

KOULUN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2019-2022

Liite koulun opetussuunnitelmaan

KOULU: *Saunalahden koulu*

SUUNNITELMAN LAATIMINEN

Koulut laativat oman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Se on tärkeä tehdä oman koulun ja oppilaiden tarpeiden pohjalta. Suunnitelma toimii välineenä, joka edistää tasa-arvon toteutumista ja estää syrjintää kaikessa koulun toiminnassa. Sen avulla varmistetaan, että tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua edistetään kouluissa systemaattisesti.

Suunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilökunnan ja oppilaiden sekä huoltajien kanssa. Se laaditaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan ja kullekin lukuvuodelle tai lukukaudelle asetetaan osatavoitteet. Edistymistä seurataan säännöllisesti ja suunnitelmaa päivitetään tarpeen mukaan.

Koulut joissa on Suko:n järjestämää esiopetusta, laativat suunnitelman yhdessä esiopetusryhmien kanssa.

1. SUUNNITELMAN LAATIMISESTA, TOIMEENPANOSTA JA SEURANNASTA VASTAAVAT HENKILÖT

Koulu voi myös luoda/perustaa ryhmän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä varten.

Saunalahden kouluun perustettiin Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustiimi kolmivuotissuunnitelman mukaisesti syksyllä 2020.

Alkuperäisen suunnitelman laattimisesta vastasi kansainvälisyystiimi. Suunnitelman päivittämisestä ja seuraamisesta vastaa uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustiimi, jonka tiiminvetäjänä on Inka Havanto (12/2020 saakka) ja Anni-Leena Myllylä-Tervo (1/2021 alkaen)

Suunnitelman toimeenpanosta ja seurannasta vastuussa on virka-apulaisrehtori Ulla-Maija Kalliokoski yhdessä koko henkilökunnan kanssa.

Alkuperäisen suunnitelman laatimiseen osallistui syksyllä 2019 oppilastiimi, jossa oli neljä jäsentä. Mahdollisuutta yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen tarjottiin kaikille 6.-9. luokkalaisille oppilaille.

2. SELVITYS: YKSIKÖN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISEN KOHTELUN NYKYTILANNE

Suunnitelma perustuu kyselyyn tai muuhun koulussa tehtyyn kartoitukseen. Tässä osassa kuvataan, miten nykytilaa kartoitettiin ja mitkä ovat kartoituksen tulokset. Mikä on tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun nykytilanne koulussa?

Koulussa teetettiin yhdenvertaisuuskysely syksyllä 2019. Kysely jaettiin huoltajille Wilma-viestillä ja oppilaille tarjottiin mahdollisuus vastata kyselyyn oppitunnilla. Kyselyyn tuli yhteensä 389 vastausta.

Saunalahden koulun vastauksista on tulkittavissa, että syrjintää tapahtuu eniten siirtymätilanteissa, joissa ei ole valvontaa tai sitä on vähemmän. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi ruokailu, välitunti ja koulumatka tai jokin muu ei-oppituntitilanne. [70,5% tilanteista] Syrjintä on pääsääntöisesti haukkumista sekä sukupuolten eriarvoista kohtelua. Kaikki ei kuitenkaan ole huonosti, vaan neutraaleja tai positiivisia vastauksia oli runsaasti. [Ei (29,5%) tai En osaa sanoa (43,9%)]

“Mielestäni koulussamme on hyvä tasa-arvo eikä sitä pitäisi parantaa.”

“ Ei ole syrjimistä.”

“Saunalahden koulu tekee esimerkillistä työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisessa. Loppu jää vanhempien vastuulle. Ja lähtee kotikasvatuksesta.”

Toisaalta syrjintä on aina haitallinen yksilön elämää kohtaava, vakava asia, minkä vuoksi yksikin vastaus, jossa syrjintää on koettu, on liikaa.

Syrjintä liittyy useisiin eri tekijöihin. Opettajien taholta syrjintä tai epätasa-arvoinen kohtelu kohdistuu ennen kaikkea sukupuolten väliseen erilaiseen kohteluun [20,6%] sekä eri tavalla käyttäytyvien oppilaiden kohteluun [20,6%]. Esim.

“Lapsi kokee, ettei opettajat kuuntele häntä. Monessa tilanteessa vain toisen oppilaan näkemys huomioitu. Myös tilannetta vähätelty opettajan puolelta.”

“ Esim.tunneilla ei anneta mahdollisuutta kuin kymppin oppilaille. Toistuvasti syytetään samoja oppilaita mikäli koulussa tapahtuu jotain. Tietyt oppilaat ovat saaneet leiman jo eskarissa eikä uutta mahdollisuutta anneta. Oppilaita ei kuunnella vaan heidän mielipiteitä vähätellään.” ,

“Aina samat henkilöt valitaan edustustehtäviin, vaikka usein tehtävään olisi olemassa sopivampi oppilas. Kymppi ja hiljainen ei automaattisesti tarkoita, että on paras edustamaan. Usein juuri äänekkäämmät ovat parempi, heillä on mielipiteet ja osaavat myös perustella ne. Aikuisten mielestä he tietenkin ovat hankalia eikä ohjattavissa.”

Opettajat kohtelevat vastausten mukaan oppilaita eriarvoisesti siten, että poikia kohtaan ollaan kategorisesti ankarampia.

” Opettajat ovat ankarampia poikia kohtaan, kun taas tytöille eivät ollenkaan”

“Tyttöjä suositaan enemmän”

“Liikuntatunnilla monet opettajat eivät ole edes kysyneet vaan laittanut tytöt pelaamaan hippaa ja pojat lätkää tai fudista.”

“Vain pojat saavat käyttää pingispöytiä.”

“Opettamalla jo ala-asteella että on ok, että naiset suosivat tyttöjä (opettajakunta voittopuolisesti naisia ja palkintojensaajat voittopuolisesti tyttöjä) on turha ihmetellä miksi vuosia myöhemmin pojat suosivat työelämässä poikia.”

Opettajat saattavat hyväksyä oppilaiden syrjintää, koska eivät osaa kohdata tai puuttua tilanteisiin:

“Lapseni luokan poikien joukossa haukutaan ja kiusataan yhtä poikaa sukupuolisen suuntautumisen vuoksi.”

“...On myös tilanteita joissa koulun aikuinen ei ole puuttunut rasismiin lainkaan tai osannut sitä sellaiseksi edes tulkita.”

Oppilaiden suurin syrjinnän kokemusta lisäävä asia oli ulkonäön arvostelu ja haukkuminen [35,8%]. Oppilaat syrjivät toisiaan esimerkiksi iän [12,5%], taloudellisen tilanteen ja huonon, toista kunnioittamattoman käytöksen vuoksi [muu syy 26,5%].

“Jos joku sanoo jotain väärin jotkut voi nauraa ja siitä kehitty pelko ettei uskalla enään vastata opettajan kysymyksiin.”

“Pidän samaa hupparia mukamas joka päivä. En voi oikein laittaa toista kun ei ole.”

Joskus haasteena on ryhmädynamiikka, jossa osa ei saa ääntään kuuluviin ja/tai joku ryhmän jäsen dominoi haitallisesti koko ryhmää:

“Henkilö jolla on luokassa paljon vaikutusvalta esim. ryhmän keskuudessa kontrolloi myös muiden toimintaa. Tällaiseen toimintaan eivät oppilaat välttämättä uskalla puuttua ja ryhmän jäsenet eivät sano asiasta mitään.”

“...Luokassa on oppilaita tai oppilas, joka hallitsee omalla käytöksellään koko porukkaa ja siten muutkaan ko. ryhmästä eivät uskalla toimia toisin tai sanoa mitään. Tämä kyseinen suorasuu usein syyttää toisia huonosta käytöksestä, tönimisestä ja suorastaan valehtelee, vierittämällä syyn toisten niskoille. Ei siis ota vastuuta omasta käytöksestään tai tunnista sitä...”

Rasismia esiintyy myös [15%]:

“Ei oteta porukkaan toisen kotimaan tai ulkonäköön perustuvan erilaisuuden takia. Syrjivää ja loukkaavaa puhetta eri vähemmistöistä oppitunnilla.”

“Oppilaat kommentoivat paljonkin lasta ihonvärin takia. On suoraa rasismia kuten neekeriksi, apinaksi nimittelyä ja ihonväriin liittyvää suoraa kiusaamista. Lisäksi paljon mikroaggressioita kuten kommentteja alkuperästä, hiuksista ja ihonväristä ja suomalaisuuden kyseenalaistamista. Mitä enemmän uusia tilanteita/uusia ihmisiä, sen enemmän erilainen lapsi altistuu muiden lasten mikroaggressioille ja rasismille.

Koulun aikuisten osalta puolestaan rasismia ei ole aina ymmärretty selvittelytilanteissa vaan rasismi käsitelty normaalina kiusaamisena jossa rasismiin uhri joutunut puolustuskannalle ja mahdollisesti syyllistetyksi.”

Ratkaisukeinoiksi kyselyssä ehdotetaan lisää yhteistä keskustelua koko kouluyhteisön kesken:

“Puhuttaisiin vähemmistöihin liittyvistä asioista enemmän esim. ME-tunneilla.”

“Lapset tarvitsevat enemmän tietoa esimerkiksi Autismista vain näin voi kasvattaa tai kehittää heidän empatiaa.”

“Juuri tällaisella tiedostavalla toiminnalla. Siitä täytyy puhua lasten, henkilökunnan ja huoltajien kanssa ja huolehtia siitä, ettei henkilökunnassa ole piilorasismia tai epätasa-arvoista kohtelua. Myös ulkomaalaistaustaisia kannattaa rohkaista kertomaan tilanteista, jos lapset kertovat sellaista kotonaan. Koteihin selkeä viesti, ettei syrjintää hyväksytä missään muodossa.”

Opettajien yhdenvertaisuusosaamista, tietoisuutta syrjinnän monitasoisuudesta ja piilevyydestä tulisi lisätä. Kouluyhteisön aikuisten tulee puuttua vielä aktiivisemmin syrjintään.

“On myös tilanteita joissa koulun aikuinen ei ole puuttunut rasismiin lainkaan tai osannut sitä sellaiseksi edes tulkita.”

“Kaikki opettajat voisivat kiinnittää enemmän huomiota oppilaiden käytökseen, eikä vain antaa asian olla. Tietty jotkut kiinnittävät, mutta kaikki eivät joten tsemptakaa opettajat. “

Vastauksissa peräänkuulutetaan samaa linjaa kaikille oppilaille, rennompaa otetta sekä kaikkien oppilaiden mukaan ottamista:

“Että ei syytetä turhasta ja ettei niin pienestä tulisi kakea□”

“Että kaikki saisi ainakin jossain vaiheessa saman asian minkä muutkin.”

“Opittaisiin kuuntelemaan oppilaita myös heitä jotka eivät ole kympin oppilaita. Vuoropuhelu!”

Ratkaisuksi tarjotaan myös yhteisön itsekkriittisyyttä ja resursseja mm. ulkopuolisten tahojen tukea:

“Otetaan kritiikki vastaan ja tehdään yhdessä muutos eikä ylhäältä vain määrätä. Eletään vuotta 2019 eikä ” ennen meillä oli kaikki niin paljon paremmin”

“Lisää henkilökuntaa, jotta kaikille oppilaille riittäisi tarvittavasti tukea.”

“Kouluun voisi kutsua tasa-arvotyötä/yhdenvertaisuustyötä/vähemmistöjen aseman ”parantamis”työtä tekevät tahot/asiantuntijat, ja oppilaat voisivat esim. tehdä yhteisiä projekteja näiden kanssa. Kaikki myönteisessä ilmapiirissä ja pedagogisin ottein. “

Henkilöstön tulee myös huolehtia, että heidän kielellinen ja viestinnällinen kulttuurinsa on yhdenvertaisuutta tukeva.

3. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISEN KOHTELUN EDISTÄMISEKSI

Koulu asettaa kartoituksen ja nykytilan kuvauksen perusteella vähintään kaksi tavoitetta koulunsa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle: yhden edistämään tasa-arvoa ja yhden yhdenvertaista kohtelua. Tavoitteiden saavuttamiseksi laaditaan konkreettiset toimenpiteet lukuvuodelle tai -kaudelle kerrallaan.

Vuosien 2019-2022 teemaksi on nostettu köyhyydestä johtuvan eriarvoisuuden vähentäminen koulussa.

<p>Tavoite tasa-arvon edistämiseksi koulussa:</p> <p>1. Sukupuolten moninaisuuden ja seksuaalisen moninaisuuden huomioiminen ja näkyväksi tekeminen koulun arjessa.</p>	<p>Tavoitteet yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi koulussa:</p> <p>1. Rasistisen toiminnan ja puheen poistaminen koulun arjesta.</p> <p>2. Köyhyydestä johtuvan eriarvoisuuden mitätöiminen koulun arjessa.</p>
<p>2019-2020</p> <p>Toimenpiteet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tilataan koululle esiin laitettavaksi ja tunneilla käytettäväksi materiaalia liittyen sukupuolen moninaisuuteen ja seksuaalisen suuntautumiseen <ol style="list-style-type: none"> a. Tammikuu / Kv-tiimi 2. Huomion kiinnittäminen sukupuoli- ja seksuaalisuusneutraalin puheeseen. <ol style="list-style-type: none"> a. jokainen aikuinen 3. Varataan seuraavalle lukuvuodelle aika teemaa käsittelevälle koulutukselle <ol style="list-style-type: none"> a. rehtori <p>Vastuuhenkilö/-t: Aikataulu: <i>Kirjoita tähän</i> Toimenpiteiden seuranta ja arviointi (tehdään kauden lopussa): <i>Kirjoita tähän</i></p>	<p>2019-2020</p> <p>Toimenpide: yhdenvertaisuus yleisesti</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Päätös yhdenvertaisuuskysymyksiin keskittyvän kehittämistiimin perustamisesta <ol style="list-style-type: none"> a. Rehtori, koulun johto <p>1. Toimenpiteet: Rasistisen toiminnan ja puheen poistaminen</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Aikuiset puuttuvat aina kuullessaan tai havaitessaan rasistista toimintaa <ol style="list-style-type: none"> a. jokainen aikuinen 6. Kulttuurisen moninaisuuden tunnistaminen ja tunnustaminen arkisena asiana: kieli ja kulttuuri <ol style="list-style-type: none"> a. jokainen aikuinen <p>2. Toimenpiteet: Köyhyydestä johtuvan eriarvoisuuden mitätöiminen koulun arjessa.</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Aineettoman lähestymistavan korostaminen esimerkiksi kuulumiskierroksella. esim. sen sijaan, että kysytään "missä vietit loman?" kysytään "mistä iloitsit?" "missä onnistuit?" "mitä hyvää teit?" <ol style="list-style-type: none"> a. alakouluopettajat 8. Koulun toiminta aidosti maksuttomaksi esim. koulussa ei ole enää nyyttäreitä, vaan "saan tarjota muillekin" -päiviä, talviliikuntapäivä,

	<p>tanssiaiset jne..Yhteistyö SaukKo:n kanssa.</p> <p>a. jokainen opettaja, rehtori</p> <p>9. Pyritään lisäämään koulun laitekantaa, jotta ei jatkuvasti tule esiin, kenellä on laite, ja kenellä hienompi</p> <p>a. rehtori</p> <p>Vastuuhenkilö/-t: Aikataulu: <i>Kirjoita tähän</i></p> <p>Toimenpiteiden seuranta ja arviointi (tehdään kauden lopussa): <i>Kirjoita tähän</i></p>
<p>2020-2021</p> <p>Sukupuolten moninaisuuden ja seksuaalisen moninaisuuden huomioiminen ja näkyväksi tekeminen koulun arjessa.</p> <p>Toimenpiteet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jatketään: huomion kiinnittäminen sukupuoli- ja seksuaalisensitiiviseen puheeseen. 2. Henkilöstön koulutus <ol style="list-style-type: none"> a. Olisiko mahdollinen keväällä? b. Vastuussa rehtori c. Koordinointivastuu: TasY-tiimi: 3. Koulun käytävien vessojen muuttaminen unisex-vessoiksi <ol style="list-style-type: none"> a. Kevät 2021 / Rehtori ja TasY-tiimi: 4. Tilataan koululle esiin laitettavaksi ja tunneilla käytettäväksi materiaalia liittyen sukupuolen moninaisuuteen ja seksuaalisen moninaisuuden suuntautumiseen <ol style="list-style-type: none"> a. Joulukuu/tammikuu: TasY-tiimi: 5. Keskustelun lisääminen me- ja lv-tunneilla ikätason mukaisesti, materiaaleja hyödyntäen <ol style="list-style-type: none"> a. Kevät 2020 /Rehtori ja pedatiimien johtajat b. TasY-tiimi: (materiaalit) 6. Ehdotus: Kahdeksaluokkalaisille vuosittain terveystiedon tunnille vierailija esim. Setasta <ol style="list-style-type: none"> a. TasY-tiimi (vastuu:) koordinoi b. terveystiedon opettaja 	<p>2020-2021</p> <p>Toimenpide: yhdenvertaisuustiimi ja tema läpileikkaavaksi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Yhdenvertaisuuskysymyksiin keskittyvän kehittämistiimin perustaminen <ol style="list-style-type: none"> a. Vastuu: Rehtori, koulun johto 2. Yhdenvertaisuustiimin toiminnan kehittäminen <ul style="list-style-type: none"> - järjestäytyy, suunnittelee pitkän tähtäimen toimintaa - päivittää yhdenvertaisuussuunnitelman joulukuun 2021 mennessä - pitää teemaa esillä ja pyrkii tekemään siitä kaiken toiminnan läpileikkaavan - KEVÄT2021: Pyrkimys (joti-vaikuttaminen) saada tiimiin jokaisesta pedatiimistä jäsen (nyt puuttuu 3-5. lk ja A-tiimi) - Vastuu: tiiminvetäjä <p>Toimenpide: Oppilaskunnan osallistaminen yhdenvertaisuustyöhön</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Kannustetaan oppilaskunnan jäseniä perustamaan tiimi yhdenvertaisuustyön edistämiseksi <ul style="list-style-type: none"> - Tuetaan ja tehdään yhteistyötä oppilastiimin kanssa. - Koordinointivastuu: TasY-tiimi - Vastuu: Oppilaskuntatoiminnan vetäjä (Inka Havanto, Heini Kaistinen) <p>Toimenpiteet: Rasistisen toiminnan ja puheen poistaminen</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Aikuiset puuttuvat aina kuullessaan tai havaitessaan rasistista toimintaa <ol style="list-style-type: none"> a. jokainen aikuinen 5. Kulttuurisen moninaisuuden tunnistaminen ja tunnustaminen arkisena asiana: kieli ja kulttuuri <ol style="list-style-type: none"> a. jokainen aikuinen

<p>Vastuuhenkilö/-t: Aikataulu: <i>Kirjoita tähän</i></p> <p>Toimenpiteiden seuranta ja arviointi (tehdään kauden lopussa): <i>Kirjoita tähän</i></p>	<p>6. Kokemusasiantuntijan puheenvuoro - alustavaa suunnittelua</p> <p>2. Toimenpiteet: Köyhyydestä johtuvan eriarvoisuuden mitätöiminen koulun arjessa.</p> <p>7. Aineettoman lähestymistavan korostaminen esimerkiksi kuulumiskierroksella. esim. sen sijaan, että kysytään “missä vietit loman?” kysytään “mistä iloitsit?” “missä onnistuit?” “mitä hyvää teit?” a. Koordinointi: TasY-tiimi muistuttaa lomien jälkeen. b. Vastuu: aineen- ja alakouluopettajat</p> <p>8. Koulun toiminta aidosti maksuttomaksi esim. koulussa ei ole enää nyyttäreitä, vaan “saan tarjota muillekin” -päiviä, talviliikuntapäivä, tanssiaiset jne..Yhteistyö SaukKo:n kanssa. a. Kordinointivastuu: TasY-tiimi muistuttaa b. Vastuu jokainen opettaja, rehtori</p> <p>9. Pyritään lisäämään koulun laitekantaa, jotta ei jatkuvasti tule esiin, kenellä on laite, ja kenellä hienompi a. rehtori</p>
<p>2021-2022</p> <p>Sukupuolten moninaisuuden ja seksuaalisen moninaisuuden huomioiminen ja näkyväksi tekeminen koulun arjessa.</p> <p>Toimenpiteet: Vastuuhenkilö/-t: Aikataulu: <i>Kirjoita tähän</i></p> <p>Toimenpiteiden seuranta ja arviointi (tehdään kauden lopussa): <i>Kirjoita tähän</i></p>	<p>2021-2022</p> <p>Rasistisen toiminnan ja puheen poistaminen koulun arjesta.</p> <p>Toimenpiteet: Vastuuhenkilö/-t: Aikataulu: <i>Kirjoita tähän</i></p> <p>Toimenpiteiden seuranta ja arviointi (tehdään kauden lopussa): <i>Kirjoita tähän</i></p>

4. SUUNNITELMAN SEURANTA, TOIMENPITEIDEN TULOKSET JA ARVIOINTI

Suunnitelman toteutumista seurataan säännöllisesti. Toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan lukuvuosittain/-kausittain (kohdassa 3 olevan taulukon avulla). Arvioinnin perusteella määritellään toimenpiteet seuraavalle lukuvuodelle/-kaudelle.

Kolmen vuoden suunnitelman toteutumista arvioidaan lopuksi (tai tarvittaessa aikaisemmin) kokonaisuutena.

Seurannan tulokset kirjataan tähän:

Ensimmäisen seurannan päivämäärä: 2.11.2020 (lukuvuosi 2019-2020)

Toimenpiteiden tulokset ja kokonaisarviointi: Lukuvuonna 2019-2020 Saunalahden koulussa tehtiin yhdenvertaisuuskartoitus, jonka pohjalta laadittiin yhdenvertaisuussuunnitelma. Työn teki kansainvälisyyskasvatukseen keskittynyt tiimi, jolla oli työn alla myös suoraan kansainvälisyyteen liittyvät teemat. Lisäksi keväällä 2020 koulujen arkeen iski korona ja tasa-arvon edistämiseen liittyviä uudistuksia siirrettiin tuonemmaksi.

Suurena uudistuksena koululle perustettiin tiimi, jonka tehtävänä on yhdenvertaisuuskysymysten esillä pitäminen, edistäminen ja koordinointi. Uuden tiimin perustaminen tukee myös suunnitelman päivittämistä, uudistamista ja jalkauttamista, ja teeman jatkuvaa esillä pitämistä.

Tiimi aloitti toimintansa syksyllä 2020 ja kokoontuu kuukausittain YS-ajalle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vaikuttavuus kokonaisuutena: Työ on lähtenyt hyvin käyntiin. Uuden tiimin rooli tarkentuu lukuvuoden kuluessa, mutta teema on aiempaa enemmän esillä.

5. SUUNNITELMAN HYVÄKSYMINEN JA SUUNNITELMASTA TIEDOTTAMINEN

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on koulun opetussuunnitelman liite. Suunnitelma hyväksytään koulun johtokunnan kevään 2020 ensimmäisessä kokouksessa.

Rehtori vastaa siitä, että koulun henkilökunta, oppilaat ja huoltajat sekä koulun yhteistyökumppanit saavat riittävästi tietoa koulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä: suunnitelmasta ja hyvistä käytänteistä.