TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-SUUNNITELMA

2026-2027

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä

LOUNAIS-HÄMEEN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

8.6.2026

Sisällys

2026-2027 0
JOHDANTO 2
Tasa-arvo ja sen edistäminen 3
Tasa-arvo 3
Miten me edistämme tasa-arvoa? 4
Yhdenvertaisuus ja sen edistäminen 5
Yhdenvertaisuus 5
Miten me edistämme yhdenvertaisuutta? 6
Yhdenvertaisuuden edistäminen henkilökunnan osalta 7
Yhdenvertaisuuden edistäminen opiskelijoiden osalta 10
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toimintamallit opiskelussa 12
Seuranta ja tiedottaminen 14
Seuranta 14
Tiedottaminen: 14
Tavoitteet ja toimenpiteet 2026-2027 14
Keskeinen lainsäädäntö 16
Suomen perustuslaki (731/1999) 16
Työsopimuslaki (55/2001) 16
Yhdenvertaisuuslaki (1347/2014) 16
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muutokset 1329/2014) 16
Työturvallisuuslaki (738/2002) 16

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 toimintakyvyltään 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: rohkeus, 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 kehittämisehdotuksia.

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

- työnantajan edustaja: Tanja Paassilta
- työnantajan edustaja: Seija Lempiäinen
- työnantajan edustaja: Annastiina Virta
- työntekijän edustaja: Leena Liukkonen
- työntekijän edustaja: Maija Tuomola
- työntekijän edustaja: Tomi Suonpää
- työntekijän edustaja: Reija Vehviläinen
- pääluottamusedustaja: Toni Lääveri
- luottamusedustaja: Nina Karilammi
- työsuojeluvaltuutettu: Jutta Äijälä
- työsuojeluvaltuutettu: Mikko Pietilä
- opiskelijaedustajat

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 edistämisessä ja sukupuolitietoisuuden 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 eri ikäisten 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 inkluusiosta eli 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-arvosuunnittelulla pyritään oikeudenmukaisuuteen, voimavarojen parempaan käyttöön sekä tietojen, kokemusten, erilaisten ominaisuuksien ja taitojen laajempaan hyödyntämiseen.

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

Miten me edistämme tasa-arvoa?

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.

Oppilaitoksessamme huomioidaan tasa-arvon päivä 19.3. kansainvälinen kulttuurisen monimuotoisuuden päivä 21.5. sekä kasvatus-, ohjaus- ja monikulttuurisuusmessut syksyisin.

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 saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluita – perusoikeudet kuuluvat kaikille.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tarkoittavat ensi sijassa ihmisarvon kunnioittamista ja yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. Erilaisten taustojen ei tule 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 ohjausta sekä lisäaikaa opintojen toteuttamiseen.

Oikeudenmukaisuuden tulee toteutua palkitsemisessa ja kurinpidossa, etujen ja velvoitteiden jaossa, rikkomusten ja ristiriitojen käsittelyssä sekä opetuksessa, ohjaamisessa ja osaamisen 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) sekä sähköisiä oppimisympäristöjä, jolloin opiskelijat eivät joudu eriarvoiseen asemaan.

Esteettömyys

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 kuunteluympäristön apuväline. Rakennukset ovat pääasiassa hissittömiä, mutta tilannekohtaisesti kartoitetaan kulkemisen apuvälineet tai opiskelun mahdollistavat luokkatilat. Pitkällä suunnitteluvälillä pyritään rakennuksien esteettömyyttä lisäämään. G-rakennuksen remontin yhteydessä on otettu käyttöön ns. porraskiipijä, joka mahdollistaa liikuntaesteisten kulkemisen yläkerran opetustiloihin. Pysäköintialueille merkitään paikat liikkumisesteisten pysäköintiin sisäänkäyntien läheisyyteen mahdollisuuksien mukaan.

Kurinpito

Kurinpidossa opiskelijoita kohdellaan tasavertaisesti. Kaikki toteuttavat kurinpitoa tasavertaisesti ja yhdenmukaisesti. Kaikki puuttuvat epäkohtiin. Henkilökunnalta edellytetään työelämän pelisääntöjen noudattamista, vastuullista työkäyttäytymistä ja epäasialliseen käytökseen puututaan.

Yhdenvertaisuuden edistäminen henkilökunnan osalta

Toiminta	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Seuranta/Mittarit
Rekrytointi	Kaikilla pätevillä hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi. Rekrytointiprosessissa ei syrjitä ketään ja moninaisuutta arvostetaan.	Yhdenvertainen rekrytointiprosessi. Ohjeistetaan rekrytoijia toimimaan yhdenvertaisesti rekrytointiprosessin aikana. käytetään rekrytoinneista palautelomaketta käytetään rekrytoinnissa anonyymi rekrytointitapaa Alan edustaja osallistuu haastatteluun siinä tapauksessa, jossa hakijoiden joukossa ei ole sisäisiä hakijoita	esihenkilöt Henkilöstöpäälliköt Tasa-arvotyöryhmä henkilöstöasiantunti ja	Kuntarekryn tilastot hakeneista ja valituista, Rekrytointiprosessin palautteet Hakijapalautteet on kerätty kaikista rekrytoinneista. Tasa-arvoryhmä on käynyt palautteet läpi vuosittain. Kuntarekryn anonyymi rekrytointi toteutuu.
Perehdyttäminen	Työntekijöillä on yhdenvertainen perehdyttämisprosessi, joka huomioi yksilöiden tarpeet.	Perehdytysohjelman noudattaminen Perehdyttämisprosessista kerätään palautetta. Perehdyttäjien perehdyttäminen Perehdyttämisohjelman kehittäminen.	esihenkilöt/ perehdyttäjät Henkilöstöpäälliköt Tasa-arvotyöryhmä	Palautteet perehdytyksestä, palautekeskustelussa. Uusi perehdytysohjelma otetaan käyttöön mentorien valmennus uudistettujen prosessien mukaiseen toimintaan.

Henkilöstön palkkaus	Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaiset. Samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Järjestelyerät kohdennetaan oikeudenmukaisesti.	 Järjestelyerien läpinäkyvä ja objektiivinen kohdentaminen Järjestelyerien kohdentamisesta tiedotetaan	Henkilöstöpäälliköt, esihenkilöt, KT-yhteyshenkilö (elinvoimajohtaja) Luottamusedustajat ja työnantajan edustajat	Palkkatilastot, henkilöstökysely tehtävänmukaisten lisien kirjaaminen intraan
Henkilöstön kehittäminen	Koko henkilöstöllä on mahdollisuus ammattitaidon ja oman työn kehittämiseen. Kehittämiseen varataan aikaa tasapuolisesti työtehtävien mukaan.	Yhdenvertaisuuden huomioiminen tiimeissä jäsenten kehittämisen suunnittelutyössä. Tiimin osaamisen ja osaamisen kehittämisen näkyväksi tekeminen tiimin kehityskeskustelussa. Kaikki henkilöstön koulutukset kirjataan HR-järjestelmään	Tiimit ja tiiminvetäjät, henkilöstöpäälliköt, esihenkilöt. Johtotiimi, tiimit Henkilöstö, henkilöstöpäällikkö	Henkilöstötilastot ja -kysely, tiimin kehityskeskustelut Tuloskortti ja sen seuranta. Kehityskeskustelujen toteutuminen kaikissa tiimeissä Populuksen tilastot koulutuksiin ja työelämäjaksolle osallistuneista.

Työyhteisö ja työkulttuuri	Kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti. Esihenkilöt osaavat ottaa monimuotoisuuden huomioon. Kaikki henkilökunnan jäsenet ovat tasa-arvoisia. Tiimeissä toteutuu tasa-arvoisuus Toimitaan vastuullisen työkäyttäytymisen -mallin mukaisesti Varmistetaan kattava tiedonkulku työyhteisössä.	Monimuotoisuuden huomioiminen esimerkiksi työyhteisön viestinnässä (selkokieli). Käytetään sukupuolineutraalia puhetapaa. Vastuullisen työkäyttäytymisen mallin vastaiseen toimintaan puututaan. Jokaisen työntekijän vastuulla on tutustua viikoittain intran ja teamsin kanavien uutisiin sekä päivittäin sähköposteihin, teamsin viesteihin ja opetus- ja ohjaushenkilöstön lisäksi wilma-viesteihin sekä seurattava puhelinliikennettä työpäivien aikana.	Johtotiimi, henkilöstöpäälliköt, esihenkilöt koko henkilökunta Johtotiimi, esihenkilöt Turvallisuus- ja viestintäjohtaja, viestintätiimi, tiimit	Henkilöstön palautteet Seurataan henkilöstökyselyn tasa-arvoon liittyvien kysymysten vastauksia.
Tehtäväjärjestelyt ja työolot	Kehitetään tiimien työskentelyä siten, että työtehtävien jakautuminen on tasapuolista. Mahdollisia erityistarpeita pyritään ottamaan huomioon. Erilaiset elämäntilanteet otetaan huomioon mahdollisuuksien mukaan. Tasapuoliset työolosuhteet.	Tehtäväjärjestelyt kirjataan tiimisopimukseen ja sitä seurataan ja päivitetään säännöllisesti. Jokaiselle työntekijälle taataan työrauha sekä arvostus. Työolosuhteiden kartoittaminen.	Tiimit, henkilöstöpäälliköt kaikki Henkilöstöpäälliköt Työsuojelu koko henkilökunta	Tiimien kokoukset, kehityskeskustelut Henkilöstökysely Ilmoitukset, Henkilöstökysely Muistiot tapaamisista, joissa sovitaan henkilökohtaisia järjestelyjä

Yhdenvertaisuuden edistäminen opiskelijoiden osalta

Toiminta	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Seuranta/Mittarit
Markkinointi /Hakeutuminen	Kaikilla soveltuvilla hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi. Hakuprosessi on läpinäkyvä ja syrjimätön.	Selkokieliset markkinointitekstit Kuvat valitaan yhdenvertaisuus huomioiden Teksti-puheeksi -toiminnon käyttöönottaminen	vastuuopettajat, hakijapalvelut, opinto-ohjaajat ja viestintä	Hakijapalaute jatkuvan haun hakijoille palautteen kerääminen
Opiskelijan ohjaus	Opiskelijoiden perehdyttäminen koulu- ja työtiloihin. Opintoihin ohjausta.	Järjestetään kaikille yhteishausta valituille yhteinen orientaatiojakso. -> vastuuopettajille mallinnetaan selkeä malli läpi käytävistä asioista. Järjestetään jatkuvan haun opiskelijoille orientaatiojakso 4 krt/vuodessa. Opinto-ohjaajat ovat saavutettavissa ja vastuuopettajat ohjaavat opiskelijoita hyödyntämään palvelua. Koto-koulutuksissa vastuuopettaja hoitaa ohjausta. Vastuuopettaja ohjaa opiskelijaa kaikissa vaiheissa opintojen aikana. Hoks-keskustelut pidetään kolmen kuukauden välein. Vastuuopettaja järjestää omalle ryhmälleen vastuuopettajapäivän yhteistyössä hyvinvointitiimin kanssa.	Opiskelijapalveluiden johtaja, vastuuopettajat, opinto-ohjaajat, erityisopettajat, yto-opettajat ja yto-paja	Opinnoissa eteneminen Opiskelijapalautteet
Uraohjaus	Saada tasapuolisesti kaikille opiskelijoille	Vastuuopettaja ohjaa opiskelijaa.	Vastuuopettaja, opinto-ohjaajat, Jobparin henkilökunta	Opiskelijan työllistyminen valmistumisen

	mahdollisuus opiskelujen aikaiseen työskentelyyn tai harjoitteluun. Uraohjausta hyödynnetään opintojen jälkeisen työllistymisen edistämiseksi. Valmistuneiden avuksi järjestettyä palvelua hyödynnetään	Jobpari esittäytyy säännöllisesti kaikille opiskelijoille. Urasuunnnitelma laaditaan opiskelujen alkaessa, sitä päivitetään hoks-keskustelun yhteydessä ja valmistuvan opiskelijan hoks-keskustelussa. Koto-koulutukseen rakennetaan malli opintojen ja työllistymisen ohjauksesta. Opinto-ohjaajat järjestävät valmistuvien infon valmistuville opiskelijoille 4 krt/vuosi.	S2-tiimi, Oppimisen tuki -tiimi ja Opinto- ja uraohjauksen tiimi	jälkeen, yritystoiminnan aloittaminen tai jatko-opintoihin suuntautuminen. Hoks tehty kaikille tutkinto-opiskelijoille
Kiusaaminen, syrjintä sekä sukupuolinen häirintä	Syrjintä- ja kiusaamistapaukset, seksuaaliset häirintätapaukset sekä netissä tapahtuva kiusaaminen tunnistetaan ja niihin puututaan tehokkaasti.	Järjestyssäännöt ja muut ohjeet eri tilanteiden käsittelemiseksi. Monialainen työryhmä käsittelee tarvittaessa. Someturvataitojen vahvistaminen ja netissä tapahtuva kiusaaminen nostetaan teemaksi terveystiedon ja työelämätaitojen opetussisältöihin.	Vastuuopettaja, tuutorit, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä. Terveystiedon opettaja, työelämätaitojen opettaja, Yto-tiimi.	Opiskelijapalautteet, kouluterveyskysely
	Poissaoloihin ja opintojen etenemättömyyteen puututaan tasapuolisesti ja esim. opiskelijan ikä ei vaikuta poissaoloihin reagoimiseen.		vastuuopettajat, opiskelijapalveluiden johtaja	

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toimintamallit opiskelussa

Opiskelijoiden koulutukseen hakeutuminen ja valinta

Haastattelujen tarkoituksena on selvittää hakijoiden motivaatio ja urasuunnitelmat. Hakijan terveydentilaa kysytään vain hänen työturvallisuutensa varmistamiseksi tulevissa 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 tutkinnon järjestäjien mahdollisuutta puuttua opiskelijoiden soveltumattomuuteen ja häntä koskeviin turvallisuuskysymyksiin. Säädösmuutoksilla 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 ennalta sovitut pelisäännöt, joiden mukaan opiskelijoita kohdellaan 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 perustutkinnon 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 liikuntaelimistön 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
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 kehittämisehdotuksen tai palautteen palautejärjestelmien kautta. Tutorit ajavat opiskelijoiden asioita tuomalla esiin kehittämisehdotuksia 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
- henkilöstötutkimuksen tulokset

Vuosittain kartoitetaan opiskelijoiden osalta:

- opiskelijoiden 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-ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi organisaatiossa.

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 2026-2027

TAVOITE	VASTUUHENKILÖ	AJANKOHTA
Mahdollistaa opiskelijoiden eritasoinen eteneminen erityisesti suomen kielen opinnoissa	koulutusjohtaja	2027

Työnhakijoiden palautejärjestelmän tulosten hyödyntäminen	henkilöstöpäällikkö	
Vastuuopettajille laaditaan selkeä toimintamalli orientaatiojaksoille (mitä opettajalta edellytetään ja mitä on jo käyty yhdessä)	Opiskelijapalveluiden johtaja ja opintojen ohjaus, Osuma-tiimi	2026-2027
turvakävelyn toteuttaminen kaikille aloittaville opiskelijoille - toteutumisen seuranta toimitilasovelluksen kautta	Opiskelijapalvelut ja vastuuopettajat seuranta työsuojelutiimi	Uusien opiskelijoiden aloittaessa opinnot seuranta 2026 ja 2027
Kiinnitetään huomiota opetusmateriaalin ja opetuksen selkokielisyyteen. Pyritään lisäämään nettisivuille selkokielinen, kuunneltava versio.	Erityisopettajat, opettajat, viestintä	
Esteettömyyden lisääminen: - Invapaikkojen lisääminen - Kiinteistöjen perusparannusten yhteydessä huomioidaan esteettömyys ja hissien tarve - tilojen selkeä merkintä ja opasteiden päivittäminen	kiinteistönhoito, turvallisuusjohtaja	2026-2027
Sukupuolineutraaliuden lisääminen - Unisex wc-tilojen lisääminen	Johtotiimi kiinteistönhoito turvallisuusjohtaja	2026-2027

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 työantajan huolehtimaan hyvästä ilmapiiristä työpaikalla. Työantajalta 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 työnantajia 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.

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.

Työturvallisuuslakia on muutettu 1.6.2023 siten, että siihen on lisätty työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta ja työn vaarojen selvittämistä sekä arviointia ja työntekijälle annettavan opetuksen ja ohjauksen tarvetta. Työnantajan on esimerkiksi otettava huomioon työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet kuten esimerkiksi ikä ja sen tuomat vaatimukset työympäristölle.