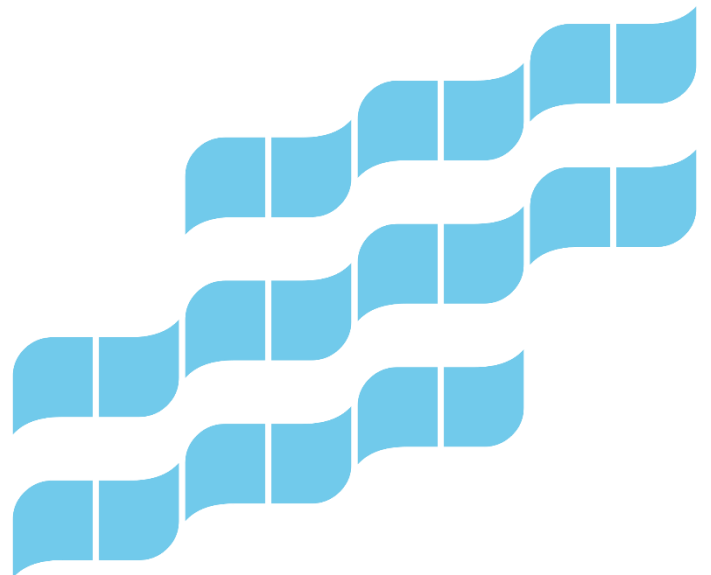


Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

2019 - 2021

Lukiokoulutus
Tampereen kaupunki



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

2019 - 2021

Sisällysluettelo

Johdanto.....	3
Laki velvoittaa suunnitteluun	3
Yhdenvertaisuus tarkoittaa tasa-arvoista kohtelua	4
Tasa-arvon vastakohta on eriarvoisuus	4
Mikä on syrjintää?	5
Syrjinnän monet muodot	5
Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä.....	6
Keinot tasa-arvoon	6
Puhutaan	7
Näistä tulisi puhua	7
Puututaan	8
Miten puututaan?.....	8
Muututaan.....	10
Koulu muuttuu jos.....	10
Suunnitelman käsittely ja seuranta	11
Linkit	11
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman työryhmä	12
Liitteet	13

Johdanto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu ensisijaisesti lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta työelämässä ja yhdenvertaisuuslakiin. Normiperustaa täydentävät Opetushallituksen ohjeet toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitteluun oppilaitoksissa. Lisäksi suunnitelman perustana ovat Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 - 2021.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on yhdistetty yhdeksi suunnitelmaksi, sillä nämä kaksi lakia muodostavat sisällöllisen kokonaisuuden. Lakien perusteella suunnitelma tulee laatia yhdessä henkilöstön kanssa, ja valmistelutyöhön on kutsuttu eri työntekijäryhmien edustajia. Valmis suunnitelmaluonnos on asetettu henkilöstön kommentoitavaksi samalla kun opiskelijakunnat on osallistettu suunnitelman laadinta- ja kommentointityöhön.

Tampereen lukiokoulutuksen Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on pyritty laatimaan eläväksi ja interaktiiviseksi asiakirjaksi, joka julkaistaan ensisijaisesti verkkoversiona. Se sisältää toisaalta lain edellyttämät asiakohdat, mutta myös käytännön ohjeita ja toimintapolkuja arjen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteisiin.

Laki velvoittaa suunnitteluun

Tasa-arvo tarkoittaa samanarvoisuutta. Kaikilla työpaikoilla, joissa on vähintään 30 työntekijää, on ollut tasa-arvoa koskeva suunnitteluelvollisuus vuodesta 1995. Tasa-arvolain (1986) kokonaisuudistus vuonna 2005 toi tämän veloitteen oppilaitoksille ja tasa-arvolain muutos (2014) kaikille opetuksen ja koulutuksen järjestäjille. Yhdenvertaisuuslaki (2014) toi yhdenvertaisuutta koskevan suunnitteluelvoitteen opetuksen ja koulutuksen järjestäjille.

Tasa-arvolain päämäärä on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lisäksi lain tarkoitus on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. (Tasa-arvolaki 1-3 §)

Tasa-arvolain mukaan opetusta tai koulutusta järjestävän on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen ja että opetus, tutkimus ja oppimateriaali tukevat tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista.

Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen. (Tasa-arvolaki 5 §)

[Tasa-arvolaki](#)

Yhdenvertaisuus tarkoittaa tasa-arvoista kohtelua

Tasa-arvon käsite tarkoittaa laissa erityisesti sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuus laajentaa tasa-arvon käsitettä. Yhdenvertaisuus tarkoittaa perustuslain kuudennessa pykälässä kaikkien kansalaisten tasa-arvoista kohtelua, kaikkien yhdenvertaisuutta lain edessä ja sitä, ettei ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eriarvoiseen asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Perustuslaki 6 §)

Yhdenvertaisuuslain (6 §) mukaan koulutuksen järjestäjän on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan, ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi sekä huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota oppilaiden valintaperusteisiin, opetuksessa käytettävään oppimateriaaliin, kiusaamista ja häirintää estäviin toimenpiteisiin, opetustilanteiden tasapuolisuuteen, opintosuoritusten arvioimiseen ja opettajien yhdenvertaisuusosaamiseen.

Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. (Yhdenvertaisuuslaki 1 §)

Yhdenvertaisuussuunnittelun päämäärä on syrjinnän tunnistaminen, siihen puuttuminen, toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi, yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen ja osallisuuden lisääminen.

(Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriö 2010, 14.)

[Yhdenvertaisuuslaki](#)

[Yhdenvertaisuuden edistäminen](#)

[Yhdenvertaisuuden arviointi](#)

Tasa-arvon vastakohta on eriarvoisuus

Tasa-arvon vastakohta on eriarvoisuus ja eriarvoinen kohtelu voi olla syrjintää.

Syrjintää on se, jos henkilöä tai ryhmää kohdellaan eri tavoin kuin muita jonkin ominaisuuden perusteella ilman, että kohtelulle on hyväksytty oikeutus, kuten ikäraja äänestettäessä.

Syrjintä voi olla tahallista tai tahatonta. Se voi olla suunnitelmallista ja harkittua tai se voi johtua tavoista tai käytännöistä, joihin ei ole kiinnitetty huomiota. On esimerkiksi totuttu puhumaan tavoilla, jotka vähättelevät, loukkaavat tai sulkevat pois toisia.

Monenlaiset tavat ja käytännöt voivat luoda ja ylläpitää eriarvoisuutta. Kieli, asenteet ja ajattelutavat voivat tuottaa ja säilyttää sitä. Toiminta, tilat ja opetusmenetelmät voivat vahvistaa ja uusintaa eriarvoisuutta. Toisto ja tapojen vakiintuminen siirtävät sen seuraavalle sukupolvelle. Siksi koulun kaikkea toimintaa, käytäntöjä ja myös oppimateriaaleja tulee arvioida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta.

Mikä on syrjintää?

Tasa-arvolaisissa mainitut syrjintäperusteet ovat sukupuoli ja sukupuolivähemmistöön kuuluminen. Sen mukaan syrjintää ovat välitön syrjintä, välillinen syrjintä sekä seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. (Tasa-arvolaki 7 §)

Yhdenvertaisuuslaissa mainitut syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy. (Yhdenvertaisuuslaki 8 §)

Perustuslaissa syrjintä on kielletty kaikilla henkilöön liittyvillä perusteilla. (Perustuslaki 6 §)

[Perustuslaki 6 §](#)

Syrjinnän monet muodot

Välitöntä syrjintää	on yksilön tai ryhmän kohteleva eriytyminen eri tavoin kuin muita ilman hyväksyttävää perustetta.
Välillistä, epäsuoraa syrjintää	on esimerkiksi näennäisesti puolueeton käytäntö, tieto tai toimintatapa, joka asettaa toisen tai toiset muita heikompaan asemaan.
Piilosyrjintää	ovat vähättely, poissulkeminen, tuen puute ja sivuuttaminen.
Rakenteellinen syrjintä	tarkoittaa yrityksen, organisaation tai yhteiskunnan käytäntöjä, jotka vaikuttavat syrjivästi.
Moniperusteisessa syrjinnässä	yksilöä tai ryhmää syrjitään monella eri perusteella.
Häirintä ja epäasiallinen kohtelu	ovat syrjintää.
Ohje tai käsky syrjiä	on syrjintää.
Vastatoimet	jokaisella on oikeus vedota syrjinnän vastaiseen säädäntöön ilman, että siitä on hänelle haittaa.
Piittaamattomuus	on syrjintää, jos työnantaja tai koulutuksenjärjestäjä saa tiedon häirinnästä, mutta ei ryhdy toimiin sen poistamiseksi.

Esteettömyys tarkoittaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteutumista niin, että jokainen voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa.

[Mikä on syrjintää?](#)

[Syrjinnän kieltäminen muussa lainsäädännössä](#)

Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä

Seksuaalista ja/tai sukupuoleen perustuvaa häirintää tapahtuu myös kouluissa. Häirintä voi olla sanallista, sanatonta tai fyysistä.

Häirintä loukkaa yksityisyyttä tai koskemattomuutta ja luo kiusallisen, halventavan, leimaavan, nöyryyttävän tai uhkaavan ilmapiirin.

Seksuaalisessa ja sukupuoleen perustuvassa häirinnässä sukupuoli tai seksuaalisuus ovat esillä ei-toivotulla tai epäasiallisella tavalla. Kokemus seksuaalisesta häirinnästä ja ei-toivotusta käytöksestä on henkilökohtainen ja jokaisella on oikeus määrittää omat rajansa.

Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ovat monin tavoin vahingollisia. Siksi niihin kiinnitetään erityistä huomiota.

Älä hyväksy häirintää. Jos huomaat tai koet häirintää, osoita ettet hyväksy sitä. Älä ole hiljaa tilanteessa, jossa sinuun tai johonkin toiseen kohdistuu häirintää.

Kerro häirinnästä opettajalle, rehtorille, työtoverille, kaverille tai kotona. Jos se ei lopu heti, kerro siitä toiselle opettajalle tai toiselle rehtorille. Älä jää pohtimaan asiaa yksin.

Vaikka kiusaamisesta, häirinnästä ja syrjinnästä tiedetään, niistä saatetaan vaieta. Vaikeneminen osoittaa välinpitämättömyyttä ja hyväksymistä.

[Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä](#)

[Opas seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi](#)

Keinot tasa-arvoon

Lukiokoulutuksessa tasa-arvotilannetta on opiskelijoiden osalta tutkittu systemaattisesti valtakunnallisessa Kouluterveyskyselyssä sekä lukiokoulutuksen ensimmäisen ja kolmannen vuosikurssin palautekyselyissä. Henkilökunnan osalta keskeisimmät kyselyt ovat Kunta 10 -kysely ja esimieskyselyt. Valittujen kehittämiskohteiden seuranta ja arviointi tehdään lukiokoulutuksen johtoryhmässä vuosittain kesäkuun kokouksessa. Opiskelijoiden ja henkilökunnan kyselyitä verrataan edellisiin kyselyihin.

[Kunta 10 -tutkimus](#)

Näiden kyselytulosten perusteella nostettiin lukiokoulutuksen johtoryhmässä syksyllä 2018 esiin seuraavat tavoitteet tasa-arvoisuuden edistämiseksi:

- puhutaan
- puututaan
- muututaan

Puhutaan

Ensimmäinen tavoite on puhua tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta enemmän.

Koulussa tarvitaan säännöllisesti ja jatkuvaa keskustelua kiusaamisesta, häirinnästä, syrjinnästä, yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta.

Koulun kaikkia käytäntöjä, toimintatapoja ja oppimateriaaleja sekä -välineitä tulee arvioida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta. Edistävätkö tavat, käytännöt, toiminta ja aineistot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista vai estävätkö ne sitä?

Näistä tulisi puhua

Arvoja koskevia kysymyksiä ymmärretään eri-ikäisenä eri tavoin ja siksi niistä on puhuttava yhä uudelleen tasaisin väliajoin. Koulussa on usein palattava peruskysymyksiin. Jokaisen lukion on käytävä tätä asiaa toistuvasti läpi henkilökunnan ja opiskelijoiden kanssa. Yhteisöllisen opiskeluhoillon vuosisuunnitelmassa kuvataan lyhyesti lukion toimintatapa tasa-arvotyön toteuttamisesta.

Aluksi tutustutaan

- Mitä tasa-arvo tarkoittaa?
- Mitä yhdenvertaisuus tarkoittaa?
- Mitä esteettömyys tarkoittaa?
- Kuka tarvitsee esteettömyyttä?
- Miksi niistä puhutaan?

Vasta tämän jälkeen keskustellaan

- Edistävätkö koulun tavat ja käytännöt tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta?
- Ehkäisevätkö koulun tavat ja toiminta syrjintää, kiusaamista ja häirintää?
- Toteutuuko esteettömyys koulussamme?

Ja lopuksi käydään läpi

- Miten tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja esteettömyyttä edistetään?
- Millä tavoin häirintää, syrjintää, kiusaamista ja väkivaltaa ehkäistään?

Keskustelun tulee olla jatkuvaa, kannustavaa ja kunnioittavaa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tulee ottaa huomioon silloin, kun suunnitellaan koulun toimintaa, juhlia ja tiloja, muodostetaan opetusryhmiä ja valitaan oppimisympäristöjä, menetelmiä ja aineistoja.

Puututaan

Toinen tavoite on puuttua aina eriarvoiseen kohteluun.

Eriarvoinen kohtelu loukkaa yksilön oikeuksia, vaikuttaa hänen kehittymiseensä tasapainoiseksi persoonaksi ja estää yhdistävän luottamuksen syntymistä. Se vahingoittaa yhteishenkeä ja heikentää yhteisön vahvuuksia.

Kiusaaminen, häirintä ja syrjintä luovat pelkoa myös niiden parissa, joita ne eivät henkilökohtaisesti koske. Sama koskee väkivaltaa.

Miten puututaan?

Tampereen kaupungin lukiokoulutuksessa eriarvoiseen kohteluun, kiusaamiseen, häirintään, syrjintään ja väkivaltaan on ehdoton nollatoleranssi. Nämä ilmiöt tulee ehdottomasti nimetä ja pyrkiä lopettamaan.

Kaikkien tulisi kertoa, jos joutuu itse, tai havaitsee jonkun toisen tulleen kohdelluksi tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden vastaisesti. Usein moni tietää kiusaamisesta, mutta ei tee asialle mitään. Moni kiusattu vaikenee, ja siksi muiden työ- ja opiskeluyhteisön jäsenten on tärkeä puuttua kiusaamiseen kiusatun puolesta.

Kiusaamista, häirintää ja syrjintää ei voi lopettaa pelkästään yksi taho, vaan tähän tarvitaan koko yhteisön tahtotila. Vain yhteisestä sopimuksesta voi syntyä eriarvoisuutta vastustava koulu.

Sano

Jos näet tai koet eriarvoista kohtelua, kiusaamista, häirintää tai syrjintää, sano ettet hyväksy sitä. Älä ole hiljaa, lähde pois tai anna sellaista kuvaa, ettet huomaa sitä.

Sen sijaan sano, ettet hyväksy sitä. Sano esimerkiksi ”Lopeta”, ”Tuo ei ole oikein”, ”Voiko noin sanoa?” tai ”Noin ei saa sanoa”. Jos voit, perustele: ”Tuo ei ole reilua, koska...”. Älä hyväksy kiusaamista, häirintää tai syrjintää.

Kerro

Jos eriarvoinen kohtelu ei lopu heti, kerro siitä. Eriarvoinen kohtelu tulee nimetä ja siitä tulee kertoa.

Jos et itse voi tai tahdo kertoa, pyydä huoltajaa, kaveria tai työtoveria kertomaan. Eriarvoisesta kohtelusta voi kertoa myös viestillä, sähköpostissa tai Wilmassa.

Myös sen, jota kiusaaminen, häirintä, syrjintä tai väkivalta eivät henkilökohtaisesti koske, mutta joka tietää niistä, tulisi uskaltaa kertoa.

Kenelle kerrotaan?

Opiskelija kertoo eriarvoisesta kohtelusta opettajalle, ryhmänohjaajalle tai rehtorille. Opiskelija voi tehdä ilmoituksen kuraattorille myös esim. Wilman kautta täyttämällä ilmoituksen kiusaamisesta, häirinnästä tai epäasiallisesta käyttäytymisestä tai kohtelusta. Kuraattori auttaa asian eteenpäin viemisessä.

Opettaja ja muu henkilöstön jäsen kertoo rehtorille tai lukiokoulutuksen johtajalle. Koko henkilöstö voi olla yhteydessä myös työsuojeluvaltuutettuun tai työterveyshuoltoon, rehtori lukiokoulutuksen johtajaan.

Jos esimies ei halua tai kykene hoitamaan tilannetta tai ei ryhdy toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi, siirtyy vastuu asioiden hoitamisesta seuraavaksi ylemmälle esimiehelle. Älä jää odottamaan pitkäksi aikaa.

Tampereen kaupunki työnantajana edellyttää työpaikoilla normaalia, hyvää käytöstä eikä hyväksy minkäänlaista huonoa kohtelua, kiusaamista, sukupuolista häirintää, ahdistelua tai työsyrrjintää.

Henkilöstölle suunnatun Pois kiusanhenki -toimintaohjeen tarkoituksena on korostaa hyvän työilmapiirin merkitystä sekä saada työyhteisöjen käyttäytymiskulttuuri hyvää käytöstä ja toisen työntekijän oikeuksia kunnioittavaksi. Tarkoituksena on myös antaa joitakin ohjeita käytännön työelämään henkilöstön hyvinvoinnin sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi.

[”Pois kiusanhenki, nollatoleranssi henkiselleväkivallalle, kiusaamiselle sekä syrjinnälle Tampereen kaupungin työpaikoissa.”](#)

Opas henkilöstön käyttöön. Avautuu sisäiseen Intranetiin.

[Tampereen kaupunki / Ohjelmat ja suunnitelmat](#)

Tampereen kaupungille on laadittu erillisohjelmia ja -suunnitelmia. Täältä löytyy myös kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Toimi

Eriarvoinen kohtelu tulee selvittää ja lopettaa. Tämä on opettajan, rehtorin ja esimiehen tehtävä. Selvittämisessä voidaan käyttää sovittelua. Rärkeimmät syrjintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvät teot saattavat johtaa tuomioistuinkäsittelyyn ja rangaistuksiin.

[Apua kiusaamiseen](#)

Verkkosivulla annetaan käytännön neuvoja, miten kiusaamisesta voi kertoa ja miten pahaa oloa voi helpottaa. Lisäksi sivulla on tietoa tuki- ja kriisiryhmistä tai tilaisuuksista, joihin kiusaamista kokeneet voivat osallistua sekä linkkejä, joista on hyötyä toipumisessa.

[Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa](#)

[Syrjintä lainsäädännössä](#)

Muututaan

Kolmas tavoite on osoittaa, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi voidaan tehdä enemmän.

Koulu muuttuu jos...

- kutsut kaikkia vaikuttamaan yhteisiin asioihin.
- seuraat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja keskustele niistä.
- kiinnität huomiota kieleen, asenteisiin, ajattelutapoihin ja käytäntöihin, usein juuri ne luovat ja ylläpitävät eriarvoisuutta.
- nimeät eriarvoisuutta luovat tavat ja käytännöt ja pyrit muuttamaan niitä.

- annat jokaisen kertoa itsestään omalla tavallaan.
- vastustat loukkaavia vitsejä ja vihapuhetta.
- varot ennakkoluuloja ja yleistyksiä.
- pyrit luomaan tiloja, joissa jokainen voi olla oma itsensä.

- pohdit kannattaako jakautua ryhmiin silloin, jos asioita voidaan tehdä yhdessä.
- puutut kiusaamiseen, häirintään, syrjintään ja väkivaltaan.
- käytät toisesta nimeä, jolla hän toivoo tulevansa kutsutuksi.
- viittaat toiseen termeillä, joita hän toivoo.

- ajattelet asioita myös toimintarajoitteisen ihmisen kannalta.
- tunnistat tilanteet, joissa tarvitaan tukea tai apua, kysyt voitko auttaa, mutta et ohjaa ylhäältä.
- olet kiusatun puolella ja osoitat sen.
- kuuntelet kaikkia heitä koskevissa päätöksissä.

- et oleta kaikilta samanlaisia käsityksiä kodista, perheestä, parisuhteesta tai muusta sellaisesta.
- et edellytä kaikilta samanlaisia käsityksiä hyvästä työstä, ammateista ja koulutusaloista.
- et sukupuolita tiloja ja toimintaa ilman hyvää syytä.
- et esitä tai määrittele toisen kulttuuria, identiteettiä tai elämäntapaa.

- hankit tietoa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.
- kysyt, jos olet epävarma.

Kukin lukio laatii alla oleviin palkkeihin 1., 2., ja 3. opiskeluvuonna käsiteltävät ja pohdittavat aiheet käyttäen apuna yllä olevia ”Koulu muuttuu, jos” -lauseita. Vaihtoehtoisesti lauseet voi johtaa koulun omista lähtökohdista.

1. vuonna käsiteltävät aiheet	2. vuonna käsiteltävät aiheet	3. vuonna käsiteltävät aiheet

Suunnitelman käsittely ja seuranta

- Lukiokoulutuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään johtoryhmässä ja siitä pyydetään kommentteja opiskelijoilta. Valmis suunnitelma esitellään Elinvoima- ja osaamislautakunnan ajankohtaiskatsauksessa. Suunnitelman vahvistaa lukiokoulutuksen johtaja.
- Koulukohtaisessa opiskeluhuollon vuosisuunnitelmassa kuvataan kunkin lukion toimintatapa tasa-arvotyön toteuttamisessa.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta saadaan opiskelijoiden osalta kouluterveyskyselyistä sekä 1. ja 3. vuoden opiskelijoille suunnatuista kyselyistä.
- Henkilöstön osalta keskeisen lähdeaineiston muodostavat Kunta 10 -kyselyt ja esimieskyselyt.
- Suunnitelman toteutumista käsitellään vuosittain kesäkuussa johtoryhmän kokouksessa, jolloin tarkastellaan lukuvuositainen toteuma ja tehdään tarvittavat tarkistukset.
- Suunnitelman kokonaispäivitys tehdään kolmen vuoden välein.
- Suunnitelma käydään läpi kouluissa yhdessä opettaja- ja opiskelijakunnan kanssa. Koulukohtaisesti täydennetään eri vuositasoilla käsiteltävät ja pohdittavat ”Koulu muuttuu, jos” -lauseet.

Linkit

[Tasa-arvovaltuutettu](#)

[Yhdenvertaisuusvaltuutettu](#)

[Työsuoja](#)

[Lapsen oikeudet](#)

[Seksuaalikasvatuksen standardit Euroopassa](#)

[Comprehensive sexuality education to prevent gender-based violence](#)

[Seta Nuoret](#)

[Intersukupuolisuus](#)

[Transsukupuolisuus](#)

[Unesco Gender equality](#)

[UN Gender parity](#)

[Tietoa ja tietotarpeita vammaisuudesta](#)

[Vammaisuus eriarvoisuuden aiheuttajana](#)

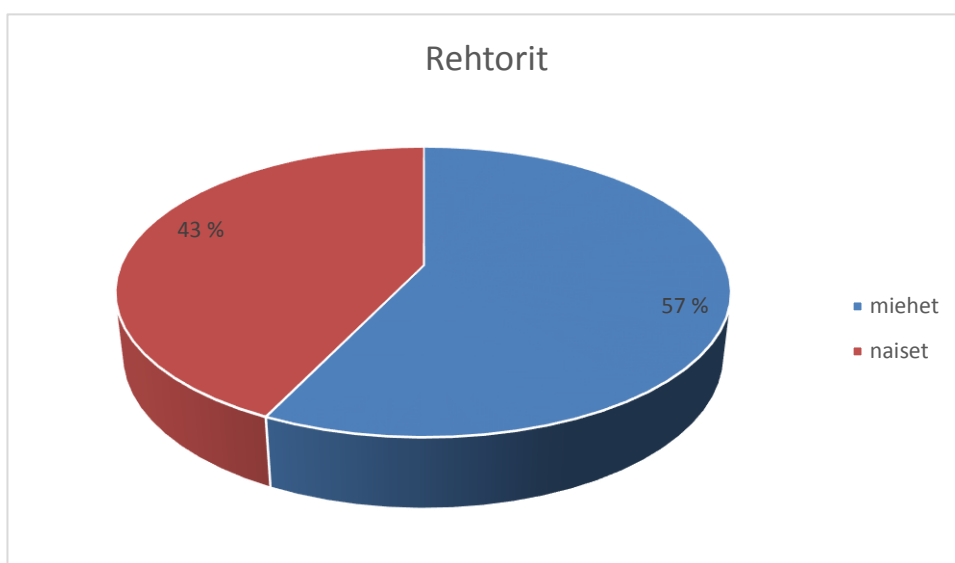
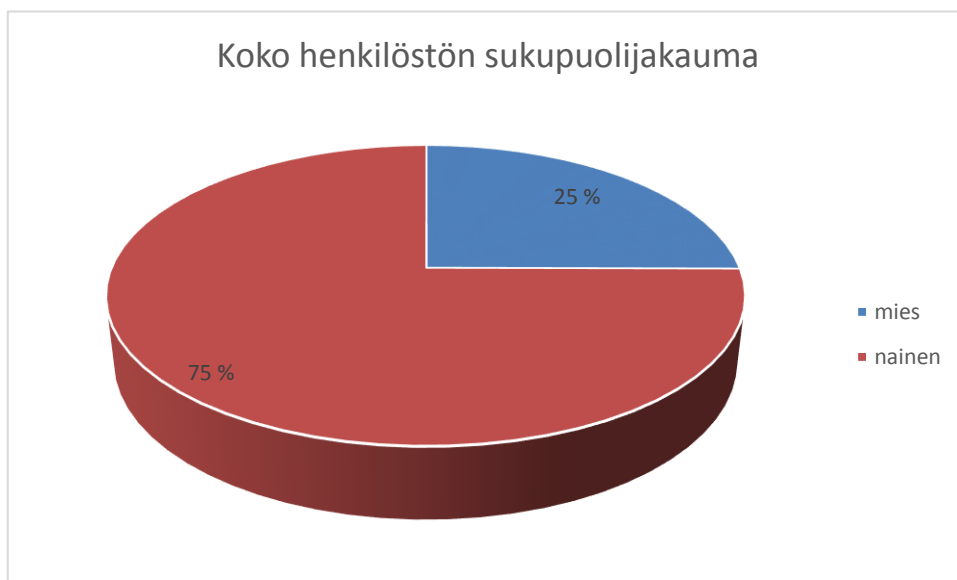
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman työryhmä

Suonio Jorma
Laulajainen Eerik
Rantanen Vesa
Saarikoski Sirkka
Tanskanen Heikki
Ylöniemi Tuija
Nevala Sanna-Kaisa

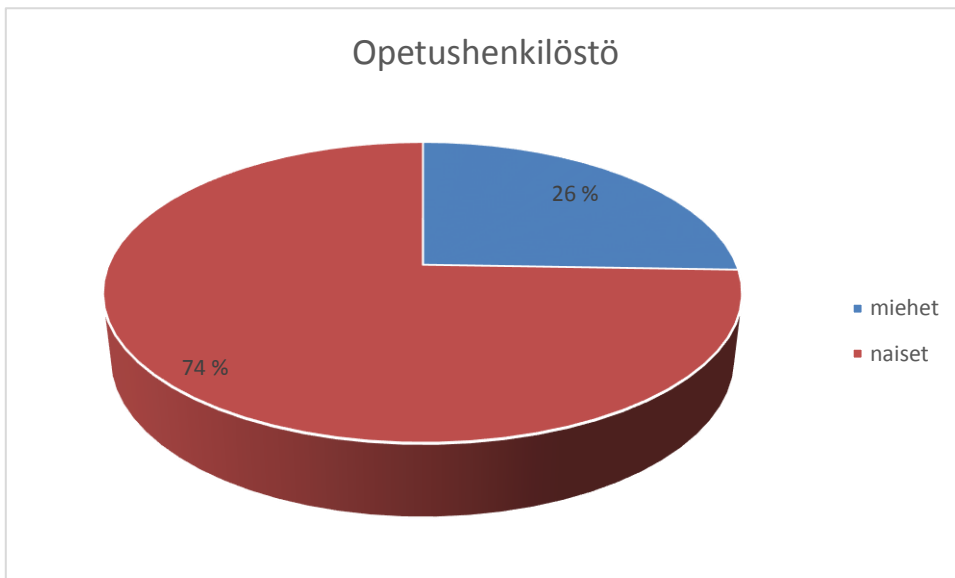
lukiokoulutuksen johtaja, työryhmän puheenjohtaja
turvallisuusasiantuntija
rehtori
työsuojeluvaltuutettu
pääluottamusmies
rehtori
hallintosihteeri, työryhmän sihteeri

Liitteet

Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin lukiokoulutuksessa lokakuussa 2018



rehtorit	miehet	4
	naiset	3
apulaisrehtorit	miehet	0
	naiset	4



Palkkaus lukiokoulutuksessa

Lukiokoulutuksessa on kahden sopimusalan tehtäviä: kunnallinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) ja kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES).

Lukiokoulutuksessa KVTES:n piiriin on määritelty tehtäväkohtainen palkka nimikkeittäin tehtävän vaativuuden mukaan.

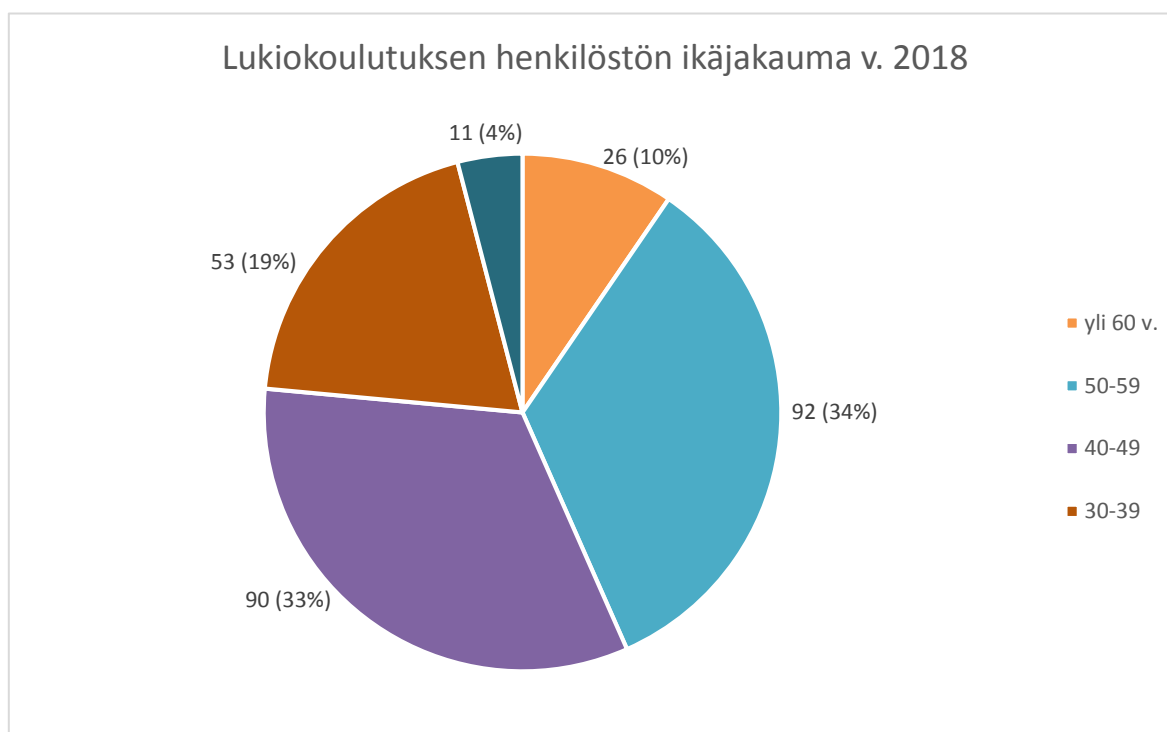
OVTES:n piiriin kuuluvien tehtäväkohtainen palkka vaihtelee hinnoittelutunnuksittain sukupuolesta riippumatta. Opettajan tai opinto-ohjaajan oma koulutustaso vaikuttaa palkkaan. Palkkaerot johtuvat joko tehtävien vaativuudesta, vuosisidonnaisista lisistä tai ylitunneista.

Tilastokeskuksen ja Tampereen kaupungin henkilöstöyksikön yhteistyönä päivitettävää palkkakartoitusta varten analysoidaan palkkaeroja, jotka pohjautuvat 2017 aineistolla tehtyyn palkkavertailuun.

Lukiokoulutuksen ikäjakauma lokakuussa 2018

(sis. määräaikaiset ja vakituiset)

yli 60 v.	26	9,56
50–59	92	33,82
40–49	90	33,09
30–39	53	19,49
alle 30 v.	11	4,04
	272	100



**Nollatoleranssi henkiselleväkivallalle,
kiusaamiselle sekä syrjinnälle
Tampereen kaupungin työpaikoilla**

Pois kiusanhenki

Toimintamalli henkiseen väkivaltaan puuttumiseen:

1.

Tunnistaminen

Jos joudut henkisen väkivallan kohteeksi, ilmoita kiusaajalle selvästi, että et hyväksy tämän toimintaa. Kerro, että koet hänen toimintansa epäasialliseksi käytökseksi ja henkiseksi väkivallaksi, ja kehota häntä lopettamaan se.

2.

Puheeksiotto

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

3.

Puuttuminen

Jos henkinen väkivalta jatkuu, ota yhteys lähimpään esimieheesi, tai mikäli esimies on kiusaaja, hänen esimieheensä. Esimiehillä on työnantajan edustajana työturvallisuuslain mukainen velvollisuus puuttua tilanteeseen saadessaan sen tietoonsa. Tarvittaessa voit kääntyä myös työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai työterveyshuollon puoleen.

4.

Toimenpiteet

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