

## Yhdenvertainen Laajasalon opisto

1. YHDENVERTAISUUS LAAJASALON OPISTOSSA
2. IKÄ JA SIIHEN LIITTYVÄN SYRJINNÄN TORJUMINEN
3. ELÄMÄNKATSOMUS, VAKAUMUS JA MIELIPIIDE ARVOSTUKSEN, EI ARVOSTELUN KOHTEENA
4. YHTEISÖN MONIKULTTUURISUUS, MONINAINEN ETNINEN TAUSTA, KANSALLISUUS JA KIELET OVAT RIKKAUS
5. SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO JA MONINAISUUS
6. SEKSUAALIVÄHEMMISTÖT YHDENVERTAISINA YHTEISÖN JÄSENINÄ
7. SAIRAUUS, VAMMAISUUS JA TERVEYDENTILA HUOMIOIDAAN YHTEISÖSSÄ
8. TOIMINTA SYRJINTÄ- JA HÄIRINTÄTAPAUKSISSA ON VÄLITÖNTÄ
9. TOIMENPITEET JA SUOSITUKSET

### 1.YHDENVERTAISUUS LAAJASALON OPISTOSSA

Laajasalon opiston yhdenvertaisuusohjelman lähtökohtana on ihmisten yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Opiston tavoitteena ei ole pelkästään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon takaaminen, vaan sen aktiivinen edistäminen. Opisto pyrkii toimimaan esimerkkinä sekä opiskelijoille yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttajana ja edistäjänä, että on vastuussa luoda turvallinen, yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työ- ja opiskeluympäristö työntekijöille ja opiskelijoille. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon käsitteet ovat samansuuntaisia. Laajasalon opisto noudattaa nollatoleranssilinjausta yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon lain rikkomisessa.

Yhdenvertaisuusohjelman lähtökohtana on, että Laajasalon opiskelijat, henkilöstö, alumnit ja yhteistyökumppanit sekä opiskelijaksi hakijat ovat yhdenvertaisia. Tavoitteena on, että Laajasalossa opiskellaan ja työskennellään turvallisessa, välittävässä, yhteisöllisessä ja esteettömässä toimintakulttuurissa.

Yhdenvertaisuusohjelman taustalla on Suomen perustuslaki sekä lait sukupuolten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609), Yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1329) sekä Laajasalon opiston omat arvot, jotka on määritelty opiston strategiassa.

Laissa todetaan, että ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään, että ketään ei syrjitä sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Laajasalossa tehdään myös tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tarkoituksena on edistää erilaisten yksilöiden, ryhmien ja sukupuolten välistä tasa-arvoa Laajasalon opistossa. Suunnitelman tarkoituksena on myös edistää erilaisten sukupuolten ilmaisujen tai identiteettien tasa-arvoa. Suunnitelmassa kiinnitetään huomiota erityisesti kansanopistoyhteisössä esiin tuleviin tasa-arvokysymyksiin. Tavoitteena on, että kaikki kansanopistoyhteisön toimijat, sekä henkilöstö että opiskelijat, olisivat tietoisia tasa-arvoon liittyvistä ongelmista ja voisivat omalta osaltaan vaikuttaa työyhteisössä havaitsemiensa syrjivien rakenteiden poistamiseen sekä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Yhdenvertaisuus koskettaa Laajasalossa toimivia, mutta erityisen tärkeä se on työyhteisön jäsenille ja yhteistyökumppaneille ja alumneille, jotka vammaan tai ikääntymisen vuoksi tarvitsevat erityistä tukea tai erityisjärjestelyjä. Laajasalossa otetaan huomioon kulttuuristen ja kielellisten sekä ulkomaalaistaustaisten vähemmistöjen esteettömyyteen liittyvät erityistarpeet.

Oppimis- ja työskentely-ympäristössä varmistetaan toimijoiden yksilölliset tarpeet siten, että opintojen tavoitteellinen eteneminen ja työskentely ovat mahdollisia.

Yhdenvertaisuusohjelma koskee Laajasalon opiskelijoita, henkilökuntaa ja vierailijoita sekä valintakokeisiin osallistuvia henkilöitä. Ohjelmassa on tietoa yhdenvertaisuudesta yhteisöelämän eri osa-alueilta. Ohjelman hyväksymisen jälkeen yhdenvertaisuustyö jatkuu. Ohjelman lopussa on suosituksia, joita voidaan hyödyntää kehitettäessä yhdenvertaisuutta Laajasalossa.

Opiskelijoiden, yhteistyökumppaneiden ja henkilöstön elämäntilanteet ja olosuhteet vaihtelevat. Laajasalossa arvostetaan erilaisten ihmisten yhdenvertaisuuden ja ihmisen kunnioittamisen periaatetta. Laajasalossa toimitaan tietoisesti ja harkiten näiden periaatteiden toteutumiseksi.

Avoin ja myönteinen ilmapiiri ja vuorovaikutus tukevat yhdenvertaista toimintakulttuuria ja näin edistävät toimijoiden hyvinvointia.

Tämän ohjelman periaatteiden mukaan toimimalla opiskelijat, työntekijät, alumnit ja yhteistyökumppanit edistävät yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuutta kehitetään myös hyviä käytäntöjä jalostamalla ja levittämällä, niistä keskustelemalla sekä epäkohtia tunnistamalla ja esittämällä niihin ratkaisuehdotuksia. Näin toimimalla yhdenvertaisuus ja yksilön oikeudet toteutuvat kansanopisto-ympäristössä. Mikäli syrjintää ilmenee, siihen puututaan välittömästi ja suunnitelmallisesti.

## 2. IKÄ JA SIIHEN LIITTYVÄN SYRJINNÄN TORJUMINEN

Ikäsyrjinnällä eli ageismilla tarkoitetaan ikään perustuvaa syrjintää. Kuka tahansa voi tulla syrjityksi ikänsä perusteella, vaikka ikä saattaakin olla heikosti tunnistettu syrjintäperuste. Ikäsyrjinnälle on ominaista, että sen kohteena voivat olla eri-ikäiset ihmiset. Ikäsyrjintä voi kohdistua mihin tahansa ikäryhmään. Kuitenkin ikäsyrjintä kohdistuu usein nuoriin tai ikääntyneisiin ihmisiin. On tärkeää ymmärtää, että ikäsyrjintä perustuu monesti erheellisiin tietoihin ikääntymisestä.

Oikea tieto auttaa ehkäisemään ikäsyrjintää. Eri-ikäisiä ihmisiä kunnioitetaan ja heidän osaamistaan arvostetaan yhteisössä. Ikääntymisen ominaispiirteet liittyvät yhtäältä kokemuksen ja monipuolisen osaamisen hyödyntämiseen, mutta toisaalta myös iän aiheuttamaan yleiseen hidastumiseen. Nuoruus puolestaan merkitsee energisyyttä ja usein hyviä atk-taitoja, mutta myös kokemattomuutta ja haavoittuvuutta.

Opiskelu- ja työyhteisössä on eri-ikäisiä ja erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä. Aikuiskoulutus- ja jatko-opintomahdollisuuksien lisääntyessä Laajasalossa opiskelee tulevaisuudessa entistä iäkkäämpiä ihmisiä. Perheen, opiskelun ja työn yhteen sovittaminen voi olla haasteellista niin nuorille kuin vanhemmillekin, esimerkiksi hoitoa vaativien pienten lasten tai sairaiden vanhempien takia. Työn ohella erityisesti iltaisin ja mahdollisesti viikonloppuisin opiskelevien tukipalveluja kehitetään tulevaisuudessa.

Laajasalon henkilöstöstrategiassa otetaan huomioon ikäjohtaminen. Koska ihmiset ikääntyvät eri tavoin, ikäjohtamisen haasteena on varmistaa erilaisten ihmisten mahdollisuudet työskennellä työyhteisössä. Laajasalo vastaa osaltaan ikääntyvien työntekijöidensä hyvinvoinnista ja hiljaisen tiedon siirtymisestä

kokeneelta asiantuntijalta seuraajalle. Uuden työntekijän perehdyttäminen ja hiljaisen tiedon välittäminen ovat tärkeitä. Toisaalta nuorten ja vastavalmistuneiden uudet tiedot, taidot ja innovaatiot rikastuttavat työyhteisöä.

#### LAAJASALON TOIMINTAPERIAATTEET

- Ikäkausia ja eri-ikäisiä ihmisiä sekä heidän vahvuuksiaan ja kehittämishaasteitaan arvostetaan ja kunnioitetaan.
- Kaikkien ikäisten työntekijöiden kokemusta ja tietoa arvostetaan ja kunnioitetaan iästä riippumatta.
- Eri-ikäisten opiskelijoiden, työntekijöiden ja vierailijoiden kohtaamiselle luodaan suotuisa ilmapiiri.
- Eri-ikäisten tarpeet otetaan huomioon kansanopiston toiminnassa.
- Viestinnässä kehitetään myönteistä suhtautumistapaa ikäkausiin ja eri-ikäisiin ihmisiin sekä heidän tarpeisiinsa kansanopistossa.

#### 3. ELÄMÄNKATSOMUS, VAKAUMUS JA MIELIPIDE ARVOSTUKSEN, EI ARVOSTELUN KOHTEENA

Vakaumuksen ja mielipiteiden käsitteeseen kuuluu monenlaisia arvopohjia, jotka voivat olla lähestymistavoiltaan eettisiä, yhteiskunnallisia tai uskonnollisia. Esimerkiksi vegaani, totaalikieltäytyjä, vapaa-ajattelija, mormoni, muslimi tai poliittisesti aktiivinen henkilö saattaa joutua syrjinnän kohteeksi. Syrjintä vakaumuksen perusteella on laissa kielletty.

Kiellettyä on myös oman syrjivän käytöksen perusteleva vakaumuksella. Syrjintä vakaumuksen perusteella tarkoittaa ihmisen elämäntavomuksellisten arvojen loukkaamista.

Laajasalossa kunnioitetaan ihmisten erilaisia elämäntapoja ja -arvoja, esimerkiksi vakaumuksesta johtuvaa ruokavaliota tai tapoja

Ilmapiiri on erilaisia vakaumuksia kohtaan avoin ja erilaisiin vakaumuksiin suhtaudutaan yhdenvertaisesti. Koska epäkunnioittava suhtautuminen toisen vakaumukseen saattaa johtua tietämättömyydestä ja ennakkoluuloista, opiskelijoita ja henkilökuntaa rohkaistaan elämäntavomuksellisten arvojen väliseen vuoropuheluun.

#### LAAJASALON TOIMINTAPERIAATTEET

- Opiskelija- ja henkilökuntaa edustavat järjestöt toimivat ja tiedottavat avoimesti ja kunnioittavasti sekä ottavat huomioon erilaiset elämäntavomukselliset lähestymistavat kuten esimerkiksi uskonnolliset, yhteiskunnalliset ja eettiset arvot.

- Virallisessa tiedotuksessa ja henkilökunnan antamassa neuvonnassa erilaiset vakaumukset ja arvopohjat ovat yhdenvertaisia. Häirintää ja syrjintää ei sallita tiedotuksessa tai neuvonnassa.
- Erilaisiin vakaumuksiin kohdistuvia ennakkoluuloja vähennetään rohkaisemalla vakaumusten väliseen rakentavaan vuoropuheluun ja tarjoamalla mahdollisuuksia tutustua erilaisiin arvomaailmoihin.
- Ateriatarjoilussa otetaan huomioon vakaumukset sekä erityisruokavaliot mahdollisuuksien mukaan.
- Elämäkatsomuksellinen vakaumus ei oikeuta syrjintään henkilövalinnoissa kuten henkilökunnan rekrytoinnissa, opiskelijavalinnassa tai yhteisön edustajien valinnassa erilaisiin tilaisuuksiin.
- Toimitiloihin pyritään järjestämään hiljentymiseen tarkoitettu tila ja siihen eri ryhmille soveltavat käyttöajat.
- Eri vakaumusten ja/tai uskonnollisten tapoja kunnioitetaan ja näille luodaan turvallinen ympäristö jossa näitä ilmaista.

#### 4. ETNINEN TAUSTA, KANSALLISUUS JA KIELI OVAT RIKKAUS

Kansainvälistymisen johdosta taustaltaan, kansallisuudeltaan ja kieleltään erilaiset ihmiset kohtaavat yhä enemmän. Etniset kysymykset korostuvat erilaisten ihmisten ja ryhmien kohdatessa. Etnisyys on moniulotteinen ilmiö. Etnisyyden keskeisiä käsitteitä ovat etninen identiteetti ja etninen ryhmä. Etnisellä ryhmällä tarkoitetaan mm. yhteistä alkuperää, kulttuuria ja ryhmäidentiteettiä omaavia ihmisiä. Etninen ja kulttuurinen tausta kuuluvat identiteettiin ja sisältävät monenlaisia tapoja olla suhteessa itsen, toiseen ja ympäristöön.

Laajasaloa rakennetaan kansainväliseksi ja monikulttuurisuutta arvostavaksi kansanopistoksi. Opiskelijat ja työntekijät ovat etniseltä taustaltaan ja kansallisuudeltaan erilaisia. Myös lisääntynyt kansainvälinen liikkuvuus (esimerkiksi opiskelija- ja opettajavaihdot) tuo monikulttuurisuutta ja -kielisyyttä oppilaitoksen arkielämään. Laajasalon opetuskielenä on suomen kieli.

#### LAAJASALON TOIMINTAPERIAATTEET

- Etnisestä taustastaan, kansallisuudestaan tai kielestään riippumatta kaikki ovat samanarvoisia.
- Opiskelijoiden, henkilökunnan ja vierailijoiden oikeutta etniseen ja kulttuuriseen identiteettiin kunnioitetaan.
- Rasismia ja etnistä syrjintää ei sallita missään muodossa tai missään opiston kanavissa julkaistuna. Tavoitteena on, että syrjintä ehkäistään jo ennalta. Syrjintätapaukset tunnistetaan ja niihin puututaan välittömästi.
- Monimuotoisuutta arvostavaa ja keskustelevaa toiminta-kulttuuria kehitetään sekä tuetaan tasa-arvoista kohtaamista ja vuorovaikutusta.
- Henkilöstölle järjestetään mahdollisuuksia jatkuvaan kieli- ja vieraiden kulttuurien kohtaamiskoulutukseen.
- Erilaisia ajattelu- ja toimintatapoja sallitaan ja hyväksytään.
- Monikulttuurisuutta pidetään positiivisena resurssina, johon erilaiset ihmiset tuovat täydentävää osaamista. Monimuotoista osaamista pyritään hyödyntämään kaikessa toiminnassa.

## 5. SUKUPUOLEN MONINAISUUS ON HERKKÄ JA ARVOKAS ASIA

Yksilön sukupuoli määritellään juridisesti hänen puolestaan pian syntymän jälkeen. Määrittely perustuu kahtiajakoon: kaikki ovat juridiselta sukupuoleltaan joko naisia tai miehiä. Määrittely tehdään syntymän yhteydessä huolimatta siitä, että ihmiset eivät ole yksiselitteisesti jaettavissa naisiin ja miehiin, tai siihen mihin heidän oma sukupuoli identifioituminen perustuu. Henkilön puolesta juridinen määrittely sukupuoli ei ole aina se, johon henkilö itse kokee kuuluvansa tai miten hän sukupuoltaan ilmaisee, vaan sukupuolesta puhuttaessa henkilön oma määrittely on tärkein.

Juridista sukupuolijakoa monipuolistavat muun muassa intersukupuoliset, transsukupuoliset sekä henkilöt, jotka jättävät sukupuolensa kokonaan määrittelemättä tai määrittelevät sen joksikin muuksi kuin naiseksi tai mieheksi. Sukupuoli-identiteetin lisäksi myös sukupuolen ilmaisu voi erota juridisesta sukupuolesta.

Pakkosukupuolittaminen aiheuttaa ennakkoluuloja ja odotuksia siitä, mistä ”nainen” tai ”mies” on kiinnostunut ja mitä hän osaa. Lisäksi se vaikeuttaa sukupuolivähemmistöihin kuuluvien mahdollisuuksia toimia avoimesti työ- tai opiskeluyhteisössä. Sukupuoleen ja sukupuolten välisiin eroihin liittyvien stereotyyppisten käsitysten aktiivinen rikkominen ja sukupuolen moninaisuuden korostaminen ovat tärkeä osa tasa-arvon edistämistä.

Sukupuolen perusteella saatetaan syrjiä sekä miehiä että naisia. Myös erilainen sukupuolen ilmaisu saattaa johtaa syrjintään. Sukupuoleen kohdistuva syrjintä ilmenee esimerkiksi sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun suuntautuvana väheksymisenä tai asiattomina kommentteina. Laajasalossa kunnioitetaan jokaisen oikeutta määritellä itse tai jättää määrittelemättä sukupuolensa. Myös moninaiselle sukupuolen tai sukupuolettomuuden ilmaisulle ja sukupuoli-identiteetin kehittymiselle ja sen pohtimiselle löytyy tilaa ja aikaa, koska identiteettiä rakennetaan vielä aikuisiässä.

### LAAJASALON TOIMINTAPERIAATTEET

- Kaikkia opiskelijoita, henkilöstön jäseniä ja vierailijoita kohdellaan yhdenvertaisesti ja kunnioittavasti huolimatta heidän sukupuolestaan tai sukupuolen ilmaisustaan.
- Henkilöstöllä on samapalkkaisuus, jolla tarkoitetaan sitä, että samanlaisesta työstä on saatava sama palkka sukupuolesta riippumatta.
- Sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun kohdistuvaa syrjintää ja väheksyntää tai sukupuoleen perustuvaa ja seksuaalista häirintää ei hyväksytä ja siihen puututaan heti.
- Opiston työntekijäin ja opiskelijoiden henkilötietojen yhteydessä varmistetaan, että jokainen voi määritellä sukupuolensa itse oman identiteetin tai ilmaisun perusteella.
- Kaikkien opiskelijoiden, henkilöstön ja vierailijoiden sukupuoli-identiteetin ja ilmaisun esteettömyyttä edistetään.
- Sukupuolisuuden moninaisuutta ja sukupuolten välisten tasa-arvoa syrjintää ei sallita missään muodossa tai missään opiston viestinnässä.

## 6. SEKSUAALINEN SUUNTAUTUMINEN ON YKSITYISASIA

Henkilön romanttista, eroottista, emotionaalista ja/tai seksuaalista kiintymyksen tunnetta toiseen ihmiseen kutsutaan seksuaaliseksi suuntautumiseksi. Ihmiset määrittelevät itsensä seksuaalisuudesta puhuttaessa esimerkiksi seksuaalisiksi, biseksuaaleiksi, heteroiksi, homoiksi, lesboiksi, joksikin muuksi tai jättävät määrittelyn tekemättä. Tätä seksuaalista moninaisuutta tulee kunnioittaa. Ihmisiä ei saa lain mukaan asettaa eriarvoiseen asemaan seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

Seksuaalinen suuntautuminen voi tarkoittaa eri asioita samallekin ihmiselle eri ajankohtina. Kaikki eivät myöskään määrittele itseään samoin kuin toinen näennäisesti samanlainen. Laajasalossa toimii monenlaisia ihmisiä.

Laajasalossa kunnioitetaan ihmisten omaa määritelmää seksuaalisuudestaan eikä määrittelyä tai ennakkoluuloja tehdä toisten puolesta esimerkiksi heidän käyttäytymisensä tai olemuksensa perusteella.

Laajasalossa annetaan tilaa seksuaaliselle moninaisuudelle.

Heteronormatiivisuudella tarkoitetaan ajattelutapaa, jonka mukaan maailmassa ajatellaan olevan vain vastakkaisesta sukupuolesta romanttisesti ja/tai seksuaalisesti kiinnostuneita ihmisiä. Heteronormatiivinen lähestymistapa sisältää ajatuksen, että kaikki ihmiset ovat romanttisesti ja seksuaalisesti kiinnostuneita vain vastakkaista sukupuolta olevista ihmisistä. Tämä ajattelutapa on itsessään syrjivä, koska se aiheuttaa seksuaalisen ja sukupuolen moninaisuuden marginalisoitumista sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa syrjintää. Koska todellisuudessa ihmiset eivät ole pelkästään hetero naisia tai miehiä jo puhe vastakkaisesta sukupuolesta on hämäävää. Heteronormatiivisen ennakkoluulon rikkominen on tärkeää, jotta työ- ja opiskeluyhteisöön kuuluvat voivat kokea itsensä tervetulleiksi ja yksilöinä hyväksytyiksi.

Laajasalossa jokaisella työ- ja opiskeluyhteisön jäsenellä sekä vierailijalla on oikeus kertoa tai olla kertomatta ihmissuhteistaan ja seksuaalisesta suuntautumisestaan. Ihminen on yhdenvertainen hänen seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

Sellaisten henkilökohtaisten asioiden kertomiseen, mitkä eivät suoraan vaikuta työn tekemiseen tai opiskeluun, ei ole velvoitetta.

Ongelmallista on homo- ja biseksuaalisuuden yliseksualisointi. Samaa sukupuolta olevasta kumppanista puhuminen tulkitaan usein seksuaalisuudesta kertomiseksi, kun taas heteroseksuaalisen kumppanin mainitseminen pidetään vain arkisena puheena kumppanista. Muun muassa tästä syystä kertominen tai vaikeneminen on henkilön oma valinta. Opiskelijat, henkilökunta tai vierailijat ovat yhdenvertaisia seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta. Opiston työ- ja opiskeluympäristö pitää edistää turvallisuutta ja moninaisuutta, siten että seksuaalisesta suuntautumisen kertomisesta on hyväksyttyä eikä kertominen tai vaikeneminen kohtaa ennakkoluuloja seksuaalivähemmistöistä.

### LAAJASALON TOIMINTAPERIAATTEET

- Opiskelijan, henkilökuntaan kuuluvan ja vierailijan seksuaalista suuntautumista kunnioitetaan.
- Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää ei sallita ja siihen puututaan heti
- Seksuaalisen moninaisuuden syrjintää ei sallita missään muodossa tai missään opiston kanavissa julkaistuna.

- Erilaisten ihmisten kohtaamisen ja arvostamisen kulttuuria tuetaan ja edistetään.
- Hyväksyvää, avointa ja sallivaa ilmapiiriä rakennetaan tietoisesti ja suunnitelmallisesti.
- Opiskelija- ja henkilökunta, alumnit sekä heidän muodostamansa ryhmät ottavat toiminnassaan ja tiedotuksessaan huomioon seksuaalisen moninaisuuden.
- Seksuaalinen suuntautuminen ei vaikuta henkilövalintoihin (henkilökunnan rekrytointi, opiskelijavalinta tai kansanopiston edustajien rekrytointi).
- Seksuaalisesta moninaisuudesta kerrotaan ja keskustellaan oppitunneilla ja luennoilla osana opetussuunnitelmia ja opetusta.

## 7. SAIRAUS, VAMMAISUUS JA TERVEYDENTILA HUOMIOIDAAN YHTEISÖSSÄ

Sairaus voi olla luonteeltaan ja kestoaltaan lyhyt- tai pitkäkestoista. Pitkäkestoiselle sairaudelle on ominaista oireelliset ja oireettomat ajanjaksot. Esimerkiksi mielenterveyskuntoutujan tai reumaa sairastavan henkilön kunto vaihtelee hyvinkin paljon. Vammaisuudella taas tarkoitetaan synnynnäistä tai myöhemmin sairauden tai tapaturman aiheuttamaa ominaisuutta. Vammaisuus voi ilmetä ihmisessä fyysisesti tai mielenterveydellisesti. Vammaisen ihminen ei välttämättä ole sairas.

Ihmisellä voi olla myös oppimisvaikeuksia, jotka ilmenevät esimerkiksi lukemis-, kirjoittamis- ja keskittymisvaikeuksina. Tällaiset vaikeudet eivät johdu välttämättä sairaudesta tai vammasta vaan voidaan katsoa, että vaikeudet ovat ihmisen ominaisuuksia.

Vammaisella voi olla myös liikuntarajoitteita ja niiden vuoksi hän saattaa tarvita apuvälineitä tai avustajia. Apuvälineiden ja/tai avustajien käyttäjällä on oltava mahdollisuus osallistua täysipainoisesti ja toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisuus tai erilaisuus todellistuu myös ihmisen ja fyysisen ympäristön välisessä suhteessa. Tällöin vammaisuuteen vaikuttaa ympäristön fyysiset ominaisuudet ja ihmisten suhtautuminen vammaisuuteen. Hyvin suunniteltu ja fyysisesti esteetön ympäristö sekä valmiudet erityisjärjestelyihin vähentävät vammasta aiheutuvaa haittaa. Sellainen ympäristö on myös turvallinen. Vammaisella on oikeus päättää, pyytääkö hän apua tai erityisjärjestelyjä. Ei tule olettaa, että kaikki vammaiset tarvitsevat apua kaikissa tilanteissa.

Ihmisellä voi olla vaikeuksia näössä ja kuulossa tai ympäristön hahmottamisessa. Tilojen hahmottamista ja löytämistä edesautetaan selkeillä ja ajan tasalla olevilla opasteilla ja kartoilla tai muilla toimintaa helpottavilla järjestelyillä. Toimivassa ympäristössä tarvitaan hyviä näkemis- ja kuulemisoloja. Tämä edellyttää paneutumista valaistuksen, värityksen, kontrastien ja akustiikan suunnitteluun sekä materiaalivalintoihin. Myös perusinformaatio, kuten esitteet, oppaat ja opetusaineisto, on oltava ymmärrettävää ja kaikkien käytettävissä. Laajasalon verkkosivuja ja kaikkea viestintää kehitetään myös tähän suuntaan.

## LAAJASALON TOIMINTAPERIAATTEET

- Ketään ei syrjitä vamman tai terveydentilan perusteella. Ihmisen kohtelu on yhdenvertaista ja asiallista, on sitten kyse psyykkisestä tai fyysisestä sairaudesta tai vammasta.
- Opiskelijalla ja henkilökuntaan kuuluvalla on oikeus päättää, mitä hän kertoo yhteisönsä henkilöille terveydentilastaan tai vammastaan.
- Opiskelu- tai työpaikassa sekä työtehtävissä tehdään mahdollisuuksien mukaan erityisjärjestelyjä. Näistä sovitaan erikseen asianomaisen kanssa ottaen huomioon yhteiskunnan tukijärjestelmät.
- Esteettömät kulkureitit merkitään selkeillä opasteilla.
- Esteettömyys (portaat, hissit, ovet, wc-tilat, valaistus, hälyä ja kaikua vaimentavat materiaalit) varmistetaan suunniteltaessa uusia rakennuksia tai peruskorjattaessa vanhoja tiloja.
- Ovien avautumismekanismit suunnitellaan siten, että kaikki voivat käyttää samoja kulkureittejä.
- Esteettömään liikkumiseen saa tarvittaessa lisätietoa ja apua kiinteistön neuvonnasta.
- Laajasalon viestintää (verkkosivut, oppaat, esitteet, opetusmateriaali, asiakirjat) kehitetään kaikkien saavutettavaan muotoon.
- Laajasaloon hankitaan tarvittaessa erityisoppijoiden tarvitsemia apuvälineitä ja henkilökuntaa koulutetaan niiden käyttöön.

Kaikki Laajasalon toimijat ovat vastuussa siitä, että yhteisön jäsenet voivat ominaisuuksistaan riippumatta opiskella ja työskennellä yhdenvertaisesti. Sen lisäksi, että henkilö voi kokea syrjintää tai häirintää, hän saattaa sivullisena tunnistaa syrjintä- ja häirintätilanteen. Syrjintä- ja häirintätapauksissa otetaan yhteyttä johonkin seuraavassa luetelluista henkilöistä.

## 8. TOIMINTA SYRJINTÄ- JA HÄIRINTÄTAPAUKSISSA ON VÄLITÖNTÄ

- Mikäli opiskelija tunnistaa tai kokee tulevansa syrjityksi tai häirityksi sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, iän, vakaumuksen, etnisen taustan, kansallisuuden, kielen, vammaisuuden tai terveydentilan vuoksi, hän voi ottaa suoraan yhteyttä laitoksen rehtoriin, työsuojeluvaltuutettuun, opiston pappiin tai opiskelijakuntaan.
- Työntekijä puolestaan syrjintä- ja häirintätapauksessa ottaa yhteyttä rehtoriin tai työsuojeluvaltuutettuun. Myös työterveydenhuollon työntekijöihin voi ottaa yhteyttä asiassa.
- Opisto tunnistaa, että syrjintä ja häirintä voi olla moniperusteinen syrjintä.

## 9. YHTEENVETO JA SUOSITUKSET

Laajasalo kansanopiston tavoitteena on yhdenvertaisuus. Laajasalon yhteisöön kuuluvat henkilökunta, opiskelijat, alumnit ja yhteistyökumppanit sekä opiskelijaksi hakevat.



Kaikille toimijoille pyritään turvaamaan hyvät opiskelu- ja työskentelyolosuhteet Laajasalossa. Ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus ja seksuaalinen suuntautuminen kuvaavat ihmisen moninaisuutta sekä erilaisia tapoja ymmärtää ja lähestyä asioita. Laajasalossa ei hyväksytä ihmisten syrjintää, vaan arvostetaan moninaisuutta voimavarana.

Laajasalon opiston arvot on kirjattu erikseen toisaalla. Niiden lisäksi opetus- ja henkilöstöhallintotyössä avainasemassa ovat

- asiantuntijuus,
- avoimuus,
- korkea laatu
- yhteisöllisyys

jotka kaikki tukevat yhdenvertaisuustyötä. Yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää työ- ja opiskelijayhteisöjen ja kaikkien niiden toimijoiden pohdintaa yhteisönsä yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja sitä uhkaavista tekijöistä. Yhtäältä tavoitteena on sellaisen toimintakulttuurin muodostuminen, joka edesauttaa avointa, esteetöntä ja ihmisten erilaisuutta kunnioittavaa keskustelemaa ilmapiiriä sekä löytää uusia joustavia toimintatapoja. Toisaalta kuitenkin arvostetaan ja rohkaistaan keskustelemaan avoimesti vastakkaisista ja keskenään ristiriidassa olevista näkemyksistä, noudattaen nollatoleranssi syrjinnästä tai häirinnästä.

Työ- ja opiskeluyhteisössä syrjintä voi ilmetä välittömänä tai välillisenä syrjintänä sekä häirintänä. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että ihmistä tai ihmisryhmää kohdellaan eri tavoin kuin muita samassa asemassa olevia ihmisiä. Välillinen syrjintä puolestaan merkitsee sitä, että ihminen joutuu erityisen epäedulliseen asemaan suhteessa toisiin. Häirintä on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista. Häirintätilanteelle on ominaista uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Laajasalossa puututaan syrjintään välittömästi ja tehokkaasti. Toisen ihmisen hyväksyminen ja kunnioittaminen sellaisenaan on yksinkertaisimmillaan yhdenvertaisuutta.

Sairauden tai vamman, mielenterveyden järkkyyssä tai syrjäytymisen takia ihminen tarvitsee usein tukea voimaantumiseen ja pärjäämiseen. Toimijalla voi olla myös oppimisvaikeuksia. Sosiaalisesti välittävä yhteisö kommunikoi ja tukee kaikkia jäseniään. Asiantuntijuutta on esimerkiksi se, että osa työntekijöistä koulutautuu tukemaan erilaisia oppijoita.

Opiskelijan tuen ja ohjauksen tarpeen tunnistaminen edellyttää myös asiantuntijuutta. Tarvittaessa opiskelijaa ohjataan opinto-ohjaajan tai opiston papin luo.

Tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamiseksi opettaja voi pyytää ohjausta myös opiston ulkopuoliselta asiantuntijalta.

## 10. TOIMENPIDESUOSITUKSET

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.

2. Kehitetään tukea ja ohjausta tarvitsevien opiskelijoiden henkilökohtaista opintosuunnitelmaa (HOPS).
3. Kehitetään tukea ja ohjausta tarvitsevien opiskelijoiden aikaisemman osaamisen tunnistamista (AHOT).
4. Aloitetaan kevätlukukaudella 2017 erityisen tuen järjestäminen koulutuksessa oleville opiskelijoille heidän tarpeidensa mukaan
5. Kartoitetaan lukitestien aloittaminen uuden lukuvuoden alkaessa.
6. Selvitetään ”erityisopetuksen” henkilöstön tarve ja tarvittaessa tehdään esitys uusien toimintamallien ja henkilöjärjestelyjen osalta vuoteen 2018 mennessä.
7. Perustetaan erityisopetuksen ryhmä, johon kuuluu erilaisia asiantuntijoita.
8. Tuotetaan erilaisten oppijoiden Open oppaita. Yhdenvertaisuushankkeen tuotoksena valmistuu monimuotoinen opas ”Erilainen kansanopisto-opiskelija - Opas Laajasalo kansanopiston opettajille”.
9. Vaikutetaan siihen, että Laajasalon virallisissa asiapapereissa (esimerkiksi tutkintosääntö, arvot ja strategia, sähköinen opinto-opas, valintakoemateriaali ja haastattelussa, opiskelijapalautteet, työhyvinvointikysely, laatupalautteet) näkyy yhdenvertaisuus.
10. Tehdään mahdolliset toimenpiteet kiinteistöjen fyysisen esteettömyyden lisäämiseksi yhteistyössä tilahallinnon kanssa.
11. Järjestetään orientaatiojaksoon sisältyvä osio yhdenvertaisuuden tavoitteista ja toteuttamisesta kansanopiston koulutuksessa. Osiossa tuetaan opiskelijoiden ryhmäytymistä ja yhteisöllisyyden lisäämistä.
12. Laajasalo julistautuu yhdenvertaiseksi ja syrjinnästä vapaaksi alueeksi
13. Selvitetään mahdollisuus tarjota unisex-veikkoja.
14. Yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanoa arvioidaan työsuojeluvaltuutetun ohjauksella joka toinen vuosi ja suunnitelmaa uudistetaan tarpeen mukaan.
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.
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.
17. Opiston henkilöstön rekrytointiprosessissa huomioidaan yhdenvertaisuus ja edistetään henkilöstön moninaisuutta siirtymällä viimeistään vuonna 2018 anonyymiin rekrytointiprosessiin.
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.

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

20. Opetuksesta vastaavat 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.