



# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma Stadin AO:ssa

Helsinki

**StadinAO**

# Sisällys

1	Johdanto	3
2	Perusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalle	4
	2.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus käsitteinä	4
	2.2. Stadin ammatti- ja aikuisopiston arvot	5
	2.3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	5
3	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoitus	7
	3.1. Esteettömyys	7
	3.2. Epäoikeudenmukaisuus	7
	3.3. Syrjintä ja häirintä	8
	3.4. Tasa-arvo opiskelijavalinnoissa	8
	3.5. Yhdenvertaisuus opetuksessa ja ohjauksessa	8
	3.6. Sukupuolien moninaisuus	8
	3.7. Yhdenvertaisuus arvioinnissa	8
4	Toimenpidesuunnitelma	9
	4.1. Tiedottaminen	9
	LIITE 1 Keskeisiä termejä	10
	Lähteet	15

# 1 Johdanto

Stadin ammatti- ja aikuisopistossa opiskelee noin 17 000 opiskelijaa ja työskentelee noin 1100 henkilöä erilaisissa opetus- ja asiantuntijatehtävissä 15 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.

Stadin ammatti- ja aikuisopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä koordinoivat tasa-arvoagentit. Jokaisella kampuksella toimii kolme tasa-arvoagenttia: yksi koulutuspäällikkö ja kaksi henkilöstön edustajaa. Tasa-arvoagenttien tehtäviin kuuluu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden aktiivisen edistämisen tukeminen kampuksilla. Tasa-arvoagentit osallistuvat aktiivisesti esimerkiksi oppilaitoksen tasa-arvoviikon toteuttamiseen.

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 sekä Stadin ammatti- ja aikuisopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusarvot.

Oppilaitoksemme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta on kartoitettu opiskelijoille tehdyllä kyselyllä ja tasa-arvoviikolla 2019 toteutetulla osallistavalla työskentelyllä sekä henkilöstön keskuudessa käydyillä keskusteluilla, näiden lisäksi tietoa on kerätty Pedaboostereissa ja kampus viiden tasa-arvokoulutuksissa. Suunnitelmaan on tiivistetty huomionarvoisia havaintoja opiskelijoiden vastauksista ja opettajien kommentteista. Opiskelijoiden vastauksissa merkille pantavaa oli tyytyväisyys oppilaitoksessa kokemaansa kohteluun, vaikka samalla esiin nousi myös rasismia, häirintää ja kiusaamista. Henkilöstön vastauksissa huomio kiinnittyi opiskelijoiden kokemaan syrjintään ja rasismiin työpaikoilla ja oppilaitoksessa.

## 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 puukeutumalla, 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. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015)

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 tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä 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 2019a). Oikeusministeriö linjaa, että syrjintä on Suomessa kielletty perustuslain, yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain, rikoslain sekä useiden yksittäisten erityislakien nojalla. Yhdenvertaisuuslain 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.



Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään keskittymällä muutamaankonkreettiseen toimenpiteeseen kerrallaan. Tasa-arvoagentit arvioivat toimenpiteitä ja niiden vaikutuksia vuosittain ja toteutuneiden toimenpiteiden tilalle valmistellaan uusia toimenpiteitä. Oppilaitoksen johtoryhmä hyväksyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

Varsinainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitys, mukaan lukien opiskelijoiden oppilaitoskohtaiset kyselyt, tehdään kolmen vuoden välein. Ammatillisen koulutuksen päällikön tehtävänä on varmistaa, että oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta, siihen liittyvistä toimenpiteistä ja muutenkin oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä tiedotetaan oppilaitoksen opiskelijoita, heidän huoltajiaan ja oppilaitoksen henkilöstöä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on koko oppilaitosyhteisön asia.

Stadin ammatti- ja aikuisopistossa toimii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusfoorumi, joka kokoontuu kerran kuukaudessa. Tasa-arvoagenteiksi nimettyyn asiantuntijatiimiin kuuluu opettajia, ohjaushenkilöstöä, koulutus päälliköitä ja apulaisrehtori, ja heidän tehtävänä on vahvistaa rakenteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi oppilaitoksessa. Tasa-arvoviikko on oppilaitoksen konkreettista ja näkyvää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Tasa-arvoviikko toteutetaan yhteistyössä toimipisteiden hyvinvointiryhmien kanssa.

### **3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoitus**

Aineistoa Stadin ammatti- ja aikuisopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten on kerätty opiskelijakyselyllä, henkilöstön keskustelutilaisuuksissa, Pedaboostereissa havainnoimalla sekä kampus viiden tasa-arvokoulutuksia havainnoiden.

Opiskelijakysely toteutettiin Questback-kyselynä. Kyselylinkki jaettiin opiskelijoille sekä koulutuspäälliköiden ja omaopettajien välityksellä että Wilma-tiedotteena. Kysely oli auki 17.5. – 28.10.2019, tuona aikana vastauksia annettiin 841. Kyselyllä kartoitettiin mm. esteettömyyttä, häirintää ja tasa-arvoa. Henkilöstön keskustelutilaisuuksien järjestämisestä vastasivat koulutuspäälliköt, yhteensä keskusteluja järjestettiin kuusi neljällä kampuksella. Keskusteluissa keskeisiä teemoja olivat sukupuolten moninaisuus, opiskelijavalintakäytänteiden tasa-arvo ja syrjivät käytänteet. Pedaboosterit ovat koko henkilöstölle järjestettyä pedagogista täydennyskoulutusta. Teemoina koulutuksissa on ollut mm. tiimityöskentely ja kielitietoisuus. Havainnoinnista näissä tilaisuuksissa ovat vastanneet kuhunkin päivään osallistuneet tasa-arvoagentit. Ammattikoulujen sukupuolinormit remonttiin- ja Tasa-arvoa ja reformia –hanke järjestivät tasa-arvokoulutuksen kampus viiden henkilöstölle. Kouluttajat sekä koulutuksiin osallistuneet koulutuspäälliköt ja tasa-arvoagentit ovat havainnoineet koulutuksissa esiin nousutta keskustelukulttuuria ja toimintatapoja. Opiskelijat ovat osallistuneet aktiivisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämiseen. Opiskelijoita on kuultu opiskelijakyselyn ohella eri tilaisuuksissa ja tapahtumissa.

#### **3.1. Esteettömyys**

Opiskelijakyselyssä nousi voimakkaasti esiin muutamien rakennusten sokkeloisuus ja opasteiden puuttuminen. Erityisesti ruokailuun liittyviä opasteita pidettiin epäselvinä, eniten kunnollisten opasteiden puutteesta kärsivät vegaanit, allergiset ja ideologisista syistä tiettyjä raaka-aineita välttävät. Myös muita opasteita pidettiin osittain puutteellisina, eniten palautetta tuli wc-opasteiden ja kerroskarttojen puutteesta. Esiin nousivat myös huonosti toimivat internet-yhteydet, ahtaat ja sotkuiset tilat sekä koneiden ja työvälineiden puutteet, joskin samalla näitä myös kehuttiin. Havaintojen ristiriitaisuus perustunee toimipisteiden eroihin. Tasa-arvokoulutuksessa kampus viidellä konkretisoitui vanhojen tilojen hankaluus esteettömyyden näkökulmasta.

#### **3.2. Epäoikeudenmukaisuus**

Kyselyn mukaan opiskelijat ovat kokeneet eniten epäoikeudenmukaista kohtelua seksuaaliseen suuntautumiseen, vammaan ja uskontoon liittyen. Näihin liittyi kiusaamista, syrjintää, nimittelyä ja erityisesti seksuaalisuuteen liittyvää lähentelyä, ahdistelua ja häirintää. Myös ammattialan kieli ja vanhahtavat sukupuolittavat nimitykset nousivat esiin, samoin rasismi. Henkilöstön keskusteluissa epäoikeudenmukaisen kohtelun keskeisiä syitä ajateltiin olevan etninen tausta lähinnä vaillinaisen kielitaidon takia, myös kulttuuriin liittyvät asut ja asusteet altistivat negatiiviselle stereotyyppiselle kohtelulle. Kielitietoisuuden opetuksen merkitystä korostettiin ja työelämän kielitaitovaatimuksia pohdittiin myös. Tasa-arvokoulutuksessa kampus viidellä kävi ilmi, että henkilöstön valmiudet tunnistaa epäoikeudenmukaista kohtelua vaativat tukemista ja ohjausta.

### **3.3. Syrjintä ja häirintä**

Tavallisimpia syrjinnän ja häirinnän muotoja opiskelijakyselyn perusteella ovat epämiellyttävä lähentely ja fyysinen koskettelu, vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvat ikävät huomautukset, nimittely, tuijottelu ja viheltely. Myös kiusaamista, haukkumista, ivailua, juoruilua, kiinnikäymistä, kuristamista, lyömistä ja potkimista sekä tavaroiden tuhoamista ja ulkopuolelle jättämistä esiintyy. Myös henkilöstö on havainnut seksuaalista häirintää, osittain tätä selitettiin paljastavalla pukeutumisella ja kulttuurieroilla. Keskusteluissa kävi ilmi, että henkilöstöllä ei ole riittäviä keinoja puuttua havaittuun ja tietoon tulleeseen häirintään. Henkilöstökeskusteluissa nousi esiin myös hankaluus puuttua kollegan rassistiseen puheeseen ja käyttäytymiseen. Tasa-arvokoulutuksessa kampus viidellä havaittiin lukuisia rassistisia merkkejä, esimerkiksi hakaristejä, eri tilojen seinissä. Näitä ei yleisesti ymmärretty häirintänä ja syrjintänä.

### **3.4. Tasa-arvo opiskelijavalinnoissa**

Henkilöstöltä kysyttiin tasa-arvon toteutumisesta opiskelijavalinnoissa. Prosessin katsottiin olevan pääasiassa tasa-arvoinen, sillä se perustuu oppilaitoksen valintakriteereihin. Kartoituksessa ei tulleet esille epätasa-arvoisia käytänteitä opiskelijavalinnoissa.

### **3.5. Yhdenvertaisuus opetuksessa ja ohjauksessa**

Opiskelijakyselyn mukaan yhdenvertaisuus toteutuu opetuksessa ja ohjauksessa kohtuullisen hyvin. Opiskelijat saavat tukea yksilöllisten tarpeidensa mukaan, joskin jonkin verran mietityttää oppimisvaikeuksissa tukeminen. Suurin osa opiskelijoista kokee, että sukupuolten moninaisuus huomioidaan riittävästi. Vaikka henkilöstö kokee toisaalta suhtautuvansa tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti kaikkiin opiskelijoihin niin opetuksen, ohjauksen kuin arvioinninkin suhteen, nousi pedagoogisissa ja tasa-arvokoulutuksessa esiin omien asenteiden ja ennakkoluulojen purkamisen tarpeellisuus ja oman toiminnan reflektointi. Yleisessä keskustelussa esiin nousee toistuvasti jatko-opinto- ja uraohjauksen merkitys yksilöllisten valintojen tukemisessa ja stereotyyppien rikkomisessa.

### **3.6. Sukupuolien moninaisuus**

Henkilöstön keskusteluissa on pohdittu sukupuolien moninaisuutta ja yksilön oikeutta määrittää sukupuolensa. Keskustelua on herättänyt myös etunimen ja ulkoisen olemuksen mahdollinen ristiriita. Opiskelijoiden vastauksissa nousi esiin henkilöstön niukka ymmärrys transsukupuolisista ja sukupuolien moninaisuudesta yleensä. Opiskelijoiden kommentteissa nousi esiin, että erityisesti sanititeettioloissa opiskelijat ovat kokeneet vakavaa sukupuoleensa liittyvää kiusaamista ja häirintää. Toimipisteisiin toivotaan edelleen unisex-wc-tiloja.

### **3.7. Yhdenvertaisuus arvioinnissa**

Arvioinnin katsotaan olevan objektiivista ja sukupuolesta tai taustasta riippumatonta, arvioidaan osaamista, ei ihmistä. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen arvioinnin yhdenvertaisuutta pohdittiin erityisesti henkilöstön keskusteluissa. On havaittu, että etninen tausta ja kielitaito saattavat vaikuttaa arviointiin, sekä negatiivisesti että positiivisesti.



## 4 Toimenpidesuunnitelma

Edellisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tavoitteiksi määriteltiin

- Luoda kaikille opiskelijoille tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet työssäoppimiseen
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn kehittäminen
- Toimipaikkojen hyvinvointiryhmien määrittelemä toimipaikkakohtainen tavoite

Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien luomiseksi työssäoppimiseen korostettiin työpaikkaohjaajakoulutuksen merkitystä sekä ohjaavan opettajan ohjausosaamista. Mittarina käytettiin tutkintokohtaista keskustelua tavoitteiden saavuttamisesta. Toisena tavoitteena oli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn kehittäminen sellaiseksi, että jokaisella opiskelijalla on mahdollisuus vastata kyselyyn kielitaidosta tai oppimisvaikeudesta huolimatta. Kolmas tavoite määriteltiin toimipaikoittain hyvinvointiryhmissä, tällaisia olivat esimerkiksi sukupuolitettujen vessojen muuttaminen unisex-vessoiksi tai hiljentymisen mahdollistaminen siihen tarkoitettuun tilaan kesken koulupäivän. Tavoitteiden toteutumista ei ole aktiivisesti seurattu, joten tavoitteiden toteutuminen on ollut kirjavaa ja osittain henkilösidonnaista. Tavoite tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn kehittämisestä toteutettiin tämän suunnitelman yhteydessä.

Stadin ammatti- ja aikuisopiston johtoryhmä on määritellyt tähän suunnitelmaan kaksi keskeistä tavoitetta ja jättää yhden tavoitteen toimipistekohtaisesti määriteltäväksi:

- Opiskelijoiden mahdollisuuksia tuoda esiin havaitsemaansa epäasiallista kohtelua lisätään. Oppilaitoksen nettisivuille avataan lomake, millä havainnoistaan voi nimettömästi ilmoittaa.

JA

- Unisex-wc jokaiseen toimipisteeseen / kiinteistöön. Sukupuolittamattomien wc-tilojen ja pukuhuoneiden puuttuminen voi merkittävästi vaikeuttaa opiskelijan osallistumista opetukseen. Jokaiseen kiinteistöön on näkyvästi merkittävä kaikille sukupuolille sopiva wc-tila ja mikäli kiinteistössä opiskelevat opiskelijat käyttävät työvaatteita, myös pukeutumistila.

JA

- Toimipisteissä toimivat hyvinvointiryhmät määrittelevät omat tavoitteensa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle toimipisteen tarpeiden mukaan.

### 4.1. Tiedottaminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma julkaistaan oppilaitoksen kotisivuilla. Henkilöstölle suunnitelmasta tiedotetaan henkilöstökokouksissa. Oppilaitoksen tasa-arvoviikkoa vietetään vuosittain viikolla 12, jolloin myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan toimipisteissä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa jalkautetaan toiminnaksi aktiivisesti myös hyvinvointiryhmien ja opiskelijakunnan tapaamisissa ja tilaisuuksissa.

## 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. Ppanseksuaali tuntee seksuaalista tai/ja emotionaalista vetoa sukupuolesta riippumatta.

**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.

### **Ennakkoluulot**

Kaikilla ihmisillä on jonkinlaisia ennakkoluuloja. Ne ovat käsityksiä, jotka luodaan ihmisistä tai ihmisryhmästä ennen asiaan perehtymistä. Usein ne kohdistuvat kokonaiseen ihmisryhmään ja ovat ristiriidassa todellisuuden kanssa. Ennakkoluulot johtuvat usein tietämättömyydestä ja voivat olla este todelliselle tutustumiselle, kunnioittamiselle ja luottamukselle. Pahimmillaan ennakkoluulot voivat johtaa syrjintään tai rasismiin. Paras toimintatapa torjua ennakkoluuloja on niiden selkeä tunnistaminen ja purkaminen.

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

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

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

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

**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.

**Lhbtq tai hlbtq** -kirjainyhdistelmä viittaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin: homot, lesbot, biseksuaalit/bi-ihmiset, transihmiset, intersukupuoliset ja queerit. Kirjainlyhenteestä on eri versioita riippuen siitä, mihin ryhmiin halutaan viitata. Esimerkiksi lyhenne lhbtqa\* sisältää aseksuaalit ja asteriksi viittaa trans-identiteettien moninaisuuteen. Lyhenne on ruotsiksi useimmin kirjoitettu hbtq ja englanniksi lgbti.

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

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

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

**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-arvolaisissa kiellettyä syrjintää.

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

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

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

**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** 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** on ajattelutapa, jonka mukaan sukupuolia on vain kaksi ja kaikkien tulisi käyttäytyä naisille ja miehille tyypillisellä tavalla. Normin mukaan nämä sukupuolet ovat toistensa vastakohtat ja ne voidaan määritellä biologisten piirteiden tai ulkoisen olemuksen perusteella.

**Sukupuolitietoisuus** on taitoa ja tahtoa tarkastella sukupuolta myös sosiaalisen ja kulttuurisen määrittelyjen näkökulmasta sekä kykyä huomata omia ja muiden sukupuolittuneita käytäntöjä.

**Sukupuoliristiriita** tarkoittaa sitä, että ihmisen tunne omasta sukupuolesta ei vastaa hänen kehoaan eikä toisten hänessä näkemää sukupuolta.

**Sukupuolisensitiivisyys** on ajattelutapa, jossa huomioidaan sukupuolinormit ja niiden vaikutukset sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla.

**Sukupuolistereotyytiat** ovat pelkistettyjä tai kaavamaisia odotuksia ja oletuksia siitä, millaisia miehet ja naiset yleensä ovat tai miten naisten ja miesten pitäisi käyttäytyä ollakseen ”oikeanlaisia”. Sukupuolistereotyytiat ovat pitkälti tiedostamattomia, syvälle kulttuuriin juurtuneita ”itsestäänselvyyksiä”. Stereotyytiat ylläpitävät osaltaan eriarvoisuutta.

**Sukupuolittietoinen opetus** perustuu herkkyydelle tunnistaa yksilöllisyys ja persoonallisuus jokaisessa opiskelijassa. Sukupuolittetoisessa opetuksessa tunnistetaan sukupuolittavia yhteiskunnallisia ja kulttuurisia tekijöitä sekä kyseenalaistetaan ja puretaan niitä sukupuolten tasa-arvoa rakentaa ja sukupuolen moninaisuus huomioon ottaen.

**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.

**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-arvolla** tarkoitetaan lainsäädännössä sukupuolten tasa-arvoa, johon sisältyy sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun sekä kehon sukupuolipiirteisiin liittyvä tasa-arvo. on käsite, joka voidaan määritellä 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.

**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.

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

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

**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.

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

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

**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-bf36-9ddfcbfe6d2b/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](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.dropbox.com/s/nxuv9rfu011my65/Tilaa%20moninaisuudelle%21%20-opas%202019.pdf?dl=0>

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

Helsinki

# StadinAO

**Stadin ammatti- ja  
aikuisopisto**

Hattulantie 2  
00550 Helsinki  
PL 55308  
00099 Helsingin kaupunki  
Puhelinvaihte 09 310 8600

[www.hel.fi](http://www.hel.fi)