



LAAJASALON OPISTO

Laajasalon opiston toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Hyväksytty Laajasalon opiston säätiö sr:n hallituksen kokouksessa 19.12.2022



Opiskelijakunnan hallituksen 2021-2022 jäseniä kokoontui yhteiskuvaan, kun syrjinnästä vapaa alue -merkki oli heidän aloitteestaan ripustettu opiston tuloaulaan.

1. Johdanto	2
2. Arvio aikaisemman suunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista - nykytilan arviointi	4
3. Huomioita opiskelijapalautteesta	8
4. Yhteenveto nykytilasta	8
5. Toimenpidesuosituksset	11
6. Lisätietoa	13

1. Johdanto

Me yhdessä rakennamme turvallisen ilmapiirin

Haluamme, että Laajasalon opisto on viihtyisä ja turvallinen jokaiselle opiskelijalle, työntekijälle ja vierailijalle, ihan kaikille, jotka ovat tekemisissä opiston oppimisyhteisön kanssa. Haluamme toimia niin, että jokainen tulee arvostavasti kohdatuksi ainutlaatuisena, omana itsenään. Tätä tavoitetta tukee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Suomella on maine tasa-arvon mallimaana, joka ensimmäisenä maailmassa myönsi naisille täydet poliittiset oikeudet. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys vaan siihen pitää jatkuvasti kiinnittää huomiota ja toimia aktiivisesti sen puolesta. Tälle toiminnalle on vankka pohja, sillä Suomessa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään lainsäädännöllä.

Tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Ihmiset ovat sukupuoli-identiteetiltään ja sukupuolen ilmaisultaan moninaisia, eivätkä kaikki ole sukupuoleltaan yksiselitteisesti naisia tai miehiä.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) nojalla kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Alla olevassa kuvassa ovat syrjintäperusteet Suomessa ja tarkemmin syrjintäperusteita avataan täällä: <https://syrjinta.fi/syrjintaperusteet>

YHDENVERTAISUUS

Yhdenvertaisessa koulussa työntekijät tai opiskelijat eivät koe joutuvansa syrjityksi, pelkäämään, häpeämään tai muuten epäedullisesti kohdelluksi. Syrjinnän perusteena voi olla mm. sukupuoli, ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

(SUKUPUOLTEN) TASA-ARVO

Tasa-arvoisessa koulussa kaikilla työntekijöillä ja opiskelijoilla on sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun katsomatta samat oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet hyvinvointiin, itseilmaisuun sekä onnistumiseen ja kehittymiseen työyhteisön jäsenenä.

Syrjintäperusteet Suomessa

Sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu

Ikä

Alkuperä

Kansalaisuus

Kieli

Uskonto tai muu vakaumus

Vakaumus tai mielipide

Poliittinen toiminta

Ammattiyhdistystoiminta

Perhesuhteet

Terveydentila

Vammaisuus

Seksuaalinen suuntautuminen

Muu henkilöön liittyvä syy

ekvalita.fi

Lähde: ekvalita.fi

Laajasalon opisto on julistautunut syrjinnästä vapaaksi alueeksi ja olemme sitoutuneet puuttumaan kaikenlaiseen syrjintään ja häirintään. Yhtä tärkeää on tietoisesti luoda ja ylläpitää sellaista toimintakulttuuria, joka ennaltaehkäisee syrjintää. Kun opimme tuntemaan toisiamme, usein löydämme enemmän yhteistä kuin meitä erottavaa. Siksi ryhmäytymisellä on tärkeä tehtävä yhteisöllisyyden rakentamisessa. Yhteisöllisyyttä vaalimalla pyrimme siihen, ettei ketään jätetä yksin. On tärkeää myös oivaltaa, että monimuotoiset, erilaisista yksilöistä koostuvat ryhmät ovat innovatiivisempia ja ketterämpiä kuin samankaltaisista yksilöistä koostuvat ryhmät. Opistossa opetellaan tärkeää työelämätaitoa, yhdessä tekemistä ja oppimista monimuotoisessa yhteisössä.

Laajasalon opiston tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä toimintakulttuuri nojaa myös opiston arvoihin, joista keskeisiä ovat kristillisyyttä, yhteisöllisyyttä, dialogi ilman oikeassaolemisen pakkoa, itsensä kehittäminen, armollisuus ja kunnioittava kohtaaminen sekä henkinen avaruus.

Tämän suunnitelman toteuttamisessa mukana ovat olleet opiskelijakunnan hallitus 2021 - 2022, opiskeluhuolto- ja ohjausryhmä sekä opiston rehtoristo.

Seuraavaksi tarkastelemme edelliseen suunnitelmaan kirjattuja toimenpidesuosituksia ja niiden toteutumista. Samalla kartoitamme nykytilaa.

2. Arvio aikaisemman suunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista - nykytilan arviointi

Nykytilaa arvioimme edellisen suunnitelman toimenpidesuosituksen ja kevään 2022 palautekyselyn tulosten valossa. Numeroidut kohdat ovat edellisestä (2016) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Jokaisen numeroidun kohdan jälkeen on arvio toimenpidesuosituksen toteuttamisesta ja tuloksista.

1. Perustetaan yhdenvertaisuuskoordinaattorin tehtävä. Tämä voidaan yhdistää työsuojeluvaltuuskunnan ja oppilaskunnan hallituksen yhden jäsenen toimiin. Koordinaattori on yhdenvertaisuuden vastuhenkilö. Hän järjestee yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita Laajasalossa, on yhteyshenkilönä ulospäin, tiedottaa, toimii jäsenenä työryhmissä ja toimeenpanee yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteitä. Koordinaattori toimii asiantuntijana ja tekijänä opiskeluhyvinvoinnin osaamistiimin ydinryhmässä.

Yhdenvertaisuuteen kuuluvia asioita käsitellään ja koordinoidaan opiskeluhoolto- ja ohjausryhmässä ja hallintoryhmässä sekä opiskelijakunnan hallituksessa, jossa henkilöstöä edustaa apulaisrehtori. Varsinaista yhdenvertaisuuskoordinaattorin tehtävää ei ole perustettu. Sen sijaan on perustettu häirintäyhdyshenkilön tehtävä, johon on nimetty kolme opiston henkilöstön edustajaa.

2. Kehitetään tukea ja ohjausta tarvitsevien opiskelijoiden henkilökohtaista opintosuunnitelmaa (HOPS).

Opiskeluhoolto- ja ohjausryhmässä on kolme opinto-ohjaajaa, jotka kehittävät opinto- ja uraohjausta tavoitteena saavutettava, yhdenvertainen, oikea-aikainen ja laadukas ohjaus kaikille opiskelijoille.

3. Kehitetään tukea ja ohjausta tarvitsevien opiskelijoiden aikaisemman osaamisen tunnistamista (AHOT).

Aiemmin hankittua osaamista arvioidaan ammattitutkintokoulutuksessa, joissa on mahdollista korvata tutkinnon osa toisen tutkinnon osalla. Vapaan sivistystyön koulutuksissa kehitämme opetussuunnitelmia siten, että ammatillisessa koulutuksessa ja korkeakouluissa on helpompi tunnistaa ja tunnustaa Laajasalon opistossa hankittua osaamista. Pitkällä tähtäimellä tavoitteena on joustavoittaa Laajasalon opistossa opiskelevien opintopolkua.

4. Aloitetaan kevätlukukaudella 2017 erityisen tuen järjestäminen koulutuksessa oleville opiskelijoille heidän tarpeidensa mukaan

Opistolla on konsultoiva erityisopetuksen asiantuntija, joka tukee opiskelijoita ja opettajia erityisen tuen järjestämisessä ja kysymyksissä.

5. Kartoitetaan lukitestiä aloittaminen uuden lukuvuoden alkaessa.

Tarvittaessa erityisopetuksen asiantuntija voi ohjata oppimisvaikeuksissa kuten lukivaikeudessa testejä tekevän tahon palveluiden piiriin.

6. Selvitetään ”erityisopetuksen” henkilöstön tarve ja tarvittaessa tehdään esitys uusien toimintamallien ja henkilöjärjestelyjen osalta vuoteen 2018 mennessä.

Opistolla on konsultoiva erityisopetuksen asiantuntija, joka tukee opiskelijoita ja opettajia erityisen tuen järjestämisessä ja kysymyksissä.

7. Perustetaan erityisopetuksen ryhmä, johon kuuluu erilaisia asiantuntijoita.

On perustettu opiskeluhuolto- ja ohjausryhmä, johon kuuluu erityisopettaja, opinto-ohjaajia, psykososiaalista tukea tarjoavia lyhytterapeutteja, oppilaitospappi ja rehtorit.

8. Tuotetaan erilaisten oppijoiden Open oppaita. Yhdenvertaisuushankkeen tuotoksena valmistuu monimuotoinen opas ”Erlainen kansanopisto-opiskelija - Opas Laajasalon kansanopiston opettajille”.

Opettajat voivat konsultoida opiskeluhuolto- ja ohjausryhmää kaikenlaisissa opiskelijoita koskeissa kysymyksissä kuten yhdenvertaisuuden kysymyksissä.

9. Vaikutetaan siihen, että Laajasalon virallisissa asiapapereissa (esimerkiksi tutkintosääntö, arvot ja strategia, sähköinen opinto-opas, valintakoemateriaali ja haastattelussa, opiskelijapalautteet, työhyvinvointikysely, laatu- ja palautteet) näkyy yhdenvertaisuus.

Yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta kerrotaan opiskelijoille lukuvuoden alun infotilaisuuksissa ja digitaalisessa opinto-oppaassa. Osana opiskelijapalautetta kerätään tietoa siitä, onko opiskelija kokenut tai todistanut häirintää, syrjintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

10. Tehdään mahdolliset toimenpiteet kiinteistöjen fyysisen esteettömyyden lisäämiseksi yhteistyössä tilahallinnon kanssa.

Esteetön oppimisympäristö on haasteellinen 50-luvun alussa rakennetussa päärakennuksessa, mutta liikuntarajoitteisten kulkemista on helpotettu hankkimalla rappuavustin, joka mahdollistaa siirtymisen kerrosten välillä pyörätuolissa sekä pyörätuoliluiskia. Alatalossa on esteettömiä opiskelutiloja sekä kaksi esteetöntä WC:tä.

11. Järjestetään orientaatiojaksoon sisältyvä osio yhdenvertaisuuden tavoitteista ja toteuttamisesta kansanopiston koulutuksessa. Osiossa tuetaan opiskelijoiden ryhmäytymistä ja yhteisöllisyyden lisäämistä.

Lukuvuoden alussa järjestettävissä infoissa opiskelijoille kerrotaan, että opisto on sitoutunut puuttumaan häirintään ja syrjintään. Tuomme esille opiskelijoiden osallisuuden myönteisen opiskeluilmapiiriin ja turvallisuuden kokemuksen luomisessa ja ylläpitämisessä.

12. Laajasalo julistautuu yhdenvertaiseksi ja syrjinnästä vapaaksi alueeksi

Opisto on julistautunut syrjinnästä vapaaksi alueeksi. Syrjinnästä vapaa alue -kampanja on kaikenlaisen syrjinnän, kiusaamisen ja häirinnän vastainen tiedotuskampanja, jonka avulla organisaatiot ja työyhteisöt tuovat julki sitoutumisensa syrjimättömyyden periaatteeseen. Syrjinnästä vapaaksi alueeksi julistautuminen merkitsee syrjinnän vastustamista, siihen puuttumista sekä ihmisten yhdenvertaisuuden tunnustamista. Kampanjaa toteuttavat yhteistyössä oikeusministeriön kanssa Ihmisoikeusliitto ry., Nuorisoyhteistyö Allianssi, Seta ry., Suomen Monikulttuurinen Liikuntaliitto ry Fimu ry., Vammaisfoorumi ry.

13. Selvitetään mahdollisuus tarjota unisex- vessoja.

Kaikkien sukupuolten käytössä olevia wc-tiloja on päärakennuksessa kaksi opiskelijoiden käyttöön ja yksi henkilöstön käyttöön. Alarakennuksessa kaikki opiskelijoiden käyttöön tarkoitetut wc:t ovat unisex- vessoja, joista kahteen on esteetön pääsy.

14. Yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanoa arvioidaan työsuojeluvaltuutetun ohjauksella joka toinen vuosi ja suunnitelmaa uudistetaan tarpeen mukaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa arvioidaan ja päivitetään vähintään joka kolmas vuosi. Prosessiin osallistuu aina opiskelijakunnan ja henkilöstön edustajia. Suunnitelman hyväksyy opiston johtokunta.

15. Työsuojeluvaltuutettu toteuttaa joka toinen kalenterivuosi kyselyn tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta henkilöstöltä ja puuttuu heti tarpeen mukaan syrjintään tai häirintään, jos sellaista ilmenee kyselyssä.

Opisto on laatinut ja ottanut käyttöön epäasialliseen kohteluun puuttumisen toimintamallin. Henkilöstölle on jaettu toimintaohjeet häirinnän havaitsemisen tai kokemisen varalle. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista arvioidaan työhyvinvointikyselyn yhteydessä.

16. Oppilaskunnan hallitus toteuttaa kerran kalenterivuonna viimeisen neljänneksen aikana työsuojeluvaltuutetun avustuksella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn oppilaille ja tekee tuloksien perusteella tarpeen mukaan ehdotuksia oppilaitoksen johdolle tarvittavista toimenpiteistä.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista seurataan kaksi kertaa vuodessa tehtävällä yleisellä opiskelijapalautekyselyllä. Erillistä kyselyä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ei ole vielä toteutettu.

17. Opiston henkilöstön rekrytointiprosessissa huomioidaan yhdenvertaisuus ja edistetään henkilöstön moninaisuutta siirtymällä viimeistään vuonna 2018 anonyymiin rekrytointiprosessiin.

Rekrytoinnissa on huomioitu yhdenvertaisuus ja moninaisuus. Anonyymia rekrytointiprosessia on arvioitu ja todettu, että sitä voidaan käyttää tukipalveluhenkilöstön rekrytoinnissa.

18. Opisto edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ja toimii koululaitoksena esimerkkinä muille. Opetussuunnitelmaan lisätään jokaisen oppimisryhmälle räätälöity yhden päivän koulutus yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja oikeuksista. Esimerkiksi media-alan opiskelijoille tarjotaan päivän opetus mediakriittisyydestä ja normikriittisen mediatyön tuottamista, idealinjalaisille tarjotaan päivän opetus kehitysvammaisten oikeuksista, maahanmuuttajalinjalle rasismien vastaisesta ja yhdenvertaisuudesta opetusta. Jokaiselle ryhmälle opetetaan heidän alaansa tai opetukseensa soveltuvaa ja tarpeellista normikriittistä, moninaisuutta rohkaisevaa opetusta yhtenä päivänä vuodessa.

Opiskelijoille ja henkilöstölle on tarjottu koulutus antirasismista lukuvuoden alussa. Kaikissa opetussuunnitelmissa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kysymyksiä ei vielä ole.

19. Kaikessa opiston viestinnässä ja virallisissa tiedotusvälineissä otetaan huomioon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma ja syrjintää tai häirintää ei sallita missään muodossa opiston tiedotusvälineissä.

Opiston viestinnässä ja medioissa ei sallita syrjintää tai häirintää. Opiston medioissa toimitaan mediaopetuksessa annettavien ohjeiden mukaisesti, noudatetaan journalistisia ohjeita ja toimitaan median julkisten toimintamallien mukaisesti.

20. Opetuksesta vastaavalle henkilöstölle tarjotaan kerran kahdessa kalenterivuodessa puolen päivän mittainen koulutus yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja normikriittisyydestä, jota opetuksesta vastaava henkilöstö edistää yhdenvertaisuutta opettaessa ja luo täten turvallisen ympäristön moninaisuudelle.

Opiskelijoille ja henkilöstölle on lukuvuoden alussa tarjottu koulutus antirasismista, joka osittain on vastannut tarpeeseen lisätä tietoisuutta normikriittisyydestä, yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta. Erillistä koulutusta yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja normikriittisyydestä ei ole vielä tarjottu.

3. Huomioita opiskelijapalautteesta

Opisto kerää kirjallista palautetta kaksi kertaa lukuvuoden aikana. Palautekysely sisältää kysymyksen, onko opiskelija kokenut tai havainnut häirintää, syrjintää tai kiusaamista. Sama kysymys on ammatillisen koulutuksen opiskelijoille suunnatuissa kansallisissa Arvo-kyselyissä.

Kevään 2022 opiston omassa palautekyselyssä 76,3% vastaajista (114 vastaajaa) kertoi, ettei ollut kokenut tai todistanut häirintää, syrjintää tai kiusaamista. Havaintojen sijaan oli tehnyt 17,5% ja oma kokemus oli 6,1%:lla vastaajista. Avoimessa kentässä opiskelijat kertoivat halutessaan lisätietoja.

Avoimista vastauksista ilmeni, että jossain määrin oli tapahtunut ryhmän ulkopuolelle jättämistä ja selän takana haukkumista. Sukupuolen ilmaisultaan erilaisista opiskelijoista oli puhuttu halventavilla nimityksillä. Hiljaisesta ja sosiaalisesti heikot taidot omaavasta opiskelijasta oli puhuttu vitsinomaisesti leimaavasti ja halventavasti. Myös seksuaalinen häirintä mainittiin kokemuksissa.

Vastauksista ei käy ilmi, ovatko epäasiallisen käyttäytymisen kokemukset tai havainnot olleet yksittäisiä tapauksia vai luonteeltaan jatkuvaa. Kyselystä emme saa tietoa siitä, onko näistä kokemuksista ilmoitettu opiston henkilökunnalle tai onko niihin puututtu.

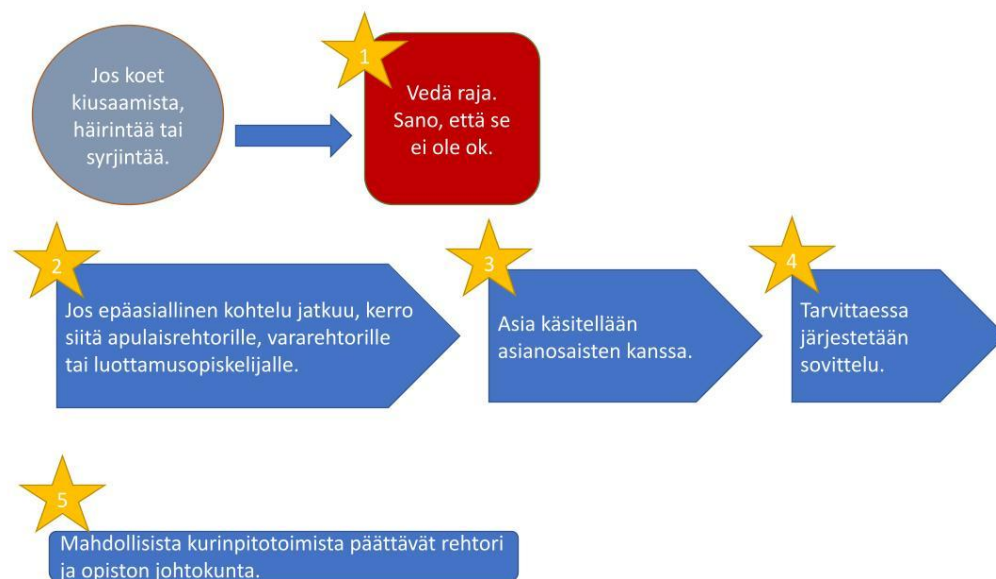
Vastaajajoukosta puuttuvat kokonaan maahan muuttaneiden ryhmät, kehitysvammaisten idealinja sekä ammatillinen koulutus, jonka opiskelijat vastaavat kahteen kansalliseen kyselyyn opintojensa aikana.

4. Yhteenvedo nykytilasta

Edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpidesuosittelujen ja niiden toteutumisen arvioinnin perusteella voidaan todeta, että tietoisuus yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta on opistolla kasvanut sekä opiskelijoiden että henkilöstön keskuudessa. Tunnistamme myös parantamisen ja kehittämisen kohteita. Meidän on varmistuttava, että opiskelijat ja henkilöstö tietävät mistä puhumme, kun puhumme yhdenvertaisuudesta ja syrjinnästä. Ilman ymmärrystä näiden käsitteiden sisällöistä on vaikea tunnistaa tilanteita, joissa syrjintää tapahtuu. Myös opettajien valmiutta puuttua epäasialliseen ja syrjivään käyttäytymiseen on kehitettävä jatkuvasti.

Oppilaitoksena olemme sitoutuneet puuttumaan epäasiallisen käyttäytymiseen, kun saamme siitä tiedon. Ilmoittamisen kynnystä tulee edelleen madaltaa.

Tärkeää turvallisen opiskeluympäristön luomisessa on ennaltaehkäisevä toiminta, mutta tarvitaan myös toimintamalli tilanteeseen, jossa syrjintää, häirintää tai kiusaamista ilmenee. Laajasalon opisto on luonut mallin, josta viestitään opiskelijoille lukuvuoden alussa ja johon voi palata digitaalisessa opinto-oppaassa, jossa mallia on avattu tarkemmin. Alla olevassa kuvassa on prosessin pääkohdat.



Kuva: Toimintamalli epäasiallisen kohteluun puuttumiseksi.

Opistolle on nimetty kolme henkilökunnan edustajaa häirintäyhdyshenkilöiksi syksystä 2022 alkaen: Riitta Helander, Kaisa Häkkinen ja Yuri Höykinpuro. Häirintäyhdyshenkilöille ilmoitetaan epäasiallisesta kohtelusta ja heidän tehtävänä on selvittää asia ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin.

Opiston henkilökuntaan kuuluvalla on aina valta-asema suhteessa opiskelijaan ja se voi muodostua esteeksi tai hankaloittaa puheeksi ottamista. Opiskelijakunnan hallitus on ehdottanut ilmoittamiskynnyksen mataloittamiseksi luottamusopiskelijan tehtävää. Luottamusopiskelija on vertainen, jota voi olla helpompi lähestyä. Luottamusopiskelijan vapaaehtoiseen tehtävään haetaan kiinnostuneita tiedottamalla asiasta opiskelijoille lukuvuoden alkupuolella. Luottamusopiskelijan puoleen voi kääntyä, jos kokee epäasiallista kohtelua ja tämän tehtävä on rohkaista ja saattaa opiskelija tuomaan asia opiston käsiteltäväksi. Tehtävään annetaan koulutus.

On tärkeää viestiä opiskelijoille siitä, miten syrjintä- ja häirintätapauksia opistossa käsitellään. Vararehtori ja apulaisrehtori osallistuvat syksyllä 2022 restoratiivinen työyhteisö -koulutukseen. Laajasalon opistossa syrjintä- ja häirintätilanteita selvitetään tarvittaessa restoratiivisella sovittelulla. Syrjintä- ja häirintäkokemusten taustalla voi olla monia syitä kuten ennakkoluuloja, väärinymmärryksiä ja tiedon puutetta. Restoratiivisella sovittelulla tavoitellaan sovinnon ohella mahdollisuutta ja kykyä asettua toisen asemaan ja oppia toimimaan erilaisten ihmisten kanssa.

5. Toimenpidesuosituksset

Tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuu	Seuranta ja arviointi
Henkilöstöllä on tietoa yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta ja valmiudet puuttua epäasialliseen käytökseen.	Tarjotaan henkilöstölle koulutusta yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta.	Kevät/Syky 2023	Opiskeluhoolto- ja ohjausryhmä/ Riitta Helander Yuri Höykinpuro	Hallintoryhmä
Varmistetaan, että opiskelijoilla on turvallisuuden tunne opistolla alusta alkaen.	Tuetaan opettajia luomaan yhdessä ryhmän kanssa pelisäännöt tai turvallisemman tilan periaatteet. Kirjataan myös yleiset periaatteet turvallisemman tilan mahdollistamiseksi koko opiston tasolla ja viestitään siitä aktiivisesti.	Syky 2023	Opiskeluhoolto- ja ohjausryhmä/ Riitta Helander Opiskelijakunnan hallitus (yleisen tason periaatteet suodatetaan kaikkien ryhmien pelisäännöistä)	Hallintoryhmän kokous syyslukukauden 2023 lopussa.

Tarvitsemme tarkempaa tietoa opiston yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilasta opistolla.	Tehdään erillinen, selkokielinen ja yksityiskohtaisempi kysely tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta, joka toteutetaan kerran vuodessa.	Kevät 2024	Opiskeluhoolto- ja ohjasryhmä	Hallintoryhmä kevät 2024
Varmistetaan, että opiskelijoilla on ymmärrys tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.	Opinnollistetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kysymykset siten, että kaikissa ryhmissä asiaa käsitellään osallistavasti.	Alkaen syksystä 2023	Opiskeluhoolto- ja ohjasryhmä, opintolinjojen vastuuopettajat	Hallintoryhmä joulukuu 2023 toukokuu 2024
Madalletaan kynnystä kysyä ja kertoa epäasiallisesta kohtelusta.	Avataan lomake ja/tai chat, jossa voi nimettömästi kysyä ja kertoa syrjintään ja häirintään liittyvistä kysymyksistä. Esimerkiksi häirintäyhdyshenkilöt voisivat vastata chatin kautta tuleviin kysymyksiin.	2024 - 2025	Häirintäyhdyshenkilöt	Hallintoryhmä kevät 2024

6. Lisätietoa

Tietoa tasa-arvolaista

<https://tasa-arvo.fi/etusivu>

Tietoa yhdenvertaisuuden edistämisestä

<https://syryjinta.fi/etusivu>

Materiaalia henkilökunnan, erityisesti opettajien, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tueksi oppilaitoksissa.

<https://kaikkienamis.fi/>

Lisätietoja Laajasalon opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta antavat apulaisrehtori Riitta Helander @laajasalonopisto.fi vararehtori Kaisa Häkkinen @laajasalonopisto.fi