



# TASA-ARVOSUUNNITELMA

**Suunnitelman perustana ovat:**

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 5 a §:n mukaan (609/1986, muutettu lailla 1329/2914)

Opetushallituksen opas ”Yhteiseen ymmärrykseen tasa-arvosta”

Tasa-arvosuunnitelma on päivitetty ja hyväksytty lukion opettajien kokouksessa 12.12.2023 4§

Suomussalmen kunnan sivistyslautakunta on hyväksynyt tasa-arvosuunnitelman 20.12.2023

## Sisällys

<b>1. Johdanto</b> .....	2
<b>2. Tasa-arvosuunnitelman laadinta</b> .....	3
<b>3. Arvio edelliseen suunnitelmaan kirjatuista toimenpiteistä</b> .....	3
<b>4. Tasa-arvotilanne Suomussalmen lukiossa</b> .....	3
<b>4.1. Tilastot syksy 2016/syksy 2020</b> .....	3
<b>4.2. Tasa-arvon toteutuminen opiskelijavalinnoissa</b> .....	5
<b>4.3. Tasa-arvon toteutuminen opetusta järjestettäessä</b> .....	5
<b>4.4. Tasa-arvon toteutuminen opintosuorituksia arvioitaessa</b> .....	5
<b>4.5. Toiminta syrjintä ja häirintä tapauksissa</b> .....	6
<b>5. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi</b> .....	7
<b>6. Arviointi ja seuranta</b> .....	9
<b>7. Tiedottaminen</b> .....	9
<b>LIITE 1: Tasa-arvokysely opiskelijoille</b> .....	10
<b>LIITE 2: Suomussalmen kunnan ohjeistus häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla.</b> .....	13

### 1. Johdanto

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 5 a §:n mukaan (609/1986, muutettu lailla 1329/2014) koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla. Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa. Suunnitelman tulee sisältää kartoitus oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta ja siihen liittyvistä ongelmista. Kartoituksessa erityishuomio tulee kiinnittää tasa-arvontoteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusjärjestelyissä, opintosuoritusten arviointiin sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään ehkäisemään seksuaalista häirintää.

Tasa-arvo tarkoittaa jokaisen ihmisen yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, opiskella, kehittyä sekä tulla kohdelluksi ja palkituksi siinä ilman asenteellisia tai rakenteellisia rajoituksia, jotka johtuvat sukupuolesta, iästä, kansallisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä seikasta. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo sisältää kaikki tasa-arvon ulottuvuudet. Lain tavoitteena on, että opiskelija oppii tuntemaan oikeutensa ja velvollisuutensa sekä kasvaa vastuuseen omista valinnoistaan ja teoistaan. Tavoitteena on ennaltaehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvolaki 7§ kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella. Välitön syrjintä tarkoittaa lain mukaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen,

perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella.

Tasa-arvon edistäminen on sisällytetty osaksi opetussuunnitelmaa ja muuta oppilaitoksen toimintaa Suomussalmen lukiossa. Suomussalmen lukion tasa-arvosuunnitelma velvoittaa Suomussalmen lukion opiskelijoita, henkilökuntaa ja yhteistyökumppaneita. Jokaisella on myös velvollisuus edistää tasa-arvon toteutumista kaikessa toiminnassaan.

Oppilaitokset ovat keskeisessä roolissa tasa-arvon edistämässä koko yhteiskunnassa. Opettajan rooli tasa-arvon edistäjänä on suuri. Jokaisella opiskelijalla sukupuoleen katsomatta pitää olla samat mahdollisuudet saada koulutusta ja kehittää itseään kykyjensä mukaisesti. Opiskelijan oppima tasa-arvotietoisuus on hänelle hyödyllinen myöhemmin työelämässä.

## **2. Tasa-arvosuunnitelman laadinta**

Tasa-arvokysymykset liittyvät monella tavalla oppilaitoksen toimintaan ja strategiaan prosesseihin, kuten opetussuunnitelmiin, opetuksen laadun arviointiin, työsuojelutyöhön, henkilöstön rekrytointiin jne. Tasa-arvosuunnittelu on osana näissä kaikissa edellä mainituissa. Suunnitelmassa pyritään konkreettisuuteen. Suunnitelmassa nimetään selkeästi vastuhenkilöt ja suunnitellaan toteutusaikataulu.

Tasa-arvosuunnitelmaan liittyen opiskelijoille tullaan järjestämään kyselyitä opinto-ohjauksen, TE1, YH1, FI2 opintojaksoihin liittyen. Tunneilla opinto-ohjaaja ja opettajat käyvät myös yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja tasa-arvosuunnitelmaan liittyviä peruskäsitteitä.

Tasa-arvosuunnitelman pohjaksi vastasivat kaikki opiskelijat lukuvuonna 2023 – 2024 tasa-arvoon liittyvään kyselyyn ryhmäohjauksen tunnilla. Tulokset ovat nähtävissä myöhemmissä kohdissa.

## **3. Arvio edelliseen suunnitelmaan kirjatuista toimenpiteistä**

Edellisen suunnitelman toimenpiteisiin on kirjattu ”Opiskelukyselyiden tulosten analysointi huomioidaan tasa-arvonäkökulmasta. Palautejärjestelmää kehitetään siten, että tieto tasa-arvo-ongelmista on suunnitelman päivittäjien käytettävissä.” Palautejärjestelmä on kehitetty kyselyn muotoon.

## **4. Tasa-arvotilanne Suomussalmen lukiossa**

Kyselyn perusteella 81% kyselyyn vastanneista opiskelijoista on sitä mieltä, että Suomussalmen lukiossa opiskelijat ovat tasa-arvoisessa asemassa. N. 4% opiskelijoista oli sitä mieltä, että naisilla on parempi asema oppilaitoksessamme. Vastaavasti 4 % vastaajista näki miesten aseman selvästi paremmaksi ja 11 % mielestä miesten asema oli hieman parempi.

### **4.1. Tilastot syksy 2023**

Taulukossa 1 on esitelty vuosiluokittain sukupuolijakauma. Suomussalmen lukion opiskelijoista 61% on naisia ja 39% on miehiä. Lukioon tulevilla ei ole keskiarvorajaa. Hakuvaiheessa opiskelijoita ei erotella sukupuolen perusteella, joten opiskelijavalinta on tasa-arvoinen. Myöskään opettajien rekrytoinnissa ei ole vaikutusta hakijan sukupuolella. Pätevyys ratkaisee rekrytointitilanteessa.

Taulukko 1: Suomussalmen lukion opiskelijoiden ja opettajien sukupuolijakauma

<b>opiskelijat</b>	<b>naiset</b>	<b>miehet</b>
1.vsk	14	11
2.vsk	15	8
3.vsk	16	10
kaikki	45	29
<b>opettajat</b>	11	4

Taulukossa 2 on esiteltyä muutamissa oppiaineissa sukupuolijakaumaa. Jakaumissa näkyy selkeästi, että lukion opiskelijoista enemmistö on naisia. Sinänsä jakautuminen esimerkiksi lyhyelle ja pitkälle matematiikalle näin pienissä ryhmissä ei ole merkittävä. Sekä naisista ja miehistä n. 40% on valinnut pitkän matematiikan ja n. 60% lyhyen matematiikan. Vieraisissa kielissä naisten suhteellinen osuus vaikuttaisi olevan merkittävämpi.

Taulukko 2: Naisten ja miesten osuus muutamissa oppiaineissa.

<b>opiskelijat</b>	<b>naiset</b>	<b>miehet</b>
pitkä matematiikka	20	12
lyhyt matematiikka	21	16
yhteensä	41	28
<b>vieraat kielet</b>		
ranska	2	0
saksa	3	6
venäjä	4	2
kaikki	9	8
fysiikka	9	9
kemia	11	4

Koulussamme ei ole merkittävästi eroa sukupuolten välillä siinä kuinka monta kurssia he opiskelevat lukioaikanaan, kuten taulukosta 3 on nähtävissä.

Taulukko 3: Keväällä 2023 valmistuneiden kokonaiskurssimäärän keskiarvo.

	<b>naiset (16 opp)</b>	<b>miehet (11 opp)</b>	<b>kaikkien opiskelijoiden (27 opp)</b>
<b>kurssimäärä (keskiarvo)</b>	79,37	81,81	80,37

#### 4.2. Tasa-arvon toteutuminen opiskelijavalinnoissa

Lukiollamme ei ole keskiarvorajaa opiskelijavalinnoissa, joten kaikki halukkaat pääsevät opiskelemaan lukioon sukupuolestaan tai etnisestä taustastaan riippumatta. Poikien ja tyttöjen suhteellinen osuus opiskelijamäärästä vaihtelee vuosittain.

#### 4.3. Tasa-arvon toteutuminen opetusta järjestettäessä

Kyselyn perusteella tasa-arvo toteutuu Suomussalmen lukiossa 96% melko hyvin tai erittäin hyvin opetuksessa ja 100% opiskelijoiden ohjauksessa. Oppimateriaaleissa ja opiskelun edellytyksissä tasa-arvo toteutuu 100% kyselyn mukaan. Opiskelijaryhmätoiminnassa tasa-arvo toteutuu myös sataprosenttisesti.

Kaikissa opetustilanteissa huolehditaan siitä, ettei kumpaakaan sukupuolta syrjitä ja pyritään huomioimaan opiskelijoiden erilaiset opiskelumenetelmät. Kaikilla opiskelijoilla on tasapuoliset mahdollisuudet opetusta järjestettäessä.

Nykyään liikunnan opintojaksot järjestetään sekaryhminä. Syynä tähän on, että valinnaisia liikunnan kursseja on jouduttu perumaan tytöiltä tai pojilta ja täten opiskelijat ovat joutuneet epätasa-arvoiseen asemaan. Lisäksi opiskelijamäärä on laskenut niin paljon, ettei ole tarkoituksenmukaista tarjota opintojaksoja tytöille ja pojille erikseen. Tarjoamalla liikunnan opintojaksot sekaryhminä pystymme tarjoamaan samanlaiset mahdollisuudet osallistua liikunnan opetukseen niin tytöille kuin pojillekin. Samalla pääsemme ylittämään sukupuolisidonnaisia lajivalintoja ja kohti tasa-arvoisempaa kohtelua. Lukiossamme kaikkien muiden oppiaineiden opetus tapahtuu sekaryhmissä.

Naisten ja miesten osallistumiseen oppitunnilla opiskelijoilla oli hyvin erilaisia näkemyksiä. Nyt kyselyssä ei tehty eroja vuosiluokkien välillä. Valtaosa on sitä mieltä, että molemmat osallistuvat yhtä paljon, mutta painopiste näyttäisi kuitenkin kallistuvan naisten puolelle.

Taulukko 4. Eroaako naisten ja miesten osallistuminen kursseilla (luokassa toisistaan)?

Vaihtoehdot			Yhteensä
Miehet osallistuvat paljon enemmän			4%
Miehet osallistuvat jonkin verran enemmän			8%
Molemmat osallistuvat yhtä paljon			58%
Naiset osallistuvat jonkin verran enemmän			28%
Molemmat osallistuvat yhtä paljon			2%

#### 4.4. Tasa-arvon toteutuminen opintosuorituksia arvioitaessa

Opintosuorituksia arvioitaessa noudatetaan lain edellyttämää tasa-arvoa. Kaikessa arvioinnissa toteutetaan oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa, ja arvioinnin perusteet esitellään opetussuunnitelmassa. Kukin opettaja kertoo kurssin alkaessa, mihin kurssin arviointi perustuu ja miten kurssi arvioidaan.

96 % opiskelijoista on sitä mieltä, että opintosuoritukset arvioidaan tasa-arvoisesti joko erittäin tai melko hyvin. 90% kyselyyn vastanneista ovat sitä mieltä, että opettajat eivät aseta erilaisia vaatimuksia naisille tai miehille, ja 94 % vastaajista näki, että opettajat kannustavat naisia ja miehiä yhtä paljon.

#### **4.5. Toiminta syrjintä- ja häirintätapauksissa**

Kaikki Suomussalmen lukion toimijat ovat vastuussa siitä, että yhteisön jäsenet ovat ominaisuuksistaan riippumatta tasa-arvoisessa asemassa. Jos opiskelija tai muu lukiossamme toimiva henkilö kokee joutuneensa epätasa-arvoisen kohtelun kohteeksi, ryhdytään heti tarvittaviin toimenpiteisiin asian korjaamiseksi. Lain mukaan oppilaitoksen on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään opiskelijalle, joka katsoo joutuneensa syrjityksi oppilaitoksen toimesta. Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta.

Syrjintä on Suomussalmen lukiossa kiellettyä ja siksi kaikessa käyttäytymisessä pyritään ehkäisemään seksuaalista häirintää, sukupuoleen perustuvaa häirintää ja etnisestä taustasta johtuvaa häirintää. Opiskelijoiden tietoutta syrjinnästä lisätään eri oppiaineissa esiintyviin aiheisiin liittyen. Sen lisäksi, että henkilö voi kokea syrjintää tai häirintää, hän saattaa sivullisena tunnistaa syrjintä- ja häirintätilanteen.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Suomussalmen kunnan ohjeistus henkilökunnalle on liitteenä 2.

Seksuaalinen häirintä voi olla

- tunkeilevia tai vihjailevia eleitä tai ilmeitä,
- härskejä puheita, nimittelyä, kaksimielisiä vitsejä, vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevia asiattomia huomautuksia tai kysymyksiä,
- esille asetettuja pornoaineistoja, seksuaalisesti virittyneitä kirjeitä, puhelinsoittoja, tekstiviestejä ja sähköposteja,
- ei-toivottua fyysistä kosketusta,
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevia ehdotuksia tai vaatimuksia
- raiskaus tai sen yritys

Jos koet joutuneesi epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen kohteeksi toimi seuraavasti:

- Ilmoita ryhmänohjaajalle, terveydenhoitajalle, muulle opiskeluhuollon henkilölle tai rehtorille asiasta. Voit myös halutessasi ottaa asian puheeksi suoraan häiritsijän tai epäasiallisesti käyttäytyvän kanssa. Kerro miltä sinusta tuntuu ja että koet hänen toimintansa epäasialliseksi käytökseksi. Kehota häntä lopettamaan se. Näin annat hänelle mahdollisuuden korjata toimintaansa.
- Jos epäasiallinen käytös jatkuu, kerro viivytyksettä ryhmänohjaajalle tai opiskeluhuollon henkilölle asiasta.
- Mikäli häiritsijä tai kiusaaja on opettaja, tulee opiskelijan ilmoittaa asiasta rehtorille, joka ryhtyy välittömästi toimiin tilanteen selvittämiseksi ja korjaamiseksi.

Asian käsittely:

- Keskustelu asianosaisten kanssa rauhallisesti ja kiireettä.

- Keskustelu kiusaajaksi/häiritsijäksi nimetyn kanssa.
- Asianosaiset kutsutaan yhteiseen sovittelukeskusteluun, jossa puhutaan konkreettisista tilanteista ja tapahtumista. Kumpikin osapuoli saa tilaisuuden kertoa oman näkemyksensä. Keskustellaan osapuolien kanssa odotuksista tilanteen ratkaisemiseksi. Sovitaan tilanteesta riippuen käyttäytymiseen tehtävistä muutoksista sekä seurannasta.
- Mikäli tilanne ei korjaannu, rehtori käynnistää kurinpitomenettelyn.

## 5. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Opetussuunnitelmia kehitettäessä sekä oppikirjoja ja muita materiaaleja valittaessa otetaan huomioon molempien sukupuolten näkökulmat. Opetuksessa ja opiskeluhollossa pyritään lisäämään tietoisuutta sukupuolten moninaisuudesta ja opiskeluholllon keinoin tuetaan opiskelijoita sukupuoli-identiteettiin liittyvissä asioissa.

Sukupuolten ja etnisten ryhmien välisen tasa-arvon edistämistä opetustilanteissa sekä henkilöstön kykyä tunnistaa ja korjata omaa käyttäytymistään voidaan kehittää työnohjauksella ja henkilöstökoulutuksella.

Jokaisen Suomussalmen lukiossa työskentelevän ja opiskelevan tulee kohdella toisiaan tasavertaisesti ja kunnioittavasti. Työyhteisössä ja opiskelijoiden keskuudessa ei sallita henkilöön tai ryhmään kohdistuvaa seksuaalista tai muuta häirintää eikä minkäänlaista henkistä tai fyysistä väkivaltaa. Myöskään sopimaton kielenkäyttö tai muu uhkaava käyttäytyminen ei ole sallittua.

Toiminta	Tavoite	Hyvät käytännöt	Toimenpide (vastuhenkilö ja aikataulu)	Seuranta ja arviointi
Opiskelija-valinta	Kaikilla opiskelijoilla on tasa-arvoiset mahdollisuudet tulla valituksi lukion opiskelijaksi	Lukiossa ei ole keskiarvorajaa.  Ilmainen opiskelumateriaali (tietokone, oppikirjat ym)	Markkinoinnin kehittäminen (rehtori, opinto-ohjaaja, 2023-2026)	Lukioon hakevien lkm
Opetusjärjestelyt	Tasa-arvoiset opetusjärjestelyt	Opiskelijat voivat tehdä vapaasti ainevalinnat  Opettajat käsittelevät opiskelijoita yksilöinä ei tyttöinä tai poikina ja puhuttelevat heitä nimellä.	Opiskelijoiden aktivoiminen osallistumaan opetukseen enemmän. (opettajat, 2023-2026)  Ryhmätöissä enemmän sekaryhmiä ryhmäjaossa (opettajat, 2023-2026)	Tasa-arvokyselyn tulokset
Opinto-ohjaus	Opinto-ohjaus on tasa-arvoista ja pyrkii	Opinto-ohjauksessa huolehditaan siitä, että oppiaineita ja jatko-	Opinto-ohjaaja vastaa oppitunneillaan, ryhmä- ja henkilökohtaisessa	Lukio-opintojen itsearviointi ja palaute

	edistämään tasa-arvoa myös jatko-opintoihin hakeuduttaessa.	opiskelupolkuja esitellään tasapuolisesti  Opiskelijoita pyritään kannustamaan myös perinteitä rikkoviin ammatinvalintoihin omien vahvuuksien mukaan.	ohjauksessa, sekä opintokäynneillä opiskelijoiden tasa-arvoisesta ohjauksesta.	opintojen loppuvaiheessa .
Opintosuorituksen arviointi	Opintosuoritukset arvioidaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti.	Opetushenkilöstö tunnistaa opintosuorituksiin liittyvät mahdolliset tasa-arvo ongelmat.  Opintosuoritusten arvioinnissa pyritään ehdottomasti tasa-arvoiseen kohteluun.	-	Esille tulleiden opintosuorituksen tasa-arvoon liittyvien tapausten laskeminen.
Häirinnän ennaltaehkäisy	Häirintää ei tapahdu.	Tiedotetaan häirinnän eri ilmenemismuodoista  Toimintamalli seksuaalisen häirinnän käsittelyyn	Tiedotetaan paremmin, mitä häirintä on ja miten näissä tapauksissa tulee toimia. (Ryhmänohjaus, 2023 - 2026)	Kouluterveyskysely ja tasa-arvokyselyn seuranta.
Käytöstavat	Suomussalmen lukion opiskelijoilla hyvät käytöstavat	Poikia huomautetaan lakin päässä pitämisestä sisätiloissa ja ruokalassa hyviin käytöstapoihin liittyen.	Opiskelijakunnan toiveesta ja opettajakunnan päätöksellä alamme kohdella poikia ja tyttöjä tasa-arvoisemmin ja huomautamme opiskelijoita pähineiden käytöstä oppitunneilla, ruokalassa ja koulun tilaisuuksissa. (Lukion henkilökunta/ryhmänohjaajat vastuussa joko huomautuksista tai käytännön perustelemisesta, (2023 – 2026)	Huomautusten lukumäärä lasketaan yhden viikon aikana huhtitai toukokuussa.
Osallistuminen ja yhteisöllisyys	Opiskelijamme osallistuisivat	Oppilaskunnan järjestämät	Osallisuuden kasvattaminen koulun yhteisiin tapahtumiin	Tapahtumien osallistumisprosentti.



	kaikkiin koulumme tapahtumiin ja ymmärtäisivät eri tapahtumien kasvatuksellisen ajatuksen. Opiskelijamme ovat yhteisöllisiä ja pitävät huolta kaikista yhteisön jäsenistä.	tapahtumat (ryhmytymispäivä) Teemapäivät Muut tilaisuudet (teatteri- ym. vierailut) Koulun juhlat	– opiskelijakunnan ajatuksia asian kehittämiseen (opettajakunta 2023 - 2026) Liikuntapäivän kehittäminen (opiskelijakunnan hallitus, 2023 - 2026)	

## 6. Arviointi ja seuranta

Tasa-arvon toteutumisesta saamme viitteitä kouluterveyskyselyistä ja oppitunneilla järjestettävistä kyselyistä. Näiden kyselyiden tulosten perusteella päivitetään lukion tasa-arvosuunnitelmaa ja toimenpiteitä tavoitteisiin pääsemiseen vuosittain. Tasa-arvosuunnitelman päivitysesityksen valmistelee opiskeluhooltoryhmä. Opiskeluhooltoryhmä tarkkailee suunnitelman toteutumista ja raportoi asiasta vuosittain opettajakunnalle.

Suunnitelman päivitystarve tutkitaan kevään viimeisessä opiskeluhooltoryhmänkokouksessa kyselyjen tulosten perusteella. Opiskeluhooltoryhmä tekee opettajankokoukseen esityksen tasa-arvosuunnitelmaan tulevista muutoksista. Suunnitelman toteutumista ja tehtyjä toimenpiteitä arvioidaan vuosittain lukiomme lukuvuoden viimeisessä opettajankokouksessa.

Tasa-arvosuunnitelman suunnittelusta on vastuussa opettajakunta yhdessä opiskeluhooltoryhmän kanssa. Ennen tasa-arvosuunnitelman hyväksymistä se käy myös opiskelijakunnan kommentoitavana. Opettajakunnan hyväksymisen jälkeen, tasa-arvosuunnitelma viedään sivistyslautakunnan hyväksyttäväksi.

## 7. Tiedottaminen

Tasa-arvosuunnitelmaa käydään läpi opiskelijoiden kanssa pakollisella terveystieto 1 sekä filosofian 2 opintojaksoilla. Tämän lisäksi tasa-arvosta keskustellaan myös muiden oppiaineiden kurssisisältöihin liittyen ja ryhmänohjauksen sekä opinto-ohjauksen tunneilla. Henkilökunnalle tasa-arvosuunnitelma on nähtävissä opettajien työhuoneen kirjahyllyssä olevassa kansiossa. Tasa-arvosuunnitelma on osana jokaisen uuden opettajan perehdyttämissuunnitelmaa. Huoltajille ja muille yhteistyökumppaneille tasa-arvosuunnitelma on nähtävissä koulun Wilmassa.

## LIITE 1: Tasa-arvokysely opiskelijoille

### SUOMUSSALMEN LUKION TASA-ARVOKYSELY OPISKELIJOILLE

1. Kuinka hyvin tai huonosti sukupuolten tasa-arvo on kokemustesi mukaan toteutunut oppilaitoksessasi seuraavien asioiden suhteen:

<b>a) opetus</b>	<b>b) opiskelijoiden ohjaus</b>	<b>c) opiskelijaryhmän toiminta</b>
<input type="checkbox"/> Erittäin hyvin	<input type="checkbox"/> Erittäin hyvin	<input type="checkbox"/> Erittäin hyvin
<input type="checkbox"/> Melko hyvin	<input type="checkbox"/> Melko hyvin	<input type="checkbox"/> Melko hyvin
<input type="checkbox"/> Melko huonosti	<input type="checkbox"/> Melko huonosti	<input type="checkbox"/> Melko huonosti
<input type="checkbox"/> Erittäin huonosti	<input type="checkbox"/> Erittäin huonosti	<input type="checkbox"/> Erittäin huonosti
<b>d) opiskelun edellytykset</b>	<b>e) opintosuoritusten arviointi</b>	<b>f) oppimateriaalit</b>
<input type="checkbox"/> Erittäin hyvin	<input type="checkbox"/> Erittäin hyvin	<input type="checkbox"/> Erittäin hyvin
<input type="checkbox"/> Melko hyvin	<input type="checkbox"/> Melko hyvin	<input type="checkbox"/> Melko hyvin
<input type="checkbox"/> Melko huonosti	<input type="checkbox"/> Melko huonosti	<input type="checkbox"/> Melko huonosti
<input type="checkbox"/> Erittäin huonosti	<input type="checkbox"/> Erittäin huonosti	<input type="checkbox"/> Erittäin huonosti

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

**a) Opettajat eivät aseta erilaisia vaatimuksia naisille ja miehille.**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä     | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä     |

**b) Opettajat kannustavat naisia ja miehiä yhtä paljon.**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä     | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä     |

**c) Oppilaitoksen tavat ja käytänteet ovat samanlaisia naisille ja miehille**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä     | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä     |

**d) Naiset ja miehet saavat opettajilta yhtäläisesti huomiota.**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä     | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä     |

3. Toteutuuko tasa-arvo oppilaitoksessa nais- ja miesopiskelijoiden keskinäisessä toiminnassa?

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Toteutuu erittäin huonosti | <input type="checkbox"/> Toteutuu kohtalaisesti |
| <input type="checkbox"/> Toteutuu melko huonosti    | <input type="checkbox"/> Toteutuu täysin        |

4. Eroaako naisten ja miesten osallistuminen kursseilla (luokassa) toisistaan?

- Miehet osallistuvat paljon enemmän.  
 Miehet osallistuvat jonkin verran enemmän.  
 Molemmat osallistuvat yhtä paljon.

- Naiset osallistuvat jonkin verran enemmän.  
 Naiset osallistuvat paljon enemmän.

5. Jos naisten ja miesten osallistuminen kursseilla kokemustesi mukaan eroaa toisistaan, kerro, mistä arvelet sen johtuvan

---

---

6. Jos arvioidaan yleisesti naisten ja miesten asemaa oppilaitoksessasi nykyään, mikä seuraavista väittämistä vastaa parhaiten omaa näkemystäsi

- Miesten asema on selvästi parempi kuin naisten.  
 Miesten asema on keskimäärin hiukan parempi kuin naisten.  
 Miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia.  
 Naisten asema on keskimäärin hiukan parempi kuin miesten.  
 Naisten asema on selvästi parempi kuin miesten.

7. Jos sukupuolten tasa-arvo on kokemustesi mukaan toteutunut oppilaitoksessasi hyvin, millä tavoin se ilmenee?

---

---

8. Jos sukupuolten tasa-arvo on kokemustesi mukaan toteutunut oppilaitoksessasi huonosti, millä tavoin se ilmenee?

---

---

9. Oletko itse kokenut oppilaitoksessasi syrjintää sukupuolesi takia?

- en  olen
- 
- 

10. Oletko havainnut oppilaitoksessasi syrjintää sukupuolen perusteella

- en  olen
- 
- 

11. Esiintyykö oppilaitoksessa sukupuolista häirintää tai ahdistelua?

- Esiintyy jonkin verran.  Ei esiinny.  En osaa sanoa.

Jos vastasit edelliseen kysymykseen myöntävästi, miten se ilmenee?

---

---

12. Sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta tärkeimmät kehittämiskohteet oppilaitoksessani ovat mielestäni: (Kerro kolme tärkeintä asiaa)

---

---

*13. Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu ja toimii oppilaitoksessani seuraavissa asioissa mielestäni hyvin: (Kerro kolme tärkeintä asiaa.)*

---

---

*14. Mitä muuta haluat kertoa?*

---

---

---

---

---

## **LIITE 2: Suomussalmen kunnan ohjeistus häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla.**

### **OHJEITA HÄIRINNÄN JA MUUN EPÄASIALLISTEN KOHTELUN EHKÄISYYN JA KÄSITTELYYN TYÖPAIKALLA**

Työ ja työtoverit antavat normaalissa tilanteessa meille voimavaroja työssä jaksamiseen. Jos työpaikalla kuitenkin ilmenee epäasiallista kohtelua, se heikentää työyhteisön toimivuutta ja kasvattaa henkilöstön psyykkistä ja fyysistä sairastumisriskiä. Epäasiallinen kohtelu työpaikalla myös lisää ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisiä ja pakoa työelämästä.

Sekä työnantajalle että työntekijöille on tärkeää estää jo ennakolta epäasiallista kohtelua, ja siihen on heti puututtava päättäväisesti.

**Epäasiallinen kohtelu sekä seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ovat ehdottomasti kiellettyjä Suomussalmen kunnan työpaikoilla!**

Työnjohto-oikeus antaa työnantajalle mahdollisuuden kieltää epäasiallinen kohtelu työpaikalla. Jos ohjeet ja määräykset eivät auta, työnantajalla on valta kurinpitotoimiin, kuten varoituksen antamiseen.

Tämä on menettelytapaohje esimiehille, epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneille sekä niille, joita syytetään epäasiallisesta kohtelusta. Ohje korostaa hyvän työilmapiirin merkitystä, hyvää käyttäytymistä ja toisen työntekijän oikeuksien kunnioittamista, jotta jokainen tuntisi työyhteisönsä turvalliseksi ja motivoivaksi.

Tämä ohje korvaa kunnanhallituksen 18.11.2002 § 315 hyväksymän ohjeen: Henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estäminen Suomussalmen kunnan työpaikoilla.

#### **1. MIKÄ ON HÄIRINTÄÄ JA EPÄASIALLISTA KOHTELUA**

**Epäasiallinen kohtelu** on yleisen hyvän tavan, työvelvollisuuksien tai lain vastaista käyttäytymistä toista kohtaan työssä. Se on useimmiten järjestelmällistä ja jatkuvaa, toista alistavaa toimintaa, joka ilmenee tekona tai laiminlyöntinä. Epäasialliseen kohteluun voivat syyllistyä työnantaja ja työntekijä. Myös yksittäiset, lievemmätkin teot voivat olla epäasiallista kohtelua.

**Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä** loukkaa yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen. Sukupuolinen huomio muuttuu häirinnäksi, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut ilmaisee pitävänsä sitä loukkaavana tai vastenmielisenä. Häirintä tai ahdistelu voi sisältää myös fyysisen koskemattomuuden loukkauksen.

**Työsyryjintää** on, kun työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1. rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka
2. uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella.

**Jokainen työntekijä ja esimies on omalta osaltaan vastuussa työpaikkansa työilmapiiristä ja hyvinvoinnista.**

Epäasiallinen kohtelu ja häirintä voi ilmetä monella tavalla, ja sen havaitseminen ja tunnistaminen on usein vaikeaa. Se voi ilmetä esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

\***näkymättömänä:** hiljaisena ja juonittelevana painostuksena, olankohautuksina, kielteisinä silmäyksinä tai äänensävyinä tai puhumattomuutena

\***äänekkäänä:** toistuvana moittimisena ja arvosteluna, fyysisenä väkivallan uhkana tai työtoverin arvostelukyvyn kyseenalaistamisena

\***alistamisena,** väheksymisenä, pilkkaamisena, uhkailemisena, luonteenpiirteiden, ominaisuuksien tai ulkomuodon arvostelemisena tai pahansuopaisena juoruiluna yksityis- ja perhe-elämästä

\***vaatimuksina** kohtuuttomista tai perehdyttämistä edellyttävistä työsuorituksista, joihin ei kuitenkaan perehdytetä, vetoamuksina ristiriitaisiin ja epäselviin ohjeisiin tai käskyihin, työtehtävien tai työvälineiden poistamisena, sopimusehtojen muuttamisena, nöyryyttävien tai toteuttamiskelvottomien määräysten antamisena, muista eristämisenä, työn viemisenä henkilöltä tai työnteon vaikeuttamisena, tiedon kulun estämisenä

\***loukkaavana,** syyttelevä, vihjailevana tai ilkeänä puheena, kieltäytymisenä yhteistyöstä työtoverin kanssa

\*pyrkimyksenä "**savustaa**" henkilö ulos työpaikasta tai saada hänet vaihtamaan työpaikkaa

\***seksuaalisena ja sukupuoleen perustuvana häirintänä,** joka voi ilmetä vihjailevina eleinä tai ilmeinä, härskeinä puheina, kaksimielisinä vitseinä tai vartaloa, pukeutumista ja yksityiselämää koskevina huomautuksina tai kysymyksinä, pornoaineistona, seksuaalisesti vihjailevina kirjeinä ja puhelinsoittoina, fyysisenä kosketteluna ja sukupuolista kanssakäymistä koskevina ehdotuksina tai vaatimuksina.

\*jonkun työyhteisön jäsenen **oikeudet ja tarpeet jatkuvasti ohitetaan tai jätetään ottamatta huomioon.**

Esimiesten ja työntekijöiden yhteinen **velvollisuus** on tunnistaa ja tiedostaa mahdolliset ongelmat tavoitteena ehkäistä ne ennalta ja poistaa ne. Jos epäasialliseen kohteluun ei puututa välittömästi, yksilöiden välinen konflikti laajenee, ja epäasiallisesti kohdeltu leimautuu koko työyhteisön silmissä ja yhteisön kyky asettua toisen asemaan heikkenee.

## **2. MIKÄ EI OLE EPÄASIALLISTA KOHTELUA**

### **Riidatkin kuuluvat arkeen**

Epäasiallisen kohtelun eri ilmenemismuodot ovat vakava asia, ja siksi on tärkeää, että niitä ei sotketa työpaikan normaaleihin ristiriitatilanteisiin. Jokaisen on hyväksyttävä, että työpaikalla on erilaisia ihmisiä. Työtovereita ei tarvitse pitää ystävinä, mutta heidän kanssaan pitää pystyä asialliseen työskentelyyn hyvien käytöstapojen mukaisesti.

### **Epäasiallista kohtelua ei ole,**

- jos työhön liittyvistä asioista, päätöksistä ja tulkinnoista syntyy ristiriitaa ja asianomaiset tästä syystä tuntevat epävarmuutta ja ahdistusta
- jos toimintaan liittyviä ongelmia käsitellään työyhteisössä tai organisaatiossa, vaikka asian käsittely saattaa jonkun mielestä tuntua ahdistavalta
- jos työntekijälle annetaan perusteltu kurinpidollinen rangaistus tai huomautus
- jos työnantaja ohjaa henkilön työkyvyn tutkimukseen keskusteltuaan ensin asianomaisen kanssa työnteossa ilmenevistä vaikeuksista
- jos työtehtäviä tai organisaatiota perustellusti muutetaan ja työntekijän kanssa on asiasta keskusteltu
- työnjako tai työn organisointi ja muut työnjohdolliset toimenpiteet.

**Suomussalmen kunta työnantajana edellyttää työpaikoilla normaalia, hyvää käytöstä, eikä hyväksy minkäänlaista epäasiallista kohtelua, seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa ahdistelua tai työsyryntää.**

## **3. SUHTAUTUMINEN HÄIRINTÄÄN JA EPÄASIALLISEEN KOHTELUUN TYÖPAIKALLA**

### **3.1. Ennaltaehkäisy**

Suosittelavin tapa poistaa epäasiallinen kohtelu on ennaltaehkäisy. Ristiriitojen ennaltaehkäisyyn hyviä keinoja työpaikalla ovat esimerkiksi se, että

- jokainen on perillä työn ja työyhteisön tavoitteista
- opitaan keskustelemaan työstä
- pidetään säännöllisesti työpalavereja
- käydään säännöllisesti kehittämiskeskustelut jokaisen työntekijän kanssa
- huolehditaan riittävän laajasta perehdyttämisestä
- noudatetaan selkeää työn- ja vastuunjakoa
- rakennetaan tietoisesti tasa-arvoista ja avointa työyhteisöä, jossa perustehtävien tekeminen on tärkein asia, mutta jossa taataan myös työntekijöiden henkinen ja fyysinen työturvallisuus sekä lakisääteiset perusoikeudet
- valittaessa henkilöä esimiestehtäviin kiinnitetään huomiota myös hänen sosiaalisiin taitoihinsa.

### 3.2. Epäasiallisen kohtelun poistaminen

Mitä epäasiallisen kohtelun kohde voi tehdä

**1. Jos joudut epäasiallisen kohtelun kohteeksi, ilmoita häiritsijälle selvästi, että et hyväksy tämän toimintaa. Kerro, että koet hänen toimintansa epäasialliseksi käytökseksi ja kehota häntä lopettamaan se. (Karkean huumorin tai kiusoittelun harrastaja ei välttämättä itse ymmärrä syyllistyvänsä epäasialliseen käyttäytymiseen.)**

**2. Jos huomautus ei tehoa, voit halutessasi mennä yhdessä työtoverin kanssa häiritsijän luo ilmoittamaan, että koet kyseisen henkilön toiminnan epämiellyttävänä ja asiattomana. Voit myös ilmoittaa, että seuraavalla kerralla käännyt esimiehen puoleen.**

**3. Jos epäasiallinen kohtelu jatkuu, ota yhteys lähimpään esimieheesi, tai mikäli esimies on häiritsijä, hänen esimieheensä, koska tällä on työturvallisuuslain mukainen velvollisuus puuttua tilanteeseen. Tarvittaessa voit käänntyä myös työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen puoleen.**

**4. Asian jatkokäsittelyn vuoksi on tärkeää, että epäasiallisen kohtelun ilmenemismuodot, toistuvuus ja häirityn reagoinnit dokumentoidaan.**

**5. Jos esimies ei halua tai kykene hoitamaan tilannetta tai ei ryhdy toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi, siirry vastuu asioiden hoitamisesta seuraavaksi ylemmälle esimiehelle.**



Epäasialliseen käyttäytymiseen syyllistynyt voi joutua pois työstään, hänet voidaan tuomita rikoslain säätämään rangaistukseen ja hän voi joutua maksamaan korvauksia epäasiallisen kohtelun uhrille.

### **Mitä esimiehen tulee tehdä**

Esimiehen tehtävänä on puuttua asiaan suoraan, ripeästi ja tehokkaasti, kun hän huomaa työyhteisössä ilmenevän epäasiallista kohtelua tai hänelle kerrotaan siitä. Lisäksi hänen tulee seurata, ettei se pääse jatkumaan.

Hänen on suhtauduttava vakavasti hänelle ilmoitettuihin tai hänen tietoonsa tulleisiin erilaisiin ja eriasteisiin epäasiallisen kohtelun muotoihin.

Esimiehen on suhtauduttava asiallisesti henkilöön, joka kokee joutuvansa epäasiallisen kohtelun kohteeksi ja kertoo siitä esimiehelle, eikä häneen saa asian esille ottamisen takia kohdistaa minkäänlaista painostusta tai "kostotoimenpiteitä".

Esimiehen on selkeästi ilmoitettava, että epäasiallinen kohtelu ja häirintä on ehdottomasti kielletty Suomussalmen kunnan työpaikoilla. Jos esimies ei puutu tietoonsa tulleeseen epäasialliseen kohteluun tai syyllistyy sellaiseen itse, asia on vietävänä hänen esimiehensä käsiteltäväksi.

### **Esimiehen toimenpiteet**

- 1. Kun saat tietää epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla, kutsu asian osapuolet mahdollisimman pian luoksesi keskustelemaan asiasta. Keskustelussa selvitetään tapahtumien kulku ja sovitaan, miten jatkossa käyttäydytään. Sovitaan myös täsmällisesti, milloin esimies ja asianosaiset kokoontuvat uudelleen keskustelemaan asiasta. Asiat on hyvä kirjata muistioon.**
- 2. Kerro tarvittaessa ongelmasta ja sen ratkaisusta koko työyhteisölle.**
- 3. Selvitä, mitkä työn ongelmat ylläpitävät epäasiallista kohtelua työpaikalla. Harkitse, onko syytä töiden tai työympäristön uudelleenjärjestelyyn.**
- 4. Seuraa tilannetta ja huolehdi siitä, että seurantapalaveri pidetään.**
- 5. Sinä ja asianosaiset voitte ottaa yhteyttä työterveyshuollon asiantuntijoihin henkilökohtaisen kriisiavun saamiseksi. Tärkeää on, että myös häiritsijällä on tämä mahdollisuus.**

keskusteluun pyytää mukaan myös työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies, mikäli joku asianosainen niin haluaa.

## 4. MITÄ LAKI SANOO

### Suomen perustuslaki

6§: Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

### Rikoslaki 47 luku 3 §

**Työsyryntä.** Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1. rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka

2. uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

### Työsopimuslaki 2 luku 2 §

Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu. Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). (20.1.2004/23)

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

### Laki kunnallisesta viranhaltijasta 3 luku 12§

Syrjintäkielto. Työnantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan eikä virkasuhteen aikana ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eikä viranhaltijoita eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). (20.1.2004/26)

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Työnantajan on muutoinkin kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

### Työturvallisuuslaki

8 § : Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

18§:Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

28 § :Häirintä. Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

### Tasa-arvolaki

1 §: Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

6 § 2 mom. 4 kohta: Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

7 §: **Syrjinnän kiello.** Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

8 §: Syrjintä työelämässä. Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja: 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä.