

**VAASAN KAUPUNGIN
OPISTOJEN
TASA-ARVO-
JA
YHDENVERTAISUUS-
SUUNNITELMA**

2025–2027

V A A S A .

Sisällys

1.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perusta ja tavoite	3
2.	Vaasan kaupungin opistot moninaisena kokonaisuutena	4
3.	Nykytilanteen kartoitus	5
3.1.	Nykytilaselvityksen toteutus	5
3.2.	Johtopäätöksiä nykytilanteesta	6
4.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet ja toimenpiteet	7
4.1.	Turvallisen tilan periaatteet	7
4.2.	Häirintään ja syrjintään puuttuminen, ilmoituskanavat ja käsittely	8
4.3.	Opistojen perustietojen digitaalinen saavutettavuus	9
4.4.	Sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun moninaisuus	10
4.5.	Erilaisten oppimisen tuen tarpeiden huomioiminen	11
4.6.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta viestiminen	11
5.	Suunnitelman seuranta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jatkuvuus	12
6.	Yhteyshenkilöt opistojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa	13



1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perusta ja tavoite

Vaasan kaupungin opistoissa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta halutaan vaalia ja edistää sen kaikessa toiminnassa. Tavoite on, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen muodostuu osaksi opistoyhteisömme säännöllistä kehittämistoimintaa ja kiinnittyy luontevana osana sen arjen toimintaan ja päätöksentekoon.

Lähtökohtana on, että opistoissamme kaikilla opiskelijoilla ja työntekijöillä on samat oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet hyvinvointiin, itseilmaisuuksiin sekä onnistumiseen ja kehittymiseen yhteisön jäsenenä. Toiminnassamme kukaan ei saa kokea tulevaisuutta häirityksi, syrjityksi tai muuten epäedullisesti kohdelluksi.

Tasa-arvolain (609/1986) mukaan oppilaitokset ovat velvollisia laatimaan toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman vuosittain tai vähintään kolmen vuoden välein. Oppilaitoksen on suunnitelmassaan kiinnitettävä erityisesti huomiota sukupuoleen perustuvan häirinnän ja syrjinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen sekä seksuaalisen häirinnän poistamiseen. Huomio tulee kohdentaa oppilaitoksen toimintakulttuurin ohella oppilas- ja opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) puolestaan velvoittaa oppilaitoksen arvioimaan toimintaansa yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta. Sillä tulee olla suunnitelma, joka sisältää tehokkaat, tarkoituksenmukaiset ja oikeasuhteiset toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi niin, että oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet on otettu huomioon.

Molempien lakien tavoite on sama: kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti eikä ketään syrjitä. Velvoite suunnitelmien laatimiseen tukee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyötä oppilaitoksissa.

Tämä Vaasan kaupungin opistojen suunnitelma sisältää nämä molemmat. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta opistokokonaisuuden toiminnassa tarkastellaan näiden lakien mukaisesti kolmesta eri näkökulmasta: koulutuksen, opiskelijoiden ja henkilökunnan.

Suunnitelma on laadittu vuosille 2025–2027 ja se pohjautuu seuraaviin linjauksiin ja suunnitelmiin:

- Vaasan kaupungin strategia (2022–2025)
- Vaasan kaupungin sivistystoimen strategia (2022–2025)
- Kansalaisopisto Alman strategia (2024–2026)
- Vaasan kaupungin henkilöstöohjelma (2022–2025)



- Vaasan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (2022–2024)

Suunnitelman uudistamistyö käynnistettiin syyskuussa 2024 ja saatettiin päätökseen helmikuussa 2025. Vastuullisena työryhmänä toimivat Vaasan kaupungin opistojen esihenkilöt:

- Sannasirkku Autio, johtava rehtori, Vaasan kaupungin opistot
- Marianne Waltermann, apulaisrehtori, kansalaisopisto Alma
- Mia Wiik, apulaisrehtori, kansalaisopisto Alma
- Tomas Holmström, rehtori, Kuula-opisto
- Emilia Alho, apulaisrehtori, Kuula-opisto

Henkilöstöä suunnitelmaprosessissa edusti Vaasan kaupungin opistojen kehittämisryhmä. Taustatyöstä, nykytilaselvityksen valmistelusta ja suunnitelman koostamisesta vastasi projektikoordinaattori Johanna Eskola-Råberg.

Tämä suunnitelma käsiteltiin ja hyväksyttiin Vaasan kaupungin koulutuslautakunnassa 24.4.2025.

2. Vaasan kaupungin opistot moninaisena kokonaisuutena

Tulosalue Vaasan kaupungin opistot on kokonaisuus, johon kuuluvat kansalaisopisto Alma, sen taiteen perusopetuksen yksikkö TaiKon ja Kuula-opisto.

Toiminta on moninaista. Opetuksen peruslähtökohdat ja tavoitteet eroavat osin suurestikin toisistaan. Aikuisten perusopetus ja taiteen perusopetus pohjautuvat opetussuunnitelmaan toisin kuin muu opistojen järjestämä opetus. Kokonaisuudessaan Vaasan kaupungin opistojen toiminta ulottuu kattavasti kaiken ikäisiin. Vaasan monikulttuurisuus ja -kielisyys näkyy vahvasti arjessa.

Osaan kansalaisopisto Alman toiminnasta sovelletaan lakia vapaasta sivistystyöstä (632/1998). Aikuisten perusopetusta, joka on osa opiston toimintaa, ohjaavat perusopetuslaki (628/1998) ja opetushallituksen vahvistamat opetussuunnitelman perusteet (2017). Kuula-opiston ja TaiKonin opetuksen toteuttamista ohjaavat ensisijaisesti laki ja asetus taiteen perusopetuksesta (633/1998 ja 813/1998) sekä opetussuunnitelman perusteet (2017). Nämä ohjaavat myös Kuula-opistossa ja kansalaisopisto Almassa toteutettavaa aikuisten taiteen perusopetusta.

Henkilökuntaan sovellettavat työ- ja virkaehtosopimukset määräytyvät työtehtävien ja osin myös palvelualueen mukaan.



Vaasan kaupungin opistot

Kansalaisopisto Alma
TaiKon
Kuula-opisto

Tässä dokumentissa käytetään Vaasan kaupungin opistoista ensisijaisesti ilmaisia opistokokonaisuus tai opistot. Opistoissa opiskelevat ovat oppilaita, opiskelijoita ja kurssilaisia. Tässä dokumentissa heistä käytetään yleisesti ilmaisua opiskelijat.

3. Nykytilanteen kartoitus

Nykytilaselvityksen tavoitteena oli saada kattava yleiskuva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tilanteesta moninaisessa opistoyhteisössä. Lähtökohtana oli, että selvitystyö toteutetaan samankaltaisesti koko Vaasan kaupungin opistot -kokonaisuudessa. Tämän nähtiin osaltaan lisäävän yhteistä ymmärrystä ja tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista, mutta tukevan myös yhteisen toimintakulttuurin muodostumista kaikille yhteisessä opistokokonaisuudessa.

3.1. Nykytilaselvityksen toteutus

Nykytilaselvitys toteutettiin siten, että mahdollisimman monella opiskelijalla ja henkilökunnan jäsenellä oli mahdollisuus osallistua ja tulla kuulluksi. Selvitys aloitettiin aiemman suunnitelman toteutumisen arvioinnilla koko päätoimisen henkilökunnan kanssa. Lisäksi toteutettiin kaksi kyselyä: kysely kaikille 15-vuotta täyttäneille oppilaille ja kysely koko henkilökunnalle.

Opetussuunnitelmaan pohjautuvan opetuksen toteutuksen tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta tarkasteltiin kunkin osa-alueen vastuuhenkilön kanssa erikseen. Opistojen yhteisessä viestintätyöryhmässä puolestaan huomio kohdennettiin verkkosivujen saavutettavuuteen ja viestintään. Arvioinnissa käytettiin aputyökaluna Kansalaisopiston saavutettavuusoppaan (2023) tarkistuslistaa. Nykytilanneselvityksessä hyödynnettiin myös kevään 2023 Virvatuli-arviointikyselyä, joka oli suunnattu TaiKonin taiteen perusopetuksen lapsille ja nuorille sekä heidän huoltajilleen.

Aiemman suunnitelman toteutumisen arviointi suoritettiin osallistavalla menetelmällä kansalaisopisto Alman, aikuisten perusopetuksen ja Kuula-opiston henkilöstökokouksissa syys–lokakuussa 2024. Arviointi tehtiin melko yksityiskohtaisesti liikennevalomenetelmällä ja samassa yhteydessä käytiin keskustelua henkilökunnan kokemuksista, kehitysehdotuksista ja havaitsemista tarpeista. Näin saatiin hyvä määrä tietoa nykytilasta ja tulevista kehittämistarpeista.

Aiemman suunnitelman toteutumisen arviointi koettiin osittain hankalaksi, koska osa kirjatusta toimenpiteistä koski ainoastaan opistokokonaisuuden tiettyä osaa. Arviointi osoitti, että tässä suunnitelmassa tavoitteet ja toimenpiteet tulee kirjoittaa konkreettisemmiksi.



Kyselyt 15-vuotta täyttäneille oppilaille ja henkilökunnalle toteutettiin marras–joulukuussa 2024. Kyselyt toteutettiin Forms-sovelluksella suomeksi ja ruotsiksi, oppilaiden kysely lisäksi englanniksi. Vastaaminen tehtiin anonyymisti.

Kyselyt noudattivat samaa rakennetta ja kysymysten asettelutapaa keskenään, mutta erosivat osin asiasisällöltään. Ne sisälsivät teemoittain jäsenneltyjä väittämiä, joiden toteutumista vastaaja arvioi (samaa mieltä/eri mieltä). Kunkin väittämäkokonaisuuden yhteydessä vastaajan oli mahdollisuus täsmentää ja kertoa kokemuksestaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Kyselyihin vastasi 141 oppilasta ja 89 henkilökunnan jäsentä. Oppilaskyselyssä aikuisten perusopetuksen oppilaiden osuus vastaajista oli noin puolet. Kyselyyn vastaaminen toteutettiin heillä suurelta osin osana opetusta, mikä selittää heidän huomattavan osuutensa vastauksista. Erityisesti henkilökunnan vastausaktiivisuutta voidaan pitää hyvänä. Kyselyllä tavoitettiin merkittävä määrä sivutoimisia opettajia koko opistokokonaisuuden alueelta, mikä oli yksi tavoite. Heitä oli henkilökunnan vastaajista yli puolet.

Nykytilaselvityksen tuottamaa tietoa jäsenneltiin ja käsiteltiin teemoittain. Osa tiedosta koski selkeästi vain rajattua osaa opistojen toimintaa, joten se ohjattiin suoraan vastuullisille esihenkilöille toimenpiteitä varten.

3.2. Johtopäätöksiä nykytilanteesta

Nykytilakartoitus osoitti, että tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden eri osa-alueet ovat niin oppilaille kuin henkilökunnalle merkityksellisiä ja tietoisuus niistä on yleisesti lisääntynyt. Kartoituksella saatiin tietoa niistä osa-alueista, joissa kehitystä on tapahtunut. Samalla se tuotti kattavasti tietoa siitä, missä asioissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ei vielä koeta toteutuvan ja millaisin toimenpitein niiden toteutumista voitaisiin edistää.

Aiemman suunnitelman toteutuman arvioinnissa nousi selvästi esiin kolme aihekokonaisuutta, joihin liittyviä toimenpiteitä ei ole toteutettu, mutta jotka ovat edelleen ajankohtaisia ja tarpeellisia. Ne ovat syrjintä ja häirintä, sukupuolen moninaisuus sekä oppilaiden ja oppimisen moninaisuuden huomioiminen. Nämä aiheet on nostettu tämän suunnitelman tavoitteisiin ja toimenpiteisiin luvussa 4.

Aiemman suunnitelman arvioinnin perusteella monikulttuurisuuden ja kielellisen saavutettavuuden huomioimisessa sekä opiskelijavalintojen ja opintosuoritusten arvioinnissa on tapahtunut suotuisaa kehitystä. Kyselyjen ja muiden nykytilaselvitysten mukaan näiden tarkastelu on aiheellista kuitenkin säilyttää aktiivisena edelleen.



Kyselyn mukaan oppilaiden kokemukset siitä, miten asiallisesti, tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti oppilaitoksen henkilökunta kohtelee heitä tai toisia opiskelijoita, ovat yleisesti hyviä. Sekä oppilaiden että henkilökunnan kyselyt nostivat kuitenkin esiin tarpeen moninaisuuden huomioimiseen koko opistoyhteisössä. Esiin nousivat kieleen, uskontoon ja kulttuuriseen taustaan liittyvä moninaisuus mutta myös sukupuolten, persoonien ja esimerkiksi opistojen henkilökunnan työsuhteiden moninaisuus. Moninaisuus näyttäytyy yhteisössä ja sen toiminnassa hyvin keskeisenä näkökulmana.

Molempien kyselyjen vastauksissa ilmeni, että opistojen toiminnassa usea henkilö, oppilas ja henkilökunnan jäsen, on kohdannut häirintää tai kokenut tulleen syrjityksi. Näkyville tuli myös se, että henkilökunnan jäsenen kokema epäasiallinen käytös tai kohtelu on usein myös toisten tiedossa. Vaikutus saattaa siten ulottua työyhteisössä useampiinkin henkilöihin ja heikentää yleistä kokemusta työilmapiiristä. Turvallisen tilan periaatteet sekä häirintään ja syrjintään puuttuminen, ilmoituskäytännöt ja käsittely nostetaan näin ollen keskeisiksi tulevaisuuden tavoitteiden ja toimenpiteiden joukossa.

4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet ja toimenpiteet

Tässä luvussa esitämme toimintakauden 2025–2027 keskeiset tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön edistämiseksi Vaasan kaupungin opistoissa.

4.1. Turvallisen tilan periaatteet

Tavoitteena on turvallisen tilan periaatteiden yleinen omaksuminen ja aktiivinen käyttöönotto toiminnassamme. Turvallisella tilalla tarkoitamme ympäristöä, jossa jokainen osallistuja ja paikallaolija voi kokea olonsa kunnioitetuksi ja arvostetuksi omana itsenään.

Toimenpide	Edistämisen vastuutaho	Aikataulu
Laaditaan opistojen yhteiset, kaikkia vuorovaikutustilanteita koskevat turvallisen tilan yleisperiaatteet.	rehtorit projektikoordinaattori	5/2025
Kyseisistä turvallisen tilan periaatteista toteutetaan myös versio, joka soveltuu ja on ymmärrettävä alle kouluikäisille lapsille.	Alma/viestintäkoordinaattori Kuula/apulaisrehtori	5/2025



Tieto käytössämme olevista turvallisen tilan periaatteista sisällytetään	Alma/viestintäkoordinaattori Kuula/apulaisrehtori	8/2025
- kurssien, opintojaksojen jne. aloitustiedotukseen - nettisivuille - henkilökunnan perehdytykseen.		
Turvallisen tilan periaatteet käydään läpi opetusryhmien kanssa ikäryhmä huomioiden jakson tai kauden alussa. Periaatteisiin palataan aina tarpeen mukaan.	apulaisrehtorit opettajat	jatkuva

4.2. Häirintään ja syrjintään puuttuminen, ilmoituskanavat ja käsittely

Tavoitteena on vahvistaa henkilökunnan valmiutta ja osaamista puuttua havaitsemaansa kiusaamiseen, häirintään ja syrjintään.

Toimenpide	Edistämisen vastuutaho	Aikataulu
Järjestetään henkilökunnalle koulutusta, jonka aiheina ovat kiusaamisen, häirinnän ja syrjinnän tunnistaminen sekä ennaltaehkäisemisen ja tilanteisiin puuttumisen keinot.	rehtorit	2025
Laaditaan ja täsmennetään henkilökunnalle opistojen yhteiset toimintaohjeet kiusaamisen, häirinnän ja syrjinnän ehkäisemiseksi sekä niihin puuttumiseksi	johtoryhmä viestintäkoordinaattori projektikoordinaattori	5/2025
- asiakaspalvelussa - opetustyössä - työyhteisössä.		
Toimintaohjeet sisältävät tiedon käsittelyprosessin kulusta.		
Lisätään verkkosivuille (Alma, TaiKon ja Kuula-opisto) linkki Vaasan kaupungin yhteydenottokanavaan, jonka kautta oppilas/opiskelija tai alaikäisen huoltaja voi tehdä	viestintäkoordinaattori	2026



Vaasan kaupungin opistot

Kansalaisopisto Alma
TaiKon
Kuula-opisto

ilmoituksen toiminnassamme tapahtuneesta kiusaamisesta, häirinnästä tai syrjinnästä.	palvelusihteerit	
Tiedotetaan oppilaita/opiskelijoita edellä mainitusta yhteydenottokanavasta säännöllisesti	Alma/viestintäkoordinaattori, rehtori, suunnittelijaopettajat	jatkuva
- kurssien ja opintojaksojen aloitusviesteissä - lukuvuoden/lukukauden aloitusviesteissä ja -infoissa.	TaiKon/tuottaja, suunnittelijaopettajat	
	Kuula/rehtori, palvelusihteerit	

4.3. Opistojen perustietojen digitaalinen saavutettavuus

Tavoitteena on parantaa Vaasan kaupungin opistojen perustietojen löydettävyyttä verkkosivuilla sekä tarjota tietoa toimitilojemme esteettömyydestä. Tavoitteena on parantaa saavutettavuutta.

Toimenpide	Edistämisen vastuutaho	Aikataulu
Palvelujemme perustiedot lisätään, sijoitetaan ja esitetään kaikilla opistokokonaisuutemme verkkosivuilla (Alma, Kuula, TaiKon) yhtenevällä tavalla siten, että ne on helppo löytää ja ymmärtää: - toimipisteiden ja opetuspaikkojen osoitteet sekä paikannus karttasovelluksen avulla - toimistojen ja infopisteiden yhteystiedot ja aukioloajat - henkilöstön yhteystiedot - opetuksen/kurssien hinnat	viestintäkoordinaattori palvelusihteerit tuottaja	2026
Kootaan tiedot käytössä olevien toimitilojemme esteettömyydestä. Tiedot liitetään - opistojen nettisivuille toimitiloittain - kurssikuvauksiin (Alma)	virastomestarit viestintäkoordinaattori palvelusihteerit tuottaja suunnittelijaopettajat	8/2025



Vaasan kaupungin opistot

Kansalaisopisto Alma
TaiKon
Kuula-opisto

Toteutetaan käyttöttestauksia, joissa eri tavoin toimintarajoitteiset henkilöt testaavat verkkosivujemme (Alma, Kuula, TaiKon) sekä Hellewin käytettävyyttä. Kehitetään näiden käytettävyyttä testaajien parannusehdotusten pohjalta.	viestintäkoordinaattori	2026
---	-------------------------	------

4.4. Sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun moninaisuus

Tavoitteena on lisätä henkilökunnan tietämystä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun moninaisuudesta ja kehittää käytäntöjä, joilla ehkäistään niihin perustuvaa häirintää ja syrjintää toiminnassamme.

Toimenpide	Edistämisen vastuutaho	Aikataulu
Henkilöstölle järjestetään koulutusta sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun moninaisuuteen liittyen. Koulutuksella parannetaan henkilöstön valmiuksia kohdata ja olla tekemisissä erilaisten ihmisten kanssa.	rehtorit	2025–2026
Laaditaan toimintaohjeet seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi.	rehtorit	2025–2026
Kuullaan ja noudatetaan oppilaan tai henkilökunnan jäsenen toiveita esimerkiksi kutsumanimen käyttöön liittyen.	rehtorit	jatkuva
Oppilaille kerrotaan periaatteista ja käytännöistä, joiden mukaisesti heidän henkilötietonsa rekisteröidään oppilashallinto-ohjelmaan. Lisäksi annetaan ohjeet siitä, miten tietoja voidaan tarvittaessa päivittää.	palvelusihteerit (opettajat)	jatkuva



4.5. Erilaisten oppimisen tuen tarpeiden huomioiminen

Tavoitteena on parantaa opettajien ja ohjaajien valmiutta ja osaamista erilaisten oppilaiden oppimisen tukemisessa. Heillä tulee olla kyky sopeuttaa ja yksilöllistää opetusta ottaen kuitenkin huomioon kokonaistilanne: opetusryhmä, oppimisympäristö ja -tilanne.

Toimenpide	Edistämisen vastuutaho	Aikataulu
Opettajille ja ohjaajille järjestetään koulutusta siitä, millaisin keinoin erityisesti ryhmäopetuksessa olevia erilaisia oppilaita voi auttaa ja tukea oppimisessa.	rehtorit	2025–2027
Opettajille ja ohjaajille järjestetään mahdollisuuksia vertaiskeskusteluun ja -oppimiseen. Opistojen oman henkilökunnan osaamista hyödynnetään.	rehtorit	2025–2027
Kootaan tietoa mahdollisista toiminta- ja ratkaisutavoista tilanteisiin, joissa oppilaan tarve tukitoimiin on erityinen.	apulaisrehtorit suunnittelijaopettajat erityisopettaja (AiPe)	2025

4.6. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta viestiminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta viestitään oppilaitosyhteisössä aktiivisesti ja systemaattisesti. Tavoitteena on, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kiinnittyy sellaiseksi osaksi arjen toimintaa, johon kaikilla on kiinnostusta ja halua sitoutua. Viestinnällä vahvistetaan luottamusta oppilaitoksen tahtoon edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Tiedottamisen tapa	Vastuutaho
Sisällytetään uusien työntekijöiden perehdytykseen.	rehtorit suunnittelijaopettajat
Käydään läpi henkilöstön kanssa.	rehtorit



Tallennetaan työyhteisön keskinäisviestinnän kanaviin (SharePoint, Teams).	palvelusihteerit
Tiedotetaan ja muistutetaan yhteisissä kauden aloituksissa.	rehtorit
Liitetään oppilastiedotukseen: infoihin, uutiskirjeisiin jne.	rehtorit viestintäkoordinaattori tuottaja
Suunnitelmaan ja sen keskeisiin teemoihin tutustuminen sisällytetään aikuisten perusopetuksessa osaksi opetusta.	apulaisrehtori opettajat

5. Suunnitelman seuranta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jatkuvuus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tukee ja ohjaa toimintaa ja päätöksentekoa. Kehittyminen tavoiteltuun suuntaan edellyttää säännöllistä keskustelua, myönteistä asennetta ja sitoutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön koko opistoyhteisössä.

Tämän tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2025–2027 toimivuutta ja kehittämistarpeita seurataan henkilöstökokousten, kehityskeskusteluiden ja aiheen koulutusten yhteydessä. Työyhteisön tilaa arvioidaan myös säännöllisin työhyvinvointikyselyin. Suunnitelmaan kirjatut tavoitteet ja niiden saavuttamiseksi määritellyt toimenpiteet huomioidaan opistojen yhteisessä vuosisuunnittelussa. Opistojen esihenkilöt ovat vastuussa suunnitelman seurannasta. Seurannasta raportoidaan ja raportit käsitellään Vaasan kaupungin opistojen kehittämistyöryhmässä vuosittain.

Suunnitelmaprosessin aikana nousi esiin myös joitain sellaisia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kehitystarpeita, jotka koskivat vain tiettyjä opiston osia. Niitä ei ole kirjattu tähän suunnitelmaan, vaan niistä on laadittu erilliset koonnit. Näiltä osin vastuu tarvittavien toimenpiteiden toteuttamisesta ja seurannasta on sillä esihenkilöllä, jonka vastuualueella tarve ilmeni.

Tässä suunnitelmaprosessissa työstetyt arviointityökalut sekä oppilas- ja henkilöstökyselyt tarjoavat hyvän perustan tilannekartoituksen tekemiselle myös tulevana vuosina. Kuula-opiston ja TaiKonin yhteistyötä tiivistetään taiteen perusopetuksen Virvatuli-arviointikyselyjen suunnittelussa ja kyselyt toteutetaan samanaikaisesti. Nämä edistävät kehittämistyön jatkuvuutta ja vakautta sekä mahdollistavat kehityssuunnan tarkemman arvioinnin vertailun avulla.



Vaasan kaupungin opistot

Kansalaisopisto Alma
TaiKon
Kuula-opisto

6. Yhteyshenkilöt opistojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa

Opistoyhteisön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevissa asioissa yhteyshenkilöt ovat seuraavat:

- syrjintä, häirintä: rehtori/apulaisrehtori
- opiskeluhoolto (aikuisten perusopetus): apulaisrehtori
- henkinen hyvinvointi (henkilöstö): työsuojeluvaltuutettu
- fyysinen ympäristö (oppilaat): virastomestari
- fyysinen ympäristö (henkilökunta): työsuojeluvaltuutettu
- virka- ja työsuhdeasiat: luottamusmies/päälouottamusmies
- ylin vastuu yllä mainituista: johtava rehtori

