



YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Suunnitelman perustana ovat:

Perustuslaki 6§ Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslaki 6§ Syrjinnän kieltö

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 5 a §:n mukaan (609/1986, muutettu lailla 1329/2014)

Opetushallituksen opas: ”Oppia kaikille! Yhdenvertaisuussuunnittelun opas oppilaitoksille”

Yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty lukion opettajien kokouksessa 3.11.2016 4§

Suunnitelma on päivitetty ja hyväksytty lukion henkilöstökokouksessa 12.12.2023 3§

Suomussalmen kunnan sivistyslautakunta on hyväksynyt yhdenvertaisuussuunnitelman

30.11.2016 3§

Suomussalmen kunnan sivistyslautakunta on hyväksynyt päivitetyn suunnitelman 20.12.2023

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Oppilaitokset yhteiskunnan arvojen rakentajina – tämän hetkinen tilanne	3
2.1 Ikä	3
2.2 Elämäkatsomus, vakaumus ja mielipide	3
2.3 Etninen tausta, kansallisuus ja kieli	4
2.4 Sukupuolenmoninaisuus ja seksuaalinen suuntautuminen	4
2.5 Vammaisuus ja terveydentila	5
2.6 Toiminta syrjintä ja häirintä tapauksissa	5
3. Yhdenvertaisuussuunnittelun toteutus	6
3.1. Päivitys	6
3.2. Tiedotus	7
3.3. Arviointi	7
4. Suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi	7
LIITE 1: Kysely opiskelijoille	11
LIITE 2: Kysely henkilökunnalle	15
LIITE 3: Suomussalmen kunnan ohjeistus häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla	19

1. Johdanto

Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelusta säädetään naisten ja miesten tasa-arvoa koskevassa laissa. Myös yhdenvertaisuuslain 6 §:n 2 momentin mukaan koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa. Suomussalmen lukion yhdenvertaisuussuunnitelma velvoittaa Suomussalmen lukion opiskelijoita, henkilökuntaa ja yhteistyökumppaneita.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat ensisijaisesti ihmisarvon kunnioittamista ja yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain perusteella sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. On tärkeää muistaa, että yhdenvertainen kohtelu ei tarkoita, että erilaisuudet kielletään. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa syrjintätilanteissa. Lakia ei sovelleta koulutuksen tavoitteisiin, sisältöön eikä koulutusjärjestelmään. Täten esimerkiksi koulutuksen rakenne, oppimäärät sekä tutkintojen sisältö tai opetuskielen valinta eivät kuulu lain soveltamisalaan.

Oppilaitokset ovat keskeisessä roolissa yhdenvertaisuuden edistämässä. Jokaisella opiskelijalla pitää olla samat mahdollisuudet saada koulutusta ja kehittää itseään kykyjensä mukaisesti. Oppilaitosten tulee tarjota yhdenvertaista koulutusta opiskelijoille heidän taustastaan riippumatta. Opettajan rooli yhdenvertaisuuden edistäjänä on suuri. Jokaisen opettajan tulee pyrkiä kohtelemaan opiskelijoita oikeudenmukaisesti ristiriitojen ja rikkomusten käsittelyssä, etujen ja rasitteiden jaossa sekä opiskelijoiden arvioinnissa. Jokaisella opiskelijalla on samat oikeudet ja velvollisuudet. Yhtäkään opiskelijaa ei saa syrjiä tai suosia opiskelijan tai hänen huoltajiensa kulttuuritaustan tai maailmankatsomuksen perusteella. Suunnitelmassa käsitellään, miten edellä mainitut asiat on huomioitu Suomussalmen lukiossa.

Yhdenvertaisuuden edistäminen tarkoittaa lähtökohtien tunnistamista sekä sellaisten opetus- ja työjärjestelyiden luomista, että jokainen opiskelija ja työntekijä voi saavuttaa hänelle asetetut tavoitteet. Suomussalmen lukion tavoitteena on, että kaikkia oppilaitoksen jäseniä arvostetaan erilaisista taustoista ja lähtökohdista riippumatta.

2. Oppilaitokset yhteiskunnan arvojen rakentajina – tämänhetkinen tilanne

2.1 Ikä

Ikäsyrjinnällä tarkoitetaan ikään perustuvaa syrjintää. Yleisimmin ikäsyrjintä kohdistuu nuoriin tai vanhuksiin. Usein syrjintä perustuu erheellisille käsityksille ikääntymisestä. Suomussalmen lukiossa nuoria kasvatetaan arvostamaan ja kunnioittamaan ihmisiä katsomatta heidän ikäänsä tai koulutustaustaansa. Iäkkäämpien ihmisten kokemusta ja näkemystä opetetaan arvostamaan. Koulumaailmassa opiskelijat kohtaavat eri-ikäisiä ja eri elämäntilanteessa olevia ihmisiä. Koulullamme käy useita eri-ikäisiä vierailijoita aamunavauksissa ja oppitunneilla, sekä juhlissa puheenpitäjinä.

2.2 Elämäkatsomus, vakaumus ja mielipide

Syrjintä vakaumuksen perusteella on laissa kielletty. Kiellettyä on myös oman syrjivän käytöksen perusteleminen vakaumuksella. Syrjintä vakaumuksen perusteella tarkoittaa ihmisen elämäkatsomuksellisten arvojen loukkaamista. Epäkunnioittava käytös toisen vakaumukseen johtuu usein tietämättömyydestä ja ennakkoluuloista. Yleissivistys näiltä osin helpottaa asioihin suhtautumista. Opiskelijoita kannustetaan eri oppiaineiden sisältöihin liittyen keskusteluun elämäkatsomuksellisista arvoista.

Osa Suomussalmen lukion tapahtumista voidaan luokitella uskonnollisävytteisiksi, kuten esim. Suomussalmen evankelisluterilaisen seurakunnan aamunavaukset, joulukirkko ja suvivirren laulaminen päättäjaisjuhlissa. Nämä tavat ovat syvälle juurtuneita suomalaisen koulujärjestelmän traditioita ja osaltaan opettaa opiskelijoita kulttuurituntemukseen. Siksi kannustamme ja suosittelemme opiskelijoita osallistumaan koulumme järjestämiin tapahtumiin elämäkatsomuksellisesta taustasta tai vakaumuksesta riippumatta. Jos koulussamme on opiskelijoita, jotka kokevat, etteivät voi osallistua näihin tilaisuuksiin vakaumuksensa perusteella,

suosittelemme heitä olemaan yhteydessä rehtoriin. Heille järjestetään muuta ohjelmaa tilaisuuden ajalle. Heitä ei voida vapauttaa opetukseen kuuluvista lainmääräämistä osakokonaisuuksista vakaumuksen perusteella. Jatkossa pyrimme tarjoamaan mahdollisuuden mm. aamunavausten pitämiseen myös muille Suomussalmella toimiville uskonnollisille yhteisöille tai seurakunnille.

2.3 Etninen tausta, kansallisuus ja kieli

Kansainvälistymisen myötä taustaltaan, kansallisuudeltaan ja kieleltään erilaiset ihmiset kohtaavat yhä useammin. Suomussalmen lukiossa opiskelijoille tarjotaan kursseja kansainvälistymiseen liittyen. Kursseihin kuuluvat opintoretket ulkomaille. Ne opiskelijat, jotka eivät osallistu mainituille kursseille pääsevät tutustumaan opintoretkien sisältöihin aamunavauksien, vierailijoiden ja teemapäivien kautta. Koulustamme on osallistunut opiskelijoita opiskelijavaihtoon. Myös osa opettajista on käynyt kouluttautumassa ulkomailta.

Tällä hetkellä lukion opiskelijoiden joukossa on myös ulkomaalaistaustaisia opiskelijoita. Heidän kauttaan opiskelijoille tulee aitoja kontakteja muihin kulttuureihin, ja sitä myötä suvaitsevaisuus muita kansoja ja etnisiä taustoja kohtaan kasvaa.

Opiskelijoita kasvatetaan siihen, että he ymmärtävät, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia etnisestä taustastaan, kansallisuudestaan tai kielestään riippumatta. Opiskelijoilla on mahdollisuus valita kielten kursseja laajasta kielivalikoimastamme (saksa, ranska, venäjä). Kurssien puitteissa opiskelijat oppivat tuntemaan eri kulttuureita.

Edellä mainitut kurssit ovat vain osa lukion opetussuunnitelmaa, jossa tutustutaan eri kulttuureihin ja niiden tuntemukseen. Kulttuurituntemuksen avulla pyrimme vähentämään lukiolaisten ennakkoluuloja etniseen taustaan, kansallisuuteen ja kieleen liittyen.

2.4 Sukupuolenmoninaisuus ja seksuaalinen suuntautuminen

Yksilön sukupuoli määritellään hänen puolestaan pian syntymän jälkeen ja lapset kasvatetaan tietynlaiseen rooliin tämän jaon perusteella. Määrittely perustuu kahtiajakoon: kaikki ovat juridiselta sukupuoleltaan joko naisia tai miehiä. Henkilön sukupuoli ei kuitenkaan ole aina yksiselitteisesti jaettavissa.

Henkilön romanttista, eroottista, emotionaalista ja/tai seksuaalista kiintymyksen tunnetta toiseen ihmiseen kutsutaan seksuaaliseksi suuntautumiseksi.

Suomussalmen lukiossa kasvatamme opiskelijoita suvaitsevaisuuteen ja kunnioittamaan henkilöitä sellaisena kuin he ovat ja kokevat olevansa. Lukiossamme ei hyväksytä syrjintää, joka perustuu sukupuolen moninaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen. Nämä seikat eivät myöskään vaikuta koulussa tehtäviin henkilövalintoihin. Sukupuolen moninaisuudesta ja seksuaalisesta suuntautumisesta keskustellaan oppitunneilla osana opetussuunnitelmia ja opetusta.

Suomussalmen lukion opiskelijoilla on mahdollisuus keskustella seksuaalineuvojan kanssa seksuaalisuuteen liittyvistä asioista.

2.5 Vammaisuus ja terveydentila

Suomussalmen lukiossa ei syrjitä ketään 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 yhteisönsä henkilöille terveydentilastaan tai vammastaan.

Opiskelu- ja työpaikassa tehdään mahdollisuuksien mukaan erityisjärjestelyjä. Opiskelijan erityisjärjestelyjen saannille on perusteluna lukilausunto tai lääkärin lausunto erityisjärjestelyjen tarpeesta. Koulussamme järjestetään lukitestit lukion erityisopettajan toimesta kaikille lukion aloittaville opiskelijoille, jotta löytäisimme myös ne lahjakkaat opiskelijat, jotka eivät ole aiemman koulumenestyksensä perusteella jääneet seuloihin, mutta olisivat kuitenkin luki- tai oppimisvaikeuden vuoksi oikeutettuja erityisjärjestelyihin. Erityisopettaja testaa opiskelijat ja kartoittaa opiskelijalle suotuisat opiskelumenetelmät sekä tuen tarpeen. Erityisopettaja kirjoittaa lukilausunnon, jolla opiskelija voi yhdessä rehtorin kanssa hakea erityisjärjestelyjä ylioppilaskirjoituksiin. Tällaisia erityisjärjestelyjä ovat esim. jatkoaika ja erillistila. Näitä erillisjärjestelyjä harjoitellaan ja testataan kurssikokeissa lukio-opintojen aikana.

Suomussalmen lukion tiloissa kulkeminen on esteetöntä. Koulun tilat ovat pääsääntöisesti yhdessä kerroksessa. Uuteen kouluun siirryttäessä kulku muuttuu, eli lukion tilat ovat pääsääntöisesti rakennuksen toisessa kerroksessa. Koulussa on käytössä hissi.

2.6 Toiminta syrjintä- ja häirintätapauksissa

Syrjintä on Suomussalmen lukiossa kielletty. Kaikki Suomussalmen lukion toimijat ovat vastuussa siitä, että yhteisön jäsenet voivat ominaisuuksistaan riippumatta opiskella ja työskennellä yhdenvertaisesti. Sen lisäksi, että henkilö voi kokea syrjintää tai häirintää, hän saattaa sivullisena tunnistaa syrjintä- ja häirintätilanteen.

Mitä tarkoitetaan seksuaalisella häirinnällä ja sukupuolen perusteella tapahtuvalla häirinnällä?

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.

Seksuaalinen häirintä voi olla

- tunkeilevia tai vihjailevia eleitä tai ilmeitä,
- härskejä puheita, nimittelyä, kaksimielisää 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 opiskeluhoollon 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 epäasiallisesti käyttökseksi. Kehota häntä lopettamaan se. Näin annat hänelle mahdollisuuden korjata toimintaansa.
- Jos epäasiallinen käytös jatkuu, kerro viivytyksettä ryhmänohjaajalle tai opiskeluhoollon 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.

Suomussalmen kunnan ohjeistus häirintätilanteiden hoitamiseen on liitteenä 3.

3. Yhdenvertaisuussuunnittelun toteutus

Yhdenvertaisuuskysymykset liittyvät monella tavalla oppilaitoksen toimintaan ja strategiaan prosesseihin, kuten opetussuunnitelmiin, opetuksen laadun arviointiin, työsuojelutyöhön, tasa-arvosuunnitteluun, viestintästrategiaan, tilasuunnitelmiin, tietohallintoon, hankintaprosesseihin, henkilöstön rekrytointiin jne. Yhdenvertaisuussuunnittelu on osana näissä kaikissa edellä mainituissa. Suunnitelmassa pyritään konkreettisuuteen. Suunnitelmassa nimetään selkeästi vastuhenkilöt ja suunnitellaan toteutusaikataulu.

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyen opiskelijoille tullaan järjestämään kyselyitä opinto-ohjauksen, terveystiedon, filosofian ja psykologian kursseihin liittyen. Opinto-ohjauksen, terveystiedon, filosofian ja psykologian tunneilla opettajat käyvät myös yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja tasa-arvosuunnitelmaan liittyviä peruskäsitteitä.

3.1. Päivitys

Kyselyn tulosten perusteella päivitetään lukion yhdenvertaisuustavoitteita ja toimipiteitä tavoitteisiin pääsemiseen vuosittain. Yhdenvertaisuussuunnitelman päivitysesityksen valmistelee opiskeluhooltoryhmä. Päivitystarve tutkitaan kevään viimeisessä kokouksessa kyselyjen tulosten perusteella. Opiskeluhooltoryhmä tekee opettajakokoukseen esityksen yhdenvertaisuussuunnitelmaan tulevista muutoksista.

Yhdenvertaisuussuunnitelman suunnittelusta on vastuussa opettajakunta yhdessä opiskeluhooltoryhmän kanssa. Ennen yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksymistä, se käy myös opiskelijakunnan kommentoitavana. Opettajakunnan hyväksymisen jälkeen, yhdenvertaisuussuunnitelma viedään sivistyslautakunnan hyväksyttäväksi.

3.2. Tiedotus

Yhdenvertaisuussuunnitelmaa käydään läpi opiskelijoiden kanssa opinto-ohjauksen, terveystiedon, filosofian ja psykologian kursseilla. Henkilökunnalle yhdenvertaisuussuunnitelma on nähtävissä opettajien työhuoneen kirjahyllyssä olevassa kansiossa. Yhdenvertaisuussuunnitelma on osana jokaisen uuden opettajan perehdyttämissuunnitelmaa. Huoltajille ja muille yhteistyökumppaneille yhdenvertaisuussuunnitelma on nähtävissä koulun Wilmassa.

3.3. Arviointi

Suunnitelman toteutumista tarkkaillaan opiskeluhuoltoryhmässä. Suunnitelman toteutumisesta saamme viitteitä opiskelijoille vuosittain tehtävistä kyselyistä integroituna oppitunteihin sekä kouluterveyskyselyn pohjalta.

4. Suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Toiminta	Tavoite	Hyvät käytännöt	Seuranta ja arviointi
Opiskelijavalinta	Kaikilla opiskelijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi lukion opiskelijaksi.	Lukiassa ei ole keskiarvorajaa. Maksuttomat opiskeluvälineet (tietokone, oppikirjat ym)	Kartoitetaan, ketkä hakevat ja ketkä eivät hae lukioon.
Opetuksen ja oppimisympäristöjen yhdenvertaisuus	Opetuksessa käytettävät menetelmät ovat esteettömiä. Opetuksen sisällöissä käsitellään monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta läpileikkaavana teemana. Kaikki kantavat vastuuta yhdenvertaisuuden edistämisestä. Tilat, oppimateriaalit ja opetusmenetelmät ovat saavutettavia. Kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet jatko-opintoihin.	Tukipalvelut opetustilanteissa. Yksilöllinen opetus. Opiskelijamateriaalin saavutettavuus (esim. lukion Onedrive) Oppimateriaalien saavutettavuus mukaan lukien sähköiset materiaalit. Etäopetus. Tilojen esteettömyys.	Opetusmenetelmien arviointi. Opiskelijaryhmien koko. Kurssipalaute. Arvosanjakaumat. Esteellisyyteen liittyvät valitukset ja muiden yhteydenottojen lkm. Opetustilanteissa käytetyt erityisjärjestelyt. Oppilaiden ryhmänohjaajan ja opinto-ohjaajan haastattelut, sekä kuraattorin haastattelut.

			Kyselyt opiskelijoilta yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmiin liittyen.
Opintojen ohjaus	<p>Oppilaanohjauspalvelut ovat kaikkien opiskelijoiden saatavissa.</p> <p>Opinto-ohjaaja osaa ottaa huomioon erilaisten oppilaiden tarpeet ja kohtelee kaikkia yhdenvertaisesti.</p> <p>Kaikkien saatavilla on syrjimätön uraohjaus.</p>	<p>Ohjaussuhteen eettiset periaatteet.</p> <p>Tutkinnon yksilöllinen suunnittelu yhteistyössä opinto-ohjaajan ja ryhmänohjaajan kanssa.</p>	Lukio-opintojen itsearviointi ja palaute opintojen loppuvaiheessa.
Erityisjärjestelyt ja tukipalvelut	<p>Yhdenvertaiset opintomenestysmahdollisuudet turvataan opiskelijoille erityisjärjestelyillä ja tukipalvelujen avulla.</p> <p>Erityisjärjestelyt ja tukipalvelut ovat niiden opiskelijoiden saavutettavissa, jotka niitä tarvitsevat ja ovat niihin oikeutettuja.</p>	<p>Lukion erityisopettaja tekee lukitestin jokaiselle lukion aloittavalle opiskelijalle.</p> <p>Lukiseulaan jääneet opiskelijat ohjataan erityisopettajan jatkotesteihin. Erityisopettaja tekee opiskelijoille lukilausunnot, joiden pohjalta opiskelija pystyy saamaan erityisjärjestelyjä opiskelujen ajalle mm. kokeisiin.</p> <p>Lukilausunnon sisällöstä riippuen opiskelijat saavat liennytyksiä ylioppilaskirjoituksiin.</p> <p>Erityisopettaja ohjeistaa myös opiskelijaa opiskelijalle suotuisissa opiskelumenetelmissä. Opiskelijan on näistä informoitava itse opettajaa (esim. muistiinpanot ennen tuntia jne.)</p>	<p>Lukiseulaan jääneiden lkm.</p> <p>Erityisjärjestelyjä käyttävien lkm.</p> <p>Erityisjärjestelyjä käyttävien erityisjärjestelyjen laadun tarkkailu (esim. jatko-aika, erillistila).</p> <p>Opiskelijaryhmien kokojen seuranta ja keskimääräisen oppilasryhmäkoon laskeminen.</p>

		Opiskelijoille järjestetään tukikursseja matematiikassa, englannissa ja ruotsissa. Opiskelijaryhmien koko pyritään pitämään kohtuullisena.	
Viestintä	Oppilaitoksen sisäinen ja ulkoinen viestintä saavuttaa kaikki käyttäjäryhmät. Oppilaitoksen henkilökunta ja opiskelijat ovat tietoisia yhdenvertaisuuslinjauksista.	Tiedotus wilman välityksellä opiskelijoille ja huoltajille. Huoltajille kotiväeniltaan kutsut postitse. Yhdenvertaisuussuunnitelma nähtävissä koulun wilmassa opetussuunnitelman yhteydessä.	Tilanteiden lkm, jossa opiskelijat eivät ole olleet tietoisia jostakin asiasta, josta on tiedotettu jotakin väylää käyttäen. Selvitetään myös syy.
Johtaminen ja strategiatyö	Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys huomioidaan oppilaitoksen strategisissa tavoitteissa ja johtamisessa. Yhdenvertaisuuden toteutumista oppilaitoksessa ja yhdenvertaisuuteen liittyviä linjauksia seurataan ja arvioidaan.	Päätöksen teon ja päätösten perusteiden näkyväksi tekeminen. Yhdenvertaisuutta arvioidaan osana opetuksen laadunarviointia.	Koulutason opetussuunnitelmat. Yhdenvertaisuuskyselyiden tulokset. Kehityskeskustelut. Hyvinvointikyselyt henkilökunnalle ja opiskelijoille.
Rekrytointi	Rekrytointiprosessissa ei esiinny syrjintää. Osaaminen tunnistetaan ja se on pääsyynä rekrytoitaessa.	Yhdenvertaisuus huomioidaan rekrytointi-ilmoituksessa ja ammattinimikkeissä.	Sivistystoimi arvioi
Oppilaitosdemokratia	Henkilöstöllä ja opiskelijoilla on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua oppilaitoksen päätöksentekoon. Osallisuus ja vaikutuskanavat ovat	Päätöksenteko opettajakouksissa, joissa myös oppilaskunnan edustus paikalla. Oppilaskunnan edustus kriisityöryhmässä ja opiskeluhuoltoryhmässä.	Toimielinten kokoonpanotiedot. Kuulemis- ja konsultaatiomenettelyiden lukumäärä.

	yhdenvertaisesti kaikkien saavutettavissa. Sidosryhmiä kuullaan tarvittaessa päätöksen teossa.		Osallisuutta edistävien menettelytapojen lukumäärä.
--	---	--	---

LIITE 1: Kysely opiskelijoille

OPPILAITOKSEN YHDENVERTAISUUSKYSELY OPISKELIJOILLE

TAUSTATIEDOT

Sukupuoli

Nainen Mies Ei yksiselitteisesti määriteltävissä

Ikä

16-18 18-20 21-24 25-

Mahdollinen vähemmistötausta

Koetko edustavasi ryhmää, joka on erityisen altis syrjinnälle? Jos kyllä, millä perusteella?

Etninen tai kulttuurinen tausta Uskonto, vakaumus tai arvomaailma
 Kieli Vammaisuus Ikä
 Seksuaalinen identiteetti tai sukupuoli-identiteetti Muu syy, mikä? _____

YHDENVERTAISUUS

1. Oppilaitoksemme yleinen ilmapiiri

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla 1-5 (1 erittäin huono - 5 erittäin hyvä).

Mikäli väittämä ei koske sinua, laita kohtaan EOS

- Oppilaitoksen yleinen ilmapiiri on innostava
- Oppilaitoksemme yleinen ilmapiiri on moninaisuutta tukeva
- Opiskelijat ja henkilökunta ovat keskenään samanarvoisia
- Opiskelijat ja henkilökunta osallistuvat yhdessä oppilaitoksen kehittämiseen
- Oppilaitoksessamme on keskusteltu yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista

2. Opiskelijoiden kohtelu yhteisissä tilaisuuksissa: Vastaa: 1=täysin eri mieltä, 2=osin eri mieltä, 3=ei samaa, eikä eri mieltä, 4=osin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä, EOS=ei osaa sanoa

- Opiskelijat ovat tilaisuuksissa tasavertaisessa asemassa
- Tilaisuudet on suunnattu tasapuolisesti kaikille opiskelijoille
- Koen olevani tervetullut näihin tilaisuuksiin
- Mielipiteitäni kuunnellaan näissä tilaisuuksissa
- Olen kokenut näissä tilaisuuksissa epäasiallista kohtelua

3. Saavutettavuuden ja esteettömyyden toteutuminen oppilaitoksessa

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla 1-5 (1 erittäin huono - 5 erittäin hyvä). Mikäli väittämä ei koske sinua, laita kohtaan EOS

- Erilaiset oppimistavat otetaan huomioon
- Sitoutuminen saavutettavuuden ja esteettömyyden edistämiseen näkyy oppilaitoksen toiminnassa
- Oppilaitoksen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki oppilaitosyhteisön jäsenet
- Oppilaitoksen tilat ovat fyysisesti esteettömiä ja saavutettavia
- oppilaitoksen tilat ovat asianmukaiset
- Vapaa-ajan toiminta on esteetöntä ja saavutettavaa

4. Yhdenvertaisuuden toteutuminen oppilaitoksen toiminnassa

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla **1-5** (1=usein, 2=joskus, 3=harvoin, 4=ei koskaan, 5=en osaa sanoa)

Onko oppilaitoksessa esiintynyt nimittelyä, ennakkoluuloja, stereotyyppioita ylläpitäviä mielipiteitä tai eriarvoista kohtelua koskien:

<input type="checkbox"/>	sukupuolta	<input type="checkbox"/>	ikä	<input type="checkbox"/>	kielivähemmistöjä
<input type="checkbox"/>	etnisiä ryhmiä tai kansallisuuksia			<input type="checkbox"/>	vammaisuutta
<input type="checkbox"/>	seksuaalisia vähemmistöjä			<input type="checkbox"/>	erilaisia uskontoja ja niiden symboleja
<input type="checkbox"/>	muuta henkilöön liittyvää syytä				

Jos vastasit myöntävästi, missä yhteyksissä nimittelyä, ennakkoluuloja ja stereotyyppioita ylläpitäviä mielipiteitä tai eriarvoista kohtelua on esiintynyt? Onko niihin puututtu? _____

5. Kuinka hyvin mielestäsi yhdenvertaisuus toteutuu oppilaitoksessa seuraavien asioiden suhteen?

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla **1-5** (1 erittäin huono - 5 erittäin hyvä). Mikäli väittämä ei koske sinua, laita kohtaan **EOS**.

<input type="checkbox"/>	Opiskeluryhmien toiminta	<input type="checkbox"/>	Opiskelijavalinnat
<input type="checkbox"/>	Henkilöstön valinta	<input type="checkbox"/>	Opetus (avoin ja tasa-arvoinen ilmapiiri)
<input type="checkbox"/>	Työilmapiiri	<input type="checkbox"/>	Opiskelun edellytykset
<input type="checkbox"/>	Opintosuoritusten arviointi	<input type="checkbox"/>	Opintojen ohjaus
<input type="checkbox"/>	Sosiaalinen kanssakäyminen		

SYRJINTÄ OPPILAITOSYHTEISÖSSÄ

Syrjintä: 1) Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. opiskeluoloajan järjestelyissä

2) Häirintä kuten nimittely, uhkailu tai sosiaalinen eristäminen

6. Syrjintähavainnot ja -kokemukset

Oletko havainnut tai kokenut syrjintää kahden viime vuoden aikana?

<input type="checkbox"/>	Kyllä, olen joutunut itse kohteeksi
<input type="checkbox"/>	Kyllä, olen havainnut muiden kokevan
<input type="checkbox"/>	Kyllä, olen havainnut muiden kokevan ja joutunut itse kohteeksi
<input type="checkbox"/>	En, en ole havainnut enkä joutunut kohteeksi

Jos olet havainnut syrjintää tai häirintää, mistä oletat sen johtuvan?

Voit valita useimman vaihtoehdon

<input type="checkbox"/>	ikä	<input type="checkbox"/>	sukupuoli	<input type="checkbox"/>	asema oppilaitosyhteisössä
<input type="checkbox"/>	mielipiteet	<input type="checkbox"/>	seksuaalinen suuntautuminen	<input type="checkbox"/>	raskaus
<input type="checkbox"/>	terveydentila/vamma	<input type="checkbox"/>	perhetilanne	<input type="checkbox"/>	koulutustausta
<input type="checkbox"/>	syntyperä	<input type="checkbox"/>	henkilökohtaiset		
<input type="checkbox"/>	aikaisempi erimielisyys	<input type="checkbox"/>	jokin muu syy, mikä?		

Jos olet kokenut syrjintää tai häirintää, mistä oletat sen johtuvan?

Voit valita useimman vaihtoehdon

<input type="checkbox"/>	ikä	<input type="checkbox"/>	sukupuoli	<input type="checkbox"/>	asema oppilaitosyhteisössä	<input type="checkbox"/>	raskaus
<input type="checkbox"/>	mielipiteet			<input type="checkbox"/>	seksuaalinen suuntautuminen	<input type="checkbox"/>	koulutustausta
<input type="checkbox"/>	terveydentila/vamma			<input type="checkbox"/>	perhetilanne		
<input type="checkbox"/>	syntyperä			<input type="checkbox"/>	henkilökohtaiset		
<input type="checkbox"/>	aikaisempi erimielisyys			<input type="checkbox"/>	jokin muu syy, mikä?		

Tarvittaessa voit tarkentaa edellistä tähän _____

Kuka on syrjinyt sinua tai muita? Voit valita useamman vaihtoehdon

<input type="checkbox"/>	opiskelukaveri	<input type="checkbox"/>	opettaja	<input type="checkbox"/>	muu henkilökunnan jäsen
<input type="checkbox"/>	joku muu tahom mikä:				

Jos vastasit kyllä, kuvaile syrjintätilanteita: missä tilanteissa syrjintää tapahtui, kauanko sitä jatkui, kuka siihen osallistui, kerroitko asiasta eteenpäin, ratkesiko tilanne jne.?

7. Oppimis- ja liikuntarajoitteiden huomioonottaminen

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla **1-5** (1=usein, 2=joskus, 3=harvoin, 4=ei koskaan, 5=ei koske minua)

<input type="checkbox"/>	Opiskelua vaikeuttavat tekijät, esim. lukemiseen ja kirjoittamiseen liitt. rajoitteet otetaan huomioon opetus- ja koejärjestelyissä
<input type="checkbox"/>	Liikuntarajoitteiset opiskelijat ja työntekijät otetaan huomioon lukion tilajärjestelyissä

8. Seksuaalinen häirintä

Onko joku oppilaitosyhteisönne jäsen

Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä kommentteja

Puhunut kaksimielisyyksiä tai kertonut vitsejä, jotka ole kokenut loukkaaviksi

Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi

Lähtänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia, tai soitellut puhelimella

ahdistavalla tavalla

Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla

tavalla

Ehdottanut seksiä?

Jos vastaat kyllä johonkin edelliseen väitteeseen, kerro omin sanoin _____

<input type="checkbox"/>	ei	<input type="checkbox"/>	kyllä
<input type="checkbox"/>	ei	<input type="checkbox"/>	kyllä
<input type="checkbox"/>	ei	<input type="checkbox"/>	kyllä
<input type="checkbox"/>	ei	<input type="checkbox"/>	kyllä
<input type="checkbox"/>	ei	<input type="checkbox"/>	kyllä
<input type="checkbox"/>	ei	<input type="checkbox"/>	kyllä

Kerro missä tilanteessa häirintä on tapahtunut. Jatkuuko häirintä edelleen?

Kerroitko asiasta eteenpäin, ratkesiko tilanne?

<input type="checkbox"/>	ei	<input type="checkbox"/>	kyllä
--------------------------	----	--------------------------	-------

-Tiedätkö, että syrjintä ja häirintätapauksissa voit ottaa yhteyttä opinto-ohjaajaan/kuraattoriin/ryhmänohjaajaan

YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEET

9. Miten tärkeäksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?

1=tarpeeton, 2=melko tarpeellinen, 3=tarpeellinen, 4=hyvin tarpeellinen, 5=erittäin tarpeellinen

Mikäli et osaa sanoa, kirjoita EOS

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Eri-ikäisten yhdenvertaisuus |
| <input type="checkbox"/> | Seksuaaliseen identiteettiin ja sukupuoli-identiteettiin liittyvä yhdenvertaisuus |
| <input type="checkbox"/> | Etninen yhdenvertaisuus |
| <input type="checkbox"/> | Kielellinen yhdenvertaisuus |
| <input type="checkbox"/> | Henkilökohtaiseen elämäkatsomukseen liittyvä yhdenvertaisuus |
| <input type="checkbox"/> | Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus |
| <input type="checkbox"/> | Saavutettavuuden/esteettömyyden huomioon ottaminen |

10. Onko opiskelijakunnan toiminta avointa ja tasapuolista kaikille?

11. Millä konkreettiseilla toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi edistää oppilaitoksessamme? Mihin tulee erityisesti kiinnittää huomiota?

LIITE 2: Kysely henkilökunnalle

OPPILAITOKSEN YHDENVERTAISUUSKYSELY HENKILÖKUNNALLE

TAUSTATIEDOT

Sukupuoli

- Nainen Mies Ei yksiselitteisesti määriteltävissä

Ikä

- 16-18 18-20 21-24 25-29 30-39 40-49 49-

Palvelusuhde

- Vakituinen Ensimmäinen määräaikainen Toistuva määräaikainen

Oppilaitoksen palveluksessa

- 5 vuotta 6-15 vuotta 16- vuotta

Mahdollinen vähemmistötausta

Koetko edustavasi ryhmää, joka on erityisen altis syrjinnälle? Jos kyllä, millä perusteella?

- Etninen tai kulttuurinen tausta Uskonto, vakaumus tai arvomaailma
 Kieli Vammaisuus Ikä
 Seksuaalinen identiteetti tai sukupuoli-identiteetti Muu syy, mikä? _____

YHDENVERTAISUUS

1. Oppilaitoksemme yleinen ilmapiiri

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla **1-5** (1 erittäin huono - 5 erittäin hyvä).
mikäli väittämä ei koske sinua, laita kohtaan **EOS**

- Oppilaitoksen yleinen ilmapiiri on innostava
 Oppilaitoksemme yleinen ilmapiiri on moninaisuutta tukeva
 Opiskelijat ja henkilökunta ovat keskenään samanarvoisia
 Opiskelijat ja henkilökunta osallistuvat yhdessä oppilaitoksen kehittämiseen
 Oppilaitoksessamme on keskusteltu yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista

2. Opiskelijoiden kohtelu yhteisissä tilaisuuksissa:

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla **1-5** (1 erittäin huono - 5 erittäin hyvä).
mikäli väittämä ei koske sinua, laita kohtaan **EOS**

- Opiskelijat ovat tilaisuuksissa tasavertaisessa asemassa
 Tilaisuudet on suunnattu tasapuolisesti kaikille
 Mielenpitoitani kuunnellaan näissä tilaisuuksissa
 Olen kokenut näissä tilaisuuksissa epäasiallista kohtelua

3. Saavutettavuuden ja esteettömyyden toteutuminen oppilaitoksessa

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla 1-5 (1 erittäin huono - 5 erittäin hyvä). Mikäli väittämä ei koske sinua, laita kohtaan EOS

- Erilaiset oppimistavat otetaan huomioon
- Sitoutuminen saavutettavuuden ja esteettömyyden edistämiseen näkyy oppilaitoksen toiminnassa
- Oppilaitoksen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki oppilaitosyhteisön jäsenet
- Oppilaitoksen tilat ovat fyysisesti esteettömiä ja saavutettavia
- oppilaitoksen tilat ovat asianmukaiset
- Vapaa-ajan toiminta on esteetöntä ja saavutettavaa

4. Yhdenvertaisuuden toteutuminen oppilaitoksen toiminnassa

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla 1-5 (1=usein, 2=joskus, 3=harvoin, 4=ei koskaan, 5=en osaa sanoa)

Onko oppilaitoksessa esiintynyt nimittelyä, ennakkoluuloja, stereotyyppioita ylläpitäviä mielipiteitä tai eriarvoista kohtelua koskien:

- | | | |
|---|-------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> sukupuolta | <input type="checkbox"/> ikää | <input type="checkbox"/> kielivähemmistöjä |
| <input type="checkbox"/> etnisiä ryhmiä tai kansallisuuksia | | <input type="checkbox"/> vammaisuutta |
| <input type="checkbox"/> seksuaalisia vähemmistöjä | | <input type="checkbox"/> erilaisia uskontoja ja niiden symboleja |
| <input type="checkbox"/> muuta henkilöön liittyvää syytä | | |

Jos vastasit myöntävästi, missä yhteyksissä nimittelyä, ennakkoluuloja ja stereotyyppioita ylläpitäviä mielipiteitä tai eriarvoista kohtelua on esiintynyt? Onko niihin puututtu? _____

5. Kuinka hyvin mielestäsi yhdenvertaisuus toteutuu oppilaitoksessa seuraavien asioiden suhteen?

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla 1-5 (1 erittäin huono - 5 erittäin hyvä). Mikäli väittämä ei koske sinua, laita kohtaan EOS.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Opiskeluryhmien toiminta | <input type="checkbox"/> Opiskelijavalinnat |
| <input type="checkbox"/> Henkilöstön valinta | <input type="checkbox"/> Opetus (avoin ja tasa-arvoinen ilmapiiri) |
| <input type="checkbox"/> Työilmapiiri | <input type="checkbox"/> Opiskelun edellytykset |
| <input type="checkbox"/> Opintosuoritusten arviointi | <input type="checkbox"/> Opintojen ohjaus |
| <input type="checkbox"/> Sosiaalinen kanssakäyminen | <input type="checkbox"/> Ammatillinen kehittyminen |

SYRJINTÄ OPPILAITOSYHTEISÖSSÄ

Syrjintä: 1) Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. opiskeluoloajan järjestelyissä
2) Häirintä kuten nimittely, uhkailu tai sosiaalinen eristäminen

6. Syrjintähavainnot ja -kokemukset

Oletko havainnut tai kokenut syrjintää kahden viime vuoden aikana?

- Kyllä, olen havainnut muiden kokevan Kyllä, olen joutunut itse kohteeksi
 Kyllä, olen havainnut muiden kokevan ja joutunut itse kohteeksi
 En, en ole havainnut enkä joutunut kohteeksi

Jos olet havainnut syrjintää tai häirintää, mistä oletat sen johtuvan?

Voit valita useimman vaihtoehdon

- | | | |
|--|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ikä | <input type="checkbox"/> sukupuoli | <input type="checkbox"/> asema oppilaitosyhteisössä |
| <input type="checkbox"/> mielipiteet | | <input type="checkbox"/> seksuaalinen suuntautuminen |
| <input type="checkbox"/> terveydentila/vamma | | <input type="checkbox"/> perhetilanne <input type="checkbox"/> raskaus |
| <input type="checkbox"/> syntyperä | | <input type="checkbox"/> henkilökohtaiset <input type="checkbox"/> koulutustausta |
| <input type="checkbox"/> aikaisempi erimielisyys | | <input type="checkbox"/> jokin muu syy, mikä? _____ |

Jos olet kokenut syrjintää tai häirintää, mistä oletat sen johtuvan?

Voit valita useimman vaihtoehdon

- | | | |
|--|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Ikä | <input type="checkbox"/> sukupuoli | <input type="checkbox"/> asema oppilaitosyhteisössä |
| <input type="checkbox"/> mielipiteet | | <input type="checkbox"/> seksuaalinen suuntautuminen |
| <input type="checkbox"/> terveydentila/vamma | | <input type="checkbox"/> perhetilanne <input type="checkbox"/> raskaus |
| <input type="checkbox"/> syntyperä | | <input type="checkbox"/> henkilökohtaiset <input type="checkbox"/> koulutustausta |
| <input type="checkbox"/> aikaisempi erimielisyys | | <input type="checkbox"/> jokin muu syy, mikä? _____ |

Tarvittaessa voit tarkentaa edellistä tähän _____

Kuka on syrjinyt sinua tai muita? *Voit valita useamman vaihtoehdon*

- opiskelukaveri opettaja muu henkilökunnan jäsen
 joku muu tahom mikä: _____

Jos vastasit kyllä, kuvaile syrjintätilanteita: missä tilanteissa syrjintää tapahtui, kauanko sitä jatkui, kuka siihen osallistui, kerroitko asiasta eteenpäin, ratkesiko tilanne jne.?

7. Oppimis- ja liikuntarajoitteiden huomioonottaminen

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla 1-5 (1=usein, 2=joskus, 3=harvoin, 4=ei koskaan, 5=ei koske minua)

- opiskelua vaikeuttavat tekijät, esim. lukemiseen ja kirjoittamiseen liittyvät. rajoitteet otetaan huomioon opetus- ja koejärjestelyissä
 Henkilökunnan oppimis- ja liikuntarajoitteet otetaan huomioon työn organisoinnissa
 Liikuntarajoitteiset opiskelijat ja työntekijät otetaan huomioon lukion tilajärjestelyissä

8. Seksuaalinen häirintä

Onko joku oppilaitosyhteisönne jäsen

Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä kommentteja

ei kyllä

Puhunut kaksimielisyyksiä tai kertonut vitsejä, jotka ole kokenut loukkaaviksi

ei kyllä

Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi

ei kyllä

Lähtettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia, tai soitellut puhelimella
ahdistavalla tavalla

ei kyllä

Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla
tavalla

ei kyllä

Ehdottanut seksiä?

ei kyllä

Jos vastaat kyllä johonkin edelliseen väitteeseen. Kerro missä tilanteessa häirintä on tapahtunut.

Jatkuuko häirintä edelleen?

Kerroitko asiasta eteenpäin, ratkesiko tilanne?

ei kyllä

-Syrjintä ja häirintätapauksissa löydän toimintaohjeet Suomussalmen kunnan intrasta: Henkilöstöasiat→

Ohjeet ja säännöt→Ohjeet häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn

YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEET

9. Miten tärkeäksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?

1=tarpeeton, 2=melko tarpeellinen, 3=tarpeellinen, 4=hyvin tarpeellinen, 5=erittäin tarpeellinen

Mikäli et osaa sanoa, kirjoita EOS

- Eri-ikäisten yhdenvertaisuus
- Seksuaaliseen identiteettiin ja sukupuoli-identiteettiin liittyvä yhdenvertaisuus
- Etninen yhdenvertaisuus
- Kielellinen yhdenvertaisuus
- Henkilökohtaiseen elämäntapomukseen liittyvä yhdenvertaisuus
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus
- Saavutettavuuden/esteettömyyden huomioon ottaminen

10. Onko oppilaskunnan toiminta avointa ja tasapuolista kaikille?

11. Millä konkreettiseilla toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi edistää oppilaitoksessamme? Mihin tulee erityisesti kiinnittää huomiota?

LIITE 3: 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.

Työsyryntää 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, vetoimuksina 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**, syyttelevänä, 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 tärkeätä, 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 työsyrajintää.

3. SUHTAUTUMINEN HÄIRINTÄÄN JA EPÄASIAALLISEEN 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 työpälavereja
- käydään säännöllisesti kehittämiskeskustelut jokaisen työntekijän kanssa
- huolehditaan riittävän laajasta perehdyttämisestä
- noudatetaan selkeää työn- ja vastuunjako
- 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 kääntyä 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.

Epäasiallisen kohtelun luonteen ja asian mukaan työnantajan kurinpitotoimenpiteitten lisäksi on eri laeissa säädetty tietyistä asioista omat menettelytapansa ja rangaistuksensa.

Epäasialliseen käyttäytymiseen syyllistynyt voi joutua pois työstään, hänet voidaan tuomita rikoslain säättämään 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 seurantalaveri pidetään.

5. Sinä ja asianosaiset voitte ottaa yhteyttä työterveyshuollon asiantuntijoihin henkilökohtaisen kriisiavun saamiseksi. Tärkeää on, että myös häiritsijällä on tämä mahdollisuus.

Työpaikan ulkopuolisten tahojen mukanaolo ristiriitojen selvittämisessä on aina toissijainen. Jos tilannetta ei kuitenkaan saada omin avuin selvitettyä, voidaan 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 ehtoista 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 syrjäntäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 3 luku 12§

Syrjäntäkielto. 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 syrjäntän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjäntän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjäntäasiasa 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 kielto.** Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

8 §: Syrjintä työelämässä. Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä 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.