



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA

2022-2023

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä



Sisällys

2022-2023.....	0
JOHDANTO.....	3
Tasa-arvo ja sen edistäminen	4
Tasa-arvo	4
Miten me edistämme tasa-arvoa?	5
Yhdenvertaisuus ja sen edistäminen	5
Yhdenvertaisuus	5
Miten me edistämme yhdenvertaisuutta?.....	6
Yhdenvertaisuuden edistäminen henkilökunnan osalta	8
Yhdenvertaisuuden edistäminen opiskelijoiden osalta.....	9
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toimintamallit opiskelussa	10
Seuranta ja tiedottaminen.....	13
Seuranta	13
Tiedottaminen:.....	13
Tavoitteet ja toimenpiteet 2022-2023	13
Keskeinen lainsäädäntö	15
Suomen perustuslaki (731/1999)	15
Työsopimuslaki (55/2001)	15
Yhdenvertaisuuslaki (1347/2014).....	15
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muutokset 1329/2014).....	15
Työturvallisuuslaki (738/2002)	16



24.11.2022



JOHDANTO

Jokaisella on oikeus tuntea olonsa turvalliseksi, saada ystäviä, työskennellä ja opiskella rauhassa.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä on monimuotoinen yhteisö, meillä opiskelee ja työskentelee taustaltaan ja toimintakyvyiltään erilaisia, eri-ikäisiä ihmisiä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelun tarkoitus on varmistaa, että erilaisista lähtökohdista tulevat henkilöt saavat tasavertaiset mahdollisuudet opiskeluun ja työntekoon, mikä lisää oppilaitoksen ja työpaikan houkuttelevuutta.

Tasa-arvoinen oppilaitos ja työyhteisö rakennetaan kaikkien oppilaitoksen toimijoiden yhteistyöllä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen on jokaisen vastuulla.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu lain asettamiin vaatimuksiin sekä Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän arvoihin: edelläkäviyys, vastuullisuus ja yhteisöllisyys. Tavoitteena on yhdenvertainen oppilaitos, jossa jokaisen on hyvä opiskella ja työskennellä.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seurannasta vastaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, jossa on edustettuna työnantajan, työntekijöiden ja opiskelijoiden edustus. Työryhmän tehtävänä on päivittää suunnitelmaa, pohtia mittareita ja niiden päivittämistä, raportoida tuloksista ja esittää kehittämis ehdotuksia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ylläpitää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, jonka jäseniä ovat:

- työnantajan edustaja: Tanja Paasilta
- työnantajan edustaja: Seija Lempiäinen
- työntekijän edustaja: Leena Liukkonen
- työntekijän edustaja: Jarkko Mäkinen
- työntekijän edustaja: Lauri Nivalinna
- työntekijän edustaja: Tanja Uusitalo
- työntekijän edustaja: Reija Vehviläinen
- opiskelijaedustaja: Venla Uimonen
- opiskelijaedustaja: Oskari Ruotsi
- pääluottamusmies: Toni Lääveri
- luottamusmies: Elina Kaislasalo
- työsuojeluvaltuutettu: Raija Vahaniitty
- työsuojeluvaltuutettu: Mikko Pietilä



Tasa-arvo ja sen edistäminen

Tasa-arvo

Tasa-arvolla tarkoitetaan ihmisten samanarvoisuutta eli yhdenvertaista arvoa ja asemaa niin yksilönä kuin yhteiskunnan jäsenenä. Tasa-arvoon kuuluu kaikkien ihmisten samanarvoisuus riippumatta ihmisen yksilöllisistä tekijöistä. Termi tasa-arvo viittaa useimmiten sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja tasa-arvolla lain mukaan tarkoitetaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

Tasa-arvolain lähtökohtana on, että jokaiselle on turvattava mahdollisuus opiskella ja työskennellä ilman syrjintää sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn, myös esimerkiksi sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä opetuksella ja kasvatuksella on tärkeä tehtävä sukupuolten tasa-arvon edistämässä ja sukupuolitetoisuuden lisäämisessä. Tavoitteenamme on kouluttaa tasa-arvoisia ja yhdenvertaisuutta lisääviä tulevaisuuden työelämän tekijöitä. Ketään ei syrjitä henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolista tasa-arvoa, ammatillista tasa-arvoa sekä ikääntymisen huomioimista tasa-arvossa. Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, kehittyä opinnoissaan ja työssään sekä tulla palkituksi siitä ilman sukupuolesta johtuvia rajoituksia. Tasa-arvoon kuuluu myös se, että toimintatavat, pyrkimykset sekä tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivat erilaisia. Tasa-arvossa ei ole kysymys samanlaisuudesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta kaikille.

Tavoitteena voidaan pitää tasa-arvoista, kehittyvää ja yhteistyökykyistä yhteisöä, jossa tasa-arvo on luonnollinen osa opiskelija- ja henkilöstöpolitiikkaa.

Tasa-arvon edistäminen on kaikkien edun mukaista. Tasa-arvosuunnittelun avulla pyritään oikeudenmukaisuuden toteuttamisen lisäksi henkilöstön voimavarojen parempaan käyttöön. Tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee tietojen, kokemuksen sekä erilaisten ominaisuuksien ja taitojen laajempaa hyödyntämistä.

Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan myötävaikuttaa myönteisen oppilaitos- ja työnantajakuvan syntymiseen. Tasa-arvoista ja toimivaa opiskelu- ja työyhteisöä voidaan pitää myös kilpailuvalttina.



Miten me edistämme tasa-arvoa?

Oppilaitoksessamme huomioidaan tasa-arvon päivä 19.3. sekä kansainvälinen kulttuurisen monimuotoisuuden päivä 21.5. Oppilaitoksessa kunnioitetaan kaikkia ihmisiä ja hyväksytään heidät sellaisena kuin he ovat.

Kaikilla opiskelijoilla on mahdollisuus hakea kaikille aloille, sukupuolesta riippumatta. Myös opiskelijavalinta on sukupuolesta riippumaton. Rekrytoinneissa tehtävään valitaan ansioitunein hakija.

Sukupuolten tasa-arvo kattaa myös sukupuolen moninaisuuden eli hyväksyy ajatuksen, että sukupuolia on enemmän kuin kaksi. Seksuaalisten suuntautumisten ja identiteettien moninaisuuden tunnistaminen kuuluu sukupuolitietoiseen opetukseen ja ohjaukseen. Oppilaita ohjataan yksilöllisiin valintoihin ja lievitetään täten opinto-, koulutus- ja uravalintojen jakoa mies- ja naisaloihin. Käytännössä sukupuolitietoisuus näkyy siten, etteivät opetuksen ja ohjauksen käytännöt ylläpidä tyttöjen ja poikien jakoa erillisiin ryhmiin.

Tasa-arvoasioissa huomioidaan myös muunsukupuoliset lisäämällä esimerkiksi unisex wc-tiloja.

Yhdenvertaisuus ja sen edistäminen

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus on perusoikeus. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa kaikilla ihmisillä tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua, tehdä töitä ja saada erilaisia palveluita. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluita – perusoikeudet kuuluvat kaikille.



24.11.2022

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tarkoittavat ensi sijassa ihmisarvon kunnioittamista ja yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. Erilaisten taustojen ei tulisi vaikuttaa yksilöiden mahdollisuuksiin saada koulutusta ja kehittää itseään kykyjensä mukaan.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä on avainasemassa oikeudenmukaisten mahdollisuuksien luomisessa. Työelämässä hankittujen taitojen ohella koulutus ja osaaminen vaikuttavat ihmisten yhteiskunnalliseen sijoittumiseen kaikkein eniten. Tästä syystä olemme erityisasemassa myös yhdenvertaisuuden edistämisessä. Meidän tulee tarjota yhdenvertaiset oppimis- ja työskentelymahdollisuudet kaikista väestöryhmistä tuleville opiskelijoille ja työntekijöille. Joskus tämä voi edellyttää erilaisuuden huomioon ottamista ja samanlaisesta kohtelusta poikkeamista, esimerkiksi antamalla lisäaikaa tai ohjausta.

Oikeudenmukaisuuden tulee toteutua myös palkitsemisessa ja kurinpidossa, etujen ja velvoitteiden jaossa, rikkomusten ja ristiriitojen käsittelyssä sekä oppijan arvioinnissa. Koko yhteisön tulee pitää huolta siitä, että kaikille opiskelijoille ja työntekijöille kuuluvat samat yhteiskunnan jäsenen oikeudet ja velvollisuudet. Opiskelijoiden ja heidän huoltajiensa sekä työntekijöiden kulttuureja ja maailmankatsomusta on kunnioitettava tasapuolisesti, eikä ketään saa syrjiä niiden perusteella.

Miten me edistämme yhdenvertaisuutta?

Käytöstavat

Hyvillä käytöstavoilla edesautetaan viihtymistä opiskelijoiden keskuudessa ja työpaikalla. Järjestyssäännöt ohjaavat toimintaa ja koko henkilökunta valvoo niiden toteutumista ja puuttuu tarvittaessa epäkohtiin. Kaikilta edellytetään asianmukaista ja tasapuolista käyttäytymistä, epäasialliseen käytökseen puututaan.

Työvälineet

Työvälineet ovat kaikilla opiskelijoilla ja työntekijöillä yhdenvertaiset. Opiskelijoiden yhdenvertaisuutta edistetään alakohtaisesti esimerkiksi siten, että oppilaitos hyödyntää lainamateriaalia (esimerkiksi kierrätettävät oppikirjat), jolloin opiskelijat eivät joudu eriarvoiseen asemaan syntymävuoden perusteella (toisen asteen opintojen maksuttomuus vuonna 2005 ja jälkeen syntyneille).

Esteettömyys



24.11.2022

Oppilaitoksen on oltava esteetön ja saavutettava kaikille. Esteettömällä ja saavutettavalla oppimisympäristöllä tarkoitetaan opiskelu- ja työskentely-ympäristöä, jossa jokainen voi toimia ominaisuuksistaan riippumatta yhdenvertaisesti.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän tiloissa esteettömyys on huomioitu esimerkiksi siten, että G-rakennuksen auditoriossa on induktiosilmukka, kuulovammaisille tarkoitettu esteettömän kuuntelu-ympäristön apuväline. Rakennukset ovat pääasiassa hissittömiä, mutta tilannekohtaisesti kartoitetaan kulkemisen apuvälineet tai opiskelun mahdollistavat luokkatilat. Pitkällä suunnitteluvälillä pyritään rakennuksien esteettömyyttä lisäämään. Oppilaitoksen pysäköintipaikoista osa varataan invapysäköintiin.

Kurinpito

Kurinpidoissa opiskelijoita kohdellaan tasavertaisesti. Kurinpito on kaikille sama, opiskelijaan katsomatta. Kurinpito on myös kaikilta työntekijöiltä tasavertaista, kaikki puuttuvat epäkohtiin. Henkilökunnalta edellytetään työelämän pelisääntöjen noudattamista, vastuullista työkäyttäytymistä ja epäasialliseen käytökseen puututaan.

Kannustusohjeistus

Opiskelijalle annetaan realistista ja totuudenmukaista palautetta. Opiskelijoille jaetaan stipendejä opintojen aikana ja päättyessä.

Opiskelun ja työn sekä ja perhe-elämän ja aktiivisen urheilun yhdistäminen

Urheiluakatemia mahdollistaa opintojen ja aktiiviurheilun yhdistämisen.

Henkilöstöryhmillä on omat etätöiden pelisäännöt. Toimistotyöntekijöillä on liukuva työaika, opettajilla sidottua ja sitomatonta työtä. Ammatilliset ohjaajat voivat tehdä etätöitä, jos on tarve.



Yhdenvertaisuuden edistäminen henkilökunnan osalta

Toiminta	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Seuranta/Mittarit
Rekrytointi	Kaikilla pätevilla hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi. Rekrytointiprosessissa ei syrjitä ketään ja moninaisuutta arvostetaan.	Yhdenvertainen rekrytointiprosessi. Ohjeistetaan rekrytoijia toimimaan yhdenvertaisesti rekrytointiprosessin aikana. laaditaan ohjeistus oikeaan toimintaan. Tehdään rekrytointiprosessiin palautelomake	Esimiehet Henkilöstöpäällikkö Tasa-arvotyöryhmä	Kuntarekryn tilastot hakeneista ja valituista, Rekrytointiprosessin palautteet Ohjeistus laadittu. Lomake laadittu.
Perehdyttäminen	Työntekijöillä on yhdenvertainen perehdyttämisprosessi, joissa huomioidaan yksilöiden tarpeet.	Perehdytysohjelman noudattaminen Perehdyttäjien perehdyttäminen Perehdyttämishojelman kehittäminen. Perehdyttämiprosessista kerätään palautetta.	Esimiehet/ perehdyttäjät Henkilöstöpäällikkö Tasa-arvotyöryhmä	Palautteet perehdytyksestä, perehdytyksen palautekeskustelu. Kehitetty ohjelma Palautelomake laadittu
Henkilöstön palkkaus	Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaiset. Samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Järjestelyvaraerät kohdennetaan oikeudenmukaisesti.	Läpinäkyvyyttä palkkoihin: kehitetään prosessia selkeämmäksi. Järjestelyvaraerien läpinäkyvä ja objektiivinen kohdentaminen	Henkilöstöpäällikkö, esimiehet, palkka-asiamies Luottamushenkilöt ja työnantajan edustajat	Palkkatilastot, henkilöstökysely
Henkilöstön kehittäminen	Koko henkilöstöllä on mahdollisuus ammattitaidon ja oman työn kehittämiseen. Kehittämiseen varataan aikaa tasapuolisesti työtehtävien mukaan.	Yhdenvertaisuuden huomioiminen tiimeissä jäsenten kehittämisen suunnittelutyössä. Näkyväksi tekeminen. Kaikki henkilöstön koulutukset kirjataan Populukseen.	Tiimit ja tiiminvetäjät, henkilöstöpäällikkö, esimies. Johtotiimi Henkilöstö, henkilöstöpäällikkö	Henkilöstötilastot ja -kysely, tiimin kehityskeskustelut Tuloskortti ja sen seuranta. Populuksen tilastot koulutuksiin osallistuneista.



24.11.2022

Työyhteisö ja työkuultuuri	Kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti. Esimiehet osaavat ottaa monimuotoisuuden huomioon.	Monimuotoisuuden huomioiminen esimerkiksi työyhteisön viestinnässä (selkokieli).	Johtotiimi, henkilöstöpäällikkö, esimiehet	Henkilöstön palautteet
Tehtäväjärjestelyt ja työolot	Työtehtävät jaetaan tasapuolisesti niin, että ne vastaavat henkilöstön osaamista. Mahdollisia erityistarpeita pyritään ottamaan huomioon. Erilaiset elämäntilanteet otetaan huomioon mahdollisuuksien mukaan. Tasapuoliset työolosuhteet.	Tehtäväjärjestelyiden säännöllinen läpikäynti tiimeissä. Pelisäännöt työn teettämiseen (varmistetaan ettei Työtä teetetä tehtäväkuvauksen ulkopuolelta). Jokaiselle työntekijälle taataan työrauha sekä arvostus. > Luodaan käytäntö, jolla ilmoittaa asiasta? Työolosuhteiden kartoittaminen.	Tiimit, henkilöstöpäällikkö kaikki Henkilöstöpäällikkö Työsuojelu	Tiimien kokoukset, kehityskeskustelut Pelisäännöt tehty Henkilöstökysely Ilmoitukset, Henkilöstökysely Muistiot

Yhdenvertaisuuden edistäminen opiskelijoiden osalta

Toiminta	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Seuranta/Mittarit
Markkinointi /Hakeutuminen	Kaikilla pätevillä hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi. Hakuprosessissa	Tarkkaan muotoillut markkinointitekstit (kuvat).	Viestintätiimi ja vastuuopettajat	Hakijaprosessista saatu palaute



	ei syrjitä ketään.			
Opiskelijan ohjaus	Opiskelijoiden perehdyttäminen koulu- ja työtiloihin. Opintoihin ohjausta.	Järjestetään kaikille aloittajille yhteinen orientaatiojakso. Oppilaanohjaajat ovat saavutettavissa ja vastuuopettajat ohjaavat opiskelijoita hyödyntämään palvelua. Vastuuopettaja ohjaa opiskelijaa kaikissa vaiheissa opintojen aikana.	Opiskelijapalveluiden johtaja, vastuuopettajat, opinto-ohjaajat, erityisopettajat	Opinnoissa eteneminen
Uraohjaus	Saada tasapuolisesti kaikille opiskelijoille mahdollisuus opiskelujen aikaiseen työskentelyyn tai harjoitteluun. Uraohjausta hyödynnetään opintojen jälkeisen työllistymisen edistämiseksi.	Vastuuopettaja ohjaa opiskelijaa. Jobparin toiminta ja mahdollisuudet esitellään kaikille opiskelijoille.	Vastuuopettaja, viestintätiimi, Jobparin henkilökunta	Opiskelijan työllistyminen valmistumisen jälkeen tai jatko-opintoihin suuntautuminen.
Kiusaaminen, syrjintä sekä sukupuolinen häirintä	Syrjintä- ja kiusaamistapaukset sekä seksuaaliset häirintätapaukset tunnistetaan ja niihin puututaan tehokkaasti.	Järjestyssäännöt ja muut ohjeet eri tilanteiden käsittelemiseksi. Monialainen työryhmä käsittelee tarvittaessa.	Vastuuopettaja, tutorit, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä.	Opiskelijapalautteet

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toimintamallit opiskelussa

Opiskelijoiden koulutukseen hakeutuminen ja valinta



24.11.2022

Haastattelujen tarkoituksena on selvittää hakijoiden motivaatio ja urasuunnitelmat. Hakijan terveydentilaa kysytään vain hänen työturvallisuutensa varmistamiseksi tulevaisuudessa tehtävissä ja koulutuksen aikana. Kysymykset raskaudesta ja perhesuunnitelmista eivät ole sallittuja.

Sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla sekä logistiikan alalla noudatetaan SORA-lainsäädäntöä. SORA-säädösten tavoitteena on parantaa koulutuksen ja sen jälkeisen työelämän turvallisuutta ja lisätä koulutuksen ja tutkinon järjestäjien mahdollisuutta puuttua opiskelijoiden soveltumattomuuteen ja häntä koskeviin turvallisuuskysymyksiin. Säädosmuutoksilla pyritään edistämään potilas- ja asiakasturvallisuutta, liikenteen turvallisuutta, alaikäisten turvallisuutta sekä opiskelijan itsensä ja opiskelu- ja työyhteisöön turvallisuutta. Opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön ja koulutuksenjärjestäjällä on velvollisuus laatia turvallisuutta parantavia määräyksiä ja valvoa niiden noudattamista. Säädökset koskevat myös aikuiskoulutusta.

Tavoitteena on varmistaa opiskelijoiden oikeusturva opiskeluun liittyvissä ongelmatilanteissa sekä selkeyttää ja kehittää sääntelyä, siten että menettelyt perustuvat lainsäädäntöön. Koulutuksen järjestäjillä on yhteiset ja ennealta sovitut pelisäännöt, joiden mukaan opiskelijoita pystytään kohtelemaan mahdollisimman yhdenvertaisesti.

SORA-lainsäädännöllä määritellään

- tutkintokohtaiset terveysvaatimukset ammatillisessa koulutuksessa
- opiskeluoikeuden peruuttaminen ja palauttaminen, jos opintoihin tai ammatissa toimimiseen sisältyy alaikäisten turvallisuutta, potilas- tai asiakasturvallisuutta taikka liikenteen turvallisuutta koskevia vaatimuksia
- huumausainetestaus
- kurinpito

Koulutukseen hakeutujan ja opiskelijan on syytä perehtyä ammatillisen perustutkinon rakenteeseen ja hakemaansa ammattialaan, joka perusteella hän voi itse pohtia, onko hänellä terveydellisiä edellytyksiä suorittaa alan tutkinto. Erityisesti astmaa, diabetesta, epilepsiaa tai muuta tasapainoon vaikuttavaa sairautta, sydän- ja verisuonitauteja, allergiaa ja käsi-ihottumaa sairastavien tai mikäli henkilöllä on näön tai kuulonheikkoutta tai tuki- ja liikuntaelimestön sairaus, tulisi mahdollisimman tarkoin selvittää etukäteen, miten heidän terveytensä soveltuu suunnitellulle ammattialalle.

Työ- ja opiskeluolosuhteiden sopivuus

Työ- ja opiskeluolosuhteet sopivat kaikille. Henkilön fyysiset ja psyykkiset kyvyt otetaan huomioon. Samoin huomioidaan mahdollisuuksien mukaan erilaisten ryhmien erityistarpeet siltä osin kuin ne liittyvät työn ja opiskelun suorittamiseen.

Oppimisesteiden vähentäminen

Opiskelijalle tehtävät kartoitukset tekevät opiskelijan tietoiseksi kyvystään opiskella ja tavastaan oppia, mikä on tärkeä tuki oppimistaitojen kehittämisessä. Opiskelijoita, joilla on oppimisvaikeuksia, autetaan mahdollisuuksien mukaan tukitoimilla. Opiskelijat, joiden äidinkieli on muu kuin suomi, voivat saada opetusta suomen kielessä. Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän opiskelijapalveluissa opettajat ja ohjaajat tukevat erilaisia oppijoita ohjaustoimenpiteillä. Kaikki tukitoimet kirjataan opiskelijan hoksiin.

Opinto-ohjaus



24.11.2022

Opinto-ohjauksessa esitellään opiskelijoille tasapuolisesti eri ammattialoja ja -ammatteja sekä tutustutaan alojen vaatimuksiin, opiskelupaikkoihin ja pääsyvaatimuksiin. Opintopolkuja yksilöllistetään ja aikataulutetaan tarpeen mukaan. Tasa-arvon toteutumista tuetaan yksilöllistämällä opiskelijoiden opintopolkuja – tasa-arvo opetuksessa vahvistuu, kun opiskelijoille on mahdollisuus edetä opinnoissaan omien lähtökohtiensa ja tarpeidensa mukaisesti. Tutkinnon suorituksen aikana päivitetään urasuunnitelmaa, mahdollistetaan kansainväliset polut ja väyläopinnot ammattikorkeakouluun sekä varmistetaan valmistumisen jälkeinen jatko-opintokelpoisuus.

Opiskelijoiden asema koulutuksen aikana

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän opiskelijoilla on sama asema opetuksessa riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta, sukupuolisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Kaikkien opiskelijoiden on voitava hyötyä samanarvoisesti kaikista toiminnoista ja järjestelyistä, jotka ovat koulutuksen osana.

Ei-suomenkielisten suomen kielen taito

Mikäli koulutus on suunnattu maahanmuuttajille ja osallistuminen edellyttää tietyn tason suomen kielen osaamista, on osaamisen taso ilmoitettava koulutuksen esitteissä ja ennakkotiedotuksessa. Opetuskielenä on suomi, hakijan suomen kielen taidon on oltava riittävä, jotta hänet voidaan valita koulutukseen. Hakijan suomen kielen taito testataan ennen opiskelijavalintaa.

Opiskelijan vaikutusmahdollisuudet

Opiskelija voi vaikuttaa opiskeluunsa liittyviin asioihin henkilökohtaisen osaamisenkehittämissuunnitelman (HOKS) kautta. Opiskelijat voivat vaikuttaa opiskeluoloihin ja yleisten käytäntöjen kehittämiseen antamalla kehittämis ehdotuksen tai palautteen palautejärjestelmien kautta. Tutorit ajavat opiskelijoiden asioita tuomalla esiin kehittämis ehdotuksia ja muita ideoita.

Opetustilanteissa pyritään huomioimaan seuraavia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä asioita:

- syrjinnän ja epätasa-arvoisen toiminnan ehkäiseminen/varhainen puuttuminen
- kiusaamisen tunnistaminen ja mahdollisimman varhainen puuttuminen
- seksuaalisen häirinnän tunnistaminen ja mahdollisimman varhainen lopettaminen
- ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja noudattaminen
- yhdenvertaisuuteen perustuvien opetusmenetelmien käyttö
- oman kulttuurin, kielen ja identiteetin tukeminen
- suvaitsevaisuuden edistäminen
- elinikäiseen oppimiseen tarvittavien valmiuksien edistäminen
- kansainvälisyyden edistäminen
- sosiaaliseen vuorovaikutukseen kannustaminen
- riittävä resursointi opetukseen ja ohjaukseen
- riittävät ohjaus- ja tukipalvelut opiskelijoille
- arvioinnin perusteet kerrotaan opiskelijoille tutkinnon osan/opintojakson alussa
- opiskelijoilla on käytössä oppilaitoksen sähköposti- ja wilma-tunnukset sekä mahdollisuus O365-ohjelmien lataamiseen myös omalle koneelle.



Seuranta ja tiedottaminen

Seuranta

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kuvaavia tekijöitä, kuten perhepoliittisten vapaiden käyttöä, sukupuoli- ja ikärakennetta, henkilöstön työtyytyväisyyspalautetta ja opiskelijoiden opiskelijapalautetta, seurataan vuosittain osana Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän toimintakertomusta. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmä kokoontuu vuosittain käsittelemään henkilöstökyselyn ja opiskelijapalautteiden tuloksia sekä toimintakertomuksen koontitietoja. Samalla työryhmä päivittää tavoitteet kuluvalle ja seuraavalle vuodelle.

Vuosittain kartoitetaan henkilöstön osalta:

- henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne
- Perhepoliittisten vapaiden käyttö
- palkat hinnoitteluryhmittäin
- miesten ja naisten palkkaerot
- Henkilöstön työtyytyväisyyskartoituksen tulokset
- Pulssikyselyn tulokset

Vuosittain kartoitetaan opiskelijoiden osalta:

- nais- ja miesopiskelijoiden määrä
- opiskelijoiden ikähaarukka
- opiskelijoiden määrä aloittain
- opiskelijapalautteiden tuloksia

Yhteistoimintaryhmä perehtyy säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus –tilanteeseen ja käsittelee aloite/palautelaatikoiden sisältöä. Yhteistoimintaryhmä antaa tarvittaessa kannanottoja ja toimenpide-ehtotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi organisaatiossa. Henkilöstökyselyyn lisätään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä sekä kysymys rasistisista kokemuksista.

Tiedottaminen:

Henkilöstölle tiedotetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vuosittain ja uusien työntekijöiden perehdyttämisen yhteydessä. Opiskelijoille suunnitelma käydään läpi orientaatioviikon yhteydessä.

Yhteistoimintaryhmän käsittelemä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma löytyy IMS:stä. Tasa-arvolain mukaan tilannetta on seurattava vuosittain, vaikka tasa-arvoon liittyviä ongelmia ei olisikaan.

Tavoitteet ja toimenpiteet 2022-2023



24.11.2022

TAVOITE	VASTUUHENKILÖ	AJANKOHTA
Kaikilta samoissa tehtävissä toimivilta vaaditaan samat asiat. Lomien, perhevapaiden, palkallisten opintovapaiden ja sairaspöissaolojen yhdenvertainen käsittely.	Henkilöstöpäällikkö ja esimiehet	2022
Opiskelijoiden yhteinen orientaatiojako perustutkinto-opiskelijoille ja turvakävelyn toteuttaminen kaikille aloittaville opiskelijoille	Opiskelijapalvelut ja vastuuopettajat	Uusien opiskelijoiden aloittaessa opinnot
Opiskelijoiden yhdenvertainen kohtelu järjestyssääntöjen mukaan (kitketään pois sukupuoleen liittyvä eriarvoinen kohtelu)	rehtori	2022
Kiinnitetään huomiota opetusmateriaalin ja opetuksen selkokieliisyyteen	Erytisopettajat, opettajat	
Esteettömyyden lisääminen: - Invapaikkojen lisääminen - Kiinteistöjen perusparannusten yhteydessä huomioidaan esteettömyys ja hissien tarve	Johtotiimi, palveluesimies	
Sukupuolineutraaliuden lisääminen - Unisex wc-tilojen lisääminen	Johtotiimi, palveluesimies	2022



Keskeinen lainsäädäntö

Yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta, tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta säädetään mm. seuraavissa laissa:

Suomen perustuslaki (731/1999)

Suomen perustuslain yhdenvertaisuuspykälä (6 §) kieltää yleisesti syrjinnän, eli ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Työsopimuslaki (55/2001)

Työsopimuslaki velvoittaa työntäjän huolehtimaan hyvästä ilmapiiristä työpaikalla. Työntäjältä edellytetään työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja kielletään työntekijöiden asettaminen eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta.

Yhdenvertaisuuslaki (1347/2014)

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laki velvoittaa työnantaja arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Edistämisvelvollisuus koskee kaikkia laissa mainittuja syrjintäperusteita. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuneisuus tai muu henkilöön liittyvä syy.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muutokset 1329/2014)

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laissa kielletään myös sukupuoleen perustuva häirintä. Lain tarkoituksena on lisäksi estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.



24.11.2022

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työturvallisuuslaki määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työturvallisuuden toteuttamiseksi sekä työsuojelun yhteistoiminnan perusteet ja käsittelee työpaikoilla esiintyviä haitta- ja vaaratekijöitä ja niiden ennakointia. Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon mm. työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito, ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijöille riittävän opastuksen työhön, työtehtäviin ja työoloihin sekä varmistamaan, että työntekijä on ymmärtänyt opastuksen.