

Haapaveden lukio
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma



Sisältö

1. Johdanto	2
2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus	3
Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään kuuluvat käsitteet	3
Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö	4
3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön osa-alueet	5
Opetuksen järjestäminen	5
Opintosuoritusten arviointi	6
Elämäkatsomus, vakaumus ja mielipide	6
Etninen tausta, kansallisuus ja kieli	6
Seksuaalinen suuntautuminen	6
Seksuaalinen häirintä ja sen ehkäisy	7
Vammaisuus ja terveydentila	7
4. Henkilöstön tasa-arvo	7
Rekrytointi	8
Urakehitys, työolot ja palkkaus	8
Perheen ja työn yhteensovittaminen	9
5. Toiminta syrjintä- ja häirintätapauksissa	9
6. Toimintaohjeet	10
7. Selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta	10
8. Tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi	11
9. Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista	11
10. Lähteet ja lisätietoa	11

1.Johdanto

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta velvoittaa oppilaitoksia laatimaan tasa- arvosuunnitelman. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että oppilaitoksilla pitää olla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja järjestelmällisen tasa-arvotyön tekemiseksi.

Tasa-arvon edistäminen oppilaitoksissa tarkoittaa sitä, että kaikkia henkilöitä sukupuolesta riippumatta kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työpäivän kaikissa tilanteissa. Oppilaitoksissa laadittava tasa-arvosuunnitelma on työkalu, joka ennaltaehkäisee sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää ja tukee sukupuolten tasa-arvon edistämistä oppilaitoksen arjessa. Tavoitteena on myös, että tulevaisuudessa naiset ja miehet jakautuvat eritasoihin tehtäviin ja eri ammatteihin kykyjensä ja taipumustensa mukaan nykyistä tasaisemmin.

Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa oppilaitoksessa ei saa esiintyä syrjintää sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn, kuten iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työolainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla.

Tasa-arvon edistämässä ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan työilmapiirin sekä oppimisympäristön syntymiselle. Kun kaikkien osaamista ja työtä arvostetaan oikeudenmukaisesti, edistää se opiskelijoiden ja työntekijöiden hyvinvointia ja opiskelu- ja työviihtyvyyttä.

Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työskentely-ympäristö, jossa tasa-arvo on osa koko toimintakulttuuria. Tasa-arvon edistäminen on kaikkien oppilaitoksen jäsenten velvollisuus. Erityisesti oppilaitoksen johdon ja henkilökunnan sitoutuminen tasa-arvoa edistäviin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin on tärkeää. Tasa-arvosuunnitelman perimmäinen tarkoitus on saada tasa-arvoajatus ja -tavoite sisällytettyä luontevasti kaikkien oppilaitoksen toimintaan.

Oppilaitoksen toiminnan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi keskeisiä kehittämisalueita ovat

- syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
- toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen
- osallisuuden lisääminen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista vaikeuttaviin asenteisiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Syrjivät asenteet ovat usein tiedostamattomia ja syrjivät rakenteet vaikeasti havaittavissa. Ilman asenteellisia muutoksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehtävät toimenpiteet jäävät vaikutukseltaan pinnallisiksi ja lyhytkestoisiksi.

2.Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus

Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään kuuluvat käsitteet

Syrjinnällä tarkoitetaan

1. sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä)

2. sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä)
3. henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä)
4. ohjetta tai käskyä syrjiä.

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

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

Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Hallintolain 6 § mukaan viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista. Välillinen syrjintä on usein tahatonta ja perustuu esimerkiksi siihen, ettei näennäisesti puolueettoman säännöksen tai käytännön vaikutuksia erilaisiin ihmisiin tunnusteta.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esim. vanhuksat, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi. Yhdenvertaisuuslain 7 § mukaan positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista. Suppeassa oikeudellisessa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan määräaikaiseksi suunniteltuja rekrytointiin, uralla etenemiseen ja opiskelijavalintoihin liittyviä toimenpiteitä, joilla lisätään aliedustettujen ryhmien osuutta työpaikoilla, eri henkilöstöryhmissä ja oppilaitoksissa. Ennakoon suunnitellut painotukset vaikuttavat tilanteissa, joissa kahta muodollisesti pätevää hakijaa verrataan keskenään aliedustettua ryhmää edustavan hakijan hyväksi.

Laajemmassa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla tuetaan eri ryhmien tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja osallistumismahdollisuuksia eri elämänalueilla. Tällaisia toimenpiteitä ovat esimerkiksi romanilasten koulunkäyntiä tukevat erityisjärjestelyt tai tulkkauksen ja erikielisten tiedotusmateriaalien käyttö heikosti suomea puhuvien henkilöiden kanssa asioitaessa. Tällöin voidaan puhua myös asiakaslähtöisestä palveluiden kehittämisestä.

Yhdenvertaisuuslain 5 § mukaan työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työhön tai koulutukseen pääsyn, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen turvaamiseksi.

Kohtuullinen järjestelyjen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta rasitetta esimerkiksi työnantajalle tai

koulutuksen järjestäjälle ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Kohtuullisilla mukautuksilla edistetään vammaisten henkilöiden työllistymistä, työssä selviytymistä ja työn säilyttämistä, koulutusta ja elinikäistä oppimista.

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ja sen muutos (1329/2014) 5a§ 5 § (30.12.2014/1329)

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

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

6 § (30.12.2014/1329)

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan oppilaitoskohtaisesti yhteistyössä henkilöstön kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Tasa-arvosuunnitelmat laaditaan oppilaitoskohtaisesti. Suunnitelma sisältää seuraavat kohdat:

1. selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta
2. tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi
3. arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325 6 §

Koulutuksen järjestäjän velvollisuus on edistää yhdenvertaisuutta. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön osa-alueet

Opetuksen järjestäminen

Haapaveden lukion yhteiskunnallisena tehtävänä on koulutustehtävänsä lisäksi edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä kartuttaa inhimillistä ja sosiaalista pääomaa. Inhimillinen

pääoma koostuu osaamisesta ja sosiaalinen pääoma ihmisten välisistä yhteyksistä, vuorovaikutuksesta ja luottamuksesta. Yhdessä ne edistävät yksilöllistä ja yhteiskunnallista hyvinvointia ja kehitystä. Opetuksen tehtävänä on ehkäistä eriarvoistumista ja syrjäytymistä sekä edistää sukupuolten tasa-arvoa. Opiskelijoita autetaan tunnistamaan omat mahdollisuutensa ja rakentamaan oppimispolkunsaa ilman sukupuoleen sidottuja roolimalleja. Kumppanuskampus-oppilaitosten opetuksen kulttuuritehtävänä on edistää monipuolista kulttuurista osaamista ja kulttuuriperinnön arvostamista sekä tukea opiskelijoita oman kulttuuri-identiteetin ja kulttuurisen pääoman rakentamisessa. Opetus lisää ymmärrystä kulttuurien moninaisuudesta ja auttaa hahmottamaan kulttuureita menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden jatkumoina, joissa jokainen voi itse olla toimijana. Elämän, toisten ihmisten ja luonnon arvostamisen rinnalla korostetaan ihmisarvon loukkaamattomuutta, ihmisoikeuksien kunnioittamista ja suomalaisen yhteiskunnan demokraattisia arvoja, kuten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Suomen perustuslain ja yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Opetuksen ja opetusaineistojen tulee tukea tasa-arvolain toteutumista. Kumppanuskampus-oppilaitoksissa huolehditaan, että opiskelijalla on oikeus saada opetussuunnitelman mukaista opetusta, ohjausta sekä tarvittaessa oppimisen tukea. Opiskelijalla on oikeus saada maksutta opetukseen osallistumisen edellyttämä lakisääteinen opiskelijahuolto sekä laissa määritellyt opintososiaaliset edut ja palvelut. Opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön.

Opintosuoritusten arviointi

Arviointi perustuu aina opetussuunnitelmassa esitettyjen tavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteet ja arviointiperusteet kerrotaan opiskelijalle. Opiskelijan ikä huomioiden opiskelijaa ohjataan asettamaan itse tavoitteita omalle oppimiselleen. Arvioinnissa ei verrata opiskelijoiden suorituksia toisiinsa eikä arviointi kohdistu opiskelijan persoonaan, temperamenttiin tai muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Arvioinnin tulee olla oppimista ohjaavaa. Arvioinnissa käytetään monipuolisia menetelmiä ja opettajan on annettava opiskelijalle jatkuvaa palautetta hänen edistymisestään. Opiskelijalle on annettava mahdollisuus osoittaa osaamistaan erilaisilla tavoilla. Opiskelijalla on oikeus saada tietoa arviointiperusteiden soveltamisesta häneen. Jokaisen oppilaitoksen sisällä on yhtenäinen arviointikulttuuri.

Elämäkatsomus, vakaumus ja mielipide

Syrjintä vakaumuksen perusteella on laissa kielletty, ja kiellettyä on myös oman syrjivän käytöksen perustelemine vakaumuksella. Syrjintä vakaumuksen perusteella on ihmisen elämäkatsomuksellisten arvojen loukkaamista. Kumppanuskampus-oppilaitoksissa kunnioitetaan ihmisten erilaisia elämäntapoja ja -arvoja. Ilmapiiri on erilaisia vakaumuksia kohtaan avoin ja erilaisiin vakaumuksiin suhtaudutaan yhdenvertaisesti. Oppilaitoksissa pyritään järjestämään mahdollisuuksia tutustua erilaisiin arvomaailmoin, koska epäkunnioittava suhtautuminen toisen vakaumukseen saattaa johtua tietämättömyydestä ja ennakkoluuloista. Oppilaitoksissa voi vierailta tasapuolisesti eri elämäkatsomuksellisia mielipiteitä edustavia vieraita, kuten uskonnollisten seurakuntien ja yhdistysten edustajia sekä yhteiskunnallisia järjestöjä. Virallisessa tiedotuksessa ja henkilökunnan antamassa neuvonnassa kunnioitetaan erilaisia vakaumuksia ja erilaisia arvopohjia. Ruokailussa otetaan huomioon vakaumukset sekä erityisruokavaliot.

Etninen tausta, kansallisuus ja kieli

Etnisestä taustasta, kansallisuudesta tai kielestä riippumatta kaikki ovat samanarvoisia, ja opiskelijoiden, henkilökunnan ja vierailijoiden oikeutta etniseen ja kulttuuriseen identiteettiinsä kunnioitetaan. Rasismia ja etnistä syrjintää ei sallita. Tavoitteena on, että syrjintä ehkäistään jo ennalta. Syrjintätapaukset tunnistetaan ja niihin puututaan välittömästi. Monimuotoisuutta arvostavaa ja keskustelevaa toimintakulttuuria kehitetään ja tuetaan tasa-arvoista kohtaamista ja vuorovaikutusta. Pyritään huolehtimaan tulkkipalveluista, jotta esimerkiksi oppilaitoksen ja kodin yhteistyötä voidaan toteuttaa opiskelijan äidinkielestä riippumatta. Erilaisia ajattelu- ja toimintatapoja sallitaan ja hyväksytään. Monikulttuurisuutta pidetään positiivisena

resurssina, johon erilaiset ihmiset tuovat täydentävää osaamista ja jota pyritään hyödyntämään kaikessa toiminnassa.

Seksuaalinen suuntautuminen

Haapaveden lukiossa moninaiselle sukupuolen tai sukupuoleettomuuden ilmaisulle ja sukupuoli-identiteetin kehittymiselle ja sen pohtimiselle annetaan tilaa ja aikaa. Opiskelijan, henkilökuntaan kuuluvan ja vierailijan seksuaalista suuntautumista kunnioitetaan. Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää ei sallita. Erilaisten ihmisten kohtaamisen ja arvostamisen kulttuuria tuetaan ja edistetään. Hyväksyvää, avointa ja sallivaa ilmapiiriä rakennetaan tietoisesti ja suunnitelmallisesti. Opiskelijat ja henkilökunta ottavat toiminnassaan ja tiedotuksessaan huomioon seksuaalisen moninaisuuden. Seksuaalisesta moninaisuudesta kerrotaan ja keskustellaan oppitunneilla osana opetussuunnitelmia ja opetusta.

Seksuaalinen häirintä ja sen ehkäisy

Seksuaalinen häirintä on ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan toisen koskemattomuutta. Seksuaalisella häirinnällä luodaan usein uhkaava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sillä on yhtymäkohtia kiusaamiseen, mutta häirinnän ei tarvitse aina olla ilkeämielistä. Vakavimmillaan häirintä voi muuttua seksuaaliseksi väkivallaksi ja rikokseksi. Seksuaalinen häirintä voi olla esimerkiksi

- vihjailevia eleitä tai ilmeitä
- härskejä puheita, nimittelyä, kaksimielisiä vitsejä
- vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevia huomautuksia tai kysymyksiä
- pornografisen aineiston esille asettamista, seksuaalisesti värittyneitä kirjeitä, puhelinsoittoja tai sähköposteja
- fyysistä koskettelua, seksuaalisväritteisiä ehdotuksia tai vaatimuksia
- seksuaalista väkivaltaa, esimerkiksi raiskaus tai sen yritys.

Kaikkien Haapaveden lukiossa opiskelevien tai työskentelevien tulee kohdella toisiaan kunnioittavasti ja tasavertaisesti. Minkäänlaista henkilöön tai ryhmään kohdistuvaa seksuaalista tai muuta häirintää – ei henkistä eikä fyysistä – suvaita. Epäasialliseen kielenkäyttöön ja käyttäytymiseen puututaan. Jos opiskelija on joutunut sukupuolisen häirinnän kohteeksi, tulee tämä ilmaista häiritsijälle, ja mikäli tämä ei auta, tulee ilmoittaa asiasta opettajalle tai rehtorille. Tiedon saatuaan oppilaitos ryhtyy poistamaan ongelmaa käytettävissään olevin keinoin. Toimenpiteet valitaan tapauskohtaisesti. Vakavimmat tapaukset ovat aina rikoksia, ja niiden selvittely kuuluu poliisille.

Vammaisuus ja terveydentila

Ketään ei syrjitä vamman tai terveydentilan perusteella. Ihmisen kohtelu on yhdenvertaista ja asiallista, on sitten kyse psyykkisestä tai fyysisestä sairaudesta tai vammasta. Opiskelijalla ja henkilökuntaan kuuluvalla on oikeus päättää, mitä hän kertoo muulle yhteisölle terveydentilastaan tai vammastaan; asiasta sovitaan aina asianomaisen kanssa. Samoin sovitaan erityisjärjestelyistä, joita oppilaitoksessa tehdään mahdollisuuksien mukaan. Viestintää (verkkosivut, oppaat, esitteet, opetusmateriaali, asiakirjat) kehitetään kaikkien saavutettavaan muotoon.

4. Henkilöstön tasa-arvo

Johdon tuki ja esimerkki ovat välttämättömiä tasa-arvotyön toteutumisessa. Tasa-arvotyön toteutuminen edellyttää myös työyhteisön kaikkien jäsenten sitoutumista tasa-arvotyöhön.

Lain 6 §:n mukaan työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Käytettävissä olevat voimavarat huomioon ottaen työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi työelämässä

1. toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä

2. tukea naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
3. myötävaikuttaa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
5. helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
6. toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Rekrytointi

Kumppanuuskampus-oppilaitosten rekrytoinnissa edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Eri sukupuolta olevien hakijoiden ansiot arvioidaan tasapuolisesti. Tasavertaisista hakijoista valittaessa kiinnitetään huomiota sukupuolten aliedustuksen korjaamiseen.

Rekrytoinnissa huolehditaan siitä, että edeltäviin vuosiin painottuva arviointi ei johda syrjintään esimerkiksi sen vuoksi, että hakija on ollut vanhempainvapaalla, hoitovapaalla tai varusmies- tai siviilipalvelua suorittamassa.

Haapaveden lukio edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luo heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Toimenpiteet:

- rekrytoinnissa tulee aina etukäteen tarkasti määritellä kriteerit, joiden perusteella virkaan/toimeen valitaan.
- valintakriteerejä ei voi täydentää rekrytoinnin kuluessa.
- rekrytoinnissa tulee pyrkiä siihen, että haastattelijoina on mahdollisuuksien mukaan molempia sukupuolia tasapuolisesti.
- rekrytoinnin tuloksena tulee valita hakijoista henkilö, joka täyttää tehtävän kannalta parhaiten koulutus- ja ammattitaitovaatimukset ja on tehtävään soveltuva.

Urakehitys, työolot ja palkkaus

Haapaveden lukiossa tehtävää työtä ja työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne ylläpitävät työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja viihtyisyyttä työssä. Työolojen ja työilmapiirin kehittämiseksi tehdään tasa-arvokysely joka kolmas vuosi.

Haapaveden lukion palkkapolitiikan tavoitteina ovat oikeudenmukaisuus, tasa-arvoisuus ja kannustavuus. Palkkausperusteita on kehitetty joustamaan työn vaativuuden, työstä suoriutumisen ja saavutettujen tulosten sekä työn edellyttämän ammattitaidon perusteella.

Haapaveden lukio noudattaa tasa-arvoista palkkapolitiikkaa. Työntekijät ovat oikeutettuja samaan palkkaan samasta ja samanarvoisesta työstä. Työtehtävän samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn sisällön keskeiset vaativuustekijät, osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia.

Toimenpiteet:

- taataan tasavertaiset työskentelyolot ja annetaan naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.
- kaikilla on mahdollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan henkilöstön koulutussuunnitelman mukaisesti.
- kannustetaan tasapuolisesti sekä miehiä että naisia urakehitystä tukevilla opinnoilla ja seuraamaan oman alansa kehitystä.
- kehitetään työn vaativuuden ja työssä suoriutumisen arviointia niin, että sukupuolten kannalta tasa-arvoinen palkkapolitiikka toteutuu.

- palkkausjärjestelmien tulee kohdella miehiä ja naisia tasapuolisesti.
- varmistetaan palkkausjärjestelmän tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutuminen kerran kolmessa vuodessa tehtävällä selvityksellä naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista.

Perheen ja työn yhteensovittaminen

Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen on tasa-arvo- ja perhepolitiikan keskeinen alue. Perhepoliittisia vapaita käyttävät etupäässä naiset. Miehet käyttävät vähän vanhempain- ja hoitovapaita, mutta perhevapaiden vuorottelu perheen sisällä voi helpottaa naisten uralla etenemistä. Myönteinen suhtautuminen ja työyhteisön tuki sekä kannustus ovat ensiarvoisen tärkeitä työtehtävien ja perheen yhteensovittamisessa.

Toimenpiteet:

- työntekijät voivat käyttää lain suomia perhevapaita (vanhempainvapaata, kotihoidon tukeen liittyvää hoitovapaata sekä sairaan lapsen hoitovapaata) ilman, että työ- tai koulutusura vaarantuu.
- työnantaja järjestää uudelleenperehdytystä vanhempain- tai hoitovapaalta palaavalle työntekijälle siinä määrin kuin työmenetelmien ja työskentelytapojen muutos edellyttävät.
- perheellisillä työntekijöillä on tehtävän mielekkään hoidon rajoissa mahdollisuus joustaviin työaikajärjestelyihin.
- muutoksista työpaikalla informoidaan tarvittaessa myös vanhempainvapaalla olevia.

5.Toiminta syrjintä- ja häirintätapauksissa

Häirinnän ehkäiseminen

Häirintää pyritään ennaltaehkäisemään seuraavin toimenpitein:

- jokaisessa opiskelijaryhmässä keskustellaan häirintään liittyvistä asioista.
- kiinnitetään erityistä huomiota uusien opiskelijoiden osallisuuteen oppilaitoksen toiminnassa.
- oppilaitoksilla on kiusaamistapausten käsittelyyn selkeät toimintaohjeet.
- työntekijöille on laadittu varhaisen välittämisen malli.

Häirintään puuttuminen

- ensisijaisena vastuuhenkilönä on aikuinen, opettaja tai kuka tahansa muu henkilökuntaan kuuluva, joka on ensimmäisenä tilanteessa mukana.
- keskustellaan asianosaisten kanssa ja selvitetään tilanteen kulku.
- kirjataan tapahtumat.
- järjestetään osapuolten kuuleminen ja sovitaan, että häirintä loppuu, ja tehdään selväksi, mitä tapahtuu, jos sopimus ei pidä.
- sovitaan seurannasta.
- ilmoitetaan asiasta vakavuusasteen mukaan huoltajalle (alaikäiset), koulun oppilashuoltohenkilöstölle, koulukuraattorille jne.
- suoritetaan mahdolliset rankaisutoimet.
- opiskelijahuolto huolehtii, että sekä uhri että tekijä saavat tarvitsemansa tuen. Mikäli kyseessä on laajempi ilmiö, päätetään yhteisistä toimintatavoista.
- seurataan, toistuuko tilanne.
- jos tilanne toistuu, pyydetään osapuolten huoltajat (alaikäisten kohdalla) tulemaan koululle selvittämään tilannetta ja pohtimaan, mitä tehdään seuraavaksi. Vakavammissa tapauksissa arvioidaan myös lastensuojelun ja poliisin tarve.
- varhaisen välittämisen mallin lisäksi tukena tilanteissa ovat työsuojelutoimikunta ja työterveyshuolto.

6.Toimintaohjeet

Oppilaitoksen tulee aktiivisesti arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä suunnitelmallinen sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävä työ tehdään aina yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Opiskelijoiden tulee – lasten ja nuorten ikä ja kehitys huomioiden – osallistua oppilaitoksessa tehtävään suunnitelmalliseen työhön. Oppilaitoksen velvollisuus on selvittää, miten opiskelijat kokevat tasa-arvon toteutuneen omassa oppilaitoksessaan. Kartoitus oppilaitoksen todellisesta ja ajantasaisesta tasa-arvotilanteesta tehdään opiskelija- ja henkilöstökyselyillä arviointisuunnitelman mukaisessa syklissä.

Kartoituksessa kysytään esimerkiksi oppilaitoksen vuorovaikutus- ja toimintakulttuurista, oppilaitoksen ilmapiiristä, opetuksesta, opinto-ohjauksesta, oppimateriaaleista, seksuaalisesta ja sukupuolen perusteella tapahtuvasta häirinnästä, toiveista ja kehittämideoista tasa-arvon edistämiseksi sekä jatkossa myös aikaisempien tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Tasa-arvokysymyksiä on hyvä käsitellä myös oppitunneilla tai teemapäivinä. Oppilaitoksessa tehdyn kartoituksen perusteella sovitaan kehittämiskohteet ja mahdollisimman konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Ne kirjataan oppilaitoksen lukuvuosisuunnitelmaan keskittyen kerrallaan muutaman epäkohdan tehokkaaseen poistamiseen. Yhdessä sovittujen toimenpiteiden lisäksi on hyvä nimetä myös toimijat (vastuuhenkilöt) ja aikataulu havaittujen epäkohtien poistamiseen.

Oppilaitoksella pitää olla ajan tasalla oleva suunnitelma oppilaiden suojaamiseksi kiusaamiselta, väkivallalta ja häirinnältä.

7.Selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta

Haapaveden lukiossa on tehty huhtikuussa 2023 opiskelijoille opetushallituksen mallikyselyn mukainen kysely oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Kyselyyn vastasi noin 20% lukion opiskelijoista. Lisäksi Haapaveden kaupunki on tehnyt ulkopuolisen konsulttitoimiston toimesta koko kaupungin henkilöstölle henkilöstökyselyn keväällä 2023. Henkilöstölle tehtiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely syksyllä 2023. Näiden kyselyjen lisäksi oppilaitoksessa tehdään vuosittain opiskelijoille ja henkilökunnalle ns. ilmapiirimittarikysely, jonka kysymyksistä osa koskettaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita.

Lukiolla on voimassa oleva ohjeistus opiskelijoiden suojaamiseksi kiusaamiselta, väkivallalta ja häirinnältä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita käsitellään oppitunneilla sekä opiskelijakunnan kokouksissa. Lisäksi opiskelijakunta järjestää teemapäiviä näihin aiheisiin liittyen.

Kevään 2023 opiskelijakyselyn mukaan Haapaveden lukion tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ovat hyvällä tasolla. Kyselyyn vastanneista 88,2 % katsoi että lukiossa jokainen saa olla oma itsensä ja ilmentää sukupuoltaan tai sukupuolettomuuttaan haluamallaan tavalla. Omakohtaista syrjintää oli kokenut vain yksi vastaaja. Ko. vastaus koski syrjintää seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Muilla perusteilla syrjintää ei oltu koettu lainkaan. Sen sijaan yksittäiset vastaajat olivat havainneet lukiossa syrjintää sukupuolen, iän, vammaisuuden, alkuperän tai seksuaalisen identiteetin perusteella (osuus 5,8-17,6 %). Syrjintää oli havaittu toisen opiskelijan toimesta. Seksuaalista häirintää ei ollut kukaan vastaajista kokenut tai havainnut. Avoimissa vastauksissa lähes kaikki totesivat tasa-arvotilanteen lukiossa olevan hyvän.

Henkilöstölle tehdyssä kyselyssä ei todettu ongelmia tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusasioissa.

8. Tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Opiskelijakyselyn vastauksissa tulivat esille teemapäivät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Teemapäiviä tullaan jatkamaan lukiossa. Teemapäivien kautta lisätään tietoutta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

Lukion opiskelija-WC:stä osa on nimetty unisex-WC:ksi.

Opiskelijoiden toiveesta laitetaan lukioon esille suvaitsevaisuuteen liittyvät sateenkaariliput, joihin liitetään selitykset siitä, mitä ko. liput symboloivat. Ko. lippujen esilläolo ilmaisee, että oppilaitos pitää tärkeänä suvaitsevaisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ja sitä että jokaisen sallitaan olla oma itsensä.

9. Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Aiemman tasa-arvokyselyn pohjalta pyrittiin lisäämään eri sukupuolten tasapuolista kohtelua oppituntityöskentelyssä. Tähän on kiinnitetty huomiota opettajien taholta mm. koetehtävien laadinnassa (sukupuolineutraalius) sekä tuntityöskentelyssä mm. opettajan esittämien kysymysten vastausvuoroissa.

10. Lähteet ja lisätietoa

Yhteiseen ymmärrykseen tasa-arvosta, Opas oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman laadintaan. OPH
Mukana! Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö toisella asteella
Tasa-arvotyö kouluissa ja oppilaitoksissa
Tasa-arvolaki 2015
Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus
Yhdenvertaisuuslaki
Tasa-arvovaltuutettu <http://www.yhdenvertaisuus.fi/>

Laadittu 9.2.2017, päivitetty 8.9.2023