



Saamelaisalueen koulutuskeskus
Sámi oahpahušguovddáš
Säämi máttááttâskuávdáš
Säämvuud škouul'jemkõõskõs

Sakk:n toiminnallinen
TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

Rehtorin päätös ____/____, päivitetty 11.4.2017

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	3
2 YHTEISTYÖLLÄ YMMÄRRYKSEEN	4
2.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä	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 ohjauksessa ja opiskelijavalinnoissa	6
3.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus osaamisen arvioinnissa	6
3.4 Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ja sen ehkäiseminen	7
3.5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusongelmiin puuttumisen toimintamalli	8
4 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	8
4.1 Toimipaikat	8
4.2 Opiskelijat	9
4.2.1 Laskentapäivän opiskelijat 20.1.2017	9
4.2.2 Valmistuneet opiskelijat 2016	9
4.2.4 Keskeyttäneet opiskelijat 2016	9
4.3 Henkilöstö	9
5 KEHITTÄMISTARPEIDEN KARTOITUS	9
5.1 Kysely	9
5.2 Toimenpiteet ja seuranta	10
6 KEHITTÄMISTOIMET	10
7 YHTEENVETO	11

1 JOHDANTO

Vuonna 2005 uudistettu laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) velvoittaa oppilaitoksia laatimaan oppilaitoksen toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman yhdessä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa.

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) mukaan viranomaisilla on velvollisuus kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä muuttaa olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Konkreettisenä toimena lakiin on kirjattu, että viranomaisten tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

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: tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista kaikille sukupuolesta, 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 oppilaitoksen opetussuunnitelman yhteisen osan arvo; tasa-arvo ja toisen arvostaminen.

Suomen perustuslain 6 § velvoittaa viranomaisia kohtelemaan ihmisiä yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki 21/2004 ja tasa-arvolaki (609/1986, uudistus 2005) velvoittaa 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.

SAKK:n visio:

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.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusoikeuksia

2 YHTEISTYÖLLÄ YMMÄRRYKSEEN

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on kehittää SAKK:n toimintaa siten, että se edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta sukupuolesta, 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 ehkäisyn 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 edistämällä 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 ja taloudellinen asema



Mikä tekee minusta yhdenvertaisen?

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

2.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän nimeää rehtori kolmeksi vuodeksi kerrallaan, samalla hän nimeää koollekutsujan. Kaudella 1.1.2016 - 31.12.2018 työryhmään kuuluvat apulaisrehtori, työsuojelupäällikkö Maritta Mäenpää (koollekutsuja), opettajien edustaja Göran Blomster, opinto-ohjaaja Tea Niemelä, henkilöstön edustaja asuntolaohjaaja Virpi Valle-Perätalo ja opiskelijaedustajat toimipaikoittain. Tarvittaessa työryhmää täydennetään asiantuntijajäsenillä. Työryhmä kokoontuu vähintään kerran lukuvuodessa.

2.2 Tiedottaminen

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhteistyösuunnitelma sisällytetään SAKK:n hyvinvointisuunnitelmaan. Rehtori tiedottaa asiasta koulun aloituspäivänä ja opettajat perehdyttävät opiskelijat suunnitelman tavoitteisiin opintoihin perehdyttämisen yhteydessä. Henkilöstölle tiedotetaan 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.

3.1 Vuorovaikutus ja toimintakulttuuri

Tavoitteena on sukupuolisensitiivisen ajattelumallin tiedostaminen ja toteuttaminen sekä yhdenvertainen toimintakulttuuri oppilaitoksessa. Sukupuolisensitiivisyydellä tarkoitetaan taitoa tunnistaa miesten ja naisten tarpeiden ja viestintätapojen erilaisuutta, taitoa havainnoida sukupuoli-identiteetin rakentumista sekä taitoa havaita epätasa-arvoista kohtelua ja rakenteita. Yhdenvertaisuus perustuu vuorovaikutukseen, jossa otetaan huomioon sukupuolisen 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. Erityisesti 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 ohjauksessa 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 myös epätyypillisiin aloihin ja ammatteihin. Opiskelijoita tuetaan ja rohkaistaan tekemään valintoja omien vahvuuksien ja toiveiden mukaan.

Yhdenvertaisuus opiskelijavalinnoissa

Ammatillisen peruskoulutuksen peruskoulupohjaiset hakijat hakevat Opintopolku.fi -yhteishaun kautta ja muut suoraan oppilaitokselle. Opiskelijavalintaan vaikuttaa yleinen koulumenestys. Hakijan sukupuoli, ikä ja etninen tausta eivät vaikuta opiskelijavalintaan. Aikuiskoulutuksen opiskelijavalintaan vaikuttavat yleinen koulumenestys, työkokemus ja lisäkoulutustarve. Ulkomaalaiselta hakijalta edellytetään suomen kielen kielikokeen läpäisyä.

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, ikä, uskonto, mielipide, terveydentila, sukupuolinen suuntautuminen, 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.

Tutkinnon osien arvosanat arvioidaan opettajien yhteisarviointina. Ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin osallistuvat työelämän edustaja ja opettaja, sekä opiskelija itsearviointillaan. Tutkinnon osan arvosanasta päättää opettaja.

3.4 Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ja sen ehkäiseminen

Oppilaitoksemme tiloissa ei hyväksytä seksuaalisuuteen tai sukupuoleen liittyvää häirintää millään tavoin. Jokaisen oppilaitoksessamme 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
- pornoaineistot, seksuaalisesti värittyneet kirjeet tai puhelinsoitot
- fyysinen koskettelu
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- raiskaus tai sen yritykset

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

- halventava puhe toisesta sukupuolesta
- toisen sukupuolen alentaminen
- kiusaaminen silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen

Mikäli opiskelija tuntee tullessa seksuaalisesti häirityksi

- pitää hänen ilmaista häiritsijälle, ettei hän hyväksy tämän käytöstä
- mikäli huomautus ei auta, opiskelijan pitää ilmoittaa asiasta ryhmänohjaajalle, 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 tulleelle 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.

3.5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusongelmiin puuttumisen toimintamalli

Tasa-arvoa- 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, ryhmänohjaajaan, 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, hänen tulee ottaa yhteyttä esimieheensä tai luottamusmieheensä asian selvittämiseksi. Tilanteesta laaditaan muistio. Tiedon vastaanottanut huolehtii, että asia viedään rehtorin ratkaistavaksi.

4 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

4.1 Toimipaikat

SAKK:n toimipaikat ovat Inarin kunnassa; Ivalo, Inari ja Toivoniemi sekä Enontekiöllä Hetan toimipaikka. Perustutkintokoulutusta järjestetään Inarin kunnassa sijaitsevissa toimipaikoissa. Inarin toimipaikkaan on keskitetty oppilaitoksen hallinto. Hetan toimipaikassa työskentelee saamelaiskulttuurikoulutuksen suunnittelija ja siellä järjestetään kurssitoimintaa. Etäisyydet toimipaikkojen välillä ovat: Ivalo-Inari 40 km, Ivalo-Toivoniemi 65 km, Inari-Toivoniemi 25 km ja Inari-Hetta 330 km.

4.2 Opiskelijat

Tämän kappaleen tunnuslukuihin on laskettu oppilaitoksen perustutkintokoulutuksen- ja ns. lukuvuosikoulutuksen opiskelijat.

4.2.1 Laskentapäivän opiskelijat 20.1.2017

Nainen	95
Mies	71

4.2.2 Valmistuneet opiskelijat 2016

Nainen	54
Mies	40

4.2.3 Aloittaneet opiskelijat 2016

Nainen	57
Mies	50

4.2.4 Keskeyttäneet opiskelijat 2016

Nainen	6 (ns. positiivisia keskeyttäjiä 2)
Mies	7 (ns. positiivisia keskeyttäjiä 3)

Alakohtaisesti keskeyttäneet jakaantuvat seuraavasti:

Käsityöt, pehmeät materiaalit 2

Käsityöt, kovat materiaalit 1

Luonto- ja ympäristöala 5 (ns. positiivisia keskeyttäjiä 2)

Sosiaali- ja terveysala 2 (ns. positiivisia keskeyttäjiä 2)

Liiketalouden ala 2 (ns. positiivisia keskeyttäjiä 1)

Matkailuala 1

4.3 Henkilöstö

Päätoimisen henkilöstön määrä 1.8.2016 oli yhteensä 70.

Nainen	50
Mies	20

5 KEHITTÄMISTARPEIDEN KARTOITUS

5.1 Kysely

Tasa-arvotyöryhmä kartoittaa oppilaitoksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kokoontumalla vähintään kerran lukukaudessa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tueksi suoritetaan joka toinen vuosi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely opiskelijoille.. Kysely tehdään kevätlukukaudella. Kyselyssä käytetään liitteenä olevaa lomaketta. Henkilöstökyselyssä (VM-baro), joka toteutetaan vuosittain, on kysymykset sekä tasa-arvoon että yhdenvertaiseen kohteluun ja viestintään liittyen.

5.2 Toimenpiteet ja seuranta

Tasa-arvotyöryhmän työskentelyssä ja opiskelijoille suunnatun kyselyn tuloksissa esiin nousseisiin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviin ongelmiin tehdään työryhmässä konkreettisia kehittämissuunnitelmia, jotka viedään toimenpiteitä varten oppilaitoksen johdolle. Toimenpide-ehdotuksia tekee tasa-arvotyöryhmä, mutta myös opiskelijat ja henkilökunta voivat tehdä johdolle kehittämissesityksiä. Oppilaitoksen johto tiedottaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista ja kyselyjen tuloksista sekä toimeenpanee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kehittäviä toimia.

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

6 KEHITTÄMISTOIMET

Kehittämistoimet-suunnitelmaa päivitetään jokaisen kyselyn tulosten perusteella. Kyselystä esiin nousseista kehittämiskohteista valitaan kaksi-kolme kohdetta, joihin liittyviä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimia kehitetään seuraavina vuosina.

Suunnitelmaan määritellään tavoitteet; mitä tehdään, milloin tehdään ja kuka on vastuuhenkilö. Lisäksi päätetään, miten ko. kehittämistoimia seurataan ja arvioidaan. Tältä osin suunnitelma päivittyy vuosittain.

Opiskelijoille suunnatun kyselyn (kevät 2016) perusteella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne on kohtuullisen hyvällä tolalla. Vastanneista opiskelijoista 91 % oli sitä mieltä, että miesten ja naisten välinen tasa-arvo toteutuu. Vastanneista opiskelijoista 81% ei ole kokenut henkilökohtaista syrjintää, mutta havaintoja syrjinnästä on tehnyt tehnyt 25% opiskelijoista. Opiskelijoille suunnatun kyselyn tuloksista kerrotaan opiskelijoille toimipaikoittain järjestettävissä tilaisuuksissa ja henkilökunnalle henkilökuntapalaverissa. Tilaisuudet järjestetään siten, että niissä voidaan avoimesti keskustella oppilaitoksen yhdenvertaisuusasioista. Lisäksi järjestetään tasa-arvoa edistäviä koulutustilaisuuksia.

Asia	Tavoite	Toimenpide	Ajanjakso	Vastuuhlö	Seuranta
Opiskelijoiden tasa-arvo	Opiskelijoiden tasa-arvoisuuden kokeminen	Ivalo tiimi käsittelee ja ryhmänohjaajat	syksy 2016	Ivalon ryhmänohjaajat	Palaverien toteuma

omassa keskuudessa (lvalo)	omassa keskuudessa/ryhmässä	käyvät keskustelua oman ryhmänsä kanssa			
Työpajatilojen siisteyden ylläpito	Työpajojen siisteydestä huolehtivat opiskelijat riippumatta sukupuolesta tai etnisestä taustasta	Käsityöalan opettajat/ryhmänohjaajat käyvät keskustelua omien opiskelijoidensa kanssa	kevät 2016	Käsityöalan ryhmänohjaajat ja opettajat	Tilojen siisteyden seuranta ja opiskelijapalaute
Ikäsyrijintä (kaikki toimipaikat)	Ikäsyrijintään liittyvien haittojen 0-toleranssi	Asiasta keskustellaan tiimeissä. Lisätään kevään 2017 hyvinvointikyselyyn avoimia kysymyksiä.	syksy 2016, kevät 2017	tiimien vetäjät ja apulaisrehtori	kevätlukukauden palauteseuranta
Sukupuolien häirintä (kaikki toimipaikat)	Sukupuolisen häirinnän 0-toleranssi				
Asuntolan tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu	Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu kaikille asuntolaopiskelijoille	Opiskelijapalaute käsitellään asuntolahenkilöstön kanssa. Lisätään kysymyslukukausi palautteeseen.	kevät 2016	apulaisrehtori	palautekyselyn seuranta
Tasa-arvokysely	Selvittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne	Webropol-kysely, Päivitetään kev. 2018 tehtävän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn kysymykset	kevät 2018	opo valmistelee	Kyselyn toteutumisen
Kehittämissuunnitelmat	Kehittää oppilaitoksen toimintaa tasa-arvoisemmaksi ja yhdenvertaisemmaksi	Suunnitelman päivittäminen	kevät 2018	tasa-arvo työryhmä	Päivitetty suunnitelma

7 YHTEENVETO

Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa ei ketään opiskelijaa tai työntekijää syrjitä sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vamman, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Erytystä huomiota kiinnitetään saamelaisryhmien tasapuoliseen kohteluun koulun 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

Lisätietoa:

www.oph.fi/julkaisut/2008/tasa-arvo-opas

www.tyosuojelu.fi

www.samediggi.fi

www.pakolaisneuvonta.fi

www.romani.fi

www.seta.fi

www.transtukipiste.fi

www.minna.fi

www.vane.fi

www.kynnys.fi

www.invalidiliitto.fi

www.ihmisoikeusliitto.fi

www.sakury.net

www.nuortenakatemia.fi

<http://yhdenvertaisuus-fi->

bin.directo.fi/@Bin/a61ba37122011374b83e888d0590a4cf/1490799097/application/pdf/303294/Oppia_kaikille.pdf