



Monimuotoinen Tavastia

**Yhdenvertaisuus- ja
tasa-arvosuunnitelma**

Koulutuskuntayhtymä Tavastia

2026–2029

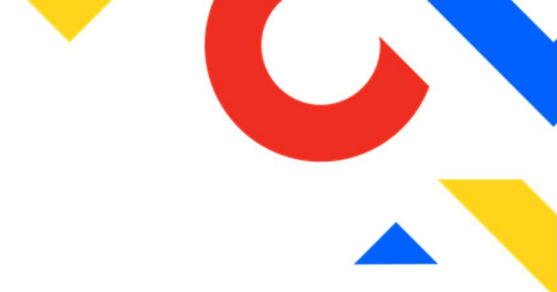
Sisällysluettelo

1. Keskeiset käsitteet ja lainsäädäntöperusta	3
2. Strateginen sitoutuminen ja johtaminen	3
3. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen työpaikkana.....	3
4. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen koulutuksen järjestäjänä	4
4.1 Opiskelijoiden, huoltajien ja henkilöstön näkemykset	4
4.2 Moninaisuuden huomioiminen opetuksessa ja oppimisympäristössä.....	4
5. Yhteistyö ja sidosryhmät.....	4
6. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet vuosille 2026–2029....	5
6.1 Ammattiopisto Tavastia.....	5
6.2 Hämeenlinnan lyseon lukio	7
6.3 Kaurialan lukio	8
6.4 Lammin lukio	9
6.5 Parolan lukio.....	9
6.6 Vanajaveden Opisto	10
7. Tiedottaminen ja toimeenpano	11
8. Seuranta ja arviointi.....	11

”Tasa-arvolain tarkoitus on sukupuolten tasa-arvon parantaminen, sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen ja naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä.

Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on turvata yhdenvertainen kohtelu ja estää syrjintä kaikenlaisilla perusteilla. Molemmat lait velvoittavat oppilaitoksia laatimaan suunnitelmat, jotka edistävät oppilaitoksissa tehtävää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä.”

Opetushallitus



Koulutuskuntayhtymä Tavastian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2026–2029 määrittelee organisaation sitoutumisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen opiskelijoiden ja henkilöstön keskuudessa. Suunnitelmassa kuvataan keskeiset käsitteet, toimintaperiaatteet ja toimenpiteet syrjinnän ehkäisemiseksi, yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi sekä tasa-arvon toteuttamiseksi kaikilla organisaation tasoilla. Suunnitelma perustuu kansalliseen lainsäädäntöön ja kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin ja toimii osana Tavastian strategisia arvoja ja kehittämisohjelmia.

1. Keskeiset käsitteet ja lainsäädäntöperusta

Yhdenvertaisuus tarkoittaa ihmisten tasa-arvoista kohtelua riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksista kuten iästä, etnisestä taustasta, sukupuolesta, uskonnosta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Tasa-arvo puolestaan korostaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä. Häirintä ja syrjintä ovat kiellettyjä työturvallisuus- ja yhdenvertaisuuslaissa, ja niihin puututaan aktiivisesti. Sukupuolen moninaisuus, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu tunnustetaan yksilöllisinä ja monimuotoisina ilmiöinä, joiden kunnioittaminen on osa tasa-arvoa. Seksuaalinen häirintä määritellään ei-toivotuksi seksuaaliseksi käyttäytymiseksi, joka loukkaa henkilön koskemattomuutta. Rasismi käsitetään ihmisten arvottamisena etnisen tai muun taustan perusteella alempiarvoisiksi. Lainsäädäntö velvoittaa koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää ja häirintää.

2. Strateginen sitoutuminen ja johtaminen

Tavastian strategia korostaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon merkitystä osana kestävästä tulevaisuudesta. Organisaation arvot kuten vastuullisuus ja kumppanuus tukevat monikulttuurisuutta ja aktiivista yhteistyötä. Johtamisessa viestitään selkeästi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tärkeydestä ja ne näkyvät opetustoiminnassa, viestinnässä ja työyhteisön arjessa. Viestinnässä pyritään sukupuolineutraaliin kieleen ja saavutettavuuteen, mm. verkkosivujen monikielisyys ja tekstitykset videoissa. Esteettömyys toteutetaan teknisin ja fyysisin ratkaisuin, ja turvallinen työ- ja opiskeluympäristö on keskeinen tavoite.

3. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen työpaikkana

Tavastia on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikka, jossa henkilöstöstä noin 70 prosenttia on naisia. Palkkausjärjestelmää kehitetään tasa-arvoisemmaksi, ja henkilöstöllä on mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen ja joustaviin työaikajärjestelyihin. Syrjintään ja epäasialliseen kohteluun puututaan aktiivisesti, ja työyhteisön toimivuus perustuu asialliseen ja vastuulliseen käyttäytymiseen. Rekrytoinneissa pyritään syrjimättömyyteen ja monimuotoisuuden vahvistamiseen. Henkilöstökyselyissä on nostettu esiin kehittämiskohteita kuten rasisen kielenkäytön puuttuminen ja tasa-arvoinen opiskelijavalinta.

4. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen koulutuksen järjestäjänä

Opetustoiminnassa pyritään tarjoamaan kaikille opiskelijoille turvallinen ja esteetön oppimisympäristö, jossa tuetaan erityisryhmiä ja poistetaan esteitä. Syrjintään ja epäasialliseen kohteluun puututaan tehokkaasti ja henkilöstöä koulutetaan näiden tilanteiden käsittelyyn. Kiusaaminen, häirintä ja väkivalta tunnistetaan ja niihin puututaan ennaltaehkäisevästi. Tasa-arvolaki kieltää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella syrjinnän opiskelijoiden valinnoissa, opetuksessa ja arvioinnissa.

4.1 Opiskelijoiden, huoltajien ja henkilöstön näkemykset

Opiskelijakyselyissä on havaittu, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat pääosin hyvin, mutta tietoisuuden lisäämistä ja kiusaamisen vähentämistä toivotaan. Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää on koettu jonkin verran. Huoltajat arvostavat yksilöllistä kohtaamista ja toivovat tasa-arvoisempaa kohtelua harjoittelupaikkojen valinnassa. Henkilöstö nostaa esiin käytäntöjä, jotka tukevat yhdenvertaisuutta, kuten selkokielen käyttö, sukupuolisensitiivisyys ja oppimisvaikeuksia tukevat menetelmät. Opetuksessa pyritään huomioimaan sukupuolten tasa-arvo ja moninaisuus sekä tukemaan seksuaalisen suuntautumisen moninaisuutta esimerkiksi Pride-tapahtumilla.

4.2 Moninaisuuden huomioiminen opetuksessa ja oppimisympäristössä

Sukupuolen moninaisuus tunnustetaan ja siihen liittyvää syrjintää ei hyväksytä. Opiskelijoiden toiveita kuunnellaan esimerkiksi pukuhuoneratkaisuissa. Seksuaalisen suuntautumisen moninaisuutta tuetaan mm. Pride-liputuksella ja Sateenkaarikahvila-toiminnalla. Katsomusten moninaisuus huomioidaan uskonnon harjoittamisen mahdollisuuksilla ja vaihtoehtoisilla toiminnoilla. Alkuperä, kansalaisuus ja kieli otetaan huomioon monikielisyttä tukevin pedagogisin keinoin sekä viestinnässä. Vieraskielisten opiskelijoiden tukemiseen on erikoistuneita ohjaajia ja tulkkauspalveluita. Rasismiin puututaan ja sen vastaisia kampanjoita järjestetään vuosittain. Ikä huomioidaan opiskelijoiden erilaisissa tarpeissa ja tuki kohdennetaan erityisesti nuorille ja ikääntyville.

5. Yhteistyö ja sidosryhmät

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi tehdään yhteistyötä opiskelijoiden huoltajien, työelämäkumppaneiden, järjestöjen ja verkostojen kanssa. Osallistutaan valtakunnallisiin kampanjoihin ja paikalliseen monikulttuurisuustyöhön. Työnantajakyselyissä on todettu, että vieraskielistä työvoimaa arvostetaan, mutta kielitaito ja kulttuurien ymmärtäminen ovat kehittämiskohteita.

Tämä suunnitelma toimii kokonaisvaltaisena ohjenuorana Tavastian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä, vahvistaen organisaation sitoutumista monimuotoisuuteen, turvallisuuteen ja oikeudenmukaiseen kohteluun kaikilla toiminnan osa-alueilla.

6. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet vuosille 2026–2029

Jokaisella Tavastian yksiköllä on omat tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi kolmen vuoden jaksoissa. Toimenpiteitä päivitetään säännöllisesti ja niiden toteutumista seurataan vuosittain osana toiminta- ja taloussuunnitelmaa. Suunnitelman toimeenpanosta vastaavat määritellyt vastuuhenkilöt ja se käsitellään organisaation eri toimielimissä.

Ensimmäisenä kirjattuna on sellaiset toimenpiteet, joilla kuntayhtymässä edistämme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikkana, työnantajana ja työyhteisönä tulevinä vuosina. Kuntayhtymän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet suunnitellaan ja raportoidaan osana tulokorttia.

Edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutuminen ja nykytilan kuvaus

Toimenpide	Kuvaus	Nykytila
Vastaamme monimuotoistuvan yhteiskunnan tarpeisiin	- Tulokortti 2025 toimenpide, raportoitu toimintakertomuksessa	Toteutettu
Turvallisuustietoisuuden lisääminen	- Tulokortti 2025 toimenpide, raportoitu toimintakertomuksessa	Toteutettu

Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Turvallisen tilan periaatteesta viestiminen	2026 tulokortti	viestintä
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta viestiminen	2026 tulokortti	viestintä

6.1 Ammattiopisto Tavastia

Edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutuminen ja nykytilan kuvaus

Toimenpide	Kuvaus	Nykytila
Eri-ikäisten ja eri taustaisten yhdenvertaisuuden vahvistaminen	- yksilöllisten polkujen (HOKS) mahdollistaminen - aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen systemaattisuus - ohjauksen ja tuen kehittäminen	Toteutettu
Saavutettavuuden ja esteettömyyden varmistaminen	- erityisen tuen suunnitelman toteutumisen varmistaminen - selkosuomen käyttäminen opetuksessa - avustajan ja apuvälineiden käytön mahdollistaminen	Toteutettu

Yhdenvertaisen osaamisen arvioinnin varmistaminen	- suunnitelmallinen työelämän arvioijien perehdyttäminen - verkkokurssien arvioinnin oikeudenmukaisuuden varmistaminen	Toteutettu
Seksuaalisen suvaitsevaisuuden edistäminen ja tietoisuuden lisääminen sukupuolisesta moninaisuudesta	- opiskelijoiden ryhmätoiminnan lisääminen - henkilöstön ja opiskelijoiden kouluttaminen	Toteutettu

Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamiset ja tunnustamiset tehdään opiskelijoille yhdenvertaisella periaatteella. HOKS-prosessissa otetaan huomioon opiskelijan tausta ja kokemukset. Yksilöllisiä polkuja on tehty mm. keventämällä työjärjestystä tai opiskelulla OTE-pajassa. HOKSin urasuunnitelmassa on vahvistettu opiskelijan itsearviointia suhteessa tuen tarpeeseen. Eri-ikäisiä opiskelijoita kohdellaan tasavertaisesti. Ohjausta ja oppimisen tukea kehitetään jatkuvasti.

Oppimisen tuen vastaavat ovat haastatelleet erityisen tuen opiskelijoita kaksi kertaa lukuvuodessa tuen toteutumisen tarkistamiseksi. Lisäksi erityisen tuen opiskelijoille on tehty vuosittain tuen tarpeen toteutumisesta kysely, josta on nostettu esille kehittämistarpeita.

Selkosuomen käyttämisestä ja kielitietoisesta opettamisesta koulutettiin opettajia OPVA haltuun- ja VIERKO-hankkeiden kautta. Avointen oppimateriaalien kirjaston aoe.fi -materiaaleista on tiedotettu ja niitä on jalkautettu opettajien käyttöön.

Verkkokurssien arviointia on keskitetty yto-opintojen osalta ainekohtaisesti yhdelle opettajalle. Opinto-ohjaajat seuraavat omien opiskelijoidensa verkkokurssien edistymistä.

Sateenkaarikahvilatoimintaa on järjestetty edellisen kauden kaikkina lukuvuosina. Suomen vanhempainliiton Chillisti mukana -hankkeen kyselyyn perustuen tuli esille opiskelijoiden toive saada lisää tietoa nuorten seksuaalisuudesta. Terveystietäjä ja kuraattori pitivät asiasta oppitunteja muutamalle opiskeluryhmälle. Henkilöstön ja opiskelijoiden tietoisuutta seksuaalisesta suvaitsevaisuudesta on edistetty mm. Hyvinvointivirtaa-viikolla teemalla *Suvaitsevaisuus ja ystävällisyys*.

Toimenpidesuunnitelma vuosille 2026–2029

Toimenpide	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-taho
Henkilöstön perehdyttäminen opiskelijoita koskevaan kiusaamisen, häirinnän ja seksuaalisen häirinnän ohjeistukseen	Lv. 2025–2026	Mikko Siirilä
Teemakahvilatoiminta. Arjen kohtaamisia vahvistavat sosiaaliset kahvilat. Teemoissa otetaan huomioon opiskelijoiden yhdenvertaisuus.	Lv. 2025–2026	Juulia Pääkkönen, Kivasti kohdaten -hanke
Rasisminvastaisen viikon ja rasismiin liittyvien tilaisuuksien järjestäminen	Lv. 2025–26 ja 2026–27	Tiina Alhainen

6.2 Hämeenlinnan lyseon lukio

Edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutuminen ja nykytilan kuvaus

Toimenpide	Kuvaus	Nykytila
Yhdenvertaisuuskoordinaattorin nimeäminen	- valitaan opettajakunnasta henkilö, joka toimii yhdenvertaisuusasioiden edistäjänä - yhteyshenkilönä opiskelijakunnan ja henkilöstön välillä	Toteutettu
lästä ja erilaisista haasteista riippumattoman opiskelun mahdollistaminen	- nuorisoaste mahdollistaa nuorten opiskelun - aikuislinjan opiskelijalla mahdollisuus opiskella iästä riippumatta pienissä ryhmissä, mikä mahdollistaa sosiaalisen esteettömyyden	Toteutettu
Turvallisemman tilan periaatteiden noudattaminen	- henkilöstön kouluttaminen turvallisemman tilan periaatteista - turvallisemman tilan luominen koulun toimintakulttuuriin	Koulutus toteutettu

Yhdenvertaisuuskoordinaattorin toiminta koulussa on vakiintunut ja siitä tiedotetaan toistuvasti opiskelijoille. Koko opettajakunta koulutettiin turvallisemman tilan periaatteisiin Ekvalitan toimesta.

Koulussa puhutaan tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta esimerkiksi ryhmänohjauksessa ja koulu koristellaan Pride-viikolla teemaan liittyvillä materiaaleilla.

Opetuksessa ja ylioppilaskirjoituksissa on mahdollistettu monivammaisen opiskelijan suoriutuminen lukio-opinnoista ja ylioppilastutkinnosta.

Toimenpidesuunnitelma vuosille 2026–2029

Toimenpide	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-taho
Häirinnästä ilmoittamisen kanavan luonti ja käyttöönotto	2025–2027	Jari Poukka
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt	alkaen 2025	Tuuli Janhunen
Turvallisemman tilan luominen koulun toimintakulttuuriin	alkaen 1.8.2025	Tuuli Janhunen
Opiskelijakunnan hallituksen tukikanava yksittäisten opiskelijoiden taloudelliseen tukemiseen	2025–2026	Tuuli Janhunen ja Anna Laakso (Jenni Salmela)
Opettajakunnan koulutus kielitietoisuuteen ja kielitietoisuuden huomioiminen opetuksessa	alkaen 1.8.2025	Pieta Tukkimäki-Hildén

6.3 Kaurialan lukio

Edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutuminen ja nykytilan kuvaus

Toimenpide	Kuvaus	Nykytila
Opiskelijoiden kuulemisen kehittäminen	- aineryhmäarvioinnin, opiskelijakyselyn ja palautetapahtuman kehittäminen	Toteutettu
Seksuaalisen suvaitsevaisuuden edistäminen ja tietoisuuden lisääminen sukupuolisesta moninaisuudesta	- opiskelijoiden ja henkilöstön kouluttaminen	Toteutettu
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	- ro-tuokion vuosikellon ja järjestyssääntöjen päivittäminen - KkTavastian lukioden suunnitelma opiskelijan suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä tutuksi henkilöstölle ja opiskelijoille	Toteutettu

Opiskelijakyselyjä on muokattu vuosittain ja nykyään kyselyt on laadittu erilliset kyselyt 1. vsk:n (tulokysely), 2. vsk:n (olokysely) ja 3. vsk:n (lähtökysely) opiskelijoille. Kyselyjä on karsittu, jotta niiden vaikuttavuutta pystytään paremmin seuraamaan. Seksuaalisen suvaitsevuuden edistämistä on nostettu esiin kouluarjessa ja 2. vsk:n opiskelijoille on pidetty luento seksuaalisesta suvaitsevaisuudesta hyvinvointiviikon yhteydessä. Opiskelijakunnan hallitus on hyväksynyt muutokset lukion järjestyssääntöihin ja heille on esitelty opetussuunnitelman liitteenä oleva suunnitelma opiskelijoiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä.

Opiskelijakyselyjen tulosten perusteella opettajat kohtelevat opiskelijoita tasa-arvoisesti (4,0/5), mutta heikoimmat pisteet (3,8/5) annettiin siitä, kuinka opiskelijat kohtelevat toisiaan. Tästä syystä uudessa suunnitelmassa korostamme ryhmäytymisen edistämistä. Opiskelijakyselyjen perusteella myös seksuaalinen häirintä ja kiusaamistapaukset ovat hieman lisääntynyt, jonka vuoksi toimenpiteenä on edistää turvallisempaa kouluympäristöä ja nimeämme opettajista yhdenvertaisuushenkilön, jonka puoleen opiskelijat voivat käännyä ongelmatilanteissa.

Toimenpidesuunnitelma vuosille 2026–2029

Toimenpide	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-taho
Turvallisemman kouluympäristön edistäminen	elokuu 25–	Katja M-H
Ryhmäytymisen edistäminen	elokuu 25–	aineenopettajat, ryhmänohjaajat
Kielitietoinen toimintakulttuuri	8/25–	aineenopettajat
Yhdenvertaisuushenkilön nimeäminen	8/25–	rehtori

6.4 Lammin lukio

Edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutuminen ja nykytilan kuvaus

Opiskelijat vastaavat vuosiluokkakohtaisesti laadittuihin KkTavastian yhteisiin kyselyihin 1.vsk:n (tulokysely), 2.vsk:n (olokysely) ja 3.vsk:n (lähtökysely) opiskelijoille.

Opiskelijakyselyjen tulosten perusteella opettajat kohtelevat opiskelijoita tasa-arvoisesti (4,1–4,3/5). Kyselyjen tulosten pohjalta voi sanoa, ettei koulussa esiinny sukupuoleen tai uskontoon liittyvää kokemusta tasa-arvon puutteesta. Ryhmytymiseen ja yhteenkuuluvuuteen on edelleen syytä kiinnittää huomiota kyselyjen tulosten perusteella. Opiskelijoiden keskinäisiin kohtaamisiin liittyvien kysymysten vastaukset vaihtelivat välillä 3,7–4,0/5.

Lammin lukiossa on viime vuosina huomioitu opiskelijoiden erilaiset oppimistavat ja -strategiat yhdenvertaisuutta tukevana elementtinä. Opiskelijoita on tuettu itselleen parhaan oppimistavan löytämisessä sekä arkisessa koulutyössä, että erityisopetuksen keinoin. Arviointiin ja arviointikriteerien esilletuomiseen ennen opintojakson alkua on kiinnitetty.

Toimenpidesuunnitelma vuosille 2026–2029

Toimenpide	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-taho
Turvallisen opiskeluympäristön edistäminen (turvallisen tilan -toimintaperiaate)	2025–2027	rehtori/apulaisrehtori
Yhteisöllisyyden ja osallisuuden vahvistaminen (yhteiset tapahtumat, Ohjus-tapaamiset, kunnioittavan kohtaamisen ja turvallisen tilan toimintaperiaatteet)	2025–2027	rehtori/apulaisrehtori
Yhdenvertaisuushenkilön nimeäminen	12/2025	rehtori

6.5 Parolan lukio

Edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutuminen ja nykytilan kuvaus

Toimenpide	Kuvaus	Nykytila
Yksilöllisyyden hyväksyminen	- Yksilöllisyyteen liittyvän kommentointiin ja stereotyyppiseen ajatteluun pohjautuvaan opiskelijapuheeseen puuttuminen	Havaittuihin ilmiöihin puututaan niiden ilmaantuessa välittömästi henkilökunnan toimenpitein.
Yhteisiin tilaisuuksiin osallistumisen parempi seuranta	- Seurataan tarkemmin osallistumista yhteisiin tapahtumiin ja puututaan poisjäänteihin.	Läsnäolokontrollia toteutetaan, merkitään poissaolot, hyppytunnilla olevien sanktiointi hankalaa. Osallistuminen selkeästi parantunut.

Toimenpidesuunnitelma vuosille 2026–2029

Toimenpide	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-taho
Toisen huomioiva yksilö osana yhteisöä Parolan lukion muuttaessa saman katon alle	2026–2027	rehtori
Uudisrakennuksen oppimisympäristön vaikutus tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen	2026–2027	rehtori

6.6 Vanajaveden Opisto

Edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutuminen ja nykytilan kuvaus

Vuosina 2023 ja 2024 opistossa toteutettiin yhteensä 52 opintopistekurssia, joista opiskelija saattoi pyytää arvioinnin ja suorituserkinnän KOSKI-tietovarantoon. Opintopistekurssien kuvauksissa oli määritelty osaamistavoitteet sekä arviointikriteerit, jotka opiskelijan tulee täyttää hyväksytyn suorituserkinnän saamiseksi. Opiskelijoita näillä kursseilla oli kahden vuoden aikana 518. Opettajia on koulutettu aiempina vuosina osaamis- ja arviointiperustaisuuteen.

Yhdeksän aineryhmää laati menneellä kaudella vastuullisuuslupaukset. Näiden tarkoitus on selkiyttää opiskelijoille ainealueelle ominaiset, kestävyyttä vaalivat työskentelytavat. Lupauksiin sisältyy myös yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun näkökulma. Vastuullisuuslupaukset ovat nähtävillä [Kestävä kehitys VOPissa | Vanajaveden Opiston kestävä kehitys](#) sekä opetustiloissa.

Onnistumista tukevaa työkalutuuria käsiteltiin päätoimisen henkilöstön kokouksessa 3.5.2024, mutta työnantajan laatimaa mallia häiriökäyttäytymiseen puuttumisesta ei tässä yhteydessä käyty läpi – siirtyy kaudelle 2026–2029.

Toimenpidesuunnitelma vuosille 2026–2029

Toimenpide	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-taho
Erilaisten oppijoiden huomioiminen ja tukeminen (Arviointi ja palaute, vaihtelevat työtavat, integrointi ryhmään, ohjaus)	2025–2027	rehtori
Hyvän työkäyttäytymisen vastuullisuuslupaus – jalkauttaminen VOPin työyhteisöön	2025–2027	rehtori
Kansalaisopiston ja iltapäiväkerhojen ryhmissä mahdollisesti ilmeneviin kiusaamistapauksiin puututaan matalalla kynnyksellä	2025–2027	rehtori iltapäiväkerho-toiminnan koordinaattori
Häirinnän hallinnan toimintamalli tutuksi työyhteisössä	2025	rehtori

7. Tiedottaminen ja toimeenpano

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään ja hyväksytään Koulutuskuntayhtymä Tavastian yhtymähallituksen kokouksessa. Suunnitelmasta tiedotetaan henkilöstölle ja opiskelijoille alkuvuodesta 2026. Rehtorit organisoivat suunnitelman esittelyn oppilaitostensa opiskelijoille. Esihenkilöt perehdyttävät oman yksikkönsä henkilöstön suunnitelman sisältöön. Suunnitelma on avoimesti luettavissa Koulutuskuntayhtymä Tavastian verkkosivuilla ja siitä tiedotetaan verkkosivuilla sekä some-kanavissa.

Toimeenpanosta vastaavat luvun 7 osalta kunkin toimenpiteen osalta määritellyt vastuuhenkilöt/tahot sekä teemoista hallintosäännön mukaan niistä vastuussa olevat esihenkilöt. Toimeenpano sidotaan osaksi toiminta- ja taloussuunnitelmaprosessia, millä varmennetaan suunnitelman eteneminen ja kehittämistoimien toteutuminen vuosittaisissa tulostarkistuksissa.

8. Seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisesta henkilöstön osalta vastaa henkilöstöjohtaja. Oppilaitoksissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden osalta vastuu on rehtoreilla.

Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain osana toimintasuunnitelma- ja tulostarkistustyötä. Työskentelyssä nostetaan suunnitelmasta kullekin vuodelle kehittämistavoitteita. Vastaavasti toimintakertomusvaiheessa arvioidaan ja raportoidaan toimenpiteiden toteutumista. Suunnitelman toimenpideohje päivitetään kolmen vuoden välein aina seuraavalle kolmivuotiskaudelle.