

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma opiskelijoille

Rastor-instituutti



Sisällys

1 Johdanto	3
2 Perusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalle	4
2.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus käsitteinä	4
2.2. Rastor-instituutin arvot	5
2.3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	6
3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoitus	7
3.1. Esteettömyys ja saavutettavuus	7
3.2. Epäoikeudenmukaisuus	8
3.3. Syrjintä ja häirintä	8
3.4. Tasa-arvo opiskelijavalinnoissa	8
3.5. Yhdenvertaisuus opetuksessa ja ohjauksessa	9
3.6. Yhdenvertaisuus arvioinnissa	9
3.7. Sukupuolien moninaisuus	9
4 Toimenpidesuunnitelma	10
4.1. Tiedottaminen	10
5 Seuranta	11
Lähteet	20

1 Johdanto

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että kaikilla on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Rastor-instituutissa opiskelee vuosittain noin 8 000 opiskelijaa ja työskentelee noin 150 henkilöä erilaisissa opetus- ja asiantuntijatehtävissä 5 toimipisteessä. Jokaisella meistä on oikeus tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun. Erilaisuuden arvostus ja moninaisuuden vaaliminen ovat kaikkien tehtäviä. Oppilaitoksessamme kaikilla tulee olla hyvä opiskella ja työskennellä.

Rastor-instituutin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä koordinoivat HR, työsuojelutoimikunta, opiskeluhoolto ja ETU-tiimi. Kaikki toimijat edistävät omalta osaltaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista koko oppilaitoksessa. Yksi keskeinen keino edistää yhdenvertaisuuden toteutumista koulutuksessa on laatia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmalla mahdollistetaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä toimintakulttuuri oppilaitoksessa. Perustan suunnitelmalle antavat lain määrittelemät velvollisuudet koulutuksen ja opetuksen järjestäjille. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain päivitetään oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Tasa-arvosuunnitelma sisältää selvityksen oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvion aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Erityistä huomiota kiinnitetään oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

2 Perusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalle

2.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus käsitteinä

Tasa-arvolla viitataan erityisesti sukupuolien tasa-arvoon. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Tasa-arvolain syrjintäsäännökset koskevat myös syrjintää, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa 5 § (2014/1329) edellyttää, että viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että kaikilla, sukupuoleen katsomatta, on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä siihen, että opetus-, tutkimus- ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan 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. Oikeusministeriö linjaa, että syrjintä on Suomessa kielletty perustuslain, yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain, rikoslain sekä useiden yksittäisten erityislakien nojalla.

Yhdenvertaisuuslain (2014/1325) mukaan syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Syrjintä on tyypillisesti ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat (tai heidän oletetaan kuuluvan) tiettyyn ryhmään, esimerkiksi tunnustavat tiettyä uskontoa tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. Syrjinnän taustalla ovat usein eri ryhmiin kohdistuvat ennakkoluulot, jotka yleistetään koskemaan kaikkia kyseiseen ryhmään kuuluvia henkilöitä. Syrjintää voi olla yksittäinen sana tai tilanne, tai se voi olla seurausta yhteiskunnan rakenteista. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi

yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. (Oikeusministeriö 2019b)

Yhdenvertaisuuslain 6 § velvoittaa koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava opiskelijoille ja heidän huoltajilleen (alaikäinen opiskelija) sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

2.2. Rastor-instituutin arvot

Rastor-instituutin arvot ovat *ketterästi, rohkeasti, yhdessä, asiakkaan hyväksi*. *Ketteryys* tarkoittaa sitä, että organisaatio toimii nopeasti ja laadukkaasti asiakastilanteissa, palvelukehityksessä sekä sidosryhmätyöskentelyssä. Lähtökohtana on purkaa turhia ja hitaita työvaiheita sekä prosesseja, jotka eivät sellaisenaan tuota arvoa asiakkaalle. *Ketterässä* toimintamallissa hierarkian tasot minimoidaan ja päätöksenteko viedään tekijätasolle mahdollisimman suurelta osin. Siten luodaan toimintamalli, jonka avulla pystytään reagoimaan nopeasti erilaisiin tilanteisiin sekä kehittämään toimintaa asiakaslähtöisesti välttämällä turhia ja hitaita prosesseja.

Rohkeudella tarkoitetaan asennetta, jolla toimintaa johdetaan, suunnitellaan ja toteutetaan. Rohkeus näkyy esimerkiksi kykyä luoda uudenlaisia nykyisestä poikkeavia palveluideoita asiakkaillemme, uusien hyödyllisten toimintamallien käyttöönottona, markkinointiviestinnän rohkeina kannanottoina työelämän epäkohtiin ja laajana vastuun jakamisena. Rohkeus kuvastaa sitä asennetta, jolla nykyistä toimintaa ja palveluita kehitetään vastaamaan entistä paremmin asiakkaidemme tarpeita. Vahva kokeilukulttuuri edellyttää juuri rohkeutta irtautua vanhoista ajattelu- ja toimintamalleista.

Yhdessä tekeminen tarkoittaa sitä, että tiedostamme asiakasinnostumisten ja laadukkaan toiminnan edellytyksenä olevan aktiivinen yhdessä tekeminen. Yksin emme saa tärkeitä asioita toteutumaan, vaan tarvitsemme siihen toinen toisiamme. Sisäisen yhteistyön lisäksi tarvitsemme menestyäksemme erinomaisia yhteistyökumppaneita, joiden kanssa yhdessä meillä on mahdollisuus aikaansaada ylivertainen maine ja markkinaposition.

Asiakkaan hyväksi tarkoittaa sitä, että kaiken toiminnan tarkoituksena on täyttää asiakaslupaus – Tunnistettava muutos. Tehtävämme on aikaansaada asiakkaiden arjessa tekemisen tason muutos, joka johtaa parempiin tuloksiin ja täyttää yhteistyölle yhdessä asetetut tavoitteet. Tämä tarkoittaa samaan aikaan sitä, että Rastor-instituutissa on oltava selkeästi määritetyt prosessit ja tavat, joiden kautta voimme varmistaa ja todentaa asiakaslupauksen täyttämisen.

Rastor-instituutin arvot ohjaavat henkilöstömme jokapäiväistä tekemistä ja niiden kautta huolehdimme myös, että opiskelijat saavat tasapuolista ja yhdenvertaista palvelua.

2.3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Rastor-instituutin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma pohjautuu tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevaan lainsäädäntöön. Kohtelemme kaikkia henkilöitä tasavertaisina yksilöinä, riippumatta sukupuolesta tai muista koulutukseen liittymättömistä taustatekijöistä. Kaikilla koulutukseen hakeutuvilla ja oppilaitoksessa jo opiskelevilla on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Ammatillisen koulutuksen henkilökohtainen ohjausote mahdollistaa opiskelijoiden kohtaamisen yksilöinä ja rakentamaan jokaiselle omaan lähtötilanteeseen sopivan opiskelupolun, huomioiden myös mahdollinen lisä/erityisen tuen tarve. Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa oppilaitoksessamme jokainen opiskelija tuntee olonsa turvalliseksi ja uskaltaa olla oma itsensä.

Tähän suunnitelmaan on koottu tavoitteet ja toimenpiteet, joiden avulla varmistamme ja kehitämme oppilaitoksemme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Valitsemme vuosittain painopisteet, joiden kehittämiseen erityisesti keskitymme. Toimenpiteitä ja niiden vaikutuksia arvioi opiskeluhuoltoryhmä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksyy oppilaitoksen johtoryhmä, jota myös tiedotetaan tavoitteiden etenemisestä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on koko oppilaitoksen yhteinen asia.

3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoitus

Aineistoa Rastor-instituutin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten on kerätty valtakunnallisella ammatillisen koulutuksen opiskelijapalautteella (ARVO-palaute). Tämän ARVO-palautteen avulla seurataan opiskelijoiden tyytyväisyyttä koulutuksen järjestämiseen ja sen vaikuttavuuteen. Palautteen keräämisestä vastaavat ammatillisen koulutuksen järjestäjät, joilla on opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä tutkintojen ja koulutuksen järjestämislupa. Palaute annetaan anonyymisti kahdesti opintojen aikana. Tuloksia käytetään kansalliseen ja koulutuksen järjestäjän sisäiseen laadun seurantaan. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta on poimittu kysymykset ja vastaukset, joilla kartoitettiin mm. esteettömyyttä, häirintää ja tasa-arvoa. Tähän suunnitelmaan poimitut vastaukset on annettu aikavälillä 1.7.2021-30.6.2022. ARVO-palautekyselyn vastausasteikko on 1-5 (1=täysin eri mieltä / 5=täysin samaa mieltä).

Opiskeluhoitoryhmä sekä yksi valittu opiskelija ovat osallistuneet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen. Opiskelijoita yleisesti on kuultu opiskelijapalautekyselyn ohella eri tilaisuuksissa ja tapahtumissa sekä henkilökohtaistamiskeskusteluiden yhteydessä. Myös Rastor-instituutin koulutuspäiväpalautteissa on mahdollisuus antaa kommentteja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin.

Opiskelija kommentoi, että alkukartoitus on tärkeä osa tasa-arvon toteutumisessa. Hän koki erittäin tärkeäksi saatavan tuen sekä yksilöllisen huomioimisen heti opintojen alussa. Tämän yksilöllisen tuen kautta opiskelijat voivat kokea helpommaksi tuoda esiin mahdollisia havaitsemiaan epäkohtia suoraan joko vastuuohjaajalle tai lisä/erityistä tukea antavalle ammatilliselle erityisopettajalle tai erityisen tuen asiantuntijalle, joka vastaa kyseisestä kokonaisuudesta koko oppilaitoksessa.

3.1. Esteettömyys ja saavutettavuus

Opiskelijapalautteissa ei vuosina 2020–2022 ole ollut vastauksia liittyen esteettömyyteen tai siinä havaittuihin epäkohtiin. Tämä johtuu siitä, että edellä mainittujen vuosien aikana kaikki koulutuspäivät on toteutettu etäopetuksena. Kaikissa toimipisteissämme on tarjolla esteetön kulku koulutustiloihin. Tämä varmistetaan vuosittain toimipisteissä tehtävillä turvallisuuskierroksilla. Esteettömyyssuunnitelmassa kuvataan asioita tarkemmalla tasolla.

Esteettömyysnäkökulmaa voi tarkastella myös koulutustoimen kautta. Saavutettavuus-käsitteellä on yhteys inklusio-käsitteeseen. Koulutuksellisella inklusiolla tarkoitetaan kaikkien opiskelijoiden yhdenvertaista osallisuutta koulutukseen ja opiskeluun. Teemme paljon edistääksemme muun muassa esteettömyyttä ja saavutettavuutta esimerkiksi tekstittämällä koulutusvideot. EU:n saavutettavuusdirektiivin myötä kiinnitämme huomiota myös verkkopalveluiden saavutettavuuteen. Verkko-oppimisympäristön muuttaminen saavutettavammaksi tukee opiskelijoiden yhdenvertaista mahdollisuutta opiskeluun; siitä hyötyvät kaikki opiskelijat.

Tarjolla on myös erityistä tukea sitä tarvitseville ja tästä kokonaisuudesta vastaa Rastor-instituutin ETU-tiimi, jonka tiiminvetäjänä toimii erityisen tuen asiantuntija Marjo Selkinen. Erityisen tuen palvelutoiminta ja prosessit löytyvät Rastor-instituutin erityisen tuen toteuttamissuunnitelmasta.

3.2. Epäoikeudenmukaisuus

ARVO-palautekyselyn mukaan opiskelijat eivät ole kokeneet epäoikeudenmukaisuutta.

Henkilöstön valmiudet tunnistaa epäoikeudenmukaista kohtelua vaativat tukemista ja ohjausta. Näihin valmiuksiin panostamme kouluttamalla henkilökuntaa aktiivisesti sekä tiedottamalla asioita sisäisessä intrassamme.

3.3. Syrjintä ja häirintä

ARVO-opiskelijapalautteen päättökyselyyn vastanneista 1,5 % on havainnut kiusaamista, syrjintää tai häirintää oppilaitoksessa tai työpaikalla, jossa opiskelee. Kiusaamisen, syrjinnän tai häirinnän kohteena on ollut 1 % vastanneista. 1.7.2021-30.6.2022 välillä aloittaneiden opiskelijoiden vastaukset olivat samansuuntaiset. Vastausten pohjalta ei voida tulkita onko kiusaaminen, syrjintä tai häirintä tapahtunut oppilaitoksessa vai työpaikalla ja minkä muotoista se on ollut. Kysyttäessä kokeeko vastaaja, että kiusaamisen, syrjintään tai häirintään puututaan, vastausten keskiarvot olivat molemmissa kyselyissä 4,0–4,1. Vastaukset kuitenkin jonkin verran hajosivat.

3.4. Tasa-arvo opiskelijavalinnoissa

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu opiskelijavalinnoissa hyvin. Tarjoamme monipuolisesti erilaiset tarpeet täyttäviä koulutuksia erilaisilla rahoitusmuodoilla. Opiskelijavalinnat perustuvat henkilön osaamiseen sekä lisäksi ammatillisissa tutkinnoissa peilaamalla opiskelijan työtehtäviä suhteessa tutkinnon vaatimuksiin. Ryhmät täytetään hakeutumisjärjestyksessä. Monet

koulutuksistamme ovat tarjolla useamman kerran vuodessa, joten ryhmän täytyessä tarjoamme vaihtoehdoksi seuraavaa aloitusajankohtaa.

3.5. Yhdenvertaisuus opetuksessa ja ohjauksessa

Jokaiselle ammatillisen koulutuksen opiskelijalle laaditaan oma henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), jota päivitetään tarvittaessa opintojen edetessä. Ohjaajat tiedostavat ja huomioivat yksilölliset tarpeet hyvin ja käytännössä ohjausta tarjotaan sen verran, mitä kukin opiskelija sitä tarvitsee. Lisäksi käytössämme on oma erityisen tuen tiimi (ETU-tiimi), jonka asiantuntijat ovat tukena mahdollisten oppimisvaikeuksien kanssa. ARVO-kyselyn mukaan yhdenvertaisuus toteutuukin opetuksessa ja ohjauksessa erittäin hyvin (keskiarvo 4,6).

3.6. Yhdenvertaisuus arvioinnissa

Arvioinnin koetaan olevan tasapuolista osaamiseen perustuvaa arviointia. Oppilaitoksemme arviointiprosessi on määritelty, joka takaa yhdenvertaisen mallin kaikille. ARVO-kyselyn pohjalta tämä näkyy myös opiskelijoille, sillä vastausten keskiarvo kysyttäessä arvioijien ammattitaitoa ja asiantuntemusta oli 4,8. Lisäksi opiskelijat kokevat, että osaaminen arvioidaan arviointikriteerien mukaisesti erittäin hyvin (keskiarvo 4,8).

Työpaikalla tapahtuvan arvioinnin yhdenvertaisuus pohdituttaa toisinaan henkilöstön keskuudessa. Tähän on pyritty puuttumaan muun muassa työpaikkaohjaajien perehdytysmateriaalia kehittämällä. Työpaikkaohjaajille suunnatun ARVO-kyselyn mukaan oppilaitoksemme on pystynyt tarjoamaan riittävästi tukea opiskelijan osaamisen kehittymisen arvioimiseen sekä näytön arviointiin (keskiarvot 4,1 ja 4,2).

3.7. Sukupuolien moninaisuus

Sukupuolten tasa-arvo kattaa myös sukupuolen moninaisuuden eli hyväksyy ajatuksen, että sukupuolia on enemmän kuin kaksi. Oppilaitosten tasa-arvotyössä keskeistä ovat asennekasvatus sekä tasa-arvoa tukevien ajattelu- ja toimintatapojen tukeminen. Oppilaitoksilta odotetaan sukupuolitietoista opetusta ja ohjausta, jonka tavoitteena on lisätä tietoisuutta yhteiskunnassa vallitsevista sukupuoleen liittyvistä asenteista ja odotuksista yhdessä oppilaiden kanssa. Sukupuolieron ja eriarvoisuuden rakentaminen ja tuottaminen tapahtuu isolta osin huomaamatta ja tarkoittamatta, totuttuina tai itsestään selvinä toimintatapoina ja suhtautumisena. Niiden näkyväksi

tekeminen mahdollistaa sen, että käytännöt kehittyvät edistämään tasa-arvoa. Liite 1 avaa tähän liittyvää käsitteistöä tarkemmin.

4 Toimenpidesuunnitelma

Opiskelijoiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan säännöllisesti ja korjaustoimenpiteisiin ryhdytään viipymättä, jos näitä esiintyy. Jatkossa tavoitteenamme on:

- luoda kaikille opiskelijoille tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet työssäoppimiseen
- tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien luomiseksi vastuuohjaajan ohjausosaamisen kehittäminen mm. henkilöstön vertaisoppimisen-toiminnalla. Kerran kuussa järjestettävissä tilaisuuksissa ohjaajat jakavat arvokasta tietoa toisilleen sekä uusille ohjaajille organisaation toimintamalleista, arjen työskentelystä ja uusien asioiden kehittämisestä.
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn kehittäminen sellaiseksi, että jokaisella opiskelijalla on mahdollisuus vastata kyselyyn kielitaidosta tai oppimisvaikeudesta huolimatta.
- opiskelijoiden mahdollisuuksia tuoda esiin havaitsemaansa epäasiallista kohtelua lisätään. Anonyymia lomaketta kannatetaan vastaamisen madaltamiseksi.
- tarkistetaan toimipisteissä/kiinteistöissä olevat saniteettitilat ja muutetaan ne unisex-tiloiksi
- henkilöstölle pyritään järjestämään koulutusta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta
- hiljentyminen mahdollistaminen siihen tarkoitettussa tilassa kesken koulupäivän kaikkiin toimipisteisiin

4.1. Tiedottaminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma julkaistaan Rastor-instituutin kotisivuilla. Henkilöstölle suunnitelmasta tiedotetaan intrassa sekä yhteisissä henkilöstötilaisuuksissa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa jalkautetaan toiminnaksi aktiivisesti myös mahdollisten opiskelijakunnan tapaamisissa ja tilaisuuksissa. Opiskelijoille voisi olla hyvä markkinoida asiaa heidän hyvinvointiansa tukevana ja osallistaa heitä toimintaan.

5 Seuranta

Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista ja toimenpiteitä seuraa Rastor-instituutin opiskeluhooltoryhmä. Opiskeluhooltoryhmä kokoontuu vähintään kerran vuodessa ja tarkastelee mm. opiskelijoita koskevia suunnitelmia ja toimenpiteitä. Suunnitelmia päivitetään tarvittaessa.

LIITE 1 Keskeisiä termejä

Binääri/ei-binääri

Sukupuoli-identiteetti voi olla binäärinen tai ei-binäärinen. Ei-binäärinen on henkilö, jonka sukupuoli-identiteetti ei sovi kaksinapaiseen nainen–mies-jakoon. Hän voi olla esimerkiksi muunsukupuolinen, sukupuoleton tai intersukupuolinen.

Biseksuaalisuus/panseksuaalisuus

Biseksuaali tuntee seksuaalista ja/tai emotionaalista vetoa sekä omaa että eri sukupuolta olevia kohtaan. Monelle kumppanin sukupuolella ei ole merkitystä. Panseksuaali tuntee seksuaalista tai/ja emotionaalista vetoa sukupuolesta riippumatta.

Cissukupuolinen

Cissukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat hänelle syntymässä määritellyn sukupuolen ja siihen kulttuurissa yleensä liitettyjen odotusten mukaiset. Cisnainen on määritelty syntymässä naiseksi, cismies mieheksi ja tämä on myös heidän kokemuksensa.

Esteettömyys

Esteettömyydellä tarkoitetaan esteetöntä pääsyä fyysiseen ympäristöön (rakennettu ympäristö, rakennukset, pihat ja kulkuväylät), kuljetukseen ja liikenteeseen, tietoon ja viestintään sekä tieto- ja viestintäteknologiaan ja palveluihin.

Heteronormatiivinen

Heteronormatiivisessa ajattelumallissa heteroseksuaalinen mies ja heteroseksuaalinen nainen edustavat luonnollisia, oikeutettuja, toivottuja ja usein ainoita mahdollisuuksia olla ihminen. Heteronormatiivisuus heijastuu instituutioihin, rakenteisiin, ihmissuhteisiin ja käytäntöihin.

Homo

Homo tuntee seksuaalista ja/tai emotionaalista vetoa samaa sukupuolta olevia kohtaan. Lesbo on homoseksuaalinen nainen.

Häirintä

Häirintää on uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai hyökkäävän ilmapiirin luominen. Yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteisiin perustuva häirintä on syrjintää. Tasa-arvolaissa kielletään seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä.

Intersukupuolisuus

Intersukupuolisuudella kuvataan laajaa joukkoa erilaisia kehon variaatioita, joissa kromosomit, sukuelimet, hormonitoiminta tai muut sukupuolitetut kehonpiirteet eivät ole yksiselitteisesti nais- tai miestyypilliset. Intersukupuolinen kehollisuus ei määrittele ihmisen sukupuoli-identiteettiä.

Kohtuullinen mukautus

Kohtuullinen mukautus tarkoittaa yhdenvertaisuuslain mukaan sitä, että esimerkiksi koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisen henkilön koulutukseen pääsyn turvaamiseksi. Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla varmistetaan vammaisen henkilön yhdenvertaiset ihmisoikeudet ja perusvapaudet. Kohtuullinen mukauttaminen ei saa aiheuttaa suhteetonta rasitetta koulutuksen järjestäjälle.

Moniperusteinen syrjintä

Moniperusteinen syrjintä tarkoittaa, että henkilö voi joutua syrjityksi eri perusteilla eri tilanteissa tai samassa tilanteessa useammalla eri syrjintäperusteella.

Muunsukupuolinen

Muunsukupuolinen ihminen voi olla sekä mies että nainen, jotakin mieheyden ja naiseuden väliltä tai sitten tyystin tämän jaon ulkopuolella.

Oppimisvaikeudet

Oppimisvaikeuksilla tarkoitetaan sitä, että opiskelijalla on vaikeuksia saavuttaa asetetut tavoitteet, tai tavoitteiden saavuttaminen vaatii kohtuuttomasti aikaa ja vaivaa. Oppimisvaikeudet voivat haitata itsetunnon ja identiteetin kehitystä ja uhata koulutus-, ammatti- ja työllistymistavoitteita. Oppimisvaikeudet ilmenevät aina yksilöllisesti, myös niiden haitat ovat yksilöllisiä. Oppimisvaikeuksiin voidaan vaikuttaa vasta sitten, kun niiden vaikutus oppimiseen ja opiskeluun on selvitetty. Opettajan on keskeistä osata tunnistaa ja eritellä miten oppimisvaikeus ilmenee

opiskelutilanteissa. Tunnistamisen myötä pystytään suunnittelemaan oppimisen ja opiskelun tukitoimia. Tietämättömyys asian suhteen voi lisätä syrjintää ja epäasiallista käyttäytymistä opiskelijoiden keskuudessa ja siksi asian esille tuonti oppilaitoksen taholta on tärkeää.

Positiivinen erityiskohtelu

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esimerkiksi vanhukset, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi.

Rasismi

Rasismi käsitteenä tarkoittaa oletetun ihmisryhmän arvottamista esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella alempiarvoiseksi kuin muut ihmisryhmät. Rasismi on arkipäivän puhetta, toimintaa ja käsityksiä, yhteisöissä vallitsevia sosiaalisia käytäntöjä sekä rakenteellisia ja poliittisia mekanismeja.

Saavutettavuus

Saavutettavuus (englanniksi accessibility) on kokonaisvaltainen ajattelutapa, johon myös esteettömyyden ajatellaan sisältyvän. Käsitteenä saavutettavuus kuvaa sitä, kuinka helposti tietoa, järjestelmää, laitetta, ohjelmaa, tilaa, palvelua tai vastaavaa voi käyttää tai saada käyttöönsä. Käyttö on saavutettavaa, kun se ei riipu henkilön ominaisuuksista, esimerkiksi toimintarajoitteesta, vähemmistöön kuulumisesta tai vähävaraisuudesta. Saavutettavuudella edistetään erityisesti vammaisten ihmisten yhdenvertaista osallisuutta, inklusiota, mutta käsitettä käytetään myös laajemmin.

Sateenkaari

Sateenkaari-termiä käytetään monen eri sanan alussa synonyyminä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöille. Esimerkiksi sateenkaarinuori on nuori, joka kuuluu sukupuoli- ja/tai seksuaalivähemmistöön. Sateenkaariperhe on lapsiperhe, lasta odottava tai perheenlisäystä suunnittelevia perhe, jossa yksi tai useampi vanhempi on sateenkaari-ihminen.

Segregaatio

Segregaatio tarkoittaa eriytymistä, eriyttämistä tai eristämistä. Sukupuolen mukainen segregaatio työelämässä ja koulutuksessa tarkoittaa töiden, tehtävien ja koulutusalojen jakautumista naisten ja miesten aloiksi ja töiksi.

Seksuaalinen häirintä

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä ei-toivottua käytöstä, joka on luonteeltaan seksuaalista. Tällaisella käytöksellä loukataan tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Seksuaalinen häirintä on tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää.

Seksuaalinen suuntautuminen

Seksuaalinen suuntautuminen kertoo siitä, keneen henkilö tuntee vetovoimaa emotionaalisesti ja/tai eroottisesti. Seksuaalisen suuntautumisen moninaisuuteen kuuluvat esimerkiksi homous, lesbous, biseksuaalisuus ja heteroseksuaalisuus.

Sosiaalinen esteettömyys

Sosiaalinen esteettömyys tarkoittaa ilmapiiriä ja toimintaympäristöä, jossa jokainen voi olla oma itsensä, ilman pelkoa syrjinnästä. Sosiaalinen esteettömyys on osa laajempaa esteettömyyttä ja saavutettavuutta, joilla taataan turvallinen ja tasa-arvoinen mm. palvelu, tila tai viranomaiskäytäntö ja edistetään yhdenvertaisuutta.

Stereotypia

Stereotypia viittaa vakioituun mielikuvaan johonkin tiettyyn ryhmään, kuten johonkin etniseen ryhmään kuuluvista ihmisistä. Stereotypia on tyypillisesti liioitellusti yksinkertaistettu mielipide, ennakkoluuloinen asenne tai kritiikitön arvio. Stereotyyppien muodostuminen on osa liiallisen yleistämisen ilmiötä: kaikkien tiettyyn ryhmään kuuluvien oletetaan käyttäytyvän samalla tavoin ja jakavan samat keskeiset piirteet.

Sukupuoli

Sukupuoli on käsite, joka voidaan määritellä monella eri tavalla. Sukupuoli voi tarkoittaa esimerkiksi juridista, henkilötunnukseen perustuvaa sukupuolta, biologista (engl. sex) sukupuolta tai kulttuurista (engl. gender) sukupuolta.

Sukupuoli-identiteetti

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Useimpien ihmisten sukupuoli-identiteetti vastaa heille syntymässä määriteltyä sukupuolta. Sukupuoli-identiteetti on kuitenkin aina yksilöllinen.

Sukupuolen ilmaisu

Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista tietyille sukupuolelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään esimerkiksi naiselle tai miehelle ominaisina.

Sukupuolen moninaisuus

Sukupuolen moninaisuus tarkoittaa, että sukupuoli on moninainen ilmiö, joka ei ole jaettavissa kahteen, toisilleen vastakkaiseen ja selvästi toisistaan erotettavaan sukupuoleen, vaan sukupuolen ilmenemismuodot ovat moninaisemmat. Se sisältää sekä sukupuolivähemmistöt että -enemmistöt.

Sukupuoleton

Kaikilla ihmisillä ei ole sukupuoli-identiteettiä. Osalle taas sukupuolettomuus voi olla sukupuoli-identiteetti.

Sukupuolineutraalius

Sukupuolineutraalius on ajattelutapa, jossa sukupuolta ja sen erilaisia merkityksiä ei oteta huomioon. Sukupuolineutraali käsitettä voidaan käyttää esineistä, tiloista tai kielestä; esimerkiksi wc-tilat voivat olla sukupuolineutraalit.

Sukupuolinormatiivisuus

Sukupuolinormatiivisuus on ajattelutapa, jonka mukaan sukupuoliä on vain kaksi ja kaikkien tulisi käyttäytyä naisille ja miehille tyypillisellä tavalla. Normin mukaan nämä sukupuoleet ovat toistensa vastakohtat ja ne voidaan määrittellä biologisten piirteiden tai ulkoisen olemuksen perusteella.

Sukupuoleen perustuva häirintä

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan ei-toivottua käytöstä, joka liittyy henkilön sukupuoleen, mutta ei ole luonteeltaan seksuaalista. Tällä käytöksellä loukataan tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Samalla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuolivähemmistöt

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ne ihmiset, joiden biologinen, sosiaalinen tai psyykinen sukupuoli eivät vastaa toisiaan. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat esimerkiksi transsukupuoliset, muunsukupuoliset, transvestiitit, sukupuolettomat ja intersukupuoliset henkilöt. Transsukupuoliset henkilöt kokevat, ettei heidän sukupuolensa vastaa syntymässä määriteltyä sukupuolta. Muunsukupuolinen henkilö ei koe kuuluvansa selkeästi mies- eikä naissukupuoleen. Transvestiiteilla on tarve toisinaan ilmaista pukeutumisellaan tai muilla tavoin eri sukupuolta. Intersukupuolisella henkilöllä sukupuolta määrittelevät fyysiset ominaisuudet eivät ole synnynnäisesti yksiselitteisesti miehen tai naisen. Sukupuolivähemmistöä ei pidä sekoittaa seksuaalivähemmistöihin, koska sukupuoli-identiteetti ei kerro seksuaalisesta suuntautumisesta tai mieltymyksistä.

Tasa-arvo

Tasa-arvolla tarkoitetaan lainsäädännössä sukupuolten tasa-arvoa, johon sisältyy sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun sekä kehon sukupuolipiirteisiin liittyvä tasa-arvo. on käsite, joka voidaan määrittellä monella eri tavalla. Sukupuoli voi tarkoittaa juridista, henkilötunnukseen perustuvaa sukupuolta, biologista (engl. sex) sukupuolta tai kulttuurista (engl. gender) sukupuolta. Sukupuoleen voidaan liittää henkilön käyttäytymistä, muiden asettamia vaatimuksia ja odotuksia sekä arvotuksia. Muihin syrjintäperusteisiin viitattaessa käytetään yhdenvertaisuus-käsitettä.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen voi edellyttää yhdenvertaisuuden aktiivista edistämistä poikkeamalla samanlaisen kohtelun periaatteesta. Ihmisten erilaiset lähtökohdat ja mahdollisuudet otetaan huomioon järjestämällä tukitoimia ja positiivista erityiskohtelua niitä tarvitseville. Esimerkiksi oppilaitos antaa vammaiselle henkilölle mahdollisuuden käyttää tietokonetta pääsykokeessa, koska hän ei pysty kirjoittamaan käsin tai se käy häneltä hitaammin kuin ei-vammaisilta.

Transsukupuolinen

Transsukupuolisen ihmisen kokemus omasta sukupuolestaan ei vastaa hänen syntymässä määriteltyä sukupuoltaan. Transsukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteetti voi olla mies, nainen ja/tai jotain muuta.

Transvestiitti

Transvestiitti on mies tai nainen, jolla on mahdollisuus sisäisesti eläytyä kumpaankin sukupuoleen ja tarve ilmentää naisellista ja miehistä puolta itsessään vaihdellen.

Vähemmistöstressi

Vähemmistöstressi syntyy muun muassa syrjinnän kokemuksista ja pelosta, ympäristön odotuksista tai erilaisuuden tunteesta aiheutuvasta henkisestä kuormituksesta vähemmistöön kuuluvalla henkilöllä. Stressi heijastuu suurempana riskinä psyykkiseen ja fyysiseen sairastamiseen.

Välillinen syrjintä

Välillistä syrjintää on toiminta, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö asettaa henkilön tosiasiallisesti eri asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden.

Välitön syrjintä

Välitöntä syrjintää tapahtuu kun, jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus on perusoikeus. Se tarkoittaa syrjimättömyyden ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien varmistamista kaikille henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta. Yhdenvertaisuudesta säädetään tarkemmin muun muassa perustuslaissa ja yhdenvertaisuuslaissa.

Lähteet

Finlex (2019a). Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Luettavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Finlex (2019b). Yhdenvertaisuuden arviointi. Luettavissa: <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/>

Finlex (2019c). Yhdenvertaisuuslaki. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Oikeusministeriö (2019a). Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? Luettavissa:

<https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>

Oikeusministeriö (2019b). Yhdenvertaisuuslaki. Luettavissa:

<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuuslakiesite-suomi/4ad18af0-d293-4ea8-bf369ddfc6d2b/Yhdenvertaisuuslakiesite-suomi.pdf>

Opetushallitus (2019). Mukana! Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö toisella asteella. Luettavissa:

https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/mukana_tasa-arvo_ja_yhdenvertaisuustyö_toisella_asteella.pdf

Rauhankasvatusinstituutti. Luettavissa: <https://rauhankasvatus.fi/>

Seta ry (2019a). Tasa-arvolaki. Luettavissa: <https://seta.fi/ihmisoikeudet/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/tasa-arvolaki/>

Seta ry (2019b). Tilaa moninaisuudelle. Luettavissa: [https://www.drop-](https://www.dropbox.com/s/nxuv9rfu011my65/Tilaa%20moninaisuudelle%21%20-opas%202019.pdf?dl=0)

[box.com/s/nxuv9rfu011my65/Tilaa%20moninaisuudelle%21%20-opas%202019.pdf?dl=0](https://www.dropbox.com/s/nxuv9rfu011my65/Tilaa%20moninaisuudelle%21%20-opas%202019.pdf?dl=0)

Sosiaali- ja terveysministeriö (2015). Tasa-arvolaki 2015. Luettavissa: [https://www.tasa-](https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Tasa-arvolaki2015.pdf/bb20b6e9-7806-4a43-8308-82e4ec15ab68)

[arvo.fi/documents/10181/34936/Tasa-arvolaki2015.pdf/bb20b6e9-7806-4a43-8308-82e4ec15ab68](https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Tasa-arvolaki2015.pdf/bb20b6e9-7806-4a43-8308-82e4ec15ab68)