

SAKK:n toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus- suunnitelma

31.10.2022



Saamelaisalueen koulutuskeskus
Sámi oahpahušguovddáš
Säämi máttááttáskuávdáš
Sää'm škooultmekööškös

Sisällys

1. Johdanto

	2
2. Yhteistyöllä ymmärrykseen	4
2.1 Tasa-arvotyöryhmä	4
2.2 Tiedottaminen	5
3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	5
3.1 Vuorovaikutus ja toimintakulttuuri	5
3.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opintojen ohjaamisessa ja opiskelijavalinnoissa	6
3.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus osaamisen arvioinnissa	6
3.4 Turvallinen opiskeluympäristö	6
3.5 Opinto-opas ja tutkintokohtaiset suunnitelmat	7
3.6 Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ja sen ehkäiseminen	7
3.7 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusongelmiin puuttumisen toimintamalli	8
4. Toimintaympäristön kuvaus	8
4.1 Toimipaikat	8
4.2 Opiskelijat	9
4.2.1 Opiskelijat 15.12.2021 (%-luvut on laskettu kaikista opiskelijoista)	9
4.2.2 Valmistuneet opiskelijat lukuvuonna 2020 - 2021	9
4.2.3 Aloittaneet opiskelijat 10.8.2021	9
4.2.4 Keskeyttäneet opiskelijat lukuvuonna 2020 - 2021	9
4.3 Henkilöstö	9
5. Kehittämistarpeiden kartoitus	9
5.1 Kysely	9
5.2 Toimenpiteet ja seuranta	9
6. Kehittämistoimet	10
6.1 Opiskelijat	10
6.2 Henkilökunta	10
7. Yhteenveto	11
8. Lisätietoa	12

1. Johdanto

Vuonna 2015 uudistettu laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (L609/1986) velvoittaa oppilaitoksia laatimaan oppilaitoksen toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman yhdessä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa.

Vuonna 2015 voimaan astunut yhdenvertaisuuslaki velvoittaa oppilaitokset edistämään yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti. Kaikilla oppilaitoksilla - esiopetusyksiköillä, peruskouluilla, lukioilla ja ammatillisilla oppilaitoksilla, yliopistoilla ja korkeakouluilla sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksilla - on vuoden 2017 alusta lähtien oltava suunnitelma, joka sisältää arvion yhdenvertaisuuden toteutumisesta oppilaitoksen toiminnassa sekä tehokkaat ja tarkoituksenmukaiset toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Myös oppilaiden ja opiskelijoiden tulee voida vaikuttaa suunnitelman sisältöön.

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki ovat tosiaan täydentäviä lakeja. Molempia yhdistää syrjinnän kieltö. Tasa-arvolaisissa syrjintäperusteena on sukupuoli. Uudet säännökset sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä tulivat tasa-arvolakiin erityisesti sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten syrjintäsuojaan täsmentämiseksi ja laajentamiseksi. Yhdenvertaisuuslaki kattaa muut syrjinnän perusteet, joihin kuuluu myös seksuaalinen suuntautuminen.

Yleisessä kielenkäytössä ja lainsäädännössä tasa-arvo on vakiintunut tarkoittamaan sukupuolten välistä tasavertaisuutta. Muihin mahdollisiin syrjintäperusteisiin viitattaessa lainsäädännössä käytetään nykyään yhdenvertaisuus-käsitettä. Termit ovat lainsäädännössä erillään. Kuitenkin niitä käytetään rinnasteisina ja voidaan hyväksyä, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tarkoittavat samaa asiaa: tasavertaisuuden mahdollisuuksien varmistamista kaikille sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä, etnisestä taustasta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta.

SAKK:n toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhdessä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Suunnitelmaan sisältyy toimenpiteet, joilla edistetään tasa-arvoisempaa ja yhdenvertaisempaa toimintakulttuuria.

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen lähtökohtana on ollut lainsäädännön edellyttämät toimet sekä Saamelaisalueen koulutuskeskuksen toimintaperiaatteisiin kirjatut oppilaitoksen arvot.

Suomen perustuslain 6 § velvoittaa viranomaisia kohtelemaan ihmisiä yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki velvoittavat viranomaisia kaikessa toiminnassaan edistämään ja turvaamaan yhdenvertaisuuden toteutumista ja tehostamaan syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa syrjintätilanteissa. Kukaan ei saa joutua välittömän tai välillisen syrjinnän tai häirinnän kohteeksi henkilöön liittyvän syyn takia.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusoikeuksia

SAKK:n henkilökunta ja opiskelijat tiedostavat omaa käyttäytymistään ja asenteitaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin liittyvissä kysymyksissä. SAKK:n henkilökunta ja opiskelijat toimivat tasa-arvoisesti, edistävät kaikessa oppilaitoksen toiminnassa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista

hyväksyen erilaisuutta ja kunnioittaen toisiaan ja yhteistyökumppaneitaan yksilöinä. Oppilaitoksen toiminnassa näkyy tasa-arvoinen ja yhdenvertainen toimintakulttuuri.

2. Yhteistyöllä ymmärrykseen

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on kehittää SAKK:n toimintaa siten, että se edistää tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä, etnisestä taustasta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Erityistä huomiota kiinnitetään saamelaisryhmien tasapuoliseen kohteluun koulun kaikilla toiminta-aloilla. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista tarkastellaan oppilaitoksen toimintakulttuurin, opiskelijavalintojen, opetuksen järjestelyjen, opiskelija-arvioinnin sekä seksuaalisen häirinnän ja syrjinnän ehkäisyä näkökulmista.

Tavoitteena on, että syntyy yhteinen ymmärrys siitä,

- millainen on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen oppilaitos
- mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus yleensä ja erityisesti omassa oppilaitoksessa merkitsee
- mihin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä suunnittelulla pyritään
- mikä voi estää tai edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta
- mitä uutta sukupuolisensitiivinen ajattelutapa voi luoda oppilaitoksen käytänteisiin

Mikä tekee minusta minut?

sukupuoli
ikä
perhesuhteet
seksuaalinen suuntautuminen
etninen alkuperä
kieli
kansallisuus
vammaisuus/toimintakyky
uskonto, mielipide, vakaumus
koulutus, ammatti
asema yhteiskunnassa



Mikä tekee minusta yhdenvertaisen?

demokratia
avoin päätöksenteko
syrjimättömyys
osallisuus
monimuotoisuus
esteettömyys
yksityisyyden kunnioittaminen
myönteiset asenteet
tasa-arvo

2.1 Tasa-arvotyöryhmä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän nimeää rehtori kolmeksi vuodeksi kerrallaan, samalla hän nimeää koollekutsujan. Työryhmään kuuluu apulaisrehtori (koollekutsuja), työsuojelupäällikkö, opettajien edustaja, henkilöstön edustaja, opinto-ohjaaja sekä opiskelijaedustajana

opiskeluhuoltoryhmän opiskelijajäsen. Tarvittaessa työryhmää täydennetään asiantuntijajäsenillä. Työryhmä kokoontuu vähintään kerran lukuvuodessa.

2.2 Tiedottaminen

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisällytetään SAKK:n hyvinvointisuunnitelmaan. Rehtori tiedottaa opiskelijoita suunnitelmasta koulun aloituspäivänä ja opettajat perehdyttävät suunnitelman tavoitteisiin tarkemmin opintoihin perehdyttämisen yhteydessä. Henkilöstölle tiedotetaan toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja ajankohtaisista toimenpiteistä henkilöstökokouksissa.

3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Tasa-arvo tarkoittaa jokaisen ihmisen yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, opiskella, kehittyä työssään sekä tulla kohdelluksi ja palkituksi siinä ilman asenteellisia tai rakenteellisia rajoituksia, jotka johtuvat sukupuolesta, iästä, kansallisuudesta tai muusta yksilöön liittyvästä seikasta. Naisten ja miesten tasa-arvo sisältää kaikki tasa-arvon ulottuvuudet.

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen toiminta lähtee jokaisesta yksilöstä. Jokainen tiedostaa omat asenteet ja ennakkoluulot ja välttää olettamuksia sekä stereotyyppisiä näkemyksiä. Yksilöiden tasa-arvoa edistävä toiminta mahdollistaa koko oppilaitoksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen.

Opiskelijan on suoritettava tehtävänsä tunnollisesti ja käyttäytyttävä asiallisesti. Opiskelijan on käytäyttyttävä muita kiusaamatta ja syrjimättä sekä toimittava siten, ettei hän vaaranna muiden opiskelijoiden, oppilaitosyhteisön tai opiskeluympäristön turvallisuutta tai terveyttä (Laki ammatillisesta koulutuksesta, 94 §).

3.1 Vuorovaikutus ja toimintakulttuuri

Tavoitteena on sukupuolisenä ajattelumallin tiedostaminen ja toteuttaminen sekä yhdenvertainen toimintakulttuuri oppilaitoksessa. Sukupuolisenä viestintä- ja viestintätapojen erilaista taitoa havainnoida sukupuoli-identiteetin rakentumista sekä taitoa havaita epätasa-arvoista kohtelua ja rakenteita. Yhdenvertaisuus perustuu vuorovaikutukseen, jossa otetaan huomioon sukupuolisenä tasa-arvon lisäksi myös yhdenvertaisuus avoimena ja monikulttuurisena toimintatapana.

Kehitettäessä oppilaitoksen toimintakulttuuria huomioidaan sekä virallinen eli formaali että epävirallinen eli informaali toimintakulttuuri. Formaaliin toimintakulttuuriin sisältyvät opettajuus, opetustilanteet, opetusmenetelmät, opetuksen sisältö ja kaikki opetuksen ympärille rakentuva vuorovaikutus sekä säännöt, rutiinit, organisaation rakenne ja valtasuhteet.

Informaali toimintakulttuuri tarkoittaa kaikkea sitä, mikä syntyy oppilaitoksessa formaalin toimintakulttuurin lisäksi. Opiskelijoiden ja opettajien kesken syntyy epävirallisia hierarkioita. Opiskelijat rakentavat yhteisyyttä ja eroja hakemalla joitain vuorovaikutussuhteita ja välttämällä toisia. Toiseutta, vaikkapa toiseen sukupuoleen kuulumista voidaan korostaa kiusaamalla ja nimittelemällä. Eri-tyisesti nuorten yhteisöissä informaalilla vuorovaikutuksella rakennetaan sukupuoleen, seksuaalisuuteen ja kehoon liittyviä eroja.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on osa yhteiskunnallista ja kulttuurillista kokonaisuutta, jota jokainen opiskelija ja koko henkilöstö ylläpitää ja kehittää.

3.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opintojen ohjaamisessa ja opiskelijavalinnoissa

Roolirajat rikki asennetyöllä ja kyseenalaistamalla

Saamelaisalueen koulutuskeskuksen opinto-ohjaus tukee opiskelijan henkilökohtaisia intressejä avarakatseisesti sekä rohkaisee häntä valinnoissaan. Oppilaitoksessa roolimallit eivät rajaa opinto-, ammatti- ja uravalintaohjausta.

Molempia sukupuolia ohjataan kaikilla koulutustasoilla tutustumaan kaikkiin mahdollisiin aloihin ja ammatteihin. Opiskelijoita tuetaan ja rohkaistaan tekemään valintoja omien vahvuuksien ja toiveiden mukaan.

Yhdenvertaisuus opiskelijavalinnoissa

Yhteishaussa (opintopolku.fi -palvelu) hakevat peruskoulun päättäneet. Muita tutkintoja suorittaneet voivat hakea tutkintoon johtaviin koulutuksiin ja lukuvuosikoulutuksiin jatkuvassa haussa suoraan oppilaitokselle. Opiskelijavalintaan vaikuttaa yleinen koulumenestys ja mahdolliset pääsykoe- /soveltuvuuskoepisteet. Hakijan sukupuoli, ikä ja etninen tausta eivät vaikuta opiskelijavalintaan. Lukuvuosikoulutusten opiskelijavalintaan vaikuttavat yleinen koulumenestys, työkokemus ja lisäkoulutustarve. Mikäli Saamelaisalueen koulutuskeskukseen opiskelijaksi hakevan äidinkieli on muu kuin koulutuksen opetuskieli, hänet kutsutaan kielikokeeseen. Jos hakija on saanut suomalaisesta peruskoulusta päättötodistuksen, ei kielikoetta vaadita.

3.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus osaamisen arvioinnissa

Osaaminen arvioinnin perustana

Arvioinnin suunnittelu lähtee aina tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksista, tavoitteista, arvioinnin kohteista ja arviointikriteereistä. Opiskelijan sukupuoli, sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisuus, ikä, uskonto, mielipide, terveydentila, sosioekonominen tai etninen alkuperä ei saa aiheuttaa eriarvoista kohtelua opiskelija-arvioinnissa.

Opiskelun yksilölliset polut

On tärkeää auttaa opiskelijaa tunnistamaan yksilölliset vahvuutensa ja löytämään häntä kiinnostavat oppimisen tavat ja -polut. Jokaisella on oikeus kasvaa itsensä näköiseksi. Sukupuolisensitiivinen opetus vahvistaa kummankin sukupuolen myönteistä sukupuoli-identiteettiä, lisää vuorovaikutusta ja vähentää sukupuolten välisiä jännitteitä. Sukupuolisensitiivisyys on edellytys sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiselle.

Arviointipolku

Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa arviointipolussa opiskelijalle selvitetään tutkinnon osan / tutkinnon osan osa-alueen tavoitteet ja arviointikriteerit etukäteen. Näin opiskelijalle muodostuu selkeä kuva oman toiminnan tavoitteellisuudesta ja opiskelija kykenee rakentamaan omaa oppimispolkua tavoitteidensa mukaisesti. Arviointi suoritetaan opetushallituksen ohjeistuksen mukaisesti. Se on kriteeriperusteista ja perustuu tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin.

3.4 Turvallinen opiskeluympäristö

Opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön (Laki ammatillisesta koulutuksesta, 80 §). Opettajan tai rehtorin tulee ilmoittaa tietoonsa tulleesta oppimisympäristössä tai koulumatkalla tapahtuneesta häirinnästä, kiusaamisesta, syrjinnästä tai väkivallasta niistä epäillyn ja niiden kohteena olevan opiskelijan huoltajalle tai muulle lailliselle edustajalle.

3.5 Opinto-opas ja tutkintokohtaiset suunnitelmat

SAKK:n vuosittain päivitettävä opinto-opas sekä toimipaikka- tai koulutusala-kohtaiset tiedotteet laaditaan antamaan tietoa opinnoista, opiskelijan tukipalveluista ja opiskeluun liittyvistä käytännön asioista. Ajankohtainen opinto-opas löytyy oppilaitoksen www-sivuilta (www.sogsakk.fi).

Jokaisen tutkinnon osan / tutkinnon osan osa-alueen opintojen alussa opiskelijat perehdytetään tutkinnon perusteiden mukaisiin ammattitaitovaatimuksiin, osaamistavoitteisiin ja arviointikriteereihin.

Osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmat, opinto-opas ja ajankohtaiset tiedotteet ovat nähtävissä myös SAKK:n www-sivuilla (www.sogsakk.fi). Opintoihin liittyvien asioiden tiedottamisesta opiskelijoille vastaavat yhteistyössä opettajat, ofelaš-ohjaajat, opinto-ohjaaja ja apulaisrehtori.

3.6 Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ja sen ehkäiseminen

Oppilaitoksemme tiloissa ei hyväksytä seksuaalisuuteen tai sukupuoleen liittyvää häirintää millään tavoin. Jokaisen oppilaitoksesammme työskentelevän tai opiskelevan tulee kohdella toista tasavertaisesti ja kunnioittavasti. Sukupuolista tai seksuaalista häirintää on kaikki sellainen toiminta, jota sen kohde pitää loukkaavana tai häiritsevänä.

Seksuaalinen häirintä voi ilmetä mm. seuraavin tavoin:

- sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- pornografiset aineistot, seksuaalisesti värityneet kirjeet tai puhelinsoitot
- fyysinen koskettelu
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- raiskaus tai sen yritys

Sukupuoleen perustuva häirintä viittaa muuhun, henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvään ei-toivottuun käytökseen, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista. Tällainen häirintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- halventava puhe
- toisen sukupuolen alentaminen
- kiusaaminen silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun

Mikäli opiskelija tuntee tulleen seksuaalisesti häirityksi

- pitää hänen ilmaista häiritsijälle, ettei hän hyväksy tämän käytöstä
- mikäli huomautus ei auta, opiskelijan pitää ilmoittaa asiasta ofelaš-ohjaajalle, opettajalle, asuntolaohjaajalle tai muulle henkilöstön edustajalle

- henkilöstön velvollisuus on puuttua asiaan ja puhutella häiritsijää sekä tehdä rehtorille kirjallinen selvitys keskustelusta
- keskusteluun voidaan ottaa mukaan myös häirinnän kohde (sovitteluperiaate)
- mikäli keskustelu häiritsijän kanssa ei muuta käytöstä, asia viedään rehtorin käsiteltäväksi
- häirityksi tullee tulella tulee tarjota tarvittaessa hänen tarvitsemansa tukipalvelut
- mikäli häirintä on johtanut toimenpiteisiin, tulee henkilökunnan seurata tilannetta.

Henkilökunnan tulee selvittää opiskelijoille, että puheeksi ottaminen ei ole syytös ketään vastaan, vaan asian selvittelyä.

Mikäli henkilökuntaan kuuluva tuntee tullessa seksuaalisesti häirityksi

- toimimme ”[Häirinnästä vapaa työpaikka](#)” -oppaan ohjeiden mukaan
- asiaan puuttuminen tapahtuu ”[puheeksi ottamisen mallin](#)” mukaisesti

3.7 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusongelmiin puuttumisen toimintamalli

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta pyritään edistämään sekä tiedottamisen, avoimen keskustelun että koulutusten avulla.

Mikäli opiskelija tuntee tullessa epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain perusteella:

- Opiskelija ottaa yhteyttä opettajaan, ofelaš-ohjaajaan, asuntolahenkilöstöön tai muuhun henkilökunnan edustajaan
- Opettaja/henkilökunnan edustaja keskustelee opiskelijan/opiskelijoiden kanssa
- Opettaja/henkilökunnan edustaja tekee keskustelusta muistion, johon tulee sekä opiskelijan että opettajan allekirjoitukset
- Muistio viedään rehtorin käsittelyyn
- Rehtori tekee asiasta ratkaisun ja huolehtii tarvittavat toimenpiteet

Ongelmiin puuttumisen yhteydessä huolehditaan opiskelijan tukipalvelujen saatavuudesta ja seurannasta. Oppilaitoksen on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään opiskelijalle, joka katsoo joutuneensa syrjityksi (§ 8b, 15.4.2005/232).

Mikäli henkilöstön edustaja tuntee tullessa epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslain perusteella

- toimimme ”[Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla](#)” -oppaan mukaan
- asiaan puuttuminen tapahtuu ”[puheeksi ottamisen mallin](#)” mukaisesti

4. Toimintaympäristön kuvaus

4.1 Toimipaikat

SAKK:n toimipaikat ovat Inarin kunnassa; Inari ja Toivoniemi sekä Enontekiöllä Hetan toimipaikka. Lisäksi asuntolat ovat Inarissa ja Toivoniemessä. Perustutkintokoulutusta järjestetään Inarin kunnassa sijaitsevilla toimipaikoilla. Inarin toimipaikkaan on keskitetty oppilaitoksen hallinto. Hetan toimipaikassa työskentelee saamelaiskulttuurikoulutuksen suunnittelija ja siellä järjestetään lyhytkoulutus-toimintaa. Etäisyydet toimipaikkojen välillä ovat: Inari-Toivoniemi 25 km ja Inari-Hetta 330 km.

4.2 Opiskelijat

Tämän kappaleen tunnuslukuihin on laskettu oppilaitoksen perustutkintokoulutuksen- ja lukuvuosi- koulutuksen opiskelijat.

4.2.1 Opiskelijat 15.12.2021 (%-luvut on laskettu kaikista opiskelijoista)

Nainen	61 %
Mies	39 %

4.2.2 Valmistuneet opiskelijat lukuvuonna 2020 - 2021

Nainen	60 %
Mies	40 %

4.2.3 Aloittaneet opiskelijat 10.8.2021

Nainen	64 %
Mies	36 %

4.2.4 Keskeyttäneet opiskelijat lukuvuonna 2020 - 2021

Nainen	54 %
Mies	46 %

4.3 Henkilöstö

Päätoimisen henkilöstön määrä 1.3.2021 oli yhteensä 63 henkilöä.

Nainen	45 hlöä (71,43 %)
Mies	18 hlöä (28,57 %)

5. Kehittämistarpeiden kartoitus

5.1 Kysely

Tasa-arvotyöryhmä kartoittaa oppilaitoksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kokoontu- malla vähintään kerran lukuvuodessa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tueksi suoritetaan joka toinen vuosi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely opiskelijoille. Kysely tehdään kevätlukukau- della. Henkilöstökyselyssä (VM-baro), joka toteutetaan vuosittain, on kysymykset tasa-arvoon ja yh- denvertaiseen kohteluun sekä viestintään liittyen.

5.2 Toimenpiteet ja seuranta

Opiskelijoille- ja henkilöstölle suunnattujen kyselyjen vastauksista esiin nousevat tasa-arvoon ja yh- denvertaisuuteen liittyvät epäkohdat käsitellään työryhmässä. Niistä tehdään konkreettisia kehittä- missuunnitelmia, jotka toimitetaan toimenpiteitä varten oppilaitoksen johtotiimille. Toimenpide- ehdotuksia tekee tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmä, mutta myös opiskelijat ja henkilökunta voivat tehdä työryhmälle kehittämisesityksiä. Oppilaitoksen johtotiimi tiedottaa tasa-arvo- ja yhdenvertai- suusasioista ja kyselyjen tuloksista sekä toimeenpanee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kehittäviä toi- mia. Kehittämistyöhön osallistuu lisäksi SAKK:n monialainen opiskeluhoitoryhmä.

Opiskelijoille suunnatun kyselyn tuloksista kerrotaan opiskelijoille järjestettävissä tilaisuuksissa ja henkilökunnalle henkilökuntakokouksessa. Tilaisuudet järjestetään siten, että niissä voidaan avoimesti keskustella oppilaitoksen yhdenvertaisuusasioista. Lisäksi järjestetään tasa-arvoa edistäviä koulutustilaisuuksia.

Henkilöstökyselyn tulokset esitellään henkilökuntakokouksessa. Kyselyn vastausten pohjalta ryhdytään tarvittaviin toimiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi.

6. Kehittämistoimet

Kehittämistoimet-suunnitelmaa päivitetään jokaisen kyselyn vastausten perusteella. Suunnitelmaan määritellään tavoitteet; mitä tehdään, milloin tehdään ja kuka on vastuhenkilö. Lisäksi päätetään, miten ko. kehittämistoimia seurataan ja arvioidaan. Tältä osin suunnitelma päivittyy vuosittain.

6.1 Opiskelijat

Opiskelijoille suunnatun kyselyn (kevät 2022) perusteella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne koetaan oppilaitoksessa hyväksi. Vastanneista opiskelijoista kaikki (100 %) opiskelijoista oli sitä mieltä, että miesten ja naisten välinen tasa-arvo toteutuu erittäin hyvin tai melko hyvin. Vastanneista opiskelijoista 91 % ei ole kokenut henkilökohtaista syrjintää, mutta havaintoja syrjinnästä on tehnyt 9 % opiskelijoista.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely opiskelijoille toteutetaan seuraavan kerran kevätlukukaudella 2024.

Kehittämistoimet-suunnitelma

Asia	Tavoite	Toimenpide	Ajanjakso	Vastuuhenkilö	Seuranta
Tasa-arvo	Tasa-arvoinen kohtelu opetustilanteissa	Kannustetaan avoimeen keskustelukulttuuriin ja välittömään palautteenantoon. Lukuvuoden alussa rehtorin infossa muistutetaan toimintatavoista.	Jatkuva Elokuu 2022	Kaikki Rehtori	Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmä seuraa
Syrjintä	0-tolenranssi	Kannustetaan avoimeen keskustelukulttuuriin ja välittömään palautteenantoon. Lukuvuoden alussa rehtorin infossa muistutetaan toimintatavoista.	Jatkuva Elokuu 2022	Kaikki Rehtori	Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmä seuraa

6.2 Henkilökunta

Syksyllä 2021 henkilöstölle toteutettiin työterveyshuollon toteuttamana työyhteisöselvitys. Lisäksi oppilaitoksessa toteutetaan vuosittain VMBaro – Valtion henkilöstötutkimus. Tutkimuksella valtion organisaatiot mittaavat ja seuraavat henkilöstönsä työtyytyväisyyttä, lähiesimiestensä johtamistyön onnistumista sekä valtion palkkausjärjestelmän toimivuutta käytännössä. Vastaukset kerätään VMBaron tutkimuksissa anonyymisti ja luottamuksellisesti, eikä yksittäisen vastaajan mielipide tule esiin. Marraskuussa 2021 henkilöstön VMBaron vastaus-% oli 69,23 ja vastaajien lukumäärä oli 43. Työtyytyväisyys koettiin henkilökunnan keskuudessa hyväksi. Vastauksissa nousseisiin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviin kysymyksiin perustuen tehdään kehittämistoimenpiteitä, jotka kuvattu alla olevassa suunnitelmassa.

Kehittämistoimet-suunnitelma

Asia	Tavoite	Toimenpide	Ajanjakso	Vastuuhlö	Seuranta
Epäasiallinen käytös	0-toleranssi	Kannustetaan avoimeen ja keskustelemaan toimintakulttuuriin. Epäasiallisen kohtelun ehkäisy oppaan avulla tuodaan tietoisuutta vastuista ja velvoitteista. OPH:lta (27.1.22) saadun diasarjan pohjalta tarkennetaan, selkeytetään ja tehdään läpinäkyväksi SAKK:n toimintaprosessin kuvausta. Helmikuun -22 alussa pidetään työhyvinvoinnin ja työterveyden hyvien käytänteiden webinaari (tulee myös tallenne). Hyvinvointisuunnitelma + vuosikello	Jatkuva Kevät 2022 Helmikuu 2022 16.2.2022 Kevät 2022	Koko henkilökunta Tiisu-Maria Näkkäläjärvi Tiisu-Maria Näkkäläjärvi Tiisu-Maria Näkkäläjärvi ja Tytti Valkeapää Tiisu-Maria Näkkäläjärvi	Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmä seuraa
Seksuaalinen häirintä	0-toleranssi	Häirinnästä vapaa työpaikka-oppaan avulla selkiytetään seksuaalisen häirinnän piirteitä ja tuodaan tietoisuutta oikeanlaiseen toimintaan ja käytökseen.	Kevät 2022	Tiisu-Maria Näkkäläjärvi	

7. Yhteenveto

Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa ei ketään opiskelijaa tai työntekijää syrjitä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielien, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vamman, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Erityistä huomiota kiinnitetään saamelaisryhmien tasa-
puoliseen kohteluun oppilaitoksen kaikilla toiminta-aloilla. Oppilaitos edistää toiminnassaan tasa-

arvoa ja yhdenvertaisuutta ja vaikuttaa siihen, että opiskelijat omaksuvat nämä periaatteet opiskelun aikana ja myöhemmin ammatissaan työelämässä.

Koulun johto vastaa siitä, ettei tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöä rikota. Lakien noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset, vähemmistövaltuutettu, syrjintälautakunta ja yleiset tuomioistuimet.

SAKK edistää kaikessa toiminnassaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien toteutumista.

Yhdenvertaisuus on tietoa, taitoa ja asennetta

8. Lisätietoa

Tasa-arvovaltuutettu www.tasa-arvo.fi

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, sukupuolten tasa-arvo www.thl.fi

Työsuojeluhallinto www.tyosuojelu.fi

Saamelaiskäräjät www.samediggi.fi

Pakolaisneuvonta www.pakolaisneuvonta.fi

Romaaniasiain neuvottelukunta www.romani.fi

Suomalainen ihmisoikeus- ja sosiaalialan kansalaisjärjestö, Seta ry www.seta.fi

Kynnys ry www.kynnys.fi

Invalidiliitto www.invalidiliitto.fi

Ihmisoikeusliitto www.ihmisoikeusliitto.fi

Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto, SAKU ry www.sakury.net

Nuorten osallisuutta edistävä yhteistyöorganisaatio, Nuorten akatemia www.nuortenakatemia.fi

Oikeusministeriön ylläpitämä tietopankki yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä kiinnostuneille <https://yhdenvertaisuus.fi/etusivu>