisalo-opistossa opiskelee reilut 11 000 oppilasta vuodessa. Opiskelijoista suurin osa, noin 9 250 (vuonna 2011), opiskelee kansalaisopistossa. Taiteen laajaa perusopetusta sekä yleistä taiteen perusopetusta opiskelee yhteensä noin 2000 opiskelijaa (vuonna 2011). (Soisalo-opiston sisäinen tieto.)

Soisalo-opistolla työskentelee vakinaisessa virka- tai työsuhteessa 32 henkilöä ja määräaikaisessa työsuhteessa noin 150 tuntiopettajaa (Soisalo-opiston sisäinen tieto). Rehtorina Soisalo-opistolla toimii Jorma Pesonen ja apulaisrehtorina Kari Kropsu. Koulutuspäällikkönä ja opinnäytetyöni yhteyshenkilönä toimii Marjut Latva-Vesänen. (Soisalo-opiston kotisivut.)

Soisalo-opiston yhteistyökumppaneita on mm. Snellman- kesäyliopisto, alueen oppilaitokset, erilaiset järjestöt, seurakunnat ja yritykset. (Soisalo-opiston kotisivut.)

Soisalo-opiston toimintaa rahoitetaan valtion avustuksin, kuntien rahoitusosuuksin ja muiden tuottojen avulla. Valtion avustukset kattavat noin 50 % menoista, kuntien rahoitusosuus noin 30 % ja muut tuotot, kuten opintomaksu, noin 20 % menoista. (Soisalo-opiston sisäinen tieto.)

3 KVANTITATIIVINEN TUTKIMUS

Tutkimusta voi olla kahdenlaista; teoreettista – ja empiiristä tutkimusta. Teoreettinen tutkimus on sellaista, jossa käytetään jo valmiina olevaa tietomateriaalia. Empiirinen tutkimus on havainnoivaa eli se perustuu teoreettisen tutkimuksen perusteella kehitettyihin menetelmiin. Tutkimus voi olla testausta jonkin oletetun teoreettisen asian toteutumista käytännössä. Se voi olla myös käyttäytymisen syiden selvittämistä tai ratkaisujen etsintää, jotta jokin asia saataisiin toteutettua. Empiiristä tutkimusta on kahdenlaista; kvantitatiivista sekä kvalitatiivista tutkimusta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat esimerkiksi lomakekyselyt, www-kyselyt, postikyselyt ja puhelinhaastattelut. Kvalitatiivisia menetelmiä on esimerkiksi henkilökohtaiset haastattelut, ryhmähaastattelut sekä valmiit aineistot ja dokumentit. (Heikkilä 2010, 13.)

3.1 Tutkimusmenetelmät

Kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä tietoa tarkastellaan numeerisesti eli tutkittavia asioita ja niiden ominaisuuksia käsitellään numeroiden avulla. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä vastaa kysymyksiin; kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. Tutkija tulkitsee kuitenkin tulokset sanallisesti. (Vilka 2007, 14.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tieto voidaan kerätä itse tai voidaan hankkia tieto valmiista tilastoista, rekistereistä ja tietokannoista. Itse kerättävässä aineistossa täytyy ensimmäiseksi päättää kohderyhmä ja tiedonkeruumenetelmä. Tiedonkeruumenetelmiä ovat postikysely, puhelin – tai käyntihaastattelu, www-kysely tai informoitu kysely. Kyselytutkimuksessa kysymysten muoto on standardoitu eli vakioitu. Vakioinnilla tarkoitetaan sitä, että kaikilla niillä, jotka osallistuvat kyselyyn, kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. (Vilka, 2007, 28) Informoitu kysely on postikyselyn ja haastattelun välimuoto, jossa kyselylomakkeet viedään ja haetaan (Heikkilä 2010, 18). Tavatessaan vastaajat, voi tutkija itse selostaa ja selvittää tutkimuksen tarkoitusta ja tavoitteita (Vilka 2007, 29).

Tutkimusmenetelmiä ovat myös survey-tutkimus, havainnointitutkimus ja kokeellinen tutkimus. Survey-tutkimus on suunnitelmallista ja tarkoituksena on saada suuri joukko vastaajia. Aineisto kerätään tutkimuslomaketta käyttäen. Havainnointitutkimuksessa tieto kerätään havainnoimalla tutkimuskohdetta. (Heikkilä, 2010, 19) Havainnoita voidaan kerätä esimerkiksi aistein (kuulo-, näkö-, haju- ja makuaisti) tai automaattisilla havainnointilaitteilla (liikkeiden asiakasmäärän laskurit). (Vilkka, 2007, 29) Kokeellisessa tutkimuksessa testataan jonkin olettamuksen paikkansapitävyyttä koetilanteessa. Tutkimus tehdään joko laboratorio-olosuhteissa tai todellisessa tilanteessa. (Heikkilä 2010, 21.)

Jotta tutkimuksesta tulisi laadukas ja hyödyllinen, tulee tutkimus tehdä rehellisesti, puolueettomasti sekä siten, että vastaajille ei koidu siitä haittaa. Tutkimuksen validiteetti eli pätevyys tarkoittaa sitä, että tutkimus mittaa juuri sitä asiaa, mitä oli tarkoitus selvittää. Validiteetista tutkimuksesta puuttuu virheet, joten validiteetilla mittarilla tehdyt mittaukset ovat keskimäärin oikeita. Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten luotettavuutta eli tulosten tarkkuutta. Tutkimus pitäisi pystyä toistamaan samanlaisin tuloksin. Tosin kaikissa yhteiskunnissa ja kaikkina aikoina tutkimustulokset eivät päde, koska yhteiskunta on hyvin monimuotoista ja vaihtelevaa. Tutkimusta tehdessä tulee tutkijan olla kokoajan tarkkana ja kriittinen virheiden välttämiseksi. Myös tutkimuksen otoskoko eli tutkimukseen osallistuvan ryhmän koko vaikuttaa tutkimuksen reliabiliteettiin. Mikäli se on pieni, ei voida tuloksia yleistää koskemaan koko joukkoa, vaan tulokset koskevat vain joukkoa, joka osallistui tutkimukseen. (Heikkilä 2010, 29–30.)

Tutkijan objektiivisuus tarkoittaa tutkijan puolueettomuutta tutkimusta tehdessä ja sitä raportoitaessa. Tutkimustulos ei saisi riippua tutkijasta, vaan toisenkin tutkijan tulisi päästä samanlaisiin tuloksiin. Varsinkin haastattelututkimuksessa tulee olla erittäin tarkka puolueettomuuden suhteen, koska haastattelija voisi helposti johdatella haastateltavaa vastaamaan tietyllä tavalla. (Heikkilä 2010, 31.)

Tutkimuksen tulisi olla tehokas ja taloudellinen. Taloudellisella tutkimuksella tarkoitetaan tutkimuksesta syntyvien hyötyjen ja kustannusten tasapainoa. Taloudellisuus ei kuitenkaan aina tarkoita kaikkein edullisinta vaihtoehtoa. Jos aina valitaan halvin keino, voi se koitua loppujen lopuksi hyvinkin kalliiksi ja tutkimuksen reliabiliteetti kärsisi ja näin ollen tutkimustuloksiin ei voisi enää luottaa. (Heikkilä 2010, 31.)

Muita tutkimuksen tekemisen perusvaatimuksia ovat avoimuus, tietosuoja, hyödyllisyys ja käyttökelpoisuus sekä aikataulu. Kun kerätään tietoja, pitää tutkittaville selvittää tutkimuksen tarkoitus ja käyttötapa. Myös raportoinnissa tulee esittää kaikki oleelliset tulokset, eikä vain toimeksiantajan näkökulmasta edullisimpia tuloksia. Tutkimusta tehdessä tulee muistaa ehdoton tietosuoja. Yksittäistä tutkittua henkilöä ei saa tunnistaa tuloksista, eikä liike- tai ammattisalaisuuksia saa paljastaa. Tutkimuksen tulisi olla hyödyllinen, ajankohtainen ja käyttökelpoinen. Siitä pitäisi olla hyötyä toimeksiantajalle ja sen tulisi tuoda jotakin uutta esille, mikä ei aiemmin ole ollut tiedossa. Aikataulussa pysyminen on tärkeää ja tietojen tulisi olla käytössä silloin kun niitä tarvitaan. Tietojen tulisi myös olla tuoreita sekä täsmällisiä. (Heikkilä 2010, 31–32.)

3.2 Otanta ja otos

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavia on usein niin paljon, että ei ole kannattavaa ottaa tutkimukseen mukaan jokaista tutkittavaa. Tutkimukseen mukaan tulevat tutkittavat eli otos valitaan niin, että se vastaisi ominaisuuksiltaan koko sitä kohde-ryhmää eli populaatiota, jota sen katsotaan edustavan. Koska kaikki eivät syystä tai toisesta halua osallistua tutkimukseen, syntyy vajetta, jota kutsutaan kadoksi. Jos tutkimuksessa on mukana koko populaatio, kutsutaan sitä kokonaistutkimukseksi eli sensukseksi. (Kananen 2010, 96.)

Otanta valitaan erilaisten otantamenetelmien avulla. Otantamenetelmää valittaessa tulisi olla populaation rakenne ja ominaisuudet selvillä. Useimmiten otantamenetelmät vaativat luetteloa perusjoukosta. (Kananen 2010, 96.)

Otantamenetelmiä on useita, joista käytetyimpiä ovat yksinkertainen satunnaisotanta, systemaattinen otanta, ositettu otanta, ryväotanta ja otanta yksikkökoon mukaan. Satunnaisotannassa jokaisella perusjoukon jäsenellä on samanlainen mahdollisuus tulla valituksi. Tämä menetelmä sopii käytettäväksi silloin kun perusjoukosta ei ole etukäteistietoa tai perusjoukon ominaisuuskissa ei ole paljon vaihtelua. Systemaattisessa otannassa perusjoukosta otetaan tasaisin välein jäseniä otokseen. Esimerkiksi joka kymmenes pääsee mukaan. Systemaattista otantamenetelmää käytetään usein sen nopeuden vuoksi. Sitä käytetään etenkin postitse ja puhelimitse tehtävässä tutkimuksessa. (Heikkilä 2010, 36–37.)

Ositetussa otannassa perusyksikkö jaetaan sopiviin ositteisiin, joista sitten valitaan jäseniä itse otokseen (Heikkilä 2010, 37). Yhdessä ositteessa on perusjoukosta jaotellut samanlaiset ominaisuudet (Vilkkä 2007, 55). Jäseniä voidaan valita ositteista seuraavanlaisin keinoin:

- tasainen kiintiöinti: jokaisesta ositteesta valitaan yhtä paljon jäseniä otokseen
- suhteellinen kiintiöinti: jokaisesta ositteesta valitaan prosentuaalisesti yhtä paljon jäseniä otokseen
- optimaalinen kiintiöinti: eri ositteeseen käytetään erilaista otantasuhdetta, jolloin otetaan huomioon ositteen koko, hajonta ja yksikkökustannukset.

Ositettua otantaa käytetään usein kun perusjoukko on heterogeeninen eli perusjoukon ominaisuuksissa on paljon vaihtelua. Heterogeenisen perusjoukon voi jakaa näin homogeenisiin osajoukkoihin eli sellaisiin joukkoihin, joiden ominaisuuksissa ei ole paljon vaihtelua. Ryväsotannassa perusjoukko koostuu luonnollisista ryhmistä kuten kotitaloudet ja koululuokat. Näistä arvotaan satunnaisesti tai systemaattisesti mukaan tulevat. Ryväsotantaa käytetään usein valtakunnallisissa kuluttajatutkimuksissa. (Heikkilä 2010, 38-40.)

Riittävä jäsenten määrä riippuu tilanteesta. Useimmiten vähintään sataa (100) havaintoa pidetään riittävänä. Otantaa ei ole järkevää suorittaa, jos tutkittavia on vähän, jolloin voidaan tehdä kokonaistutkimus. Jos havaintoja on vähän, ei tilastollisia testejä voida pitää luotettavina. (Kananen 2010, 102.) Myös kato tulee ottaa huomioon. Kaikki eivät halua osallistua tutkimukseen tai eivät syystä tai toisesta palauta vastauksia. Mukana saattaa olla sellaisia lomakkeita, jotka joudutaan hylkäämään puutteellisten – tai virheellisten tietojen takia. Mitä korkeampi on vastausprosentti, sitä luotettavammats tulokset. (Heikkilä 2010, 43–44.)

Omassa tutkimuksessani opiskelijoiden osalta käytettiin satunnaisotantaa, otos on valittu umpimähkäisesti Soisalo-opiston kurssirekisteristä. Jokaisesta kunnasta, jossa Soisalo-opisto toimii, on otettu noin 10 % kursseista mukaan otokseen. Kuitenkin valintaa tehdessä on hieman katsottu sitä, että otokseen ei tulisi samoja kursseja kuin vuoden 2009 kyselyyn. Otantaan otettiin 37 kurssia 399:stä.

3.3 Kysymyslomakkeen laatiminen

Kyselylomakkeen hyvä suunnittelu kannattaa. Kysymykset tulee suunnitella huolellisesti, jotta välttyttäisiin virheiltä ja väärinymmärryksiltä. Kun kyselylomaketta aloitetaan suunnittelemaan, tulee tutustua kirjallisuuteen ja tutkimusongelmaa tulee pohtia ja täsmentää. Myös aineiston käsittelytapa – ja ohjelma vaikuttaa kysymysten laatimiseen. (Heikkilä 2010, 47.)

Hyvän kyselylomakkeen tunnusmerkkejä on lomakkeen selkeys, siisteys ja houkutteleva ulkonäkö. Teksti ja kysymykset ovat lomakkeessa aseteltu hyvin ja tarpeeksi väljästi. Vastausohjeiden tulee olla myös hyvin selkeät ja yksiselitteiset, jotta kenellekään ei jäisi epäselväksi, kuinka kyselyyn tulee vastata. Myös lomakkeen loogisuus, kysymysten selkeys ja juokseva numerointi ovat tärkeitä elementtejä hyvässä kyselypohjassa. Kysymysten tulisi myös edetä helpoimmasta vaikeampaan ja samaa aihealuetta koskevat kysymykset tulisi olla omissa ryhmissään. Lomakkeen tulisi olla sopivan pituinen. Liian pitkä lomake ei innosta vastaamaan ja loppua kohden vastaaja väsyy, eikä tällöin jaksa ajatella kysymyksiä tarpeeksi hyvin ja vastaukset eivät näin ollen pidä paikkaansa. (Heikkilä 2010, 48–49.)

Postitse lähetettävässä kyselyssä (tai kyselyssä, jossa tutkija ei itse ole paikalla vastaamassa/ selventämässä kysymyksiä) tulee olla ensimmäisenä saatekirje, jossa ilmenee: miksi kysely tehdään, milloin on viimeinen vastausaika, kuka kyselyn tekee ja kyselyn tekijän yhteystiedot. (Kananen 2010, 92.) Saatekirje voi maksimissaan olla yhden sivun mittainen, selkeä, kohtelias ja motivoiva. Monesti saatekirje voi ratkaista sen, ryhtyykö vastaaja vastaamaan kyselyyn. (Heikkilä 2010, 61.) Informaation tarkkuus saatekirjeessä tulee aina määritellä tapauskohtaisesti. Tarkkuuteen vaikuttaa tutkimusongelma ja tutkimuksen luonne. Esimerkiksi arkaluontoinen tutkimus (esim. rotu, seksuaalisuus, uskonto, politiikka, rikolliset teot, terveyden tila, vamma jne.) tarvitsee tarkempaa informaatiota kun kaupan asiakastytyväisyyskysely. (Vilkka 2007, 81.)

Saatekirjeessä tulee olla myös tieto siitä, onko vastaajalla mahdollisuus osallistua arvontaan. Tärkeää on mainita selkeästi, miten osallistuminen tapahtuu, mitä on mahdollisuus voittaa sekä miten arvonta toteutetaan käytännössä. Arvonta saattaa herättää monen vastaajan mielenkiinnon vastata kyselyyn. Se kuitenkin herättää kysymyksen; Mikä on vastaajan motiivi kyselyyn? Vastataanko kyselyyn vain arvonnankotkia vai onko aihe vastaajalle oikeasti tärkeä? Miten vastausten laadun käy näissä tilanteissa? (Vilkkä 2007, 66.)

Kyselylomakkeessa on kaksi osaa; taustatiedot ja kysymykset. Taustatiedoilla tarkoitetaan esimerkiksi vastaajan ikää, sukupuolta, ammattia, tulotasoa, asuinpaikkaa jne. Näillä tiedoilla voidaan luokitella tutkimustuloksia ja niitä käytetään ristiintaulukoinnissa taustamuuttujina. (Kananen 2010, 92.) Ristiintaulukoinnissa tarkastellaan kahta muuttujaa samalla kertaa, esim. ikä ja sukupuoli (Kananen 2010, 105). Kyselyssäni on taustatietoina sekä tuntiopettajien että opiskelijoiden kohdalla on kysytty vastaajan sukupuolta ja ikää.

Kvantitatiivisen tutkimuksen kyselylomakkeen kysymykset ovat strukturoituja -sekä avoimia kysymyksiä. Strukturoidut eli vaihtoehdot antavat kysymykset ovat yleisiä kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Strukturoiduissa kysymyksissä vaihtoehdot on valmiiksi määritelty ja vastaajan tarvitsee vain valita lähimpänä mielipidettään vastaava vaihtoehto. (Kananen 2011,31.) Jos strukturoidussa kysymyksessä on annettu kaksi vaihtoehtoa, puhutaan dikotomisesta kysymyksestä. Jos vaihtoehtoja on useampia, on kyseessä monivalintakysymys. (Heikkilä 2010, 51.) Esimerkiksi kyselyssäni tällainen dikotominen kysymys on kysymys numero A1, jossa kysytään vastaajan sukupuolta. Vaihtoehtoja on kaksi; 1 Nainen, 2 Mies. Kyselyssäni monivalintakysymys on esim. kysymys A2, jossa kysytään vastaajan ikää. Vaihtoehtoja on kuusi, joista vastaaja voi valita lähinnä omaa ikäänsä olevan vaihtoehdon.

On myös sekamuotoisia kysymyksiä, joissa on annettu jokin määrä vaihtoehtoja sekä yksi vaihtoehto ”Muu, mikä?”, johon vastaaja voi vastata avoimena kysymyksenä. Tätä käytetään, kun ei olla varmoja siitä, että onko keksitty kaikki mahdolliset vastausvaihtoehdot. (Heikkilä 2010, 52.) Myös kyselyssäni on tällaisia kysymyksiä.

Avoimet kysymykset ovat nimensä mukaan avoimia, jolloin vastaaja saa kirjoittaa vastauksen itse, eikä valita eri vaihtoehdoista. Avoimet kysymykset voivat olla täysin avoimia tai suuntaa antavia kysymyksiä. Avoin kysymys voi olla hyvin yleisluontoinen, eikä sen ole tarkoitus tuottaa varsinaista tutkimustietoa. Monesti avoimet kysymykset ovatkin ehdotuksia ja mielipiteitä johonkin asiaan.

Avoimessa kysymyksessä voi tulla sellaista tietoa esiin, jota ei ole huomattu tai voitu kysyä strukturoiduissa kysymyksissä. Avoin kysymys ei myöskään sulje pois mitään vaihtoehtoa. Avointen kysymysten käsittely on kuitenkin melko työlästä. (Kananen 2011, 32–33.)

Asenneasteikot ovat myös yleinen kysymystyyppi mielipidetiedustelussa. Nämä ovat väittämiä, joihin vastaaja voi vastata valitsemalla lähinnä mielipidettä olevan kohdan asteikkotyyppisistä vastausvaihtoehdoista. Eniten käytetyt asenneasteikot ovat Likertin asteikko ja Osgoodin asteikko. Likertin asteikko on yleensä 4-5-portainen asteikko, jossa toisena ääripäänä on täysin samaa mieltä ja toisena täysin eri mieltä. Väliin mahtuu jokseenkin saamaa mieltä ja jokseenkin eri mieltä. Jos käytetään viidettä porrasta, on se yleensä ”En osaa sanoa”. Vaihtoehtoja voi olla enemmänkin kuin viisi. Vaihtoehtoa ”En osaa sanoa” kannattaa käyttää harkiten, koska se on hyvin houkutteleva vastaajan mielestä, mutta tutkimustulosten puitteissa siitä ei ole juuri hyötyä. (Heikkilä 2010, 53.)

Osgoodin asteikko on hyvin yleinen esimerkiksi tuotetutkimuksissa. Asteikon vaihtoehdot ovat 5- tai 7-portainen asteikko, jossa asteikon ääripäinä ovat vastakohtaiset adjektiivit. Esimerkiksi toinen ääripää on ”Hyvä palvelu” ja toinen ääripää on ”Huono palvelu”. Asteikon voi myös esittää graafisena, jolloin vastaaja merkkää mieleisensä kohdan viivalla. Tämä on kuitenkin melko vaikea syöttää koneelle. (Heikkilä 2010, 54.)

Hyvien kysymysten ominaispiirteitä ovat; kysytään yhtä asiaa kerrallaan ja kysymys ei ole johdattelua, pitkä tai monimutkainen. Kysymyksen tulee olla tarpeellinen, hyödyllinen, ymmärrettävä, yksiselitteinen ja selkeä. Kysymyksen kieliasun tulee olla moitteeton ja kohtelias, eikä kysymyksessä ole sivistyssanoja, slangia tai erikoissanoja. (Heikkilä 2010, 57.) Kysymyksessä tulisi välttää sanoja ja, sekä, sekä -että, tai (Vilkkä 2007, 71).

Lomakkeen alkuun tulisi laittaa vastausohjeet. Ohjeet on myös laitettava aina siinä vaiheessa kun vastaustapa muuttuu kyselyssä. Kuitenkaan montaa erilaista vastaus tapaa ei kannata laittaa yhteen kyselyyn, koska vastaaja voi mennä sekaisin siitä, että vastaustapa muuttuu koko ajan ja ei oikein tiedä kuinka vastata. Kyselyn ulkoasusta tulee myös melko sekava. Vastausohjeissa pitää mainita vastauksen merkintäpaikka, merkintätapa ja vastausten määrän valintamahdollisuudet. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 23.)

Kyselyn avauskysymysten tulisi olla helppoja ja kiinnostavia, jotta vastaaja jaksaa koko kysely loppuun asti, eikä menetä mielenkiintoaan heti alussa. Tällöin lopun kyselyn vastausten laatu ja paikkansapitävyys eivät ole korkeita. Lomakkeen kysymykset tulee ryhmitellä aihealueittain ja edetä yleisestä teemasta vaativimpiin asioihin. Vastaajaa ei pidä myöskään ns. pakottaa vastaamaan kysymykseen, josta hänellä ei ole tietoa. Joihinkin kysymyksiin tulisi laittaa ”jos vastasitte ei, siirry kohtaan x” -kohta. Jolloin vastaajan ei tarvitse vastata sellaiseen kysymykseen, mistä hänellä ei ole tietoa eikä mielipidettä. (Kananen 2011, 38–40.) Vastausvaihtoehtoja ei saisi olla liikaa eikä ne saisi olla liian pitkiä (Tähtinen ym. 2011, 23).

Samaa asiaa voidaan kysyä monella eri tavalla. Tapa, jolla asiaa kysytään, vaikuttaa tulosten tarkkuuteen ja tulosten syöttämiseen ja käsittelyyn. Esimerkiksi vastaajalta voidaan kysyä ikää monella eri tavalla. Voidaan kysyä henkilön tarkkaa ikää, jolloin ikä-kohta jätetään avoimeksi kysymykseksi. Voidaan myös kysyä syntymävuotta tai sitten voidaan antaa vaihtoehtoja, joiden mukaan vastataan. Vaihtoehdot ovat usein kymmenen vuoden välein, 20-29, 30-39 jne. (Heikkilä 2010, 59.)

Myös arkaluontoisia kysymyksiä kysyttäessä tulee muistaa hienovaraisuus. Kysymystyyppillä on vaikutusta myös tässä siihen, vastaako vastaaja vai ei. Esimerkiksi avoin kysymys arkaluontoisena kysymyksenä jää usein vastausta vaille. Tällöin kannattaa kiinnittää mieltä monivalintakysymystä tällaiseen kohtaan, jotta saadaan mahdollisimman paljon vastauksia. (Heikkilä 2010, 61.)

Ennen varsinaisen kyselyn teettämistä, tulee kyselylomake testata koehenkilöillä. Usein testaamiseen riittää viidestä kymmeneen henkilöä, joiden tulee tarkastella mahdollisimman hyvin kysymysten ja ohjeiden selkeys ja yksiselitteisyys. Koehenkilöiden tulisi miettiä myös, onko jotain hyvinkin oleellista jäänyt kysymättä tai onko jotakin liikaa. Testauksen jälkeen kysymyslomake vielä hiotaan mahdollisimman hyväksi ja tehdään tarpeelliset muutokset kysymysten asettelussa, järjestyksessä ja vastausvaihtoehtojen riittävydessä. Tämän jälkeen kysely tulisi antaa jonkun ulkopuolisen luettavaksi, jotta saataisiin viimeisetkin virheet ja väärinkäsitykset pois kyselystä. (Heikkilä 2010, 61.)

4 TASA-ARVO

Pohjoismaissa oikeudenmukaisuusajatus perustuu tasa-arvoon, jossa jokaiselle annetaan saman verran ja jokaiselta vaaditaan yhtä paljon kuin muilta. Kaikilla on samat perustarpeet, jonka vuoksi tasa-arvoisuus on tapa turvata kaikille tasapuolisesti perusedellytykset elämään. Vahvimmat eivät pääse hyötymään heikompien kustannuksella. (Reinboth C 2006, 117.)

Suomessa kansalaisten yhdenvertaisuus on ollut jo pitkään lainsäädännössä keskeisiä periaatteita. Jo 1919 hallitusmuodossa vakuutettiin kansalaisten olevan yhdenvertaisia lain edessä. Kuitenkin konkreettisia syrjäntäkieltoja ja tasa-arvosäännöksiä, jotka velvoittavat myös kansalaisia, alettiin säätää vasta 1900-luvun loppupuolella. Suurin osa näistä säännöksistä on viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana säädettyjä. Ensimmäinen tasa-arvolaki Suomessa tuli voimaan 1987. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006, 15.)

Tasa-arvosäädöksiä taustalla on ollut kansainväliset sopimukset, kuten Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) naisten kaikkinaisen syrjinnän kieltävä sopimus ja Euroopan Unionin (EU) direktiivit. Myös lakien muuttamisen taustalla on ollut kansainväliset sopimukset ja oikeuskäytäntö. Suomen liittyminen Euroopan unioniin toi mukanaan syrjäntälainsäädännön suureksi osaksi Suomen oikeusjärjestystä, koska EU:n keskeisiä pyrkimyksiä on ollut poistaa kansalaisuuteen perustuva syrjäntä EU:n alueelta. EU on myös edistänyt miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. (Ahtela ym. 2006, 15.)

Tasa-arvolaki eli laki naisten ja miesten tasa-arvosta koskee miehiä ja naisia. Se ei vain koske naisia tai ole naisia syrjinnältä suojaava laki, mutta sen keskeisenä tarkoituksena on parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laki kieltää syrjinnän kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämän aloilla. Laki ei koske uskonnon harjoittamiseen liittyvää toimintaa tai perheenjäsenten välisiä suhteita tai muita yksityiselämään liittyviä suhteita. Laki ei myöskään koske toista sukupuolta halventavaa tai vähättelevää mainontaa. Siihen liittyvien suositusten katsotaan riittävän sellaisenaan. (Ahtela ym. 2006, 24.)

4.1 Syrjintä

Suomessa tasa-arvolaki koskee työelämän lisäksi koulutusta, sosiaalisia etuuksia, elinkeinoelämää ja mitä tahansa toimintaa yhteiskunnassa. Syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai raskaudesta ja synnytyksestä johtuvasta syystä (välitön syrjintä). Syrjinnällä tarkoitetaan myös sitä, jos naiset ja miehet joutuvat keskenään erilaiseen asemaan (välillinen syrjintä). (Ahtela ym. 2006, 24-25.) Välitöntä syrjintää on esimerkiksi se, että työpaikka julistetaan vain Suomen kansalaisten haettavaksi. Välillistä syrjintää on esimerkiksi se, että *”palomieheksi pyrkivien tulee opiskelupaikan saadakseen suoritua tietyistä fyysisistä testeistä, joihin käytännössä naiset miehiä harvemmin pystyvät”*. (Ahtela ym. 2006, 34-36.)

Syrjintää on myös seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä ja käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa häirintää. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta, fyysistä tai luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Seksuaalista häirintää on esimerkiksi sukupuolisesti vihjailevat eleet, härskit puheet, seksuaalisesti värityneet sähköpostit, fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä koskevat ehdotukset, raiskaus tai sen yritys. (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustavaa häirintää on esimerkiksi halventava puhe toisesta sukupuolesta, toisen sukupuolen alentaminen, työpaikka- tai koulukiusaaminen, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen. (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

4.2 Tasa-arvovaltuutettu

Jotta tasa-arvolakia noudatetaan kuten pitää, perustettiin sitä varten kaksi uutta toimielintä: tasa-arvovaltuutetun virka ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvovaltuutettu valvoo eri tavoin tasa-arvolain noudattamista ja toteutumista. Tasa-arvovaltuutettu voi avustaa syrjittyä oikeudenkäynneissä. (Ahtela ym. 2006, 27.)

Tasa-arvovaltuutettu valvoo naisten ja miesten välisen tasa-arvon noudattamista sekä erityisesti syrjintäkiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista. Tasa-arvovaltuutettu edistää aloitteiden, neuvojen sekä ohjeiden avulla lain toteutumista. Tehtäviin kuuluu myös antaa tietoa tasa-arvolaista sekä seurata naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista eri aloilla yhteiskuntaelämässä. Tehtävänä on myös valvoa sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojan toteutumista sekä syrjinnän kiellon noudattamista tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa ja hinnoittelussa. (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on myös valvoa tasa-arvosuunnitelman toteutumista työpaikoilla ja oppilaitoksissa. Jos työnantaja tai oppilaitos ei tasa-arvovaltuutetun ohjeista ja neuvoista huolimatta noudata velvollisuuttaan tasa-arvosuunnitelman laatisesta, voi tasa-arvovaltuutettu asettaa kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa suunnitelman tulee olla tehty. Jos suunnitelmaa ei vielä ole tehtynä, tasa-arvovaltuutettu voi viedä asian tasa-arvolautakuntaan, jossa lautakunta voi velvoittaa työnantajan tai oppilaitoksen tekemään suunnitelman määräajassa, jopa sakon uhallla. Jos työnantaja tai oppilaitos edelleen laiminlyö velvollisuutensa, voi tasa-arvolautakunta määrätä maksettavaksi uhkasakon. (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

Tasa-arvolautakunnan tehtävänä on myös lausuntojen antaminen tuomioistuimille tasa-arvolain soveltamista koskevissa asioissa, mutta lausunnot eivät sido tuomioistuinta. (Ahtela ym. 2006, 27.)

4.3 Tasa-arvo työpaikoilla

Tasa-arvolain 6 § velvoittaa työnantajia edistämään sukupuolten tasa-arvoa työyhteisössä. Säännökselle ei ole tarkempia muotovaatimuksia, eikä sen noudattamatta jättämisestä ole säädetty seuraamuksia lakiin. Julkiselle työnantajalle tämän säännöksen noudattaminen on virkavelvollisuus. (Ahtela ym. 2006, 237.)

”6 a § (15.4.2005/232):

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;*
- 2) käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja*
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.*

Edellä 1 momentissa tarkoitetun vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan paikallisesti sopia, että 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa.” (L 2005/232, §6a.)

Tasa-arvosuunnitelma on väline tasa-arvon edistämiseen. Tämä säännös koskee vain niitä yksityisiä ja julkisia työnantajia, joiden henkilöstön määrä on säännöllisesti yli 30 henkilöä. Tasa-arvosuunnitelma tulisi laatia ja tarkastaa vuosittain. Kuitenkin paikallisesti voidaan sopia hitaammasta tarkastamisesta (vähintään kerran kolmessa vuodessa). Tasa-arvosuunnitelma voi olla oma itsenäinen suunnitelma tai se voi sisältyä henkilöstö – ja koulutusohjelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tasa-arvosuunnitelmassa on tärkeää ottaa huomioon palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat tasa-arvoa edistävät toimet. Erityinen painotus on palkkauksessa sekä muissa työsuhteen ehdoissa. (Ahtela ym. 2006, 240–241.)

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen työpaikalla

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää työpaikan tasa-arvotilanteen kartoituksen, toimenpiteet tasa-arvotilanteen parantamiseen sekä toimenpiteiden seurannan (Ahtela ym. 2006, 242). Kun tasa-arvosuunnitelmaa aletaan tehdä, on hyvä käydä työpaikalla keskusteluja esimerkiksi: Mitä työpaikalla ymmärretään käsitteellä tasa-arvo? Millainen on tasa-arvoinen työpaikka työntekijöiden mielestä? Mihin tasa-arvon edistämällä ja tasa-arvosuunnitelmalla pyritään? Tasa-arvon edistäminen edellyttää jokaiselta työyhteisön jäseneltä sitoutumista tasa-arvosuunnitelmaan ja siinä ilmenevien toimenpiteiden toteuttamiseen. (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

Tasa-arvosuunnitelman teon alussa, on hyvä nimetä tasa-arvotyöryhmä, jonka tehtävänä on huolehtia tasa-arvosuunnitelman tekemisen eri vaiheiden organisoinnista sekä itse tasa-arvosuunnitelman toteuttamisesta. Koska ihmiset työryhmässä saattaa vaihtua, on järkevää suunnitelmaan kirjata myös tasa-arvosuunnitelman laatimisen prosessi. Uusien jäsenten ei täten tarvitse miettiä kaikkea alusta alkaen. (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

Tasa-arvotilanteen selvittämisessä voidaan hyödyntää henkilöstöhallinnon tilastoja. Mutta on myös tärkeää selvittää, miten työntekijät kokevat tasa-arvon toteutumisen työpaikallaan. Tätä voidaan selvittää esimerkiksi henkilöstökyselyllä tai keskustelemalla kokouksissa tasa-arvoasioista. Tasa-arvovaltuutetun kotisivuilta löytyy myös linkki malliin työpaikalla tehtävistä tasa-arvokyselyistä. Malli on Tasa-arvosta lisäarvoa –käsikirjasta (Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K. & Ylöstalo, H. 2005). (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

[Linkki tasa-arvokyselyn malliin](#)

Tasa-arvosuunnitelma voi sisältää pitkän tähtäimen – ja lyhyen tähtäimen tavoitteita. Esimerkiksi pitkän tähtäimen tavoite yrityksessä voisi olla naisten lisääminen johto-tehtävissä. Lyhyen tähtäimen tavoite voisi olla työilmapiirin tai työolosuhteiden parantaminen. (Ahtela ym. 2006, 243.)

Tasa-arvosuunnittelu on jatkuva prosessi, joten kannattaa keskittyä muutamaankin kehityskohteeseen kerrallaan. Isojen tavoitteiden saavuttamiseksi on hyvä asettaa pienempiä välitavoitteita. Toimenpiteiden tulee olla konkreettisia ja realistisia. Toimenpiteiden toteutumista on myös voitava seurata. Onkin tarpeellista sopia toimenpiteiden toteuttamisen aikataulusta sekä määritellä tahot, jotka ovat vastuussa sovituista toi-

menpiteistä. Yleensä toteutumisesta vastaa esimies, jonka alueeseen toimenpide kuuluu. Suunnitelman toimenpiteiden toteuttaminen olisi hyvä myös kirjata esimiesten tulostavoitteisiin, jotta asiat eivät pääsisi unohtumaan. (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.) Osana tasa-arvosuunnitelmaa tulee tehdä erittely naisten ja miesten sijoittamisesta ei tehtäviin. Myös kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista tulee liittää mukaan osaksi tasa-arvosuunnitelmaa. Tätä kutsutaan palkkakartoitukseksi. Palkkakartoitus tuli pakolliseksi osaksi tasa-arvosuunnitelmaa vuonna 2005. (Ahtela ym. 2006, 244.)

Palkkakartoitus on oleellinen osa tasa-arvon edistämisessä. Palkkakartoituksen avulla pyritään siihen, että palkkaus olisi sopusoinnussa palkkasyrjäntäkieltojen kanssa. Palkalla tarkoitetaan peruspalkkaa, erillisiä palkanlisä ja palkaksi katsottavia luontoisetuja. Palkkakartoitus tulee tehdä koko henkilöstöstä ja kaikista henkilöstöryhmistä; vakinaisista -, osa-aikaisista – ja määräaikaisista työntekijöistä. Palkkakartoituksessa palkkojen tulisi ilmetä vaativuustasoittain tai tehtäväryhmittäin. Myös naisten ja miesten palkkoja tulisi verrata keskenään. Palkkakartoituksen avulla pyritään selvittämään mahdollisia palkkaerojen syitä. Tärkeää on selvittää, saako samasta - tai samanarvoisesta työstä samaa palkkaa. Vielä tulee selvittää ja arvioida, ovatko palkkaerojen syyt tasa-arvolain näkökulmasta hyväksyttäviä. Palkkakartoituksesta ilmevät palkkasummat eivät saa olla yhdistettävissä yksittäiseen työntekijään. (Ahtela ym. 2006, 244-247.)

Kuitenkaan palkkaus ei ole ainut asia, jota tasa-arvoselvityksessä tulee käsitellä. Selvitys voi kohdistua myös

- hakumenettelyyn,
- sukupuolten työnjakoon,
- uralla etenemiseen,
- työolosuhteisiin,
- henkilöstökoulutukseen,
- osallistumiseen työryhmätyöskentelyyn,
- työn – ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista (esim. perhevapaat ja niitä tukevat järjestelyt),
- työilmapiiriin,
- seksuaaliseen ja sukupuoleen perustuvaan häirinnän esiintymiseen,
- tasa-arvoa koskeviin asenteisiin,
- johtamiseen
- sekä työsuojeluun (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

Viimeinen osa tasa-arvosuunnitelmaa on arvio edellisen vuoden suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Arviolla voidaan seurata tasa-arvosuunnitelman toteutumista sekä se toimii uuden suunnitelman pohjana. Tasa-arvosuunnitelmasta tulee selvittää myös millä kriteereillä ja mittareilla tasa-arvoilannetta ja sen kehitystä sekä suunnitelmassa esiintyneiden toimenpiteiden toteutumisesta arvioidaan. Kun toimenpiteitä arvioidaan, voidaan tarkastella esimerkiksi sitä, ovatko toimenpiteet olleet tehokkaita ja mistä johtuu, jos asetettuja tavoitteita tai tuloksia ei ole saavutettu. Tältä pohjalta on hyvä sitten päättää uusista tavoitteista sekä toimenpiteistä tasa-arvon saavuttamiseksi työyhteisössä. (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

Tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia erillisenä tai se voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai toimintaohjelmaan. Kuitenkin erillistä tasa-arvosuunnitelmaa puoltaa tasa-arvovaltuutetun teettämät selvitykset sekä kokemukset työpaikkojen tasa-arvotyöstä. Erilliset suunnitelmat sisältävät enemmän konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi. Myös laissa asetetut vaatimukset tasa-arvosuunnitelman sisällöstä (selvitys tilanteesta, toimenpiteet ja arvio saavutuksista) puoltavat erillistä suunnitelmaa. Vaikka suunnitelma sisällytettäisiin muihin suunnitelmiin, tasa-arvovaltuutetun mukaan sen tulisi olla selkeä sekä rajattu kokonaisuus, joka on helposti löydettävissä sekä esitettävissä. Tasa-arvosuunnitelmasta tiedottaminen on tärkeää, joten suunnitelmaan sisällytetään tiedotussuunnitelma siitä, miten tasa-arvosuunnitelmasta ja sen tuloksista tiedotetaan henkilöstölle. (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

4.4 Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

Viranomaisten, oppilaitosten, työnantajien ja ammattijärjestöjen, jotka järjestävät koulutusta ja opetusta täytyy pitää huolta siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Myös opetus -, tutkimus - ja oppiaineiston tulee tukea tasa-arvoa. Opetuksessa ja oppimateriaalissa tulee pyrkiä pääsemään eroon ennakkoluuloista, jotka liittyy perhe - ja työelämää koskeviin sukupuolirooleihin. Koulutuksessa on todella tärkeää pyrkiä poistamaan sellaisia ajattelutapoja, jotka ohjaavat koulutuksen - tai ammatinvalintaan sukupuolen mukaan. Myös koulujen ja opettajien on kiinnitettävä huomiota omaan toimintaan, jotka vaikuttavat oppilaiden käsitykseen eri sukupuolille sopivista ammateista tai koulutuksista. (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

Valinta koulutukseen ei saa perustua sukupuoleen liittyviin seikkoihin vaan sen tulee perustua yksilöllisiin seikkoihin. Koulutuksesta tulee pyrkiä poistamaan sellaiset tekijät, jotka vaikeuttavat toisen sukupuolen pääsyä koulutukseen. (Ahtela ym. 2006, 248-249.)

4.5 Tasa-arvosuunnitelma oppilaitoksissa

”6 b § (15.4.2005/232):

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.” (L 2005/232, §6b.)

Myös oppilaitoksissa on toteutettava tasa-arvosuunnittelua aivan kuten työpaikoissa, joissa on säännöllisesti yli 30 henkilöä töissä. Velvoite oppilaitosten tasa-arvosuunnittelusta tuli lakiin vuonna 2005. Velvoite koskee kaikkia ammatillisia oppilaitoksia, ammattikorkeakouluja, yliopistoja, lukioita sekä kansalais- ja työväenopistoja. Ainoastaan peruskoulut jäävät suunnittelovelvoitteen ulkopuolelle. Minimivaatimusta ei ole asetettu opiskelijoiden tai henkilöstön määrälle, joten velvoite koskee hyvin laajasti kaikkia opetusta antavia tahoja. (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen oppilaitoksissa

Oppilaitosten on tehtävä ja päivitettävä tasa-arvosuunnitelmansa vuoden välein, mutta kuitenkin kerran kolmessa vuodessa. Myös oppilaitosten tasa-arvosuunnitelma tulee sisältää tasa-arvotilanteen kartoituksen, toimenpiteet tilanteen parantamiseksi sekä aikaisemman suunnitelman toimenpiteiden toteutumisen arviointi. (Ahtela ym. 2006, 250) Erityistä huomiota toimenpiteissä tulee kiinnittää tasa-arvon toteutumisessa opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuorituksia arvioitaessa sekä toimenpiteissä, joilla pyritään ehkäisemään ja poistamaan seksuaalista häirintää ja sukupuolen perusteella tapahtuvaa häirintää. (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

Tasa-arvosuunnitelma voi oppilaitoksissa olla oma itsenäinen suunnitelma tai se voi sisältyä osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksessa laadittavaa suunnitelmaa. (Ahtela ym. 2006, 250.)

Oppilaitoksen rehtori on vastuussa tasa-arvosuunnitelman valmistumisesta ja sen päivittämisestä. Oppilaitoksissa tulee perustaa tasa-arvotyöryhmä, johon kuuluu henkilöstön sekä oppilaiden edustajia. Työryhmässä olisi hyvä olla edustettuna sekä naisia että miehiä, eri-ikäisiä ja eri opiskeluvaiheessa olevia opiskelijoita. Tasa-arvosuunnitelma, joka on tehty vain henkilöstön keskuudessa, ei ole tasa-arvolain mukainen. (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

Oppilaitoksen tasa-arvotilanteen kartoituksessa olisi hyvä tehdä opiskelijoiden ja opetushenkilöstön keskuudessa kirjallinen kysely, jotta todellinen tasa-arvotilanne saataisiin selville. Tärkeää olisi kyselyssä kiinnittää huomiota tasa-arvon toteutumisessa opiskelijavalinnoissa, opetustilanteessa ja opintosuorituksia arvioitaessa. Myös opiskelijoiden kokemus oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta on tärkeä sisällyttää tasa-arvosuunnitelmaan. (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

Aivan kuin työpaikkojen tasa-arvosuunnitelman teossa toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi tulee olla suunnitelmassa. Samoin valitaan vastuuhenkilöt ja aikataulu toimenpiteisiin. Oppilaitoksissa tulee kiinnittää erityistä huomiota toimenpiteisiin, joilla seksuaalinen häirintä ja sukupuolen perusteella tapahtuva häirintä pyritään ehkäisemään ja poistamaan. Oppilaitoksissa tulisi olla laadittuna selkeä ohjeistus koskien seksuaalista häirintää ja sukupuolen perusteella tapahtuvaa häirintää. Ohjeistuksesta olisi tärkeää ilmetä seuraavat asiat; mitä seksuaalinen ja sukupuolen perusteella tapahtuva häirintä on, mitä häirinnän kohteeksi joutunut voi tehdä, kenen puoleen voi kääntyä sekä miten henkilökunnan tulisi toimia. Viimeisenä kohtana tasa-arvosuunnitelmaan sisällytetään arvio edellisessä suunnitelmassa ilmenneiden toimenpiteiden toteutumisesta. Tasa-arvosuunnitelamasta olisi hyvä tiedottaa henkilöstölle, opiskelijoille sekä alaikäisten opiskelijoiden huoltajille. (Tasa-arvovaltuutetun kotisivut.)

5 TUNTIOPETTAJIEN KYSELYN TULOKSET AIHEALUEITTAIN

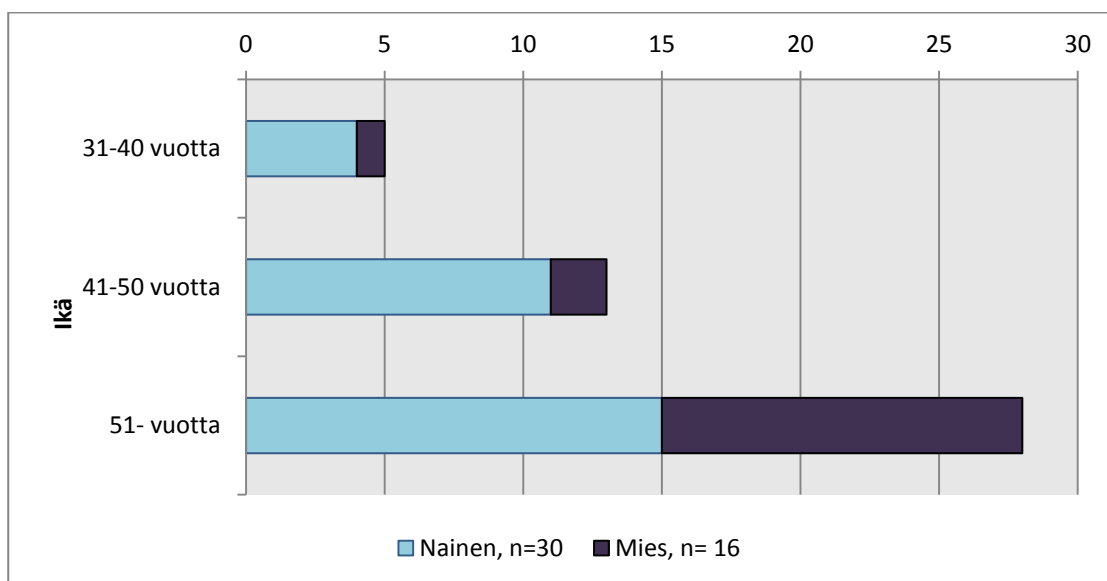
Kyselyn tulokset ovat raportoitu kysymyslomakkeen mukaisessa järjestyksessä siten, että vuoden 2012 kyselyn tulokset ovat esitelty ensin ja sen jälkeen 2009 tulokset. Tuntiopettajien kysely koostui 13 monivalintakysymyksestä sekä yhdestä avoimesta kysymyksestä. Osaan monivalintakysymyksistä liittyi avoin kohta, jossa haluttiin saada enemmän tietoa vastaajan valinnasta.

Kyselyn täyttäminen oli ohjeistettu seuraavalla tavalla:

”Kyselyyn vastataan vain kerran. Valitse kokemukseesi parhaiten sopivat vaihtoehdot nykyisessä työpaikassasi/oppimisympäristössäsi. Vastaa huolellisesti. Huomaa, että osa kysymyksistä on monivalintaisia ja toisissa kysymyksissä voit valita vain yhden vaihtoehdon. Ympyröi oikea/ oikeat vaihtoehdot.”

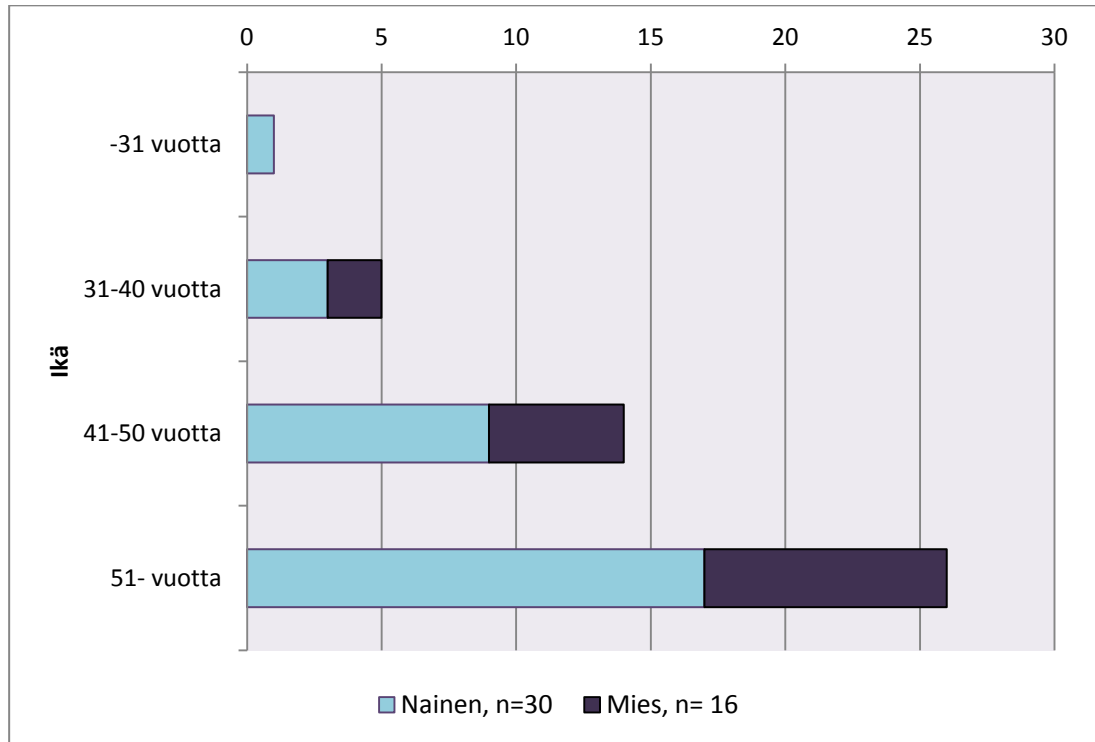
5.1 Taustatiedot

Kyselyssä vastaajien taustatietoina kysyttiin sukupuolta ja ikää. Tasa-arvokyselyyn vastasi yhteensä 46 tuntiopettajaa, joista 65 % oli naisia ja 35 % miehiä. Vastaajista suurin osa (61 %) oli iältään yli 51 vuotiaita. Vähiten vastaajia oli 31–40 vuotiaiden joukossa.



KUVIO 1. Tuntiopettajien sukupuoli – ja ikäjakauma 2012

Myös vuoden 2009 kyselyyn vastasi 46 henkilöä. Heistä 65 % oli naisia ja 35 % miehiä. Myös suurin vastaajajoukko oli yli 51-vuotiaat (57 %). Vähiten vastaajia oli alle 30-vuotiaiden ryhmässä.



KUVIO 2. *Tuntiopettajien sukupuoli – ja ikäjakauma 2009*

5.2 Itsensä kehittäminen

Kysymys B1. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty?

Vastanneista viisi (11 %) koki tulleen eriarvoisesti kohdelluksi tai syrjityksi. Vastaa-
jista 40 (89 %) ei ollut kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Koska Kyllä-
vastauksen antaneita on niin vähän, ei voida suorittaa tarkempaa tarkastelua suku-
puolittain. Näin vastanneiden henkilöllisyyttä ei voida siten selvittää.

TAULUKKO 1. *Vastanneiden eriarvoisuuden tai syrjinnän kokeminen 2012 (n= 45)*

	Frekvenssi	Prosentti
Kyllä	5	11,1
En	40	88,9
Yhteensä	45	100,0
Puuttuu	1	
Yhteensä	46	

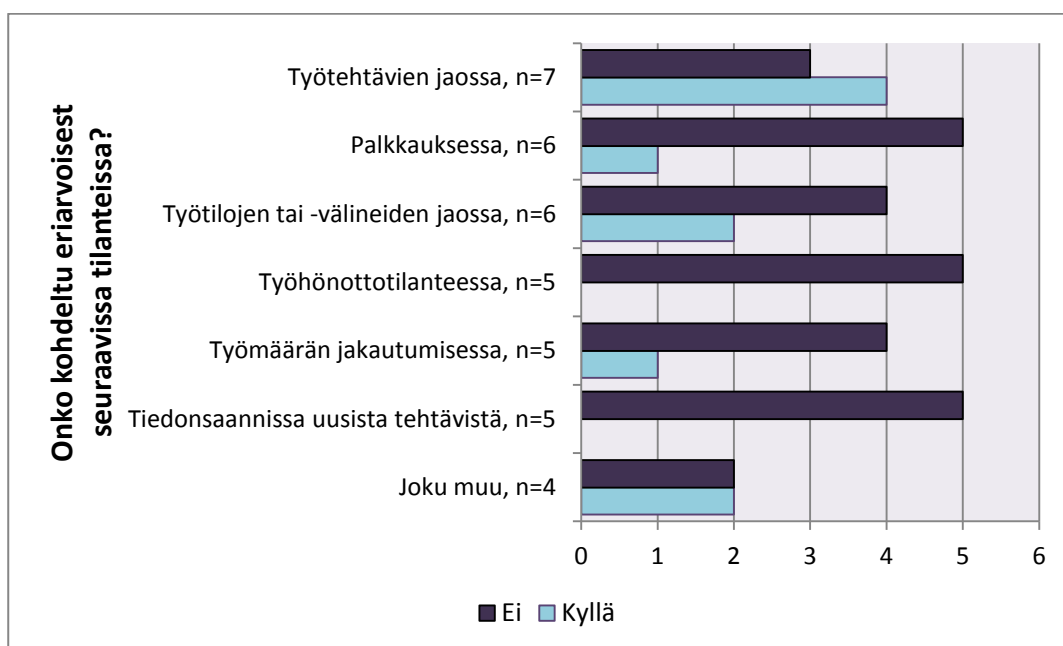
Vuoden 2009 tasa-arvokyselyssä vastanneita oli 46. Heistä 4 (9 %) koki tulleen syrjityksi tai eriarvoisesti kohdelluksi. Vastanneista 42 (91 %) ei kokenut eriarvoisuutta tai syrjintää. Vuodesta 2009 eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kokeminen on nousut hieman.

TAULUKKO 2. Vastanneiden eriarvoisuuden tai syrjinnän kokeminen 2009 (n= 46)

	Frekvenssi	Prosentti
Kyllä	4	8,7
En	42	91,3
Yhteensä	46	100,0

Kysymys B2. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, koetko että sinua olisi nykyisessä työyhteisössäsi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?

Kohdasta B2 nousi esille seuraavia tilanteita, joissa on koettu eriarvoista tai syrjivää kohtelua: työtehtävien jako, palkkaus, työtilojen tai – välineiden jako, työmäärän jakautuminen ja tiedonsaanti uusista tehtävistä. Kysymyksen seitsemännessä kohdassa kysyttiin muita tilanteita, joissa eriarvoista kohtelua tai syrjintää olisi tapahtunut. Sieltä nousi esille tiedottamisen vähäisyys tai sen puuttuminen kokonaan. Uutena tilanteena vuoden 2009 kyselyyn verrattaessa nousi esille palkkauksen kokeminen eriarvoiseksi tai syrjiväksi.



KUVIO 3. Tilanteet, joissa eriarvoista kohtelua tai syrjintää on koettu 2012

Kysymys B3. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?

Kysymyksestä nousi esille seuraavanlaisia asioita, joista vastaajat ovat arvelleet eriarvoisen kohtelun johtuneen: Ikä, asema, mielipiteet, terveydentila tai vamma, henkilökohtaiset ominaisuudet, koulutustausta.

Vuoden 2009 kyselyssä esille nousi ikä, mielipiteet, syntyperä sekä koulutustausta. Tulosten luotettavuutta heikentää se, että kysymykseen B1 kieltävästi vastanneita kehoitettiin siirtymään suoraan kysymykseen B4. Silti kysymyksiin B2 ja B3 oli vastannut myös sellaisia vastaajia, jotka olivat vastanneet kysymykseen B1 ”En”. Tällaisia vastaajia oli kohdasta riippuen yhdestä kahteen.

Kysymys B4. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?

Vastaajista neljä (9 %) kertoo, että sukupuolesta on ollut etua työelämässä ja uralla etenemisessä. Vain yksi (2 %) kertoo, että sukupuolesta ollut haittaa työelämässä. Koska vastauksia on alle 5 ensimmäisessä ja toisessa väittämässä, ei vastauksia voida analysoida sukupuolittain, jotta vastaajien henkilöllisyys ei paljastuisi.

TAULUKKO 3. *Sukupuolen merkitys työelämässä 2012 (n=43)*

	Frekvenssi	Prosentti
Sukupuolesta on ollut etua työssä/ uralla etenemisessä	4	9,3
Sukupuolesta on ollut haittaa työssä/ uralla etenemisessä	1	2,3
Sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä/ uralla etenemisessä	38	88,4
Yhteensä	43	100,0
Puuttuu	3	

Vuoden 2009 tasa-arvokyselyssä vastaajia tähän kysymykseen oli 42. Heistä vain yksi (2 %) koki, että sukupuolesta on ollut haittaa työelämässä ja uralla etenemisessä.

5.3 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä kiusaaminen

Kysymys C1. Onko joku nykyisessä työpaikassasi

	Kyllä	Ei
1 Esittänyt ulkonäköösi tai seksuaalisuutesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	1	2
2 Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskiyksiä, jotka koet loukkaaviksi	1	2
3 Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi	1	2
4 Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla	1	2
5 Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ ahdistavalla	1	2
6 Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi	1	2
7 Tehnyt muuta minkä koet sukupuoliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi	1	2

Koska kysymykseen C1 "Kyllä"- vastauksia oli alle 5, ei tuloksia voida esittää, jotta henkilöä ei vastauksen perusteella voida tunnistaa. Näin oli myös vuoden 2009 kyselyssä.

Kysymys C2. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?

Suurin osa vastanneista (89 %) ei ole kokenut häirintää ollenkaan työpaikallaan. Vastanneista 4 (11 %) koki, että koettu häirintä on loppunut.

TAULUKKO 4. Häirinnän jatkuminen 2012 (n=37)

	Frekvenssi	Prosentti
Ei	4	10,8
En ole kokenut häirintää	33	89,2
Yhteensä	37	100,0
Puuttuu	9	

Vuoden 2009 kyselyyn oli vastannut yhteensä 40 vastaajaa. Kolme (7,5 %) ilmoitti, että koettu häirintä on loppunut. Vain yksi henkilö (2,5 %) koki häirintää sillä hetkellä.

Voidaan ajatella, että tilanne on parantunut, koska 2012 häirinnän loppumisen kokevia oli yksi henkilö enemmän kuin aikaisemmassa 2009 kyselyssä.

TAULUKKO 5. Häirinnän jatkuminen 2009 (n= 40)

	Frekvenssi	Prosentti
Kyllä	1	2,5
Ei	3	7,5
En ole kokenut häirintää	36	90,0
Yhteensä	40	100,0
Puuttuu	6	

Kysymys C3. Kenen taholta olet kokenut häirintää nykyisessä työpaikassasi?

Vastauksia kysymykseen tuli alle 5, ei tuloksia voida esittää. Näin vastaajaa ei voida vastauksen perusteella tunnistaa. Näin oli myös vuoden 2009 kyselyssä.

Kysymys C4. Oletko itse ollut kiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassasi?

Ennen kysymystä vastaajalle oli kerrottu, mitä kiusaamisella tarkoitetaan: ”Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistuvaa pitkään jatkuvaa ja toistuvaa sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi.”

Kysymykseen oli vastannut yhteensä 43 vastaajaa. Vain kaksi (5 %) ilmoitti, että on ollut kiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassa, mutta ei ole enää.

TAULUKKO 6. Kiusaaminen työpaikalla 2012 (n= 43)

	Frekvenssi	Prosentti
En	41	95,3
Kyllä aiemmin tässä työpaikassa, en enää	2	4,7
Yhteensä	43	100,0
Puuttuu	3	

Vuonna 2009 kysymykseen vastasi yhteensä 44 vastaajaa, joista kolme (7 %) ilmoitti olleensa aikaisemmin kiusaamisen kohteena, mutta ei ole enää. Vain yksi (2 %) koki olevansa kiusaamisen kohteena sillä hetkellä työpaikallaan.

Tilanne on siis muuttunut parempaan suuntaan vuodesta 2009 vuoteen 2012 mennessä, koska kukaan vastaajista ei tällä hetkellä koe olevansa kiusaamisen kohteena.

TAULUKKO 7. Kiusaaminen työpaikalla 2009 (n= 44)

	Frekvenssi	Prosentti
En	40	90,9
Kyllä tällä hetkellä	1	2,3
Kyllä aiemmin tässä työpaikassa, en enää	3	6,8
Yhteensä	44	100,0
Puuttuu	2	

Kysymys C5. Kenen taholta olet kokenut tai koet kiusaamista nykyisessä työyhteisössäsi/oppimisympäristössäsi?

Kysymykseen tuli kumpanakin vuonna alle 5 vastausta, joten tuloksia ei voida esittää.

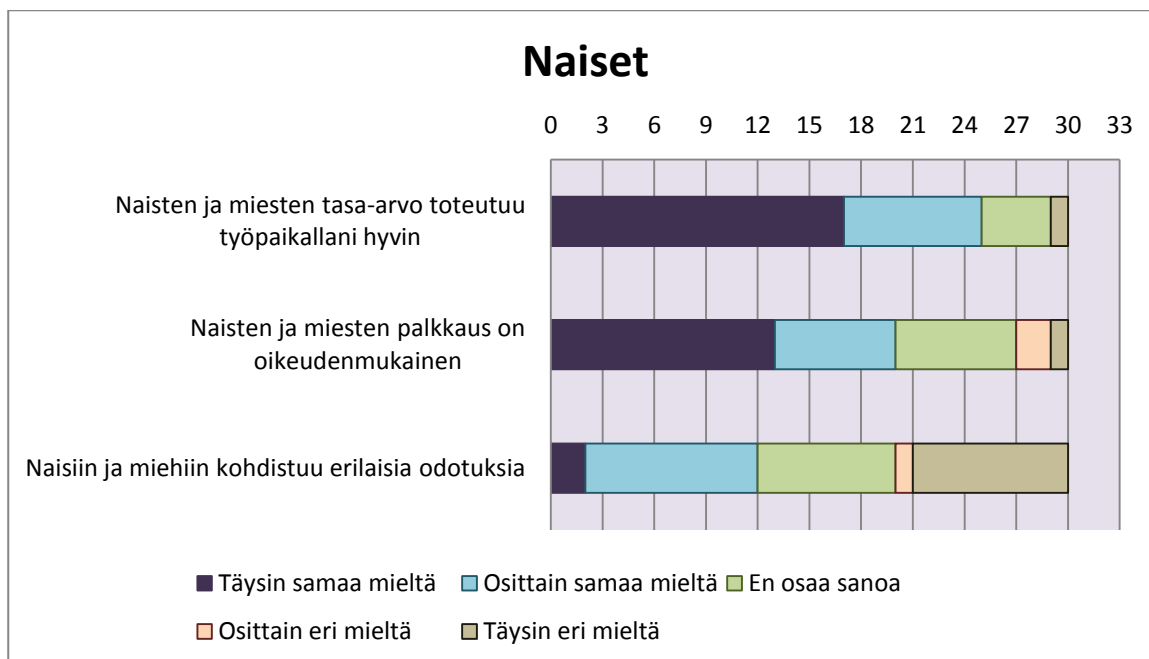
5.4 Tasa-arvo**Kysymys D1. Oma kokemuksesi tasa-arvosta nykyisessä työpaikassasi.**

Vastaaja sai valita kunkin väitelauseen kohdalta yhden, omaa kokemusta parhaiten kuvaavan vaihtoehdon.

Suurin osa (57%) naisvastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työympäristössä hyvin. Vain hieman yli 3% naisista oli sitä mieltä, ettei tasa-arvo toteudu ollenkaan.

Kysyttäessä mielipidettä siitä, onko naisten ja miesten palkkaus oikeudenmukainen, naisista 10% oli joko osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä. Kuitenkin suurin osa naisvastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa. Tosin iso osa (23%) ei osannut sanoa mielipidettään väittämään.

Viimeinen väittämä väitti, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia. Naisvastaajista jopa 40% oli joko täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. Iso osa (27%) ei osannut sanoa mielipidettään väittämään. 30% naisista oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.



KUVIO 4. Naisten vastaukset tasa-arvosta nykyisessä työpaikassa 2012 (n=30)

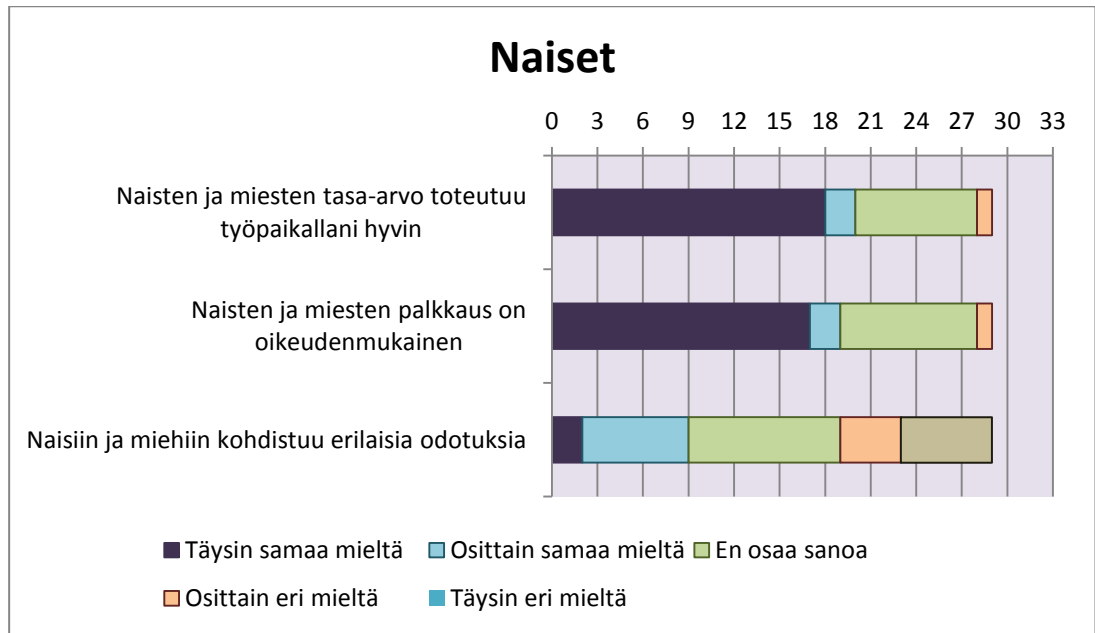
TAULUKKO 8. Naisten vastaukset tasa-arvosta nykyisessä työpaikassa 2012 (n=30)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Naiset					
Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin	56,70 %	26,70 %	13,30 %	0 %	3,30 %
Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen	43,30 %	23,30 %	23,30 %	6,70 %	3,30 %
Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia	6,70 %	33,30 %	26,70 %	3,30 %	30 %

Vuoden 2009 kyselyssä naisvastaajat olivat myös suurimmaksi osaksi (62%) täysin samaa mieltä, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla hyvin. Vain 3,5% naisvastaajista oli osittain eri mieltä väittämän suhteen. Yksikään ei ollut täysin eri mieltä. Kuitenkin iso osa (27,5%) ei osannut vastata väittämään.

Väittämän numero kaksi vastaukset ovat hyvin samanlaiset ensimmäisen väittämän kanssa. 58,5% on täysin samaa mieltä, 31% ei osannut sanoa mielipidettään ja 3,5% osittain eri mieltä.

Viimeisessä väittämässä jopa 34,5% ei osannut kertoa mielipidettään väittämään. Sama määrä (34,5%) vastaajia oli vastannut olevansa osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Myös melko suuren osan (yhteensä 31%) mielestä naisiin ja miehiin kohdistui erilaisia odotuksia.



KUVIO 5. Naisten vastaukset tasa-arvosta nykyisessä työpaikassa 2009 (n=29)

TAULUKKO 9. Naisten vastaukset tasa-arvosta nykyisessä työpaikassa 2009 (n=29)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Naiset					
Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin	62,1 %	6,9 %	27,6 %	3,4 %	0,0 %
Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen	58,6 %	6,9 %	31,0 %	3,4 %	0,0 %
Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia	6,9 %	24,1 %	34,5 %	13,8 %	20,7 %

Vuodesta 2009 vuoteen 2012 tultaessa ensimmäisessä väittämässä on tapahtunut hieman naisvastaajien osalta muutosta. Naiset ovat osanneet sanoa useammin mielipiteensä kuin aiemmin. Suurempi osa naisista on täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä nyt kuin vuonna 2009. Kuitenkin vuonna 2009 osittain eri mieltä olevat olivat 2012 täysin eri mieltä.

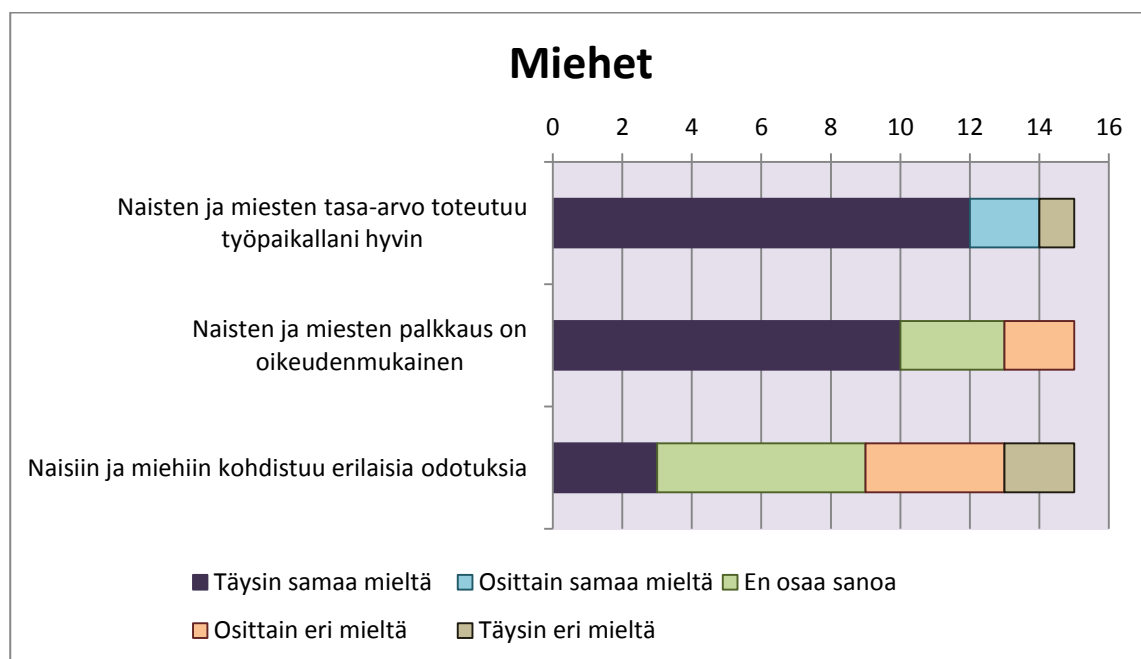
Myös toisessa väittämässä täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä määrä yhteensä on kasvanut. Mutta myös tässä kohdassa osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä osuudet ovat nousseet.

Viimeisessä kohdassa on myös tapahtunut jonkin verran muutosta. Naisvastaajat ovat useammin olleet osittain samaa mieltä siitä, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia. Myös naiset ovat osanneet kertoa mielipiteensä vuotta 2009 useammin.

Miehistä 80% on täysin samaa mieltä ja 13% osittain samaa mieltä siitä, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla hyvin. Vain yksi vastaaja oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Toisessa väittämässä miehistä 67% oli täysin samaa mieltä. Kolme vastaajaa ei osannut vastata väittämään ja kertoa mielipidettään. Vain kaksi oli eri mieltä väittämän kanssa ja hekin vain osittain eri mieltä.

Viimeisessä väittämässä tuli eniten hajontaa vastauksien suhteen. Miehistä suurin osa (40%) ei osannut kertoa mielipidettään. Yhteensä 40% miehistä oli väittämän kanssa joko osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä. Kolme (20%) miesvastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia.



KUVIO 6. Miesten vastaukset tasa-arvosta nykyisessä työpaikassa 2012 (n=15)

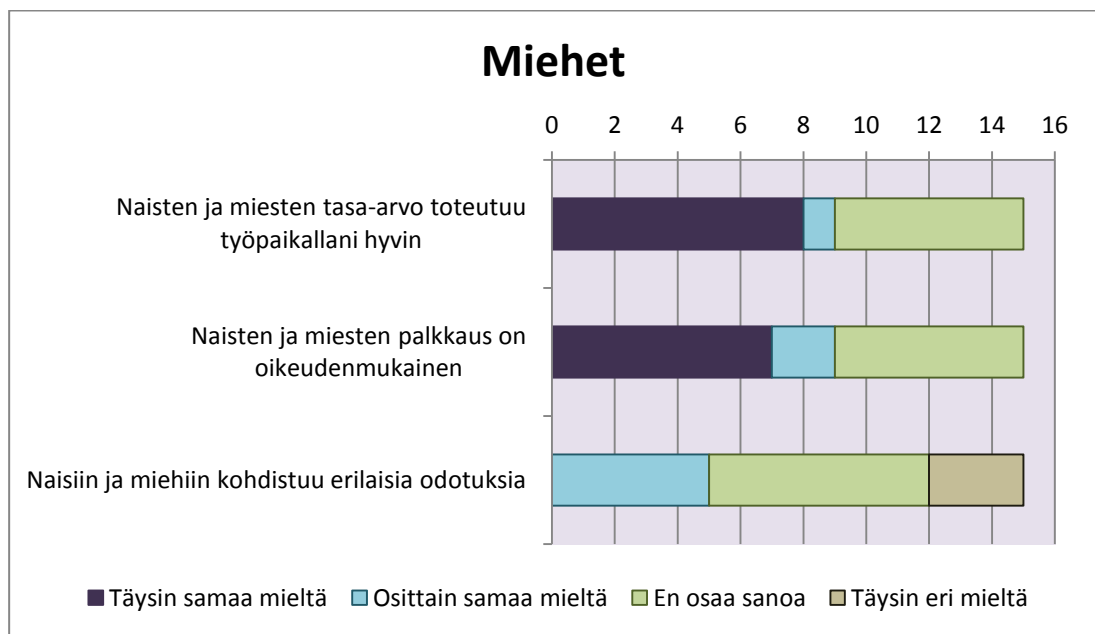
TAULUKKO 10. Miesten vastaukset tasa-arvosta nykyisessä työpaikassa 2012 (n=15)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Miehet					
Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin	80,0 %	13,3 %	0,0 %	0,0 %	6,7 %
Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen	66,7 %	0,0 %	20,0 %	13,3 %	0,0 %
Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia	20,0 %	0,0 %	40,0 %	26,7 %	13,3 %

Vuonna 2009 miesten vastauksissa ei ollut ollenkaan osittain eri mieltä kohtaa valittuna. Ensimmäisessä kohdassa kaikki vastanneet miehet olivat väittämän kanssa samaa mieltä tai eivät osanneet kertoa mielipidettään väittämään. 53% miehistä oli täysin samaa mieltä ja yksi oli osittain samaa mieltä. Loput 40% olivat niitä, jotka eivät osanneet sanoa mielipidettään väittämään.

Toisessa väittämässä väitettiin naisten ja miesten palkkauksen olevan oikeudenmukainen. Miehet olivat vastanneet tähän hyvin samalla tavalla kuin ensimmäiseen väittämään. 47% oli täysin samaa mieltä, 13 % osittain samaa mieltä ja 40% ei osannut sanoa mielipidettään.

Viimeisessä kohdassa miesvastaajista suurin osa (47%) ei osannut vastata tähän väittämään. 33% miehistä oli osittain samaa mieltä siitä, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia. 20% miehistä oli väittämän kanssa täysin eri mieltä.



KUVIO 7. Miesten vastaukset tasa-arvosta nykyisessä työpaikassa 2009 (n=15)

TAULUKKO 11. Miesten vastaukset tasa-arvosta nykyisessä työpaikassa 2009 (n=15)

Miehet	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Täysin eri mieltä
Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin	53,3 %	6,7 %	40,0 %	0,0 %
Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen	46,7 %	13,3 %	40,0 %	0,0 %
Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia	0,0 %	33,3 %	46,7 %	20,0 %

Myös miesten vastauksiin on tullut muutoksia vuodesta 2009 vuoteen 2012 mennessä. Miesten vastauksiin on tullut osittain eri mieltä -kohta uutena mukaan. Ensimmäisessä kohdassa on tapahtunut melkoinen muutos. Aikaisemmin 53,5% miehistä oli täysin samaa mieltä, nyt jopa 80%. Kaikki vastanneet olivat osanneet kertoa ensimmäisessä kohdassa mielipiteensä, kun aiemmin 40% ei kertonut. 2009 yksikään mies ei ollut väittämän kanssa täysin eri mieltä, mutta 2012 yksi oli.

Toisessa väittämässä jopa 67% miehistä oli täysin samaa mieltä aikaisemman 47% sijaan. Miehistä kuitenkin 13% oli osittain eri mieltä kun aikaisemmassa kyselyssä yksikään ei ollut.

Viimeisessä väittämässä miehistä 20% oli täysin samaa mieltä, kun 2009 yksikään ei ollut. Osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä olevia miehiä on 2012 enemmän kuin 2009. Viimeinen kohta oli ainoa, jossa miehet eivät edelleenkään osanneet sanoa mielipidettään niin hyvin kuin muissa kohdissa.

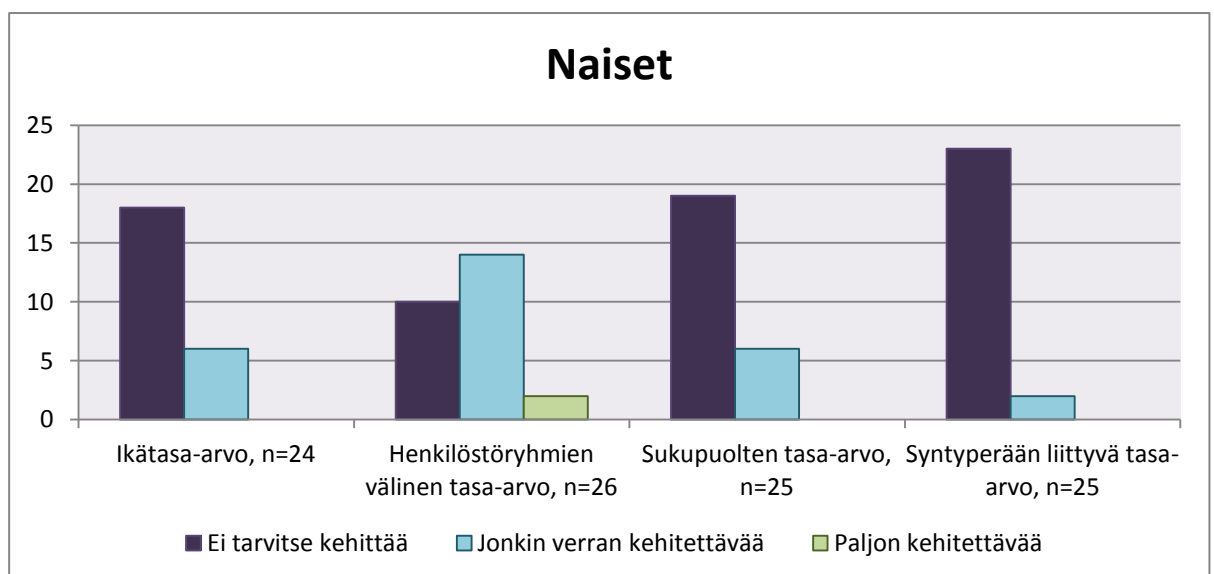
Kysymys D2. Mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi työpaikallasi mielestäsi kehittää?

Viimeinen monivalintakysymys käsitteli sitä, mitä tasa-arvon osa-alueita vastaajan mielestä tulisi kehittää.

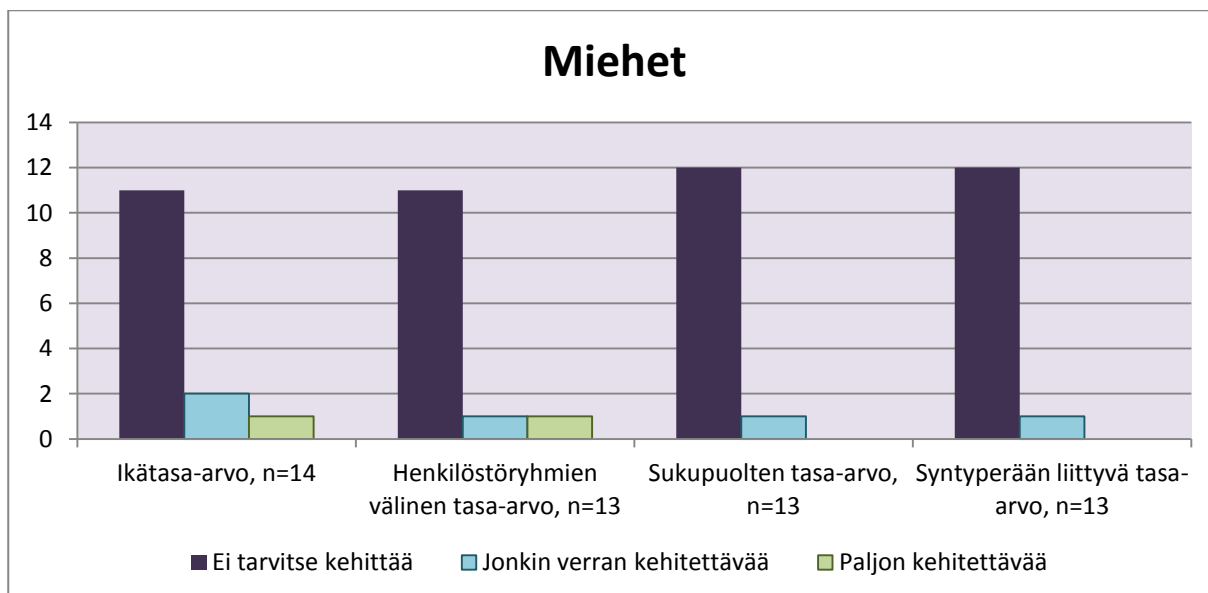
Suurin osa naisvastaajista oli sitä mieltä, että henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa tulisi kehittää eniten. Myös naisten mielestä ikätasa-arvoa ja sukupuolten tasa-arvoa tulisi kehittää.

Miesten mielestä eniten tulisi kehittää ikätasa-arvoa, mutta myös henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa. Miesten ja naisten vastaukset tasa-arvon kehittämiseen työpaikalla ovat melko samankaltaiset. Soisalo-opistolla työntekijöiden mielestä tasa-arvo toteutuu hyvin kaikilla tasa-arvon osa-alueilla.

Mukana oli myös vaihtoehto ”Joku muu tasa-arvon osa-alue”, jossa oli vaihtoehtona joko paljon kehitettävää tai jonkin verran kehitettävää. Kohdan jälkeen oli annettu tilaa kirjoittaa, mikä tämä jokin muu tasa-arvon osa-alue on, johon tarvitaan kehitystä. Kaksi vastaajaa oli laittanut tähän kohtaan merkinnän, että olisi jotain muuta kehitettävää tasa-arvossa. Vastauksissa tuli ilmi mm seuraavia asioita; vakituisen henkilöstön ja tuntiopettajien välistä tasa-arvoa olisi kehitettävä (tiedottaminen, työnarvostus, työn tasavertaisuus) ja henkilön asema yhteiskunnassa ei saisi vaikuttaa asenteisiin.

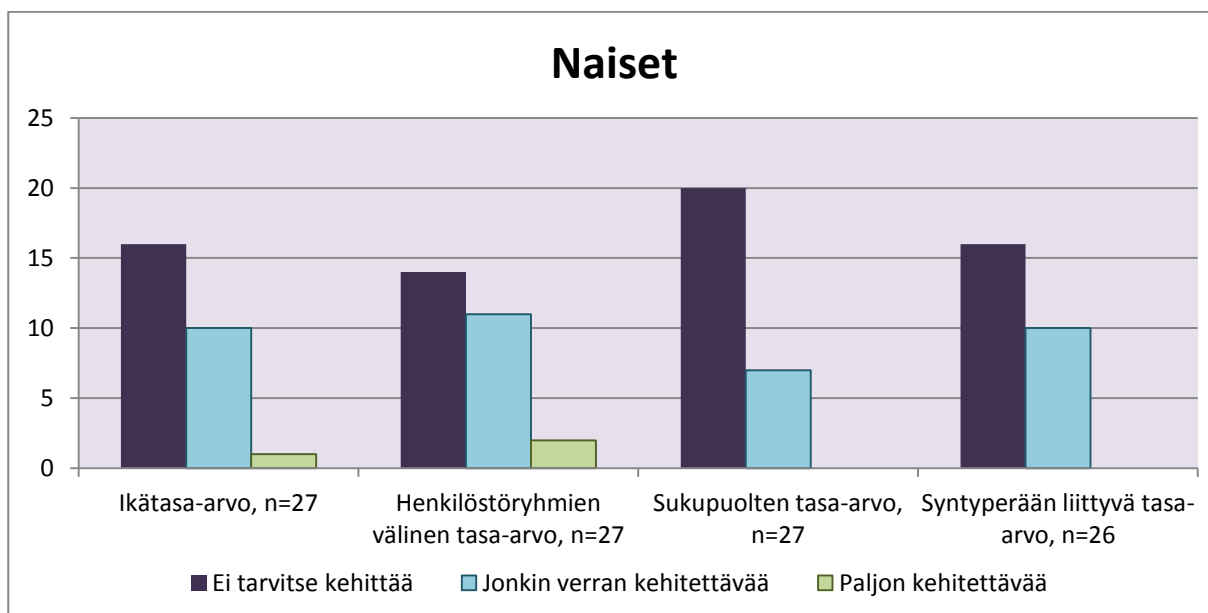


KUVIO 8. Naisten vastaukset tasa-arvon osa-alueiden kehittämistä 2012

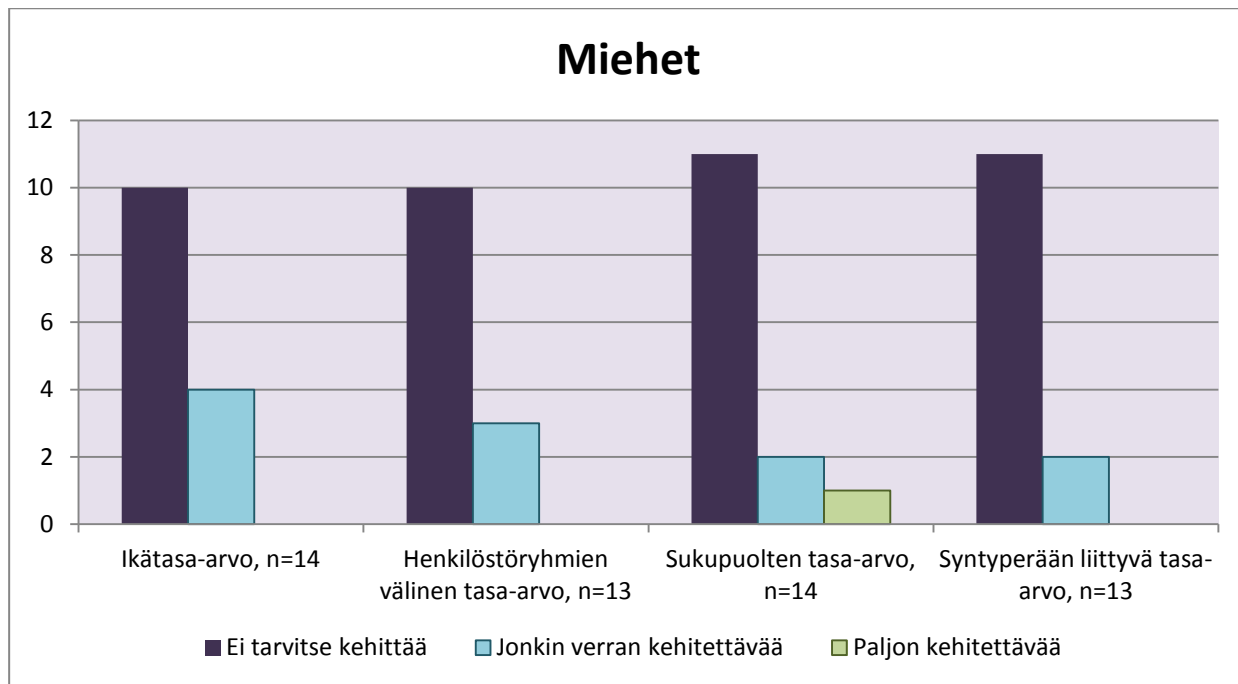


KUVIO 9. Miesten vastaukset tasa-arvon osa-alueiden kehittämisestä 2012

Vuoden 2009 kyselyssä nousi esille samat tasa-arvon osa-alueet kuin 2012 kyselyssä; ikätasa-arvo ja henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo. Naisvastaajien mielestä myös sukupuolten tasa-arvoa ja syntyperään liittyvää tasa-arvoa tuli kehittää ja parantaa. Miesten mielestä tasa-arvoasiat ovat paremmin nyt kuin vuonna 2009. Miesten mielestä kaikissa osa-alueissa on kehitettävää, mutta vähemmän kuin 2009.



KUVIO 10. Naisten vastaukset tasa-arvon osa-alueiden kehittämisestä 2009



KUVIO 11. *Miesten vastaukset tasa-arvon osa-alueiden kehittämistä 2009*

Kysymykseen D2 liittyi vielä avoin kohta: Jos valitsit paljon kehitettävää tai jonkin verran kehitettävää, niin mitä kehitettävää?

Avoimessa kohdassa tuli esille, että tuntiopettajien työsuhteessa olisi paljon kehitettävää. Halutaan, että vakituinen henkilökunta ja tuntiopettajat toimisivat samoilla ehtoilla. Vakituinen henkilökunta saa osallistua ilmaiseksi kursseille, mutta tuntiopettajat eivät. Koetaan, että se asettaa tuntiopettajat eriarvoiseen asemaan. Myös tuntiopettajien ja vakituisen henkilökunnan välistä tasa-arvoa tulisi kehittää mm. tiedottamisessa kaikille, työnarvostuksessa ja työn tasavertaisuudessa. Millaista sitoutumista tuntiopettajilta odotetaan?

Halutaan myös vanhempien ja nuorempien opettajien välille samanarvoinen kohtelu, eikä sosioekonominen asema eli yhteiskuntaluokka saisi vaikuttaa esimerkiksi asenteisiin. Uusien työntekijöiden kunnioittaminen ja vaihtuvuuden pienentäminen nousivat myös esille avoimista vastauksista.

Vastaukset ovat yhteenveto vuoden 2012 tasa-arvokyselystä.

Kysymys D3. Ehdotukseksi tasa-arvon edistämiseksi tai muuta kommentoitavaa.

Viimeinen kysymys kyselyssä oli avoin kysymys, johon sai laittaa ehdotuksia tasa-arvon edistämiseksi Soisalo-opistolla tai muuta kommentoitavaa.

Esille nousi tuntiopettajien työsuhteen muuttaminen määräaikaisesta vakituiseksi silloin kun tarve on toistuvaa. Koetaan, että jotkut yksityishenkilöt pyörittävät opiston toimintaa omalla henkilökohtaisella taidolla sekä yrittäjämäisesti omalla rahalla.

Halutaan myös, että tuntiopettajat otetaan tasavertaisesti mukaan kehittämään opiston toimintaa. Myös tuntiopettajien aseman ja arvostuksen kehittämistä ja tasa-arvoista kohtelua tulisi kohentaa Soisalo-opistolla.

Myös positiivista palautetta tuli. Moni on tyytyväinen nykytilanteeseen ja kokee tasa-arvon Soisalo-opistolla toteutuvan hyvin. On myös huomautettu, että kyselyssä tasa-arvo- termiä on käytetty oikein.

Vastaukset ovat vuoden 2012 kyselystä.

6 OPISKELIJOIDEN KYSELYN TULOKSET AIHEALUEITTAIN

Kyselyn tulokset ovat raportoitu kysymyslomakkeen mukaisessa järjestyksessä siten, että vuoden 2012 kyselyn tulokset ovat esitelty ensin ja sen jälkeen 2009 tulokset. Opiskelijoiden kysely koostui 14 monivalintakysymyksestä ja yhdestä avoimesta kysymyksestä. Osaan monivalintakysymyksistä liittyi avoin kohta, jossa haluttiin saada enemmän tietoa vastaajan valinnasta.

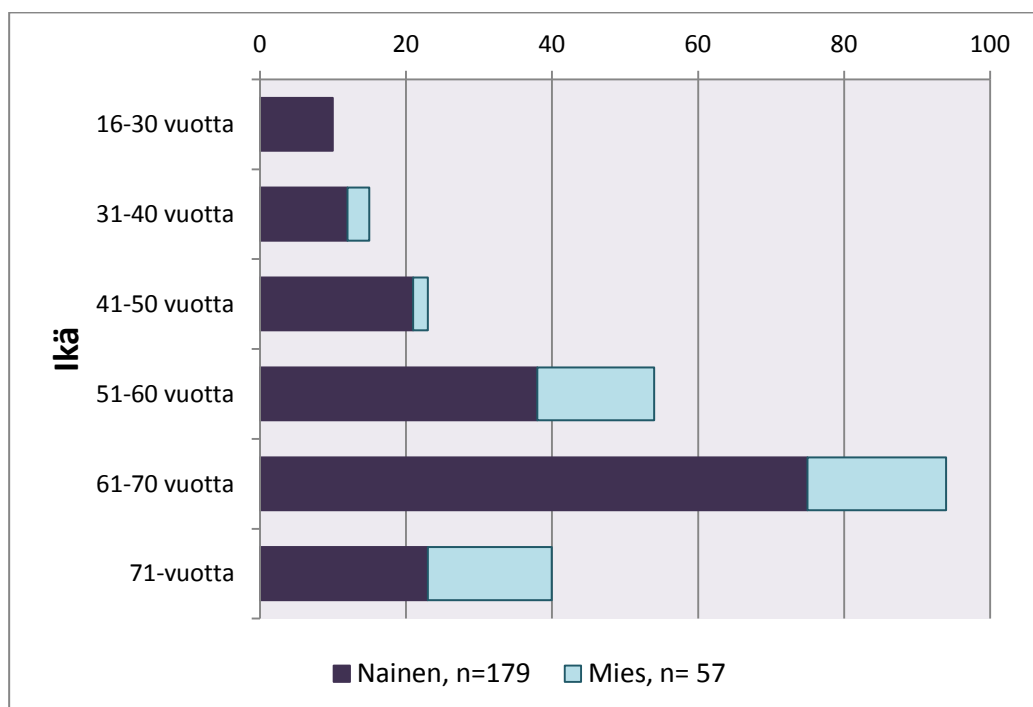
Kyselyn täyttäminen oli ohjeistettu seuraavalla tavalla:

”Kyselyyn vastataan vain kerran. Valitse kokemukseesi parhaiten sopivat vaihtoehdot nykyisessä työpaikassasi/oppimisympäristössäsi. Vastaa huolellisesti. Huomaa, että osa kysymyksistä on monivalintaisia ja toisissa kysymyksissä voit valita vain yhden vaihtoehdon. Ympyröi oikea/ oikeat vaihtoehdot.”

6.1 Taustatiedot

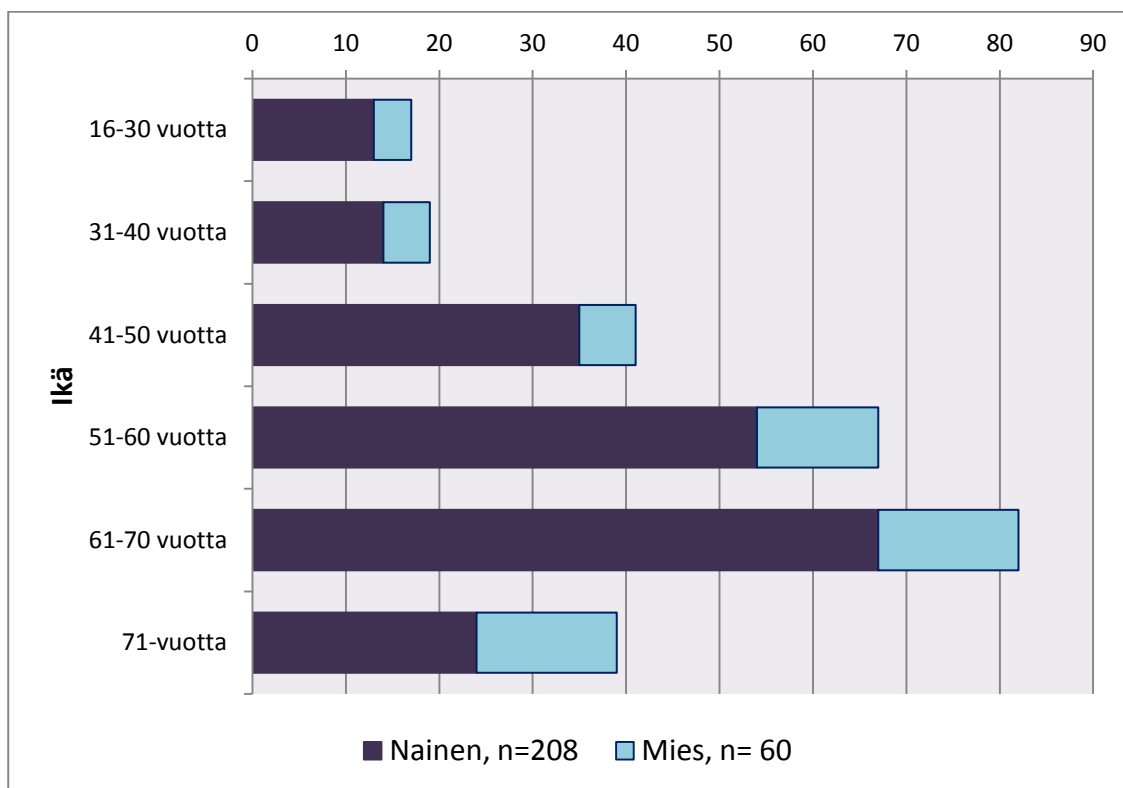
Tasa-arvokyselyyn vastasi yhteensä 244 oppilasta, joista 73,5 % oli naisia ja 23,5 % miehiä. Kyselyyn vastanneista 3 % jätti kertomatta sukupuolensa.

Vastaajista suurin osa (41 %) oli iältään 61–70-vuotiaita. Vähiten (yhteensä 20 %) vastaajia oli iältään 16–50-vuotiaiden joukossa.



KUVIO 12. Opiskelijoiden sukupuoli –ja ikäjakauma 2012

Vuoden 2009 kyselyyn vastasi 275 opiskelijaa. Heistä naisia oli 78 % ja miehiä 22 %. Seitsemän (7) vastaajaa oli jättänyt ilmoittamatta sukupuolensa. Suurin osa vastan-
neista (31 %) oli myös vuoden 2012 tapaan 61–70-vuotiaat.



KUVIO 13. *Opiskelijoiden sukupuoli – ja ikäjakauma 2009*

6.2 Itsensä kehittäminen

Kysymys B1. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty oppimisympäristössä?

Vastaajista vain kaksi koki tulleen eriarvoisesti kohdelluksi tai syrjityksi. Kaksi vastaajaa oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

TAULUKKO 12. *Eriarvoisuuden ja syrjinnän kokeminen 2012 (n=242)*

	Frekvenssi	Prosentti
Kyllä	2	0,8
Ei	240	99,2
Yhteensä	242	100
Puuttuu	2	

Vuoden 2009 tasa-arvokyselyssä jopa seitsemän (2,5 %) henkilöä koki tulleen eriarvoisesti kohdelluksi tai syrjityksi. Kuitenkin ylivoimaisesti suurin osa ei ollut kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Yksi vastaaja oli jättänyt vastaamatta kysymykseen.

TAULUKKO 13. *Eriarvoisuuden ja syrjinnän kokeminen 2009 (n=274)*

	Frekvenssi	Prosentti
Kyllä	7	2,6
En	267	97,4
Yhteensä	274	100,0
Puuttuu	1	

Kysymys B2. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, koetko että sinua olisi nykyisessä oppimisympäristössä kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?

Tähän kysymykseen tuli siis vastata vain, jos on vastannut edelliseen kysymykseen kyllä. Kuitenkin tähän kysymykseen oli moni vastannut, vaikka oli edelliseen kysymykseen laittanut "Ei". Tosin he olivat vastanneet myös tässä kaikkiin kohtiin "Ei". Kysymysten jälkeen oli myös laitettu kohta: "Jos valitsit kohdan 7, niin mikä?" Vain yksi vastaaja oli vastannut "Kyllä". Hän ei kuitenkaan kertonut tilannetta, jossa on kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää.

Myös aikaisemmassa kyselyssä moni oli vastannut kysymykseen, vaikka olikin edellisessä kysymyksessä vastannut "Ei". Vuonna 2009 kysymykseen oli vastannut 10 vastaajaa myönteisesti. Eriarvoisuutta tai syrjintää oli tuolloin koettu kaikissa muissa tilanteissa paitsi opintosuoritusten arvioinnissa. Muutama henkilö oli vastannut "Joku muu", mutta ei ollut kertonut tilannetta.

Kysymys B3. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?

Vastaajia tähän kysymykseen oli vain viisi. Esille nousivat seuraavat asiat: ikä, mielihiteet, seksuaalinen suuntautuminen, terveydentila ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Mikään syy ei erottunut muita merkitsevämpänä.

Aikaisemmassa kyselyssä esille nousivat kaikki muut asiat paitsi seksuaalinen suuntautuminen, syntyperä ja koulutustausta. Mikään kohta ei tuolloinkaan noussut enemmän esille kuin muut.

Myöskään tähän kysymykseen ei olisi pitänyt vastata, ellei ollut vastannut "Kyllä" kysymykseen B1. Kuitenkin tähän kysymykseen oli vastannut sellaisia vastaajia, jotka olivat vastanneet kysymykseen B1 kieltävästi.

Kysymys B4. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen oppimisympäristössä?

Suurin osa (97 %) vastanneista kertoo, että sukupuolella ei ole ollut vaikutusta opiskeluun. Naisista kaksi ja miehistä yksi ilmoitti, että sukupuolesta on ollut etua opiskelussa. Kaksi naista ilmoitti, ettei ole kokenut sukupuolesta olevan haittaa opiskelussa.

TAULUKKO 14. *Sukupuolen merkitys oppimisympäristössä 2012 (nainen n= 148, mies n=44))*

	Sukupuoli		Yhteensä
	Nainen	Mies	
Sukupuolesta on ollut etua opiskelussa	2 1,4%	1 2,3%	3 1,6%
Sukupuolesta on ollut haittaa opiskelussa	2 1,4%	0 0%	2 1%
Sukupuolella ei ole ollut vaikutusta opiskeluun	144 97,3%	43 97,7%	187 97,4%
Yhteensä	148 100%	44 100%	192 100%

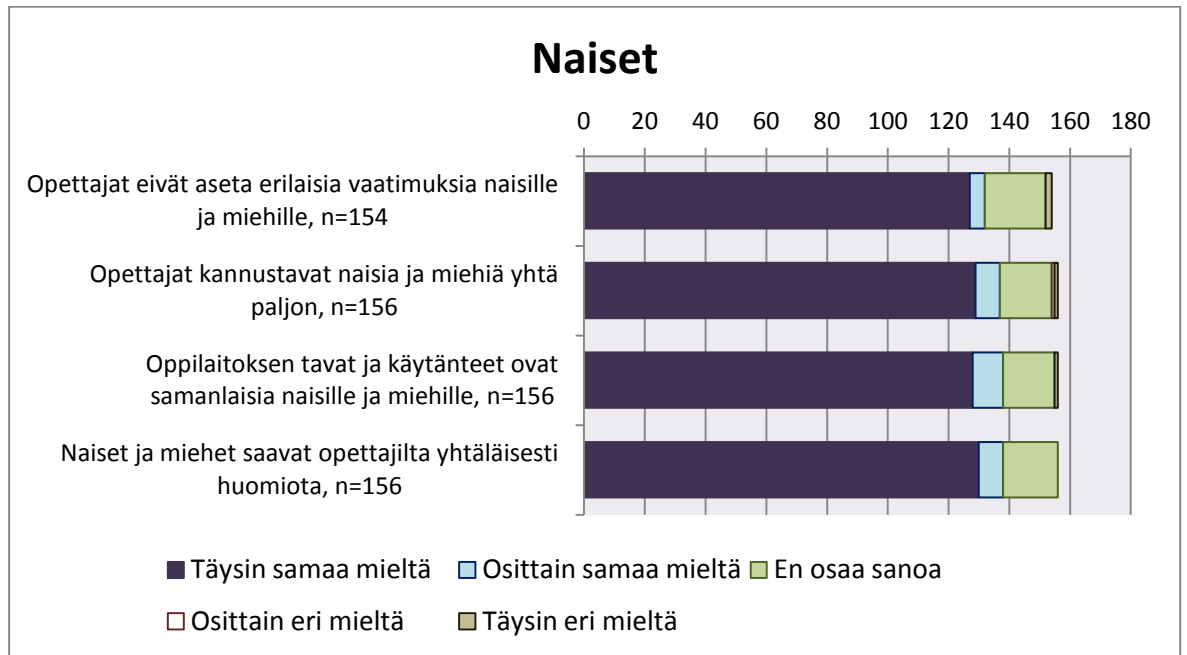
Myös vuonna 2009 suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että sukupuoli ei ole ollut merkitystä opiskeluun. Sekä naisista että miehistä 5 ilmoitti, että sukupuolesta on ollut etua opiskelussa ja 3 henkilöä, että sukupuolesta on ollut haittaa opiskelussa. Tilanne on siis parantunut vuodesta 2009 vuoteen 2012 mennessä.

TAULUKKO 15. *Sukupuolen merkitys oppimisympäristössä 2009 (nainen n=162, mies n=50)*

	Sukupuoli		Yhteensä
	Nainen	Mies	
Sukupuolesta on ollut etua opiskelusta	5 3%	5 10%	10 4,6%
Sukupuolesta on ollut haittaa opiskelusta	2 1,2%	1 2%	3 1,4%
Sukupuolella ei ole ollut vaikutusta	162 95,9%	44 88%	206 94,1%
Yhteensä	169 100%	50 100%	219 100%

Kysymys B5. Seuraavassa esitetään joitakin väittämiä, jotka koskevat oppilaitoksen opettajien suhtautumista opiskelijoihin. Oletko väittämien kanssa samaa vai eri mieltä?

Jokaisessa väittämässä yli 80 % vastanneista naisista on täysin samaa mieltä. Kuitenkin hyvin moni, yli 10 %, antoi vastaukseksi ”En osaa sanoa”.

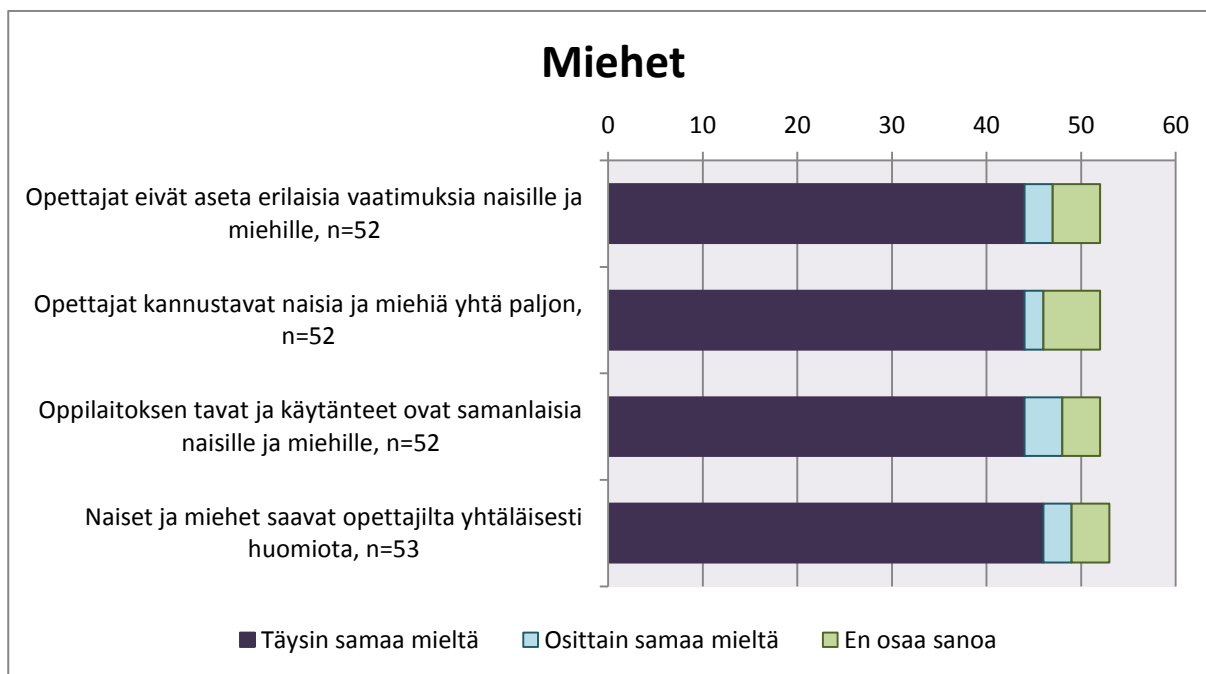


KUVIO 14. Naisten vastaukset väittämiin opettajien suhtautumisesta oppilaisiin 2012

TAULUKKO 16. Naisten vastaukset väittämiin opettajien suhtautumisesta oppilaisiin 2012

Naiset	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Opettajat eivät aseta erilaisia vaatimuksia naisille ja miehille, n=154	82,5 %	3,2 %	13,0 %	0,0 %	1,3 %
Opettajat kannustavat naisia ja miehiä yhtä paljon, n=156	82,7 %	5,1 %	10,9 %	0,6 %	0,6 %
Oppilaitoksen tavat ja käytänteet ovat samanlaisia naisille ja miehille, n=156	82,1 %	6,4 %	10,9 %	0,0 %	0,6 %
Naiset ja miehet saavat opettajilta yhtäläisesti huomiota, n=156	83,3 %	5,1 %	11,5 %	0,0 %	0,0 %

Vastanneista miehistä noin 85 % oli jokaisessa väittämässä valinnut kohdan ”Täysin samaa mieltä”. Miehet eivät olleet vastanneet ollenkaan ”Osittain eri mieltä” tai ”Täysin eri mieltä”. Voidaankin todeta, että kaikkien vastanneiden miesten mielestä Soisalo-opistolla nämä asiat toimivat erittäin hyvin tai melko hyvin.

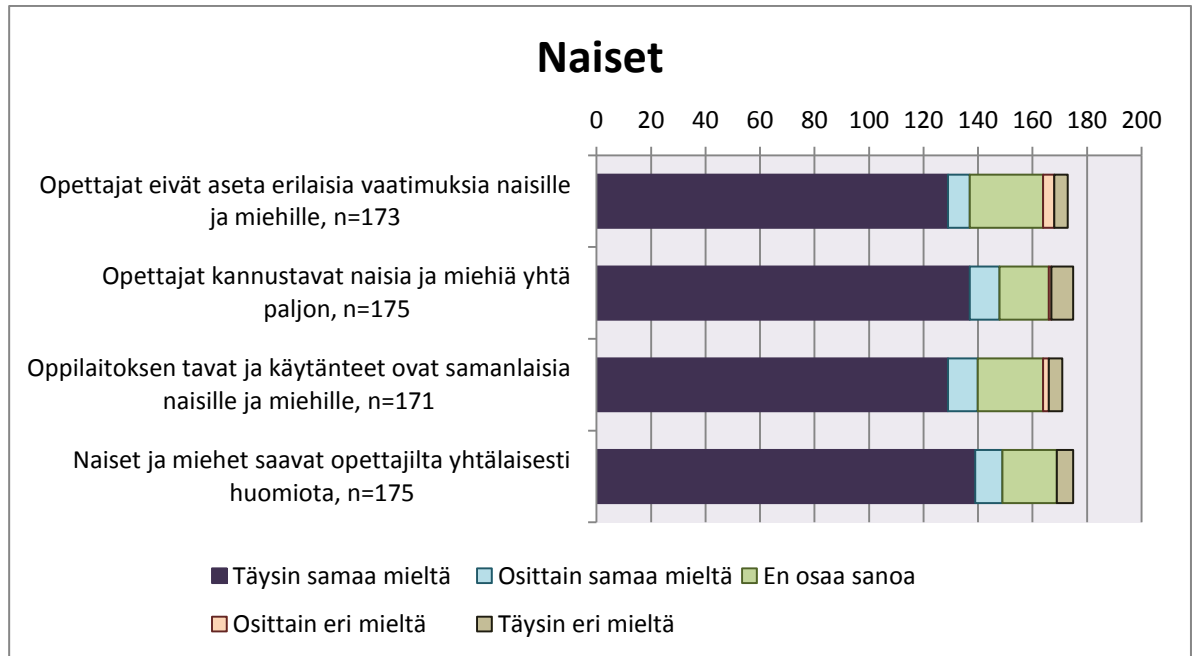


KUVIO 15. *Miesten vastaukset väittämiin opettajien suhtautumisesta oppilaisiin 2012*

TAULUKKO 17. *Miesten vastaukset väittämiin opettajien suhtautumisesta oppilaisiin 2012*

Miehet	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa
Opettajat eivät aseta erilaisia vaatimuksia naisille ja miehille, n=52	84,6 %	5,8 %	9,6 %
Opettajat kannustavat naisia ja miehiä yhtä paljon, n=52	84,6 %	3,8 %	11,5 %
Oppilaitoksen tavat ja käytänteet ovat samanlaisia naisille ja miehille, n=52	84,6 %	7,7 %	7,7 %
Naiset ja miehet saavat opettajilta yhtäläisesti huomiota, n=53	86,8 %	5,7 %	7,5 %

Vuoden 2009 kyselyssä vastanneet naiset valitsivat jokaisessa väittämässä useimmiten kohdan ”Täysin samaa mieltä”. 2009 naiset olivat useammin osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä kuin vuonna 2012. Tästä voidaankin katsoa, että asiat ovat menneet naisopiskelijoiden mielestä parempaan suuntaan vuoteen 2012 mennessä.

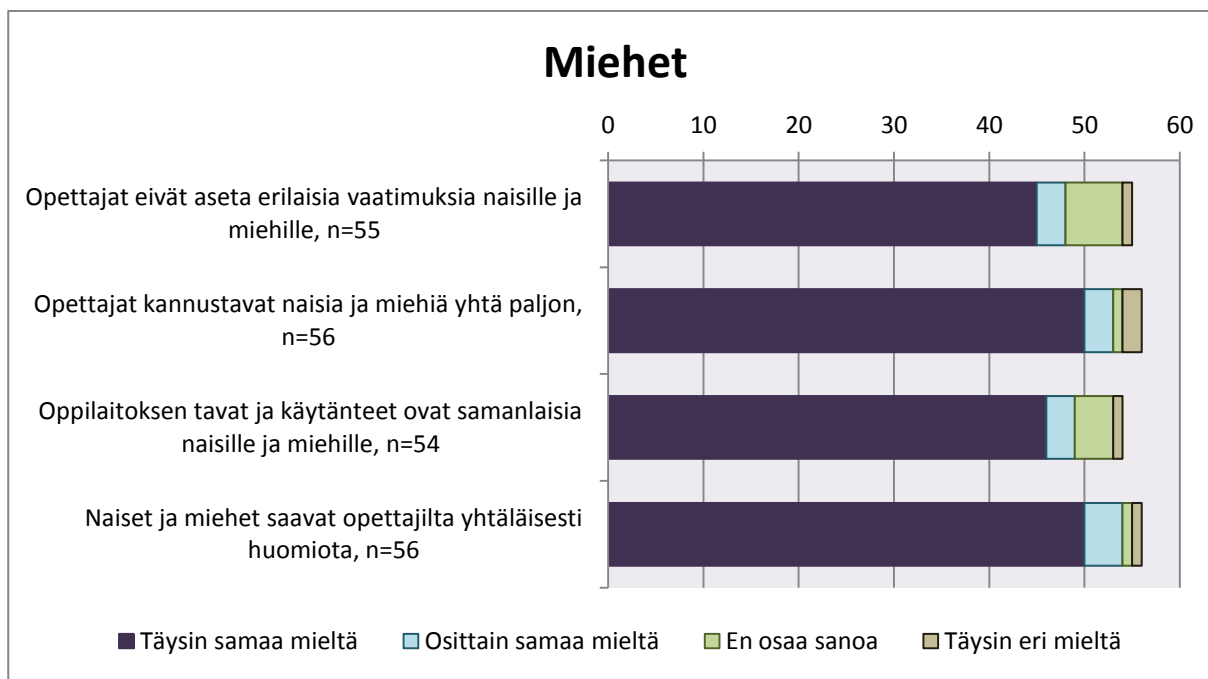


KUVIO 16. Naisten vastaukset väittämiin opettajien suhtautumisesta oppilaisiin 2009

TAULUKKO 18. Naisten vastaukset väittämiin opettajien suhtautumisesta oppilaisiin 2009

Naiset	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Opettajat eivät aseta erilaisia vaatimuksia naisille ja miehille, n=173	74,6 %	4,6 %	15,6 %	2,3 %	2,9 %
Opettajat kannustavat naisia ja miehiä yhtä paljon, n=175	78,3 %	6,3 %	10,3 %	0,6 %	4,6 %
Oppilaitoksen tavat ja käytänteet ovat samanlaisia naisille ja miehille, n=171	75,4 %	6,4 %	14,0 %	1,2 %	2,9 %
Naiset ja miehet saavat opettajilta yhtäläisesti huomiota, n=175	79,4 %	5,7 %	11,4 %	0,0 %	3,4 %

Miehet olivat suurimmaksi osaksi täysin samaa mieltä väittämien kanssa vuonna 2009. Kuitenkin muutama oli täysin eri mieltä. Myös miesten osalta voidaan katsoa tilanteen parantuneen, koska 2012 yksikään ei ollut osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämien kanssa.



KUVIO 17. *Miesten vastaukset väittämiin opettajien suhtautumisesta oppilaisiin 2009*

TAULUKKO 19. *Miesten vastaukset väittämiin opettajien suhtautumisesta oppilaisiin 2009*

Miehet	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Täysin eri mieltä
Opettajat eivät aseta erilaisia vaatimuksia naisille ja miehille, n=55	81,8 %	5,5 %	10,9 %	1,8 %
Opettajat kannustavat naisia ja miehiä yhtä paljon, n=56	89,3 %	5,4 %	1,8 %	3,6 %
Oppilaitoksen tavat ja käytänteet ovat samanlaisia naisille ja miehille, n=54	85,2 %	5,6 %	7,4 %	1,9 %
Naiset ja miehet saavat opettajilta yhtäläisesti huomiota, n=56	89,3 %	7,1 %	1,8 %	1,8 %

6.3 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä kiusaaminen

Kysymys C1. Onko joku nykyisessä oppimisympäristössäsi

	Kyllä	Ei
1 Esittänyt ulkonäköösi tai seksuaalisuutesi kohdistuvia ikäviä loukkauksia	1	2
2 Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskiyksiä, jotka koet loukkaaviksi?	1	2
3 Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaaviksi?	1	2
4 Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla?	1	2
5 Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla?	1	2
6 Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi?	1	2
7 Tehnyt muuta, minkä koet sukupuoliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi?	1	2

Yhteensä 215 vastaajaa vastasi ensimmäiseen kohtaan. Kysymyksessä kysyttiin vastaajilta, onko joku oppimisympäristössä (Soisalo-opistolla) esittänyt ikäviä huomautuksia, jotka kohdistuvat ulkonäköön tai seksuaalisuuteen. Kukaan vastaajista ei ollut kokenut tätä. (nainen n=162, mies n=53)

Toisen kohdan 215 vastaajasta kysymykseen yksi nainen ja yksi mies ilmoitti, että joku oppimisympäristössä on puhunut kaksimielisyyksiä tai härskiyksiä, jotka vastaaja on kokenut loukkaaviksi.

TAULUKKO 20. *Loukkaavat puheet, kaksimielisyydet ja härskiydet 2012 (nainen n=162, mies n=53)*

		Sukupuoli		Yhteensä
		Nainen	Mies	
Kyllä	Lukumäärä	1	1	2
	%	0,6%	1,9%	0,9%
Ei	Lukumäärä	161	52	213
	%	99,4%	98,1%	99,1%
Yhteensä	Lukumäärä	162	53	215
	%	100%	100%	100%

Kolmanteen kysymykseen oli vastannut 161 naista ja 53 miestä. Kysymyksessä kysyttiin, että onko joku oppimisympäristössä pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jotka vastaaja on kokenut loukkaaviksi. Kaikki 214 vastaajaa valitsivat ”Ei”. Samat tulokset tulivat myös seuraavasta kysymyksestä. Siinä kysyttiin, onko joku oppimisympäristössä lähettänyt epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla. (nainen n=161, mies n=53)

Kysymyksen C1 viides kohta käsitteli lähentelyä tai koskettelua fyysisesti epämiellyttävällä tai ahdistavalla tavalla oppimisympäristössä. Vastaajia oli yhteensä 214, joista yksi nainen ilmoitti, että on kokenut lähentelyä tai koskettelua oppimisympäristönsään.

TAULUKKO 21. *Lähentely tai koskettelu epämiellyttävällä tai ahdistavalla tavalla 2012 (nainen n=161, mies n=53)*

		Sukuoli		Yhteensä
		Nainen	Mies	
Kyllä	Lukumäärä	1	0	1
	%	0,6%	0%	0,5%
Ei	Lukumäärä	160	53	213
	%	99,4%	100%	99,5%
Yhteensä	Lukumäärä	161	53	214
	%	100%	100%	100%

Kuudennessa kohdassa 161 naisvastaajasta yksi nainen ilmoitti, että joku hänen op-
pimisympäristössä on ehdottanut seksiä siten, että hän on kokenut sen häiritseväksi.
Miehistä kukaan ei vastannut myöntävästi kysymykseen.

TAULUKKO 22. *Seksin ehdottaminen 2012 (nainen n=161, mies n=53)*

		Sukupuoli		Yhteen- sä
		Nainen	Mies	
Kyllä	Lukumäärä	1	0	1
	%	0,6%	0%	0,5%
Ei	Lukumäärä	160	53	213
	%	99,4%	100%	99,5%
Yhteensä	Lukumäärä	161	53	214
	%	100%	100%	100%

Viimeisessä kohdassa kysyttiin, onko joku tehnyt jotain muuta, minkä opiskelija kokee
sukupuoliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi. Kukaan ei vastannut tähän myöntävästi
207 vastanneesta. (nainen n=158, mies n=49)

Vuoden 2009 kyselyssä ensimmäiseen kohtaan vastasi 184 naista ja 57 miestä.
Heistä yksi nainen ilmoitti, että on kokenut ikäviä huomautuksia koskien ulkonäköä tai
seksuaalisuutta. Tilanne on parantunut vuodesta 2009, koska 2012 kukaan ei vas-
tannut ”Kyllä”.

TAULUKKO 23. *Ulkonäköön tai seksuaalisuuteen kohdistuvat ikävät loukkaukset 2009 (nainen n=184, mies n=57)*

		Sukupuoli		Yhteensä
		Nainen	Mies	
Kyllä	Lukumäärä	1	0	1
	%	0,5%	0%	0,4%
Ei	Lukumäärä	183	57	240
	%	99,5%	100%	99,6%
Yhteensä	Lukumäärä	184	57	241
	%	100%	100%	100%

2009 kukaan ei antanut myönteistä vastausta toiseen kysymykseen. Vuonna 2012 tilanne on siis hieman huonontunut, koska ”Kyllä”- vastauksen antoi kaksi henkilöä. (nainen n= 182, mies n=57)

Myös 2009 kaikki 240 vastannutta vastasi ”Ei” kun kysyttiin kuvista tai muusta materiaalista, jonka oppilas on kokenut loukkaaviksi. (nainen n=183, mies n=57)

Kukaan ei ollut saanut epäasiallista postia, sähköpostia tai puheluita 2009 kyselyssä. (nainen n= 182, mies n=57)

Yksi naisvastaaja ilmoitti, että on kokenut lähentelyä tai koskettelua epämiellyttävällä tai ahdistavalla tavalla oppimisympäristössään 2009.

TAULUKKO 24. *Lähentely tai koskettelu epämiellyttävällä tai ahdistavalla tavalla 2009 (nainen n=183, mies n=57)*

		Sukupuoli		Yhteensä
		Nainen	Mies	
Kyllä	Lukumäärä	1	0	1
	%	0,5%	0%	0,4%
Ei	Lukumäärä	182	57	239
	%	99,5%	100%	99,6%
Yhteensä	Lukumäärä	183	57	240
	%	100%	100%	100%

Vuonna 2009 kukaan ei ollut saanut ehdotuksia seksistä, jotka olisi kokenut häiritseväksi. 2012 kyselyssä kuitenkin yksi oli kokenut, jolloin tilanne on huonontunut aikaisemmasta kyselystä. (nainen n=182, mies n=57)

Myöskään aikaisemmassa kyselyssä kukaan ei ilmoittanut, että olisi kokenut jotain muuta sukupuolista häirintää tai ahdistelua. (nainen n=176, mies n=54)

Kysymys C2. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?

Kysymykseen vastasi yhteensä 166 vastaajaa, joista 123 oli naisia ja 43 miestä. Vastaajista 151 ilmoitti, ettei ole kokenut häirintää ja 14 kertoi, ettei häirintä enää jatku. Vain yksi (nainen) kertoi häirinnän jatkuvan edelleen.

TAULUKKO 25. Häirinnän jatkuminen 2012 (nainen n=123, mies n=43)

		Sukupuoli		Yhteensä
		Nainen	Mies	
Kyllä	Lukumäärä	1	0	1
	%	0,8%	0%	0,6%
Ei	Lukumäärä	10	4	14
	%	8,1%	9,3%	8,4%
En ole kokenut häirintää	Lukumäärä	112	39	151
	%	91,1%	90,7%	91%
Yhteensä	Lukumäärä	123	43	166
	%	100%	100%	100%

2009 kysymykseen vastasi yhteensä 208 vastaajaa. Heistä 155 oli naisia ja 53 miestä. Naisista 136 ja miehistä 50 ei ollut kokenut häirintää. Yhteensä 20 vastaajaa oli kokenut häirintää, mutta kertoi sen loppuneen. Kaksi naisvastaajaa ilmoitti, että kokee häirintää edelleen. Tilanne on siis muuttunut vuoteen 2012 mennessä parempaan.

TAULUKKO 26. Häirinnän jatkuminen 2009 (nainen n=155, mies n=53)

		Sukupuoli		Yhteensä
		Nainen	Mies	
Kyllä	Lukumäärä	2	0	2
	%	1,3%	0%	1%
Ei	Lukumäärä	17	3	20
	%	11%	5,7%	9,6%
En ole kokenut häirintää	Lukumäärä	136	50	186
	%	87,7%	94,3%	89,4%
Yhteensä	Lukumäärä	155	53	208
	%	100%	100%	100%

Kysymys C3. Kenen taholta olet kokenut häirintää nykyisessä oppimisympäristössäsi?

Edellisen kysymyksen jälkeen vastaajia ohjeistettiin siirtymään suoraan kysymykseen C4, jos valitsi kohdan 3 (En ole kokenut häirintää) kysymyksessä C2.

Koska kysymykseen oli vastannut alle 5 vastaajaa, ei tuloksia voida esittää, jotta vastaajaa ei voida vastauksen perusteella tunnistaa. Samoin vuoden 2009 kyselyssä.

Kysymys C4. Oletko itse ollut kiusaamisen kohteena nykyisessä oppimisympäristössäsi?

Ennen kysymystä vastaajalle kerrottiin, mitä kiusaamisella tarkoitetaan. *”Kiusaamisella tarkoitetaan oppimisympäristön jäseneen kohdistuvaa pitkään jatkuvaa ja toistuvaa sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi.”*

Kysymykseen vastasi yhteensä 214 vastaajaa, joista naisia oli 161 ja miehiä 53. Suurin osa sekä naisista (99 %) että miehistä (98 %) vastasi kieltävästi olleensa kiusaamisen kohteena oppimisympäristössään. Yksi nainen ja yksi mies ilmoitti, että on ollut kiusaamisen kohteena muttei ole enää. Yksi nainen ilmoitti olevansa tällä hetkellä kiusaamisen kohteena.

TAULUKKO 27. Kiusaamisen kohteena oleminen 2012 (nainen n=161, mies n=53)

		Sukupuoli		Yhteensä
		Nainen	Mies	
En	Lukumäärä	159	52	211
	%	98,8%	98,1%	98,6%
Kyllä tällä hetkellä	Lukumäärä	1	0	1
	%	0,6%	0%	0,5%
Kyllä aiemmin tässä ympäristössä, en enää	Lukumäärä	1	1	2
	%	0,6%	1,9%	0,9%
Yhteensä	Lukumäärä	161	53	214
	%	100%	100%	100%

2009 kysymykseen vastasi 239 vastaajaa, joista naisia oli 187 ja miehiä 52. Myös 2009 suurin osa (99 %) vastaajista vastasi kielteisesti kysymykseen. Naisista kaksi vastaajaa oli ollut kiusaamisen kohteena. Toinen heistä oli sillä hetkellä ja toinen aiemmin oppimisympäristössään muttei ollut enää.

TAULUKKO 28. *Kiusaamisen kohteena oleminen 2009 (nainen n=187, mies n=52)*

		Sukupuoli		Yhteensä
		Nainen	Mies	
En	Lukumäärä	185	52	237
	%	98,9%	100,0%	99,2%
Kyllä tällä hetkellä	Lukumäärä	1	0	1
	%	0,5%	0%	0,4%
Kyllä aiemmin tässä ympäristössä, en enää	Lukumäärä	1	0	1
	%	0,5%	0%	0,4%
Yhteensä	Lukumäärä	187	52	239
	%	100%	100%	100%

Kysymys C5. Kenen taholta olet kokenut tai koet kiusaamista nykyisessä oppimisympäristössäsi?

Ennen kysymystä vastaajaa kehoitettiin siirtymään suoraan kysymykseen D1, jos vastasi kysymykseen C4 kohdan 1 (En).

Koska kysymykseen oli vastannut alle 5 vastaajaa, ei tuloksia voida esittää, jotta vastaajaa ei voida vastauksen perusteella tunnistaa. Samoin vuoden 2009 kyselyssä.

6.4 Tasa-arvo

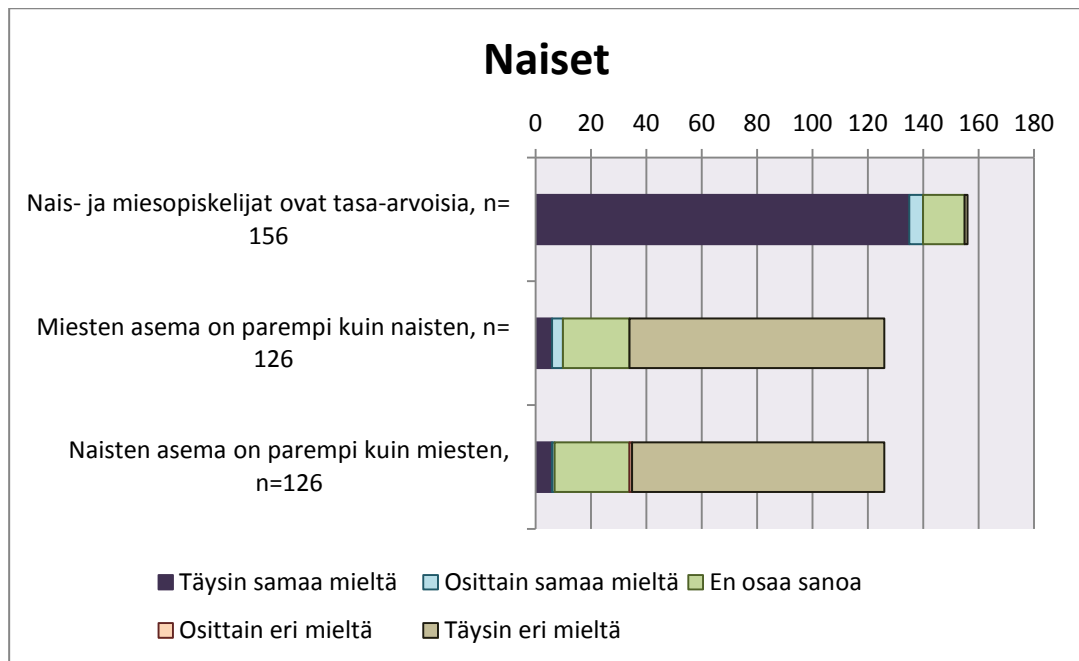
Kysymys D1. Oma kokemuksesi tasa-arvosta nykyisessä oppimisympäristössäsi. Valitse kunkin väitelauseen kohdalla yksi, omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

Tulosten luotettavuutta heikentää se, että moni oli vastannut kysymyksen D1 jokaiseen kohtaan yksi (1). Näin vastatessa väittämät kaksi (2) ja kolme (3) ovat ristiriidassa väittämän yksi (1) kanssa. Onko syynä ymmärtämättömyys, selkeyden puute, haluttomuus osallistua kyselyyn tai kiire, jolloin vastaaja ei ole lukenut kysymystä ajatuksen kanssa.

Suurin osa (86,5%) naisvastaajista on täysin samaa mieltä ensimmäisen väittämän kanssa siitä, että nais – ja miesopiskelijat ovat tasa-arvoisia. Osittain samaa mieltä oli 3,2% naisvastaajista. Vain yksi vastaaja on täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Toisessa kohdassa väitettiin, että miesten asema on parempi kuin naisten. Tässä väittämässä 73 % naisista oli täysin eri mieltä. Kuusi naista oli täysin samaa mieltä. Melko suuri osa (19%) naisista ei ollut osannut kertoa mielipidettään väittämään.

Viimeinen väittämä oli, että naisten asema on parempi kuin miesten. Ylivoimaisesti suurin osa (72 %) oli täysin eri mieltä. Myös tähän kuusi naista oli vastannut olevansa täysin samaa mieltä. Kuten toisessakin väittämässä, oli tässäkin suuri joukko (21,5%) naisvastaajia, jotka eivät osanneet sanoa mielipidettään.



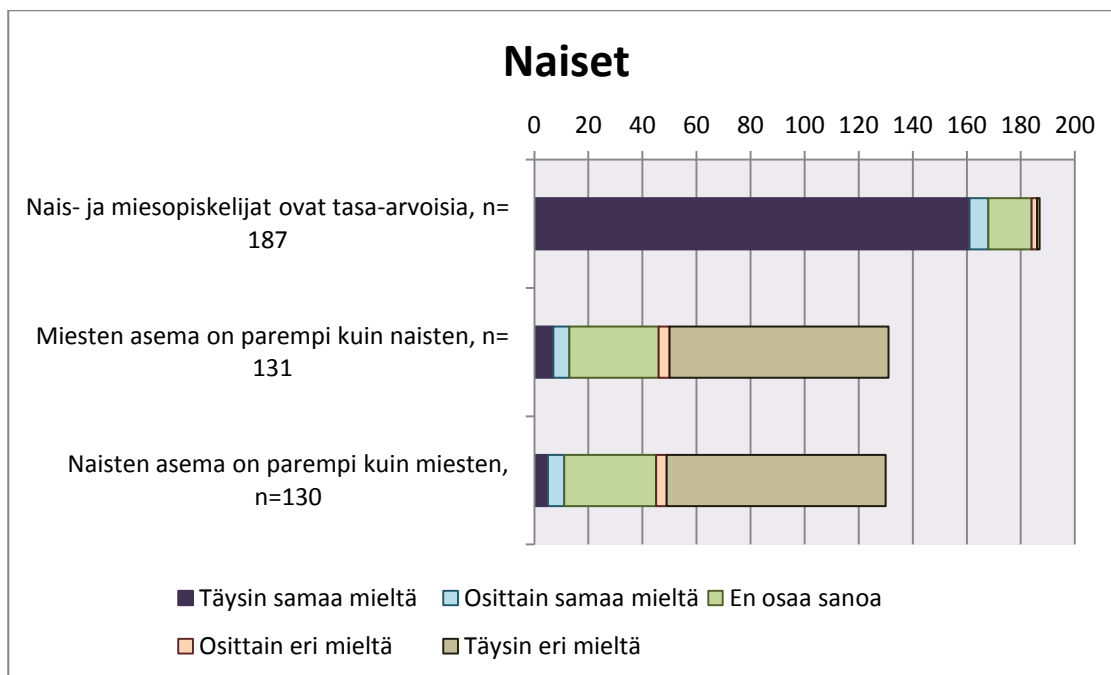
KUVIO 18. Naisten kokemus tasa-arvosta oppimisympäristössä 2012

TAULUKKO 29. Naisten kokemus tasa-arvosta oppimisympäristössä 2012

Naiset	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Nais- ja miesopiskelijat ovat tasa-arvoisia, n= 156	86,5 %	3,2 %	9,6 %	0,0 %	0,6 %
Miesten asema on parempi kuin naisten, n= 126	4,8 %	3,2 %	19,0 %	0,0 %	73,0 %
Naisten asema on parempi kuin miesten, n=126	4,8 %	0,8 %	21,4 %	0,8 %	72,2 %

Myös 2009 suurin osa naisvastaajista oli täysin samaa mieltä ensimmäisen väittämän kanssa siitä, että nais – ja miesopiskelijat ovat tasa-arvoisia. Vain yksi vastaaja oli täysin eri mieltä ja kaksi osittain eri mieltä väittämän kanssa.

Toisessa ja kolmannessa väittämässä kummassakin 81 naista oli täysin eri mieltä. Kummassakin väittämässä oli myös suuri määrä naisvastaajia, jotka eivät osanneet kertoa mielipidettään väittämään.



KUVIO 19. Naisten kokemus tasa-arvosta oppimisympäristössä 2009

TAULUKKO 30. Naisten kokemus tasa-arvosta oppimisympäristössä 2009

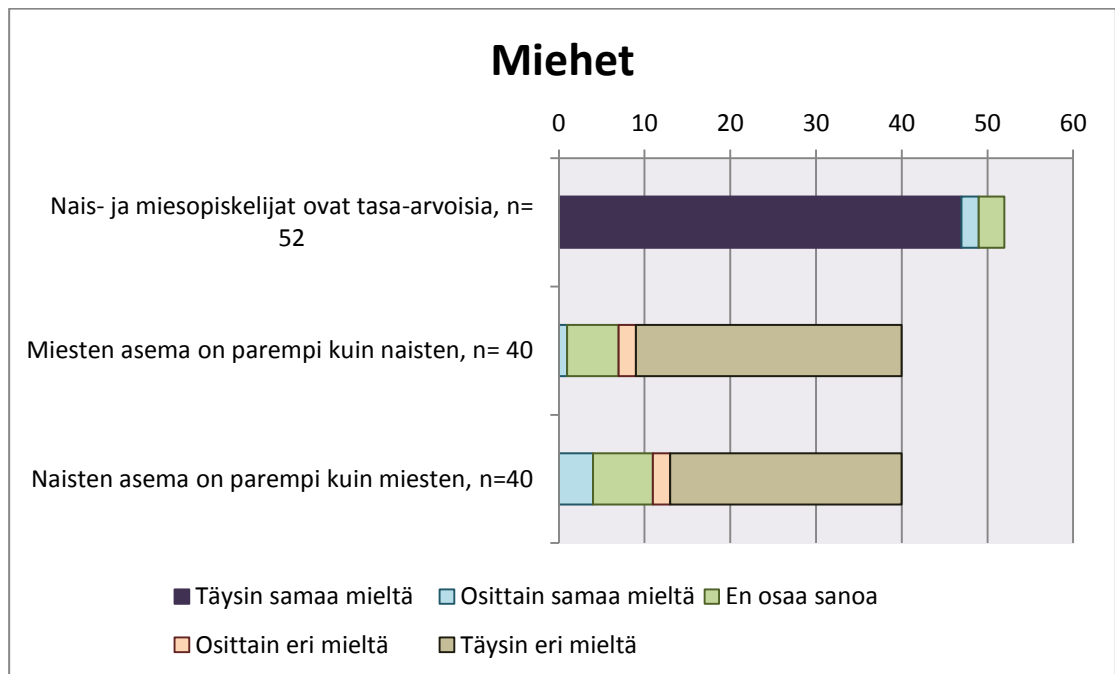
Naiset	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Nais- ja miesopiskelijat ovat tasa-arvoisia, n= 187	86,1 %	3,7 %	8,6 %	1,1 %	0,5 %
Miesten asema on parempi kuin naisten, n= 131	5,3 %	4,6 %	25,2 %	3,1 %	61,8 %
Naisten asema on parempi kuin miesten, n=130	3,8 %	4,6 %	26,2 %	3,1 %	62,3 %

Ensimmäisessä väittämässä ei ole juuri tapahtunut muutosta naisten osalta. Toisessa ja kolmannessa väittämässä vuonna 2012 naiset ovat osanneet kertoa mielipiteensä vuotta 2009 paremmin. Naisten ”Täysin eri mieltä” -vastaukset ovatkin nousseet noin 10% aiemmasta kyselystä.

Samoin kuin naisvastaajat myös suurin osa (90 %) miesvastaajista on täysin samaa mieltä ensimmäisen väittämän kanssa. Yksikään miesvastaaja ei ollut osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Toisessa kohdassa 31 (77,5%) miestä oli täysin eri mieltä siitä, että miehet olisivat parempia kuin naiset. Yksikään ei ollut täysin samaa mieltä.

Viimeisessä väittämässä 27 (67,5%) miestä oli täysin eri mieltä siitä, että naiset olisivat parempia kuin miehet. Yksikään mies ei ollut vastannut olevansa täysin samaa mieltä. Miehistä kuitenkin 10% oli osittain samaa mieltä siitä, että naisten asema on parempi kuin miesten.

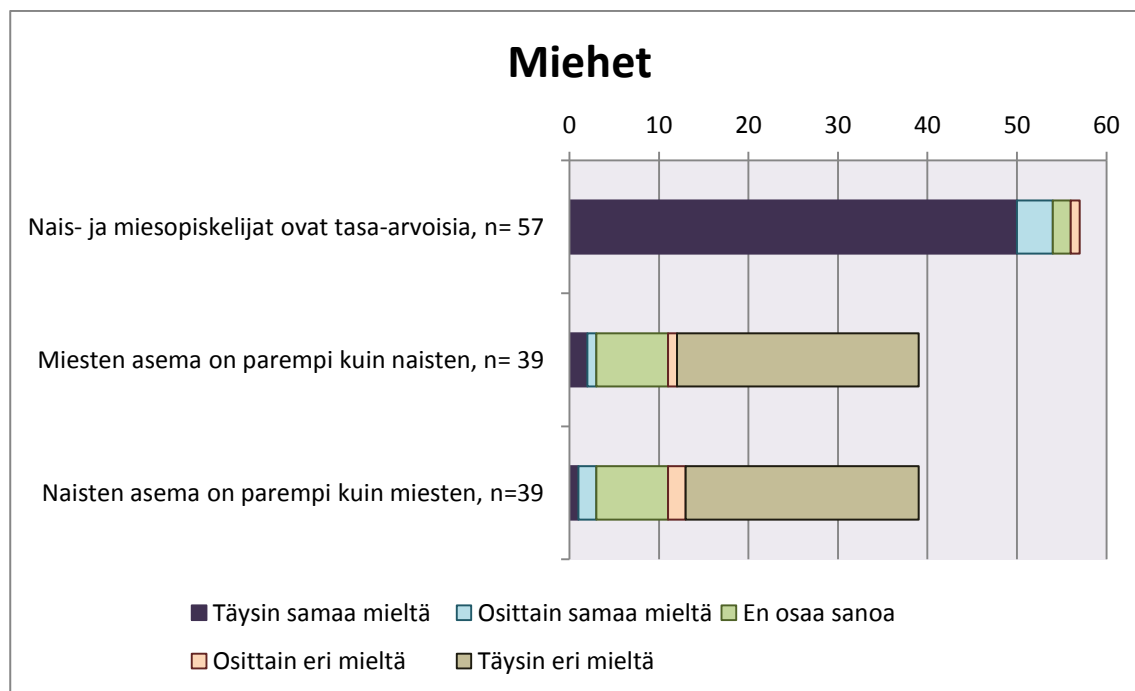


KUVIO 20. *Miesten kokemus tasa-arvosta oppimisympäristössä 2012*

TAULUKKO 31. *Miesten kokemus tasa-arvosta oppimisympäristössä 2012*

Miehet	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Nais- ja miesopiskelijat ovat tasa-arvoisia, n= 52	90,4 %	3,8 %	5,8 %	0,0 %	0,0 %
Miesten asema on parempi kuin naisten, n= 40	0,0 %	2,5 %	15,0 %	5,0 %	77,5 %
Naisten asema on parempi kuin miesten, n=40	0,0 %	10,0 %	17,5 %	5,0 %	67,5 %

Miesten vastaukset olivat vuonna 2009 hyvin samankaltaiset kuin 2012. Noin 88 % miehistä ilmoitti olevansa ensimmäisen väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Myös toisessa ja kolmannessa väittämässä miehet olivat suurimmilta osin täysin eri mieltä väittämien kanssa.



KUVIO 21. *Miesten kokemus tasa-arvosta oppimisympäristössä 2009*

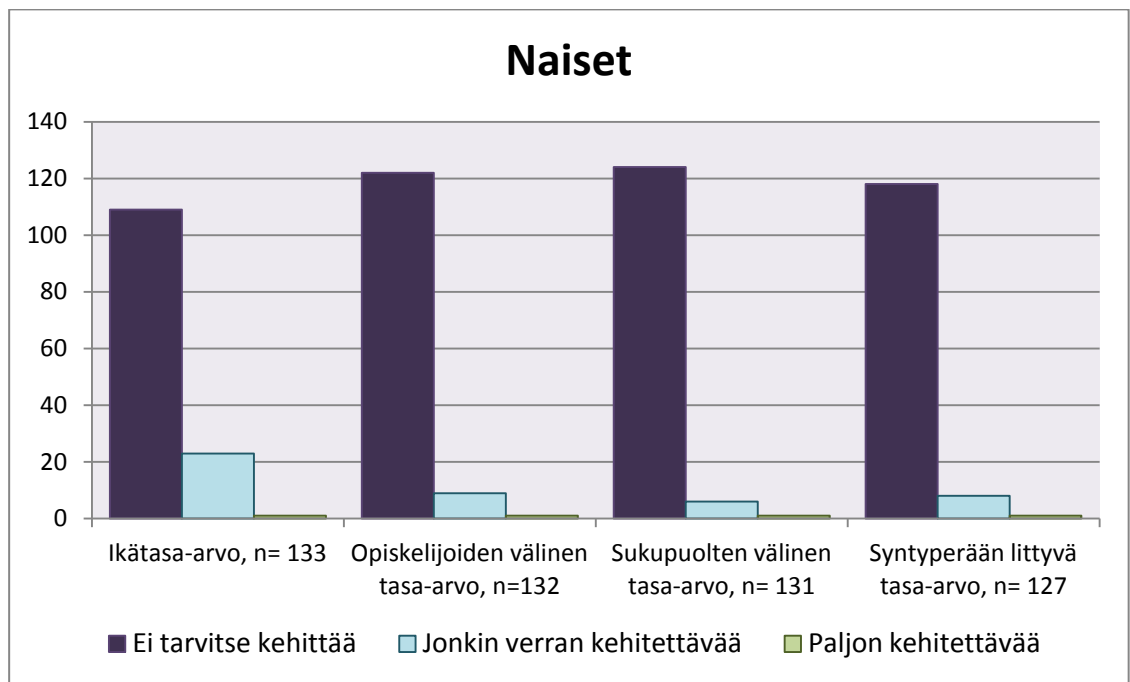
TAULUKKO 32. *Miesten kokemus tasa-arvosta oppimisympäristössä 2009*

Miehet	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Nais- ja miesopiskelijat ovat tasa-arvoisia, n= 57	87,7 %	7,0 %	3,5 %	1,8 %	0,0 %
Miesten asema on parempi kuin naisten, n= 39	5,1 %	2,6 %	20,5 %	2,6 %	69,2 %
Naisten asema on parempi kuin miesten, n=39	2,6 %	5,1 %	20,5 %	5,1 %	66,7 %

Miehet kokevat, että 2012 nais- ja miesopiskelijat ovat tasa-arvoisempia kuin 2009. Myös miehet ovat useammin täysin eri mieltä siitä, että miesten asema olisi parempi kuin naisten. Viimeisessä väittämässä täysin eri mieltä olevia miehiä ei ole 2012 paljoa enemmän kuin 2009. Tosin osittain eri mieltä olevien miesten osuus on noussut noin 5 % vuodesta 2009.

Kysymys D2. Mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi oppimisympäristössäsi mielestäsi kehittää?

Viimeinen monivalintakysymys käsitteli tasa-arvon osa-alueita ja sitä, mitä niistä pitäisi vastaajan mielestä kehittää ja kuinka paljon. Kaikkiin osa-alueisiin suurin osa naisista vastasi, ettei niitä tarvitse kehittää. Eniten kehitettävää naisvastaajien mielestä on ikätasa-arvossa. Myös muissakin osa-alueissa on naisten mielestä jonkin verran kehitettävää.

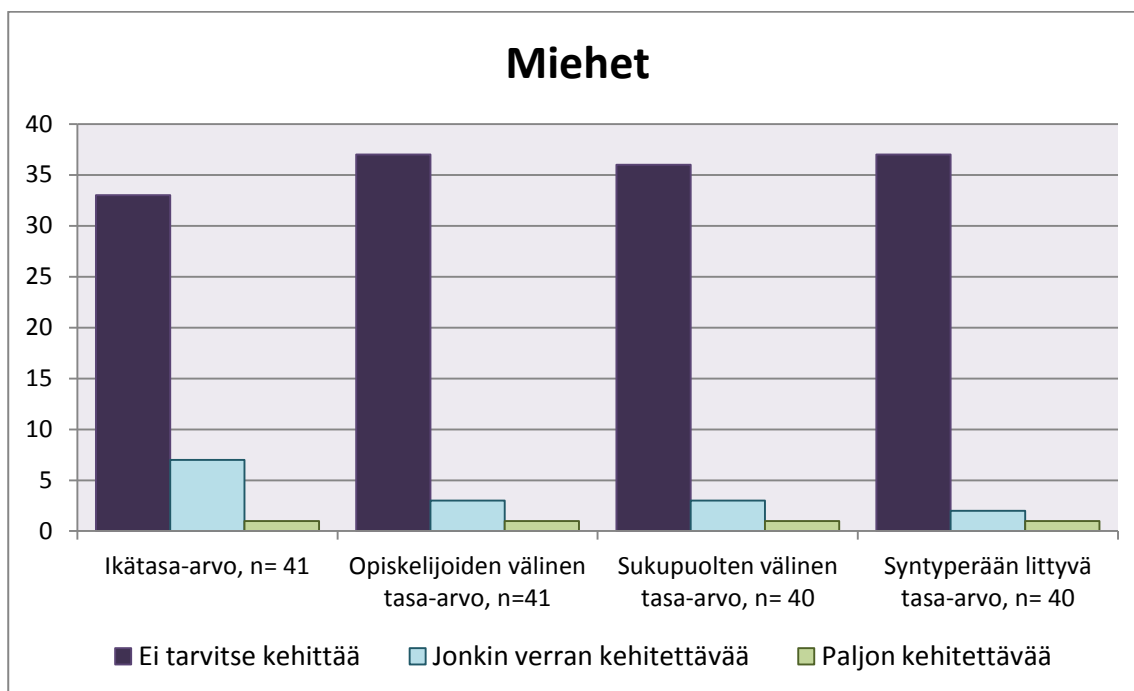


KUVIO 22. Tasa-arvon osa-alueiden kehittäminen oppimisympäristössä 2012 naiset

TAULUKKO 33. Tasa-arvon osa-alueiden kehittäminen oppimisympäristössä 2012 naiset

Naiset	Ei tarvitse kehittää	Jonkin verran kehitettävää	Paljon kehitettävää
Ikätasa-arvo, n= 133	82,0 %	17,3 %	0,8 %
Opiskelijoiden välinen tasa-arvo, n=132	92,4 %	6,8 %	0,8 %
Sukupuolten välinen tasa-arvo, n= 131	94,7 %	4,6 %	0,8 %
Syntyperään liittyvä tasa-arvo, n= 127	92,9 %	6,3 %	0,8 %

Myös miesvastaajat olivat samaa mieltä suurimmalta osiin siitä, ettei tasa-arvon osa-alueissa ole kehitettävää. Miesten mielestä myös eniten kehitettävää on ikätasa-arvon saralla.

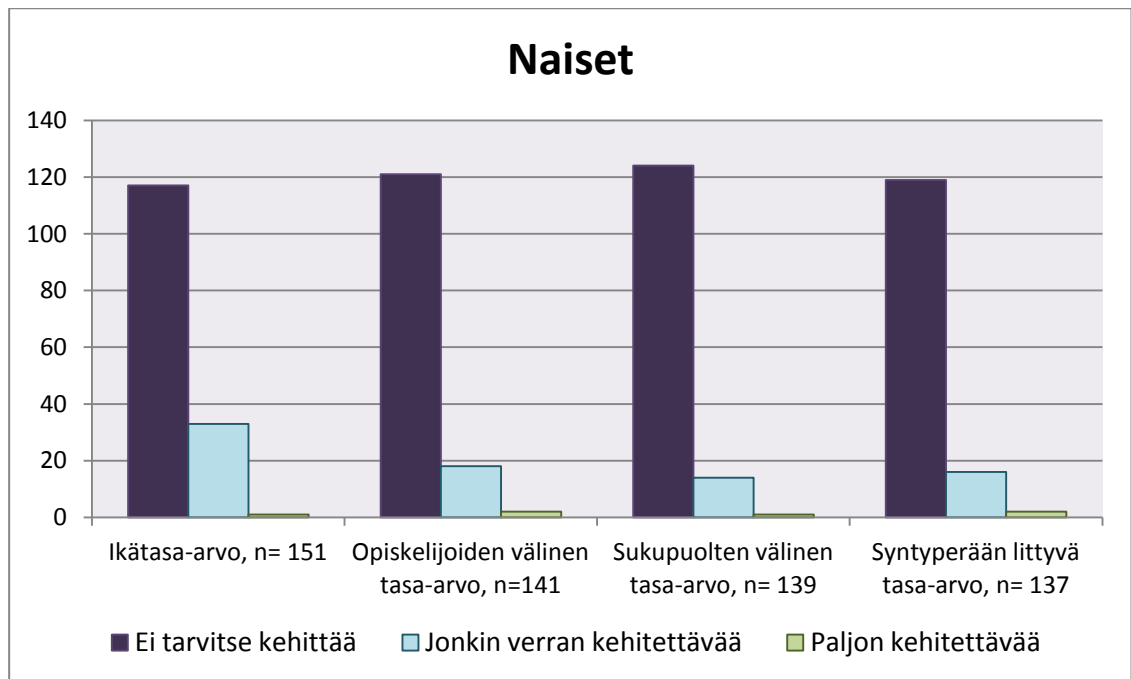


KUVIO 23. Tasa-arvon osa-alueiden kehittäminen oppimisympäristössä 2012 miehet

TAULUKKO 34. Tasa-arvon osa-alueiden kehittäminen oppimisympäristössä 2012 miehet

Miehet	Ei tarvitse kehittää	Jonkin verran kehitettävää	Paljon kehitettävää
Ikätasa-arvo, n= 41	80,5 %	17,1 %	2,4 %
Opiskelijoiden välinen tasa-arvo, n=41	90,2 %	7,3 %	2,4 %
Sukupuolten välinen tasa-arvo, n= 40	90,0 %	7,5 %	2,5 %
Syntyperään liittyvä tasa-arvo, n= 40	92,5 %	5,0 %	2,5 %

2009 suurin osa naisvastaajista ilmoitti, että ei kaipaakaan mihinkään tasa-arvon osa-alueeseen kehitystä. Myös 2009 eniten kehitystä kaivattiin ikätasa-arvoon.

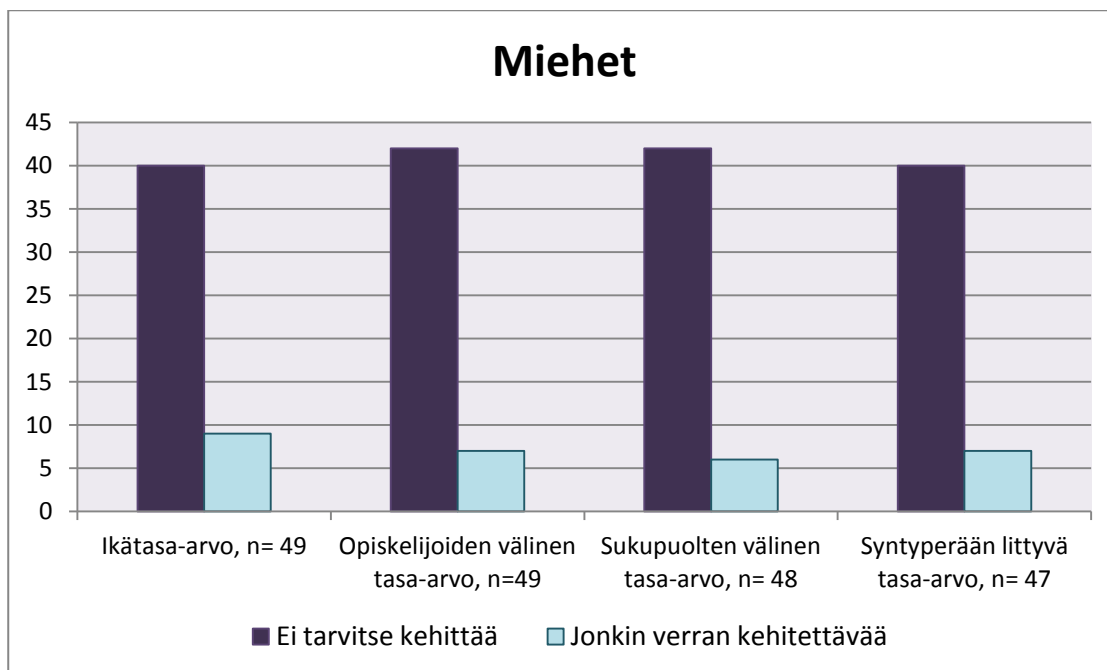


KUVIO 24. Tasa-arvon osa-alueiden kehittäminen oppimisympäristössä 2009 naiset

TAULUKKO 35. Tasa-arvon osa-alueiden kehittäminen oppimisympäristössä 2009 naiset

Naiset	Ei tarvitse kehittää	Jonkin verran kehitettävää	Paljon kehitettävää
Ikätasa-arvo, n= 151	77,5 %	21,9 %	0,7 %
Opiskelijoiden välinen tasa-arvo, n=141	85,8 %	12,8 %	1,4 %
Sukupuolten välinen tasa-arvo, n= 139	89,2 %	10,1 %	0,7 %
Syntyperään liittyvä tasa-arvo, n= 137	86,9 %	11,7 %	1,5 %

Miehet vastasivat myös 2009, ettei tarvitse kehitystä tasa-arvon osa-alueisiin. Miehistä kukaan ei kuitenkaan vastannut, että johonkin tarvitsisi paljon kehitettävää. 2012 jokaisessa tasa-arvon osa-alueessa yhden miehen mielestä olisi paljon kehitettävää.



KUVIO 25. Tasa-arvon osa-alueiden kehittäminen oppimisympäristössä 2009 miehet

TAULUKKO 36. Tasa-arvon osa-alueiden kehittäminen oppimisympäristössä 2009 miehet

Miehet	Ei tarvitse kehittää	Jonkin verran kehitettävää
Ikätasa-arvo, n= 49	81,6 %	18,4 %
Opiskelijoiden välinen tasa-arvo, n=49	85,7 %	14,3 %
Sukupuolten välinen tasa-arvo, n= 48	87,5 %	12,5 %
Syntyperään liittyvä tasa-arvo, n= 47	85,1 %	14,9 %

Kysymyksessä oli myös viides kohta; joku muu tasa-arvon osa-alue. Neljä naista ja yksi mies oli vastannut tähän kohtaan. Naiset olivat valinneet paljon kehitettävää ja mies jonkin verran kehitettävää. Kysymykseen alla oli tilaa kertoa tämä muu tasa-arvon osa-alue, jota vastaaja haluaisi Soisalo-opistolla kehitettävän. Kukaan ei ollut vastannut tähän mitään.

Kysymykseen D2 liittyi vielä avoin kohta: Jos valitsit paljon kehitettävää tai jonkin verran kehitettävää, niin mitä kehitettävää?

Avoimissa vastauksissa tasa-arvon osa-alueiden kehitykseen haluttiin mm. tasa-puolista opetusta kaikille; aloittelijoille ja vanhemmille henkilöille enemmän henkilökohtaista/hitaampaa opetusta. Ikääntyneiden liikuntatarpeisiin halutaan myös kehitystä. Myös tuli esille ikähaitarin ollessa suuri, ei nuoremmat oikein uskalla kysyä apua, koska tuntevat itsensä kenties tyhmiksi/huonoiksi vanhempien konkareiden ollessa paikalla. Opettajilta halutaan tasa-arvoisempaa huomiointia uusia ja tuntemattomampia opiskelijoita kohtaan. Tutut opiskelijat saavat enemmän huomiota opettajilta.

Alueellista tasa-arvoa haluttaisiin paremmaksi etenkin kurssien aikataulujen suhteen (pitkästä matkasta tulevat haluaisivat saman kurssin olevan samana päivänä kaksi tuntia putkeen, ettei tarvitse monena päivänä viikossa ajella kaukaa kurssille tunnin takia). Myös toivotaan erilaisista etnisistä ryhmistä olevia ihmisiä lisää ryhmiin.

Vastaukset ovat vuoden 2012 kyselystä.

Kysymys D3. Ehdotuksesi tasa-arvon edistämiseksi tai muuta kommentoitavaa?

Jonkin verran kummasteltiin kyselyä ja sen kysymyksiä. Jopa verrattiin kysymyksiä älykkyydestiin. Muutaman mielestä kysely oli vääränlainen kurssille ja kysely olisi pitänyt kohdistaa eri kohteisiin tai muuttaa kysymyksiä kohteen mukaisiksi. Joidenkin mielestä tasa-arvokeskustelua on aivan liikaa.

Positiivista palautetta tuli myös. Moni on tyytyväinen nykyiseen opiskelusuunnitelmaan ja kaikki asiat ovat hyvin. Kehuttiin myös motivoitunutta ryhmää ja innostunutta sekä osaamisen tason huomioonottavaa opettajaa. Näillä aineksilla ryhmä on kehittynyt erittäin paljon.

Moni kertoo, että on vaikea vastata tasa-arvoasioihin, koska ryhmässä on pelkkiä naisia tai pelkkiä miehiä. Mutta kuitenkin se ei aiheuta epätasa-arvoa ryhmissä, että on vain toisen sukupuolen edustajia ryhmässä.

Edelleenkin toivotaan syrjäseutujen asukkaiden huomioimista tasa-arvoisesti ja alueellisesti tulisi parantaa kurssitarjontaa.

Vastaukset ovat vuoden 2012 kyselystä.

7 YHTEENVETO

Opinnäytetyöni tavoitteena oli saada mahdollisimman laaja analyysi Soisalo-opiston teettämästä tasa-arvokyselystä sekä sen vertaamisesta aiempaan kyselyyn. Kysely toteutettiin samalla kyselypohjalla kuin vuonna 2009. Tasa-arvokysely koski Soisalo-opiston tuntiopettajia sekä opiskelijoita. Soisalo-opisto antoi kyselyn täytettäväksi yhteensä 98 tuntiopettajalle ja 566 opiskelijalle, jotka opiskelevat kansalaisopiston puolella. Tuntiopettajista kyselyyn vastasi 46 (47%) ja opiskelijoista 244 (43%). 2009 Kyselyyn vastasi yhteensä 46 (40%) tuntiopettajaa 114 tuntiopettajasta ja 275 (51%) opiskelijaa 540 opiskelijasta. Aineisto kerättiin maaliskuussa 2012.

Soisalo-opistolla tehtiin vakituiselle henkilöstölle kysely Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen kehittämällä työkalulla. Työkalu on ilmainen Internetissä oleva apuväline, jolla on helppo toteuttaa tasa-arvokysely työpaikoissa ja saada nopea raportti kyselyn tuloksista. Työkalu on kehitetty helpottamaan yrityksiä laatimaan lakisääteistä tasa-arvosuunnitelmaansa.

TUNTIOPETTAJAT

Tuntiopettajista kumpanakin vuonna oli 65% naisia ja 35% miehiä. Myös suurin vastaajaryhmä oli molempina vuosina yli 51-vuotiaat. Suurin osa tuntiopettajista ei kumpanakaan vuonna kokenut, että olisi joutunut eriarvoisesti tai syrjitysti kohdelluksi työpaikallaan. Kuitenkin syrjinnän kokeminen oli noussut vuodesta 2009 yhdellä henkilöllä. Nyt viisi henkilöä koki eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Vastaajat kertoivat, että ovat kokeneet syrjintää; työtehtävien jaossa, työtilojen/-välineiden jaossa, työmäärän jaossa, tiedonsaannissa uusista tehtävistä, palkkauksessa sekä tiedottamisessa. Uutena asiana 2012 tuli palkkauksen kokeminen eriarvoiseksi tai syrjiväksi.

Eriarvoisen kohtelun uskottiin johtuvan iästä, asemasta, mielipiteistä, terveydentilasta tai vammasta, henkilökohtaisista ominaisuuksista ja koulutustaustasta. 2009 oli nostettu esiin ikä, mielipiteet, syntyperä ja koulutustausta.

B4. kohdassa kysyttiin sitä, miten kokee oman sukupuolen merkityksen työelämässä. Sekä 2009 ja 2012 yksi koki, että siitä on ollut haittaa. 2012 neljän vastaajan mielestä sukupuolesta on ollut etua työelämässä.

Suurin osa vastaajista ei ollut kumpanakaan vuonna kokenut häirintää. Vuonna 2012 kukaan ei kokenut, että häirintä jatkuisi sillä hetkellä. Tämä on siis edistystä vuodesta 2009, jolloin yksi koki häirintää.

Suurin osa vastaajista ei kokenut, että olisi joutunut kiusaamisen kohteeksi työpaikallaan. 2012 kaksi ilmoitti, että on ollut kohteena, mutta ei ole enää. 2009 kolme ilmoitti, että ei ole enää kiusaamisen kohteena ja yksi koki sillä hetkellä olevansa kiusaamisen kohteena. Edistystä on siis tapahtunut vuoteen 2012 mennessä, koska kukaan ei tunne olevansa kiusaamisen kohteena enää.

Väittämät kohdassa D1. käsittelivät naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Naisten mielestä naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla pääasiassa hyvin. Vaikka samaa mieltä olevia on enemmän kuin 2009, on kuitenkin vuoteen 2012 mennessä enemmän osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä olevia vastauksia. Naisten ja miesten välisestä palkkauksesta ollaan 2012 hieman enemmän eri mieltä kuin 2009. Naisten mukaan 2012 naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia useammin kuin 2009. 2009 samaa mieltä oli yhdeksän naista kun taas 2012 heitä oli 12.

Vuonna 2012 miehet ovat vuotta 2009 useammin samaa mieltä siitä, että naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu Soisalo-opistolla hyvin. Myös palkkauksen oikeudenmukaisuudesta ollaan useammin samaa mieltä. Tosin 2012 muutama mies on ollut osittain eri mieltä väittämän kanssa. 2009 yksikään ei ollut eri mieltä. 2012 kolme miestä oli sitä mieltä, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia kun 2009 yksikään ei ollut samaa mieltä väittämän kanssa.

Viimeisessä monivalintakysymyksessä kysyttiin, mitä tasa-arvon osa-alueita vastaajan mielestä Soisalo-opistolla tulisi kehittää. Suurin osa sekä naisvastaajista että miesvastaajista ei kokenut, että mitään osa-alueita tarvitsisi kehittää. Kuitenkin kaikkia osa-alueita halutaan kehittää, mutta mikään noussut esille erityisen voimakkaasti. Ikätasa-arvo ja henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo ovat ne, joita eniten halutaan kehittää sekä 2012 että 2009.

Eniten tuntiopettajien kyselyn tuloksista nousi esille tiedottaminen ja henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo. Kuitenkin muuten tuntiopettajien mielestä tasa-arvoasiat toimivat Soisalo-opistossa hyvin.

OPISKELIJAT

Vuonna 2012 vastanneista opiskelijoista 73,5% oli naisia ja 23,5% miehiä. 3% oli jättänyt ilmoittamatta sukupuolen. Suurin joukko vastaajista oli 61-70-vuotiaat. 2009 opiskelijoista 78% oli naisia ja 22% miehiä. Myös silloin suurin osa vastaajista oli 61-70-vuotiaita.

Eriarvoisuuden ja syrjinnän kokeminen on pienentynyt vuodesta 2009 vuoteen 2012 mennessä. Kuitenkaan suurin osa ei ollut kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Kukaan ei ollut 2012 kertonut tilannetta, jossa on kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää. 2009 sitä oli koettu kaikissa muissa tilanteissa paitsi opintosuoritusten arvioinnissa. Mikään syy eriarvoiseen kohteluun tai syrjintää ei noussut esille muita merkitsevämpänä.

Molempina vuosina suurin osa ei kokenut, että sukupuolella olisi vaikutusta opiskeluun. Kuitenkin vastaukset, joiden mukaan siitä olisi hyötyä tai haittaa, ovat pienentyneet. 2009 10 oli sitä mieltä, että sukupuolesta on ollut etua. 2012 vain kolmen mielestä siitä on ollut etua. 2009 kolmen mielestä sukupuolesta on ollut haittaa opiskelussa. 2012 vain kaksi on tätä mieltä.

Kysymyksessä B5. esitettiin väittämiä opettajien suhtautumisesta opiskelijoihin. Sekä naisten että miesten vastaukset kumpanakin vuonna olivat hyvin samanlaisia ja jokaisessa kohdassa vähintään 75% oli täysin samaa mieltä väittämien kanssa. Mikään ei noussut esille muita merkitsevämpänä.

Osiassa C1. esitettiin kysymyksiä kohdistuen sukupuoliseen häirintään, ahdisteluun ja kiusaamiseen. Seitsemästä kohdasta mihinkään ei tullut merkittävässä määrin "Kyllä"- vastauksia. Muutamia "Kyllä"-vastanneita oli kohdissa kaksi (kaksimielisyyksien tai härskiyksien puhuminen, jotka on koettu loukkaaviksi), viisi (lähentely tai koskettelu fyysisesti epämiellyttävällä tavalla) ja kuusi (seksi ehdottaminen siten, että se on koettu häiritseväksi). Aikaisemmassa kyselyssä ei myöskään ollut suuria määriä "Kyllä"- vastauksia. Silloin "Kyllä"- vastauksia tuli vain muutamia kohdissa yksi (ulkonäköön tai seksuaalisuuteen kohdistuneet ikävät loukkaukset) ja viisi (lähentely tai koskettelu fyysisesti epämiellyttävällä tavalla).

Seuraava kysymys käsitteli häirinnän jatkumista. 2012 vain yksi nainen koki häirintää edelleen ja 14 vastaajaa (10 naista ja 4 miestä) koki että häirintä oli loppunut. Kuitenkin suurin osa vastaajista (91%) ei ollut kokenut häirintää ollenkaan. 2009 vastaavut olivat; kaksi naista koki häirintää sillä hetkellä ja 20 vastaajaa (17 naista ja 3 miestä) koki että se on loppunut. 89,5 % ei ollut kokenut häirintää ollenkaan. Näin ollen häirintää esiintyy Soisalo-opistolla nykyään vähemmän kuin vuonna 2009.

Kysymyksessä C4. käsiteltiin kiusaamisen kohteena oloa. 2012 suurin osa sekä naisista (99%) että miehistä (98%) ei ollut kokenut kiusaamista. Yksi nainen ilmoitti, että on sillä hetkellä kiusaamisen kohteena. Yksi mies ja yksi nainen ilmoitti, etteivät ole enää kiusaamisen kohteena, mutta ovat olleet aiemmin. 2009 naisista 99% ja miehistä 100% ilmoitti ettei ole ollut kiusaamisen kohteena. Aikaisemmin yksi nainen koki olevansa sillä hetkellä kiusaamisen kohteena ja yksi nainen ilmoitti, että ei ole enää kiusaamisen kohteena. Uuteen kyselyyn mennessä tilanne on siis hiukan huonontunut, koska kyselyiden välillä yksi mies on ilmeisesti kokenut olevansa kiusaamisen kohteena. Onneksi kiusaaminen on hänen kohdallaan kuitenkin loppunut.

Kohdassa D1. käsiteltiin miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. Tulosten luotettavuutta heikentää se, että moni oli vastannut kysymyksen D1 jokaiseen kohtaan yksi (1). Näin vastatessa väittämät kaksi (2) ja kolme (3) ovat ristiriidassa väittämän yksi (1) kanssa.

Naisten ja miesten välillä ei merkittäviä eroja syntynyt. Ensimmäisessä kohdassa esitettiin väittämä; Nais -ja miesopiskelijat ovat tasa-arvoisia. Suurin osa sekä naisista (86,5%) että miehistä (90%) ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Naisista vain 0,6% oli täysin eri mieltä. Miehistä yksikään ei vastannut olevansa osittain tai täysin eri mieltä. Aikaisemman kyselyn tulokset olivat hyvin samanlaiset. 73% naisista ja 77,5% miehistä ilmoitti, että olivat täysin eri mieltä siitä, että miesten asema olisi parempi kuin naisten. Vuonna 2009 luvut olivat naisilla 62% ja miehillä 69%. Syy johtuu suurista määristä (naiset 25% ja miehet 21%) vastauksia ”En osaa sanoa”- kohtaan. 2012 naisista noin 5% oli vastannut olevansa täysin samaa mieltä ja 3% osittain samaa mieltä siitä, että miesten asema on parempi kuin naisten. Miehistä vain 2,5% oli osittain samaa mieltä. 2009 vastaavut luvut; naiset 5% ja miehet 5% täysin samaa mieltä, naiset 4,5% ja miehet 2,5% osittain samaa mieltä.

Viimeinen kohta väitti, että naisten asema on parempi kuin miesten. Tulokset olivat hyvin samankaltaiset edellisen väittämän kanssa.

Viimeisessä monivalintakysymyksessä käsiteltiin eri tasa-arvon osa-alueiden kehittämistarpeita. Pääosin sekä naisten että miesten mielestä kaikki tasa-arvon osa-alueet toimivat Soisalo-opistolla hyvin, eikä niitä tarvitse kehittää. Sekä naiset että miehet toivoivat eniten kehitystä ikätasa-arvon saralla. Myös 2009 kehitettävää oli ikätasa-arvossa vastaajien mielestä. Kysymykseen liittyi avoin kohta. Siellä toivottiin tasapuolista opetusta kaikille oppilaille iästä, osaamisen tasosta, tunnettuudesta riippumatta. Myös alueellista tasa-arvoa korostettiin. Haluttaisiin kurssien aikataulutukseen enemmän huomiota ”pitkän matkan” opiskelijoille.

Myös Soisalo-opiston opiskelijoiden mielestä tasa-arvoasiat ovat ja toimivat hyvin. Suuria eroja aikaisempaan kyselyyn ei ilmennyt.

Tavoitteet saavutettiin melko hyvin. Sekä tuntiopettajien että opiskelijoiden vastauksista saatiin melko kattava analyysi ja sitä voitiin verrata hyvin aikaisempaan kyselyyn.

Kehitysehdotuksia

Vastauksia olisi kuitenkin voinut olla enemmänkin, jotta kaikkiin kohtiin olisi saatu hyvin vastauksia. Joihinkin kysymyksiin ei tullut tarpeeksi vastauksia (5 tai enemmän), jotta tulokset olisi voitu esittää. Esimerkiksi opiskelijoiden kyselyssä kysymys C3. oli tällainen, johon ei saatu tarpeeksi vastauksia, jotta tulokset voitaisiin esittää ilman vastaajan tunnistamista vastauksen perusteella. Voisiko kohtaan lisätä neljännen kohdan ”En ole kokenut häirintää nykyisessä oppimisympäristössäni”?

”Jos vastasit kohtaan X ei, siirry suoraan kohtaan X”- kysymykseen tulisi kiinnittää huomiota, jotta niihin ei vastattaisi silloin kun niihin ei pidä vastata. Esimerkiksi opiskelijoiden kyselyssä kysymys B2. pyytää kysymään vain jos vastasi edelliseen kohtaan ”Kyllä”. Kuitenkin tähän oli vastannut moni sellainen vastaaja, joka oli edelliseen kohtaan vastannut ”Ei”. Kysymyksestä B2. voisi ottaa kokonaan pois mahdollisuuden vastata ”Ei”. Luulisin, että silloin kysymykseen vastaisi vain sellaiset vastaajat, joiden kysymykseen kuuluukin vastata eli ne jotka vastasivat ”Kyllä” edelliseen kysymykseen.

Myös mielestäni osa kysymyksistä oli epäselviä tai harhaanjohtavia. Esimerkiksi opiskelijoiden kyselyssä kohta D1. Siinä oli hyvin vastakohtaisia väittämiä ja tuloksista tulkittuani oletan, että moni vastaaja oli ”vahingossa” vastannut väärin. Tämä siksi, että moni vastaus oli epälooginen kun vertasin niitä toisiinsa. Kysely oli myös mielestäni melko pitkä.

Opiskelijat maksavat tietyn kurssimaksun kurssille osallistuakseen ja haluavat todennäköisesti keskittyä siihen täysin, jolloin ei halua tuhata aikaa kyselyn täyttämiseen ja vastauksia ei ajatella kovinkaan pitkään tai kysymyksiä ei lueta ajatuksella. Kysely olisi myös helpompi analysoida, jos kaikki kysymykset olisivat numeroitu eikä käytetty aakkosia.

Voisiko kyselyä kenties muokata hieman lyhyemmäksi, jotta vastausinto säilyisi vastaajalla koko kyselyn ja näin saataisiin luotettavampia vastauksia?

8 OMAN TYÖN ARVOINTI

Opin paljon uutta opinnäytetyötä tehdessäni sekä opinnäytetyön tekemisestä, tasa-arvosta että itsestäni. Aloitin opinnäytetyön teon kevättalvella 2012, jolloin sain aiheen. Soisalo-opisto keräsi valmiilla kyselylomakkeella minulle aineiston helmimaaliskuun aikana ja sain sitten aineiston itselleni analysoitavaksi. Tarkoitukseni oli saada opinnäytetyö jouluuun 2012 mennessä valmiiksi, mutta aikataulu venyi. Tarkoitukseni oli alkuperäisen suunnitelman mukaan etsiä tietoa ja kirjoittaa teoriaosuutta kesän aikana sen verran minkä ehtisin ilman ”pilaamatta” kesää ja sen tarkoitusta lepoon.

Kiireisen kesän vuoksi aloitin prosessin vasta syksyllä. Teoriaosuutta jonkin verran tehtyäni aloin viedä kyselyn tulokset koneelle, jonka jälkeen aloitin tulosten analysoinnin PASW-18 tilasto ohjelmalla. Se olikin melkoinen urakka avata kirjekuoret, lajitella sekä saada kaikki 321 kyselyä tietokoneelle. Minusta PASW ohjelmaa oli mielenkiinoista käyttää. Koulussa olemme tilastollinen analyysi- kurssilla aikaisemmin käyttäneet kyseistä ohjelmaa ja pidin siitä jo silloin, joten ohjelman käyttäminen pienen alkukankeuden jälkeen oli hyvin helppoa ja mukavaa. Kun olin saanut tarpeelliset taulukot tehtyä, aloin tekemään Excelillä kuvioita analysointia havainnollistamaan. Muutamaan kertaan jouduin tekemään taulukoita ja kuvioita uusiksi, jotta olin tyytyväinen niihin.

Kun olin tehnyt analysoinnin valmiiksi, kävin esittämässä tulokset Soisalo-opistolla opinnäytetyöni yhteyshenkilölle koulutuspäällikkö Marjut Latva-Vesaselle sekä rehtorille Jorma Pesoselle ja apulaisrehtori Kari Kropsulle. Tämän jälkeen kirjoitin teoriaosuuden valmiiksi sekä loput alueet ja viimeistelin työni. Alustava opinnäytetyöni sisällysluettelo on muuttunut oikeastaan matkan varrella koko ajan; uusia otsikoita, uusi järjestys yms. Kuitenkin rakenne on kutakuinkin pysynyt samana. Opinnäytetyöni valmistui muutamia kuukausia myöhässä oman elämään vaikuttavien asioiden vuoksi. Kuitenkin on ollut opettavaista tehdä tällaista työtä jolla on oikea ja tärkeä tarkoitus.

LÄHTEET

Ahtela K., Bruun N., Koskinen P., Nummijärvi A. & Saloheimo J. 2006

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Gummerus Kirjapaino Oy, Helsinki

Heikkilä T. 2010. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy, Helsinki

Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K.
& Ylöstalo, H. 2005

Tasa-arvosta lisäarvoa- käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön

Vastapaino

Malli tasa-arvokyselystä saatavissa [viitattu 31.1.2013]:

http://www.tasa-arvo.fi/c/document_library/get_file?folderId=266789&name=DLFE-8823.pdf

Kananen J. 2010

Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas

Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, Tampere

Kananen J. 2011

Kvantti - Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas

Tampereen yliopistopaino Oy- Juvenes Print, Tampere

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Finlex. Lainsäädäntö
[viitattu 16.10.2012]. Saatavissa:

[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search\[type\]=pika&search\[pika\]=syrjint%C3%A4](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search[type]=pika&search[pika]=syrjint%C3%A4)

Reinboth C. 2006

Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen

Reusner AS, Tallinna, Eesti

Tietoa Soisalo-opistosta. Soisalo-opiston sisäinen tieto.

Soisalo-opiston www-sivut [viitattu 31.1.2013]. Saatavissa:

http://soisalo-opisto.fi/default.asp?siteid=fi&id=soisalo_opisto

Tasa-arvoaltuutetun www-sivut [viitattu 31.1.2013]. Saatavissa:

<http://www.tasa-arvo.fi/fi/etusivu>

Tähtinen J., Laakkonen E. & Broberg M. 2011

Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita

Painosalama Oy, Turku

Vilkkä H. 2007

Tutki ja mittaa- Määrällisen tutkimuksen perusteet

Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä



03/2012

Soisalo-opiston tuntiopettaja, tervetuloa vastaamaan tasa-arvokyselyyn!

Soisalo-opistossa päivitetään vuonna 2010 valmistunutta lakisäätöistä tasa-arvosuunnitelmaa. Vastaava tasa-arvokysely suoritettiin syksyllä 2009 ja tällä kyselyllä saadaan vertailuaineistoa tasa-arvosuunnitelman päivitykseen. Vastaamalla olet mukana kehittämässä työyhteisöäsi.

Tässä muutamia ohjeita kyselyn täyttämiseen:

· kyselyyn vastataan vain yhden kerran · valitse kokemukseesi parhaiten sopivat vaihtoehdot nykyisessä työpaikassasi · vastaa huolellisesti · huomaa, että osa kysymyksistä on monivalintaisia ja toisissa kysymyksissä voit valita vain yhden vaihtoehdon, ympyröi oikea/oikeat vaihtoehdot

A. VASTAAJAN TAUSTATIEDOT**A1. Sukupuoli**

- 1 Nainen
- 2 Mies

A2. Ikä

- 1 - 30 vuotta
- 2 31 – 40 vuotta
- 3 41 – 50 vuotta
- 4 51 -

B. ITSENSÄ KEHITTÄMINEN JA URALLA ETENEMINEN**B1. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty?**

- 1 Kyllä
- 2 En

B2. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, koetko että sinua olisi nykyisessä työyhteisössäsi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?

	Kyllä	Ei
1 Työtehtävien jaossa	1	2
2 Palkkauksessa	1	2
3 Työtilojen tai -välineiden jaossa	1	2
4 Työhönottotilanteessa	1	2
5 Työmäärän jakautumisessa	1	2
6 Tiedonsaannissa uusista tehtävistä	1	2
7 Joku muu	1	2

Jos valitsit kohdan 7, niin mikä? _____

B3. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?

- 1 Iästäsi
- 2 Sukupuolestasi
- 3 Asemastasi
- 4 Mielipiteistäsi
- 5 Seksuaalisesta suuntautumisestasi
- 6 Terveystilastasi tai vammasta
- 7 Pienten lasten huoltajuudestasi
- 8 Raskaudestasi
- 9 Syntyperästäsi
- 10 Henkilökohtaisista ominaisuuksistasi
- 11 Koulutustaustastasi
- 12 Muu syy, mikä? _____

B4. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?

- 1 Sukupuolesta on ollut etua työssä/uralla etenemisessä
- 2 Sukupuolesta on ollut haittaa työssä/uralla etenemisessä
- 3 Sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä/uralla etenemisessä

C. SUKUPUOLINEN HÄIRINTÄ JA AHDISTELU SEKÄ TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN

C1. Onko joku nykyisessä työpaikassasi

	Kyllä	Ei
1 Esittänyt ulkonäköösi tai seksuaalisuutesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	1	2
2 Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskiyksiä, jotka koet loukkaaviksi	1	2
3 Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi	1	2
4 Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla	1	2
5 Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ ahdistavalla tavalla	1	2
6 Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi	1	2
7 Tehnyt muuta minkä koet sukupuoliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi	1	2

Jos valitsit kohdan 7, niin mitä?

C2. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En ole kokenut häirintää

Jos valitsit kohdan 3, niin siirry suoraan kysymykseen C4.

C3. Kenen taholta olet kokenut häirintää nykyisessä työpaikassasi?

- 1 Työyhteisön sisältä muun henkilöstön taholta
- 2 Oppimisympäristön sisältä opiskelijan/opiskelijoiden taholta
- 3 Työyhteisön/oppimisympäristön ulkopuolelta

Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistuvaa pitkään jatkuvaa ja toistuvaa sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi.

C4. Oletko itse ollut kiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassasi?

- 1 En
- 2 Kyllä tällä hetkellä
- 3 Kyllä aiemmin tässä työpaikassa, en enää

Jos valitsit kohdan 1, niin siirry suoraan kysymykseen D1.

C5. Kenen taholta olet kokenut tai koet kiusaamista nykyisessä työyhteisössäsi/oppimisympäristössäsi?

- 1 Työyhteisön sisältä muun henkilöstön taholta
- 2 Oppimisympäristön sisältä opiskelijan/opiskelijoiden taholta
- 3 Työyhteisön/oppimisympäristön ulkopuolelta

D. TASA-ARVO

D1. Oma kokemuksesi tasa-arvosta nykyisessä työpaikassasi. Valitse kunkin väitelauseen kohdalla yksi, omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1 Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin	1	2	3	4	5
2 Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen	1	2	3	4	5
3 Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia	1	2	3	4	5

D2. Mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi työpaikallasi mielestäsi kehittää?

	Paljon kehitettävää	Jonkin verran kehitettävää	Ei tarvitse kehittää
1 Ikätasa-arvo	1	2	3
2 Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo	1	2	3
3 Sukupuolten tasa-arvo	1	2	3
4 Syntyperään liittyvä tasa-arvo	1	2	3
5 Joku muu tasa-arvon osa-alue	1	2	

Jos valitsit kohdan 5, niin mikä?

Jos valitsit paljon kehitettävää tai jonkin verran kehitettävää, niin mitä kehitettävää?

D3. Ehdotuksesi tasa-arvon edistämiseksi tai muuta kommentoitavaa?

Soisalo-opiston opiskelija, tervetuloa vastaamaan tasa-arvokyselyyn!

Soisalo-opistossa päivitetään vuonna 2010 valmistunutta lakisääteistä tasa-arvosuunnitelmaa. Vastaa tasa-arvokysely suoritettiin syksyllä 2009 ja tällä kyselyllä saadaan vertailuaineistoa tasa-arvosuunnitelman päivitykseen. Vastaamalla olet mukana kehittämässä oppimisympäristöäsi.

Tässä muutamia ohjeita kyselyn täyttämiseen:

· kyselyyn vastataan vain yhden kerran · valitse kokemukseesi parhaiten sopivat vaihtoehdot nykyisessä oppimisympäristössäsi · vastaa huolellisesti · huomaa, että osa kysymyksistä on monivalintaisia ja toisissa kysymyksissä voit valita vain yhden vaihtoehdon, ympyröi oikea/oikeat vaihtoehdot

A. VASTAAJAN TAUSTATIEDOT**A1. Sukupuoli**

- 1 Nainen
- 2 Mies

A2. Ikä

- 1 16 - 30 vuotta
- 2 31 – 40 vuotta
- 3 41 – 50 vuotta
- 4 51 – 60 vuotta
- 5 61 – 70 vuotta
- 6 71 –

B. ITSENSÄ KEHITTÄMINEN**B1. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty oppimisympäristössä?**

- 1 Kyllä
- 2 En

B2. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, koetko että sinua olisi nykyisessä oppimisympäristössä kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?

	Kyllä	Ei
1 Opetus	1	2
2 Opiskelijoiden ohjaus	1	2
3 Opiskelijaryhmän toiminta	1	2
4 Opiskelun edellytykset	1	2
5 Opintosuoritusten arviointi	1	2
6 Oppimateriaalit	1	2
7 Joku muu	1	2

Jos valitsit kohdan 7, niin mikä? _____

B3. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?

- 1 Iästäsi
- 2 Sukupuolestasi
- 3 Asemastasi
- 4 Mielipiteistäsi
- 5 Seksuaalisesta suuntautumisestasi
- 6 Terveystilastasi tai vammasta
- 7 Pienten lasten huoltajuudestasi
- 8 Raskaudestasi
- 9 Syntyperästäsi
- 10 Henkilökohtaisista ominaisuuksistasi
- 11 Koulutustaustastasi
- 12 Muu syy, mikä? _____

B4. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen oppimisympäristössä?

- 1 Sukupuolesta on ollut etua opiskelussa
- 2 Sukupuolesta on ollut haittaa opiskelussa
- 3 Sukupuolella ei ole ollut vaikutusta opiskeluun

B5. Seuraavassa esitetään joitakin väittämiä, jotka koskevat oppilaitoksen opettajien suhtautumista opiskelijoihin. Oletko väittämien kanssa samaa vai eri mieltä?

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1 Opettajat eivät aseta erilaisia vaatimuksia naisille ja miehille	1	2	3	4	5
2 Opettajat kannustavat naisia ja miehiä yhtä paljon	1	2	3	4	5
3 Oppilaitoksen tavat ja käytänteet ovat samanlaisia naisille ja miehille	1	2	3	4	5
4 Naiset ja miehet saavat opettajilta yhtäläisesti huomiota	1	2	3	4	5

C. SUKUPUOLINEN HÄIRINTÄ JA AHDISTELU SEKÄ KIUSAAMINEN

C1. Onko joku nykyisessä oppimisympäristössäsi

	Kyllä	Ei
1 Esittänyt ulkonäköösi tai seksuaalisuutesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	1	2
2 Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskeyksiä, jotka koet loukkaaviksi	1	2
3 Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi	1	2
4 Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla	1	2
5 Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla	1	2
6 Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi	1	2
7 Tehnyt muuta, minkä koet sukupuoliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi	1	2

Jos valitsit kohdan 7, niin mitä?

C2. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En ole kokenut häirintää

Jos valitsit kohdan 3, niin siirry suoraan kysymykseen C4.

C3. Kenen taholta olet kokenut häirintää nykyisessä oppimisympäristössäsi?

- 1 Oppimisympäristön sisältä henkilöstön taholta
- 2 Oppimisympäristön sisältä opiskelijan/opiskelijoiden taholta
- 3 Oppimisympäristön ulkopuolelta

Kiusaamisella tarkoitetaan oppimisympäristön jäsenen kohdistuvaa pitkään jatkuvaa ja toistuvaa sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi.

C4. Oletko itse ollut kiusaamisen kohteena nykyisessä oppimisympäristössäsi?

- 1 En
- 2 Kyllä tällä hetkellä
- 3 Kyllä aiemmin tässä ympäristössä, en enää

Jos valitsit kohdan 1, siirry suoraan kysymykseen D1.

C5. Kenen taholta olet kokenut tai koet kiusaamista nykyisessä oppimisympäristössäsi?

- 1 Oppimisympäristön sisältä henkilöstön taholta.
- 2 Oppimisympäristön sisältä opiskelijan/opiskelijoiden taholta.
- 3 Oppimisympäristön ulkopuolelta.

D. TASA-ARVO

D1. Oma kokemuksesi tasa-arvosta nykyisessä oppimisympäristössäsi. Valitse kunkin väitelauseen kohdalla yksi, omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1 Nais- ja miesopiskelijat ovat tasa-arvoisia	1	2	3	4	5
2 Miesten asema on parempi kuin naisten	1	2	3	4	5
3 Naisten asema on parempi kuin miesten	1	2	3	4	5

D2. Mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi oppimisympäristössäsi mielestäsi kehittää?

	Paljon kehitettävää	Jonkin verran kehitettävää	Ei tarvitse kehittää
1 Ikätasa-arvo	1	2	3
2 Opiskelijoiden välinen tasa-arvo	1	2	3
3 Sukupuolten välinen tasa-arvo	1	2	3
4 Syntyperään liittyvä tasa-arvo	1	2	3
5 Joku muu tasa-arvon osa-alue	1	2	

Jos valitsit kohdan 5, niin mikä?

Jos valitsit paljon kehitettävää tai jonkin verran kehitettävää, niin mitä kehitettävää?

D3. Ehdotuksesi tasa-arvon edistämiseksi tai muuta kommentoitavaa?
