



YHDENVERTAINEN

METROPOLIA

YHDENVERTAISUUSOHJELMA OPISKELIJOILLE, HENKILÖ-
KUNNALLE JA YHTEISTYÖKUMPPANEILLE SEKÄ HAKIJOILLE



LUKIJALLE

YHDENVERTAINEN METROPOLIA – Yhdenvertaisuusohjelma opiskelijoille, henkilökunnalle ja yhteistyökumppaneille sekä hakijoille tukee opiskelua, työn tekoa ja yhteistyötä kumppaneiden kanssa. Yhdenvertaisuusohjelman taustalla on humanistinen ihmiskäsitys. Tällä tarkoitetaan, että ihminen on itsessään arvokas ja yksilöllinen.

Yhdenvertaisuusohjelman teemoina ovat ikä, elämänkatsomus, vakaumus ja mielipide, etninen tausta, kansallisuus ja kieli, sukupuolen moninaisuus, seksuaalinen suuntautuminen sekä vammaisuus ja terveydentila. Ohjelmassa on suosituksia yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Teemoihin perehtymällä lukija saa tietoa, voi tarkista asenteitaan ja aktivoituu pohtimaan yhdenvertaisuutta. Ohjelmaa voi hyödyntää myös opiskelu- ja työyhteisöissä.

Metropolia Ammattikorkeakoulu sai Opetusministeriön rahoitusta yhdenvertaisuusprojektille vuosille 2008–2009. Projektissa laadittiin yhdenvertaisuusohjelma, joka hyödynnetään Metropolian opiskeluhuivoinnin osaamistiimin toiminnassa. Ohjelman toteuttamiseksi laadittiin jatkosuunnitelma. Ohjelma tarkistettiin Metropolian yhteistoimintaneuvottelukunnassa.

Ohjelmaa oli laatimassa monitoimijainen projektiryhmä:

- Huusari Riitta, lehtori, projektipäällikkö ja työryhmän puheenjohtaja
- Hurme Aino, opiskelija
- Ilander Pia-Lena, kuraattori
- Kohijoki Ritva, koulutussuunnittelija
- Lampi Hannu, yliopettaja
- Liinamaa Ritva, opinto-ohjaaja, sihteeri
- Nissinen Jonna, opiskelija
- Räihä R, opiskelijakunta METKAN sosiaalipoliittinen sihteeri (vuodesta 2009 alkaen)
- Savilampi Ville, opiskelijakunta METKAN sosiaalipoliittinen sihteeri (vuosi 2008)

Yhdenvertaisuusohjelman työstämisen aikana tehtiin yhteistyötä Kynnys ry:n, METKAN, SAMOK ry:n ja SETA ry:n kanssa. Metropolia oli myös mukana valtakunnallisen Esteetön opiskelu korkeasteen oppilaitoksissa -hankkeen laaturyhmässä, jossa arvioitiin ja kehitettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia ja -ohjelmia.

Metropolian opiskelijoilla ja henkilökunnalla oli mahdollisuus ottaa kantaa yhdenvertaisuusohjelmaan portaalin kautta. Opiskelijoita osallistui myös yhdenvertaisuusohjelman kehittämiseen Vapaasti valittavissa opinnoissa. Metropolian hyvinvointi- ja turvallisuusviikoilla syksyllä 2009 esiteltiin yhdenvertaisuusohjelman luonnos ja kerättiin ehdotuksia ohjelman edelleen kehittämiseksi. Yhdenvertaisuusohjelma on rakentunut kuullen opiskelijoiden ja henkilöstön mielipiteitä ja korjausehdotuksia.

Työryhmä kiittää ohjelman laatimiseen ja edelleen kehittämiseen osallistuneita.

Hyväksytty rehtori Riitta Konkolan päätöksellä 18.5.2010.



SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	4
2. IKÄ	5
3. ELÄMÄNKATSOMUS, VAKAUMUS JA MIELIPIDE	6
4. ETNINEN TAUSTA, KANSALLISUUS JA KIELI	7
5. SUKUPUOLEN MONINAISUUS	8
6. SEKSUAALINEN SUUNTAUTUMINEN	9
7. VAMMAISUUS JA TERVEYDENTILA	10
8. TOIMINTA SYRJINTÄ- JA HÄIRINTÄTAPAUKSISSA	11
9. YHTEENVETO JA SUOSITUKSET	12
LÄHTEET	14
LIITE 1. OPISKELUN ERITYISJÄRJESTELYT	16
LIITE 2. VALINTAKOKEIDEN ERITYISJÄRJESTELYT	18

JOHDANTO

Metropolia Ammattikorkeakoulun yhdenvertaisuusohjelman lähtökohtana on ihmisten yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon käsitteet ovat samansuuntaisia. Yhdenvertaisuusohjelman lähtökohtana on, että Metropolian opiskelijat, henkilöstö ja yhteistyökumppanit sekä opiskelijaksi hakijat toimivat ominaisuuksistaan riippumatta yhdenvertaisesti. Tavoitteena on, että Metropoliaissa opiskellaan ja työskennellään turvallisessa, välittävässä, yhteisöllisessä ja esteettömässä toimintakulttuurissa.

Yhdenvertaisuusohjelman taustalla on Suomen perustuslaki. 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 tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Metropoliassa tehdään myös tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tarkoituksena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa Metropoliaissa. Suunnitelmassa kiinnitetään huomiota erityisesti korkeakouluyhteisössä esiin tuleviin tasa-arvokysymyksiin. Tavoitteena on, että kaikki korkeakouluyhteisön toimijat, sekä henkilöstö että opiskelijat, olisivat tietoisia tasa-arvoon liittyvistä ongelmista ja voisivat omalta osaltaan vaikuttaa työyhteisössä havaitsemiensa syrjivien rakenteiden poistamiseen.

Yhdenvertaisuus koskettaa Metropoliaissa toimivia, mutta erityisen tärkeä se on työyhteisön jäsenille ja yhteistyökumppaneille, jotka vamman tai ikäänymisen vuoksi tarvitsevat erityistä tukea tai erityisjärjestelyjä. Metropoliaissa 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 Metropolian opiskelijoita, henkilökuntaa ja vierailijoita sekä valintakokeisiin osallistuvia henkilöitä. Ohjelmassa on tietoa yhdenvertaisuudesta ja myös kysymyksiä pohdittavaksi. Kysymyksiin ei ole välttämättä oikeaa vastausta, vaan niiden tarkoituksena on herättää pohdiskelemaan yhdenvertaisuusilmiötä laaja-alaisesti. Liitteissä on tietoa opiskeluun ja opiskelijahakuun liittyvistä erityisjärjestelyistä. Ohjelman hyväksymisen jälkeen yhdenvertaisuustyö jatkuu. Ohjelman lopussa on suosituksia, joita voidaan hyödyntää kehitettäessä yhdenvertaisuutta Metropoliaissa.

Opiskelijoiden, yhteistyökumppaneiden ja henkilöstön elämäntilanteet ja olosuhteet vaihtelevat. Metropoliaissa arvostetaan erilaisten ihmisten yhdenvertaisuuden ja ihmisen kunnioittamisen periaatetta. Metropoliaissa 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 ja yhteistyökumppanit edistävät yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuutta kehitetään myös hyviä käytäntöjä jalostamalla ja levittämällä sekä epäkohtia tunnistamalla ja esittämällä niihin ratkaisuehdotuksia. Näin toimimalla yhdenvertaisuus ja yksilön oikeudet toteutuvat korkeakouluympäristössä. Mikäli syrjintää ilmenee, siihen puututaan välittömästi ja suunnitelmallisesti.

2

IKÄ

Ikäsyrynnällä eli ageismilla tarkoitetaan ikään perustuvaa syrjintää. Kuka tahansa voi tulla syrjityksi ikänsä perusteella, vaikka ikä saattaakin olla heikosti tunnistettu syrjintäperuste. Ikäsyrynnälle on ominaista, että sen kohteena voivat olla eri-ikäiset ihmiset. Ikäsyryntä voi kohdistua mihin tahansa ikäryhmään. Kuitenkin ikäsyryntä kohdistuu usein nuoriin tai ikääntyneisiin ihmisiin. On tärkeää ymmärtää, että ikäsyryntä perustuu monesti erheellisiin tietoihin ikääntymisestä. Oikea tieto auttaa ehkäisemään ikäsyryntää. Eri-ikäisiä ihmisiä kunnioitetaan ja heidän osaamistaan arvostetaan yhteisössä. Ikääntymisen ominaispiirteet liittyvät yhtäältä kokemuksen ja monipuolisen osaamisen hyödyntämiseen, mutta toisaalta myös yleiseen hidastumiseen. Nuoruus puolestaan merkitsee energisyyttä ja usein hyviä atk-taitoja, mutta myös haavoittuvuutta.

Opiskelu- ja työyhteisössä on eri-ikäisiä ja erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä. Aikuiskoulutus- ja jatko-opintomahdollisuuksien lisääntyessä Metropoliasa 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 opiskelevien tukipalveluja kehitetään tulevaisuudessa.

Metropolian henkilöstöstrategiassa otetaan huomioon ikäjohtaminen. Koska ihmiset ikääntyvät eri tavoin, ikäjohtamisen haasteena on varmistaa erilaisten ihmisten mahdollisuudet työskennellä työyhteisössä. Metropolia vastaa osaltaan ikääntyvien työntekijöidensä hyvinvoinnista ja hiljaisen tiedon siirtymisestä kokeneelta asiantuntijalta seuraajalle. Uuden työntekijän perehdyttäminen ja hiljaisen tiedon välittäminen on tärkeää. Toisaalta nuorten ja vastavalmistuneiden uudet tiedot, taidot ja innovaatiot rikastuttavat työyhteisöä.

METROPOLIAN TOIMINTAPERIAATTEET

- Ikäkausia ja eri-ikäisiä ihmisiä sekä heidän vahvuuksiaan ja kehittämishaasteitaan arvostetaan ja kunnioitetaan.
- Nuorten työntekijöiden ideoita sekä ikääntyvien työntekijöiden kokemusta ja hiljaista tietoa arvostetaan ja kunnioitetaan.
- Eri-ikäisten opiskelijoiden, työntekijöiden ja vierailijoiden kohtaamiselle luodaan suotuisa ilmapiiri.
- Eri-ikäisten tarpeet otetaan huomioon ammattikorkeakoulun toiminnassa.
- Viestinnässä kehitetään myönteistä suhtautumistapaa ikäkausiin ja eri-ikäisiin ihmisiin sekä heidän tarpeisiinsa ammattikorkeakoulussa.

KYSYMYKSIÄ POHDITTAVAKSI

- Metropolian opiskelijakuntaan ollaan valitsemassa sosiaalipoliittista sihteeriä. Yksi hakija on 48-vuotias. Hän on muodollisesti pätevä ja hänellä on aikaisempaa alan työkokemusta. Valitsijaryhmän puheenjohtaja ehdottaa pappereiden panemista syrjään iän vuoksi. Miten toimit?
- Opiskelijat antavat palautetta opettajien iästä. He toivovat, että opettajakunnan ikärakenteen tulisi olla nuorempi. Mitä mieltä olet?

3

ELÄMÄNKATSOMUS, VAKAUMUS JA MIELIPIIDE

Vakaumuksen ja mielipiteiden käsitteeseen kuuluu monenlaisia arvopohjia, jotka voivat olla lähestymistavoiltaan eettisiä, yhteiskunnallisia tai uskonnollisia. Esimerkiksi vegani, totaalkielitäytyjä, vapaa-ajattelija, mormoni, muslimi tai poliittisesti aktiivinen henkilö saattaa joutua syrjinnän kohteeksi. Syrjintä vakaumuksen perusteella on laissa kielletty. Kiellettyä on myös oman syrjivän käytöksen perustelevinen vakaumuksella. Syrjintä vakaumuksen perusteella tarkoittaa ihmisen elämäntavojensa arvojen loukkaamista.

Metropolissa kunnioitetaan ihmisten erilaisia elämäntapoja ja -arvoja, esimerkiksi vakaumuksesta johtuvaa ruokavaliota. 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 elämäntavojensa arvojen väliseen vuoropuheluun.

METROPOLIAN TOIMINTAPERIAATTEET

- Opiskelija- ja henkilökuntaa edustavat järjestöt toimivat ja tiedottavat avoimesti ja kunnioittavasti sekä ottavat huomioon erilaiset elämäntavojensa lähestymistavat kuten esimerkiksi uskonnolliset, yhteiskunnalliset ja eettiset arvot.
- Virallisessa tiedotuksessa ja henkilökunnan antamassa neuvonnassa kunnioitetaan erilaisia vakaumuksia ja erilaisia arvopohjia.
- Erilaisiin vakaumuksiin kohdistuvia ennakkoluuloja vähennetään rohkaisemalla vakaumusten väliseen rakentavaan vuoropuheluun ja tarjoamalla mahdollisuuksia tutustua erilaisiin arvomaailmiin.
- Ateriatarjoilussa otetaan huomioon vakaumukset sekä erityisruokavaliot.
- Elämäntavojensa vakaumus ei oikeuta syrjintään henkilövalinnoissa kuten henkilökunnan rekrytoinnissa, opiskelijavalinnassa tai opiskelijaedustajan valinnassa virallisiin toimielimiin.
- Toimitiloihin pyritään järjestämään hiljentymiseen tarkoitettu tila.

KYSYMYKSIÄ POHDITTAVAKSI

- Olet vastuussa kokouksen ruokatarjoilusta. Kokoukseen on tulossa henkilö, jota luulet muslimiksi. Miten otat huomioon hänen vakaumuksensa tarjoilua suunnitellessasi?
- Miten tulisi toimia jos henkilökuntaan kuuluva henkilö tai opiskelija tuo esille eri yhteyksissä poliittista vakaumustaan?
- Millaisena koetaan se, että henkilökuntaan kuuluva henkilö tai opiskelija tuo jatkuvasti esille uskonnollista vakaumustaan?



4

ETNINEN TAUSTA, KANSALLISUUS JA KIELI

Kansainvälistymisen johdosta taustaltaan, kansallisuudeltaan ja kieleltään erilaiset ihmiset kohtaavat yhä enemmän. Etniset kysymykset korostuvat erilaisten ihmisten ja ryhmien kohdassa. 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.

Metropoliassa rakennetaan kansainväliseksi ja monikulttuurisuutta arvostavaksi ammattikorkeakouluksi. Opiskelijat ja työntekijät ovat etniseltä taustaltaan ja kansallisuudeltaan erilaisia. Myös lisääntynyt kansainvälinen liikkuvuus (esimerkiksi opiskelija- ja opettajavaihdot) tuo monikulttuurisuutta ja -kielisyttä oppilaitoksen arkielämään. Metropolian opetuskielenä on suomen kieli. Vieraskielisissä koulutusohjelmissa opetuskielenä on englanti.

METROPOLIAN 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. Tavoitteena on, että syrjintä ehkäistään jo ennalta. Syrjintätapaukset tunnustetaan ja niihin puututaan välittömästi.
- Monimuotoisuutta arvostavaa ja keskustelemaa toimintakulttuuria kehitetään sekä tuetaan tasa-arvoista kohtaamista ja vuorovaikutusta.
- Henkilöstölle järjestetään mahdollisuuksia jatkuvaan kieliopetukseen.
- Vieraskielistä opetustarjontaa sekä tiedotusta ylläpidetään.
- Erilaisia ajattelu- ja toimintatapoja sallitaan ja hyväksytään.
- Monikulttuurisuutta pidetään positiivisena resurssina, johon erilaiset ihmiset tuovat täydentävää osaamista. Monimuotoista osaamista pyritään hyödyntämään kaikessa toiminnassa.

KYSYMYKSIÄ POHDITTAVAKSI

- Tauolla henkilö kertoo mielestäsi rasistisen vitsein. Miten toimit tässä tilanteessa?
- Miten Metropolia lisää yhteistoimintaa vieraskielisten ja suomenkielisten tutkintojen opiskelijoiden sekä opettajien välillä?



5

SUKUPOOLEN MONINAISUUS

Yksilön sukupuoli määritellään hänen puolestaan pian syntymän jälkeen ja lapset kasvatetaan tietynlaiseen rooliin tämän jaon perusteella. Määrittely perustuu kahtiajakoon: kaikki ovat juridiselta sukupuoleltaan joko naisia tai miehiä. Määrittely tehdään huolimatta siitä, että ihmiset eivät ole yksiselitteisesti jaettavissa naisiin ja miehiin. Henkilön puolesta määritelty sukupuoli ei ole aina se, johon henkilö itse kokee kuuluvansa tai miten hän sukupuoltaan ilmaisee, vaan sukupuolesta puhuttaessa henkilön oma määrittely on tärkein.

Luonnollistettua sukupuolijakoa sekoittavat 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 muuttaminen ja sukupuolen moninaisuuden korostaminen ovat tärkeä osa yhdenvertaisuuden 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. Metropolissa 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.

METROPOLIAN TOIMINTAPERIAATTEET

- Kaikkia opiskelijoita, henkilöstön jäseniä ja vierailijoita kohdellaan yhdenvertaisesti ja kunnioittavasti huolimatta heidän sukupuolestaan tai sukupuolen ilmaisustaan.
- Tavoitteena 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.

KYSYMYKSIÄ POHDITTAVAKSI

- Mitä Metropolissa tulee tehdä sukupuolisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi?
- Kun kuulet sanan taloussihteeri, mitä sukupuolta ajattelet hänen olevan? Entä tietohallintopäällikön tai terveydenhoitaja- ja insinööriopiskelijoiden? Millainen on sukupuolittunut lähestymistapa? Mitä mieltä olet siitä?
- Henkilökuntaan kuuluva henkilö tai opiskelija aloittaa sukupuolenkorjausprosessin. Miten suhtaudut asiaan?
- Henkilökuntaan kuuluva henkilö tai opiskelija ilmaisee sukupuoltaan normatiivisesta erottuvalla tavalla. Millaisena koet tilanteen?

6

SEKSUAALINEN SUUNTAUTUMINEN

Henkilön romantista, eroottista, emotionaalista ja/tai seksuaalista kiintymyksen tunnetta toiseen ihmiseen kutsutaan seksuaaliseksi suuntautumiseksi. Ihmiset määrittelevät itsensä seksuaalisuudesta puhuttaessa esimerkiksi aseksuaaleiksi, 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. Metropolia toimii monenlaisia ihmisiä. Metropolia kunnioitetaan ihmisten omaa käsitystä seksuaalisuudestaan eikä määrittelyä tehdä toisten puolesta esimerkiksi heidän käyttäytymisensä tai olemuksensa perusteella. Metropolia annetaan tilaa seksuaaliselle moninaisuudelle.

Heteronormatiivisuudella tarkoitetaan ajattelutapaa, jonka mukaan maailmassa ajatellaan olevan vain kahdenlaisia ihmisiä: naisia ja miehiä. Heteronormatiivinen lähestymistapa sisältää ajatuksen, että kaikki ihmiset ovat romanttisesti ja seksuaalisesti kiinnostuneita vain vastakkaisesta 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 naisia tai miehiä jo puhe vastakkaisesta sukupuolesta on hämäävää. Heteronormatiivisen ajattelutavan vähentäminen on tärkeää, jotta työ- ja opiskeluyhteisöön kuuluvat voivat kokea itsensä tervetulleiksi ja yksilöinä hyväksytyiksi.

Metropolia jokaisella työ- ja opiskeluyhteisön jäsenellä sekä vierailijalla on oikeus kertoa tai olla kertomatta ihmisuhteistaan ja seksuaalisesta suuntautumisestaan. Ihmistä ei määritellä 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 mainitsemista pidetään vain arkisena puheena kumppanista. Muun muassa tästä syystä kertominen tai vaikeneminen on henkilön oma valinta. On tärkeää, että kertominen tai vaikeneminen on sosiaalisesti mahdollista ja hyväksyttyä.

METROPOLIAN TOIMINTAPERIAATTEET

- Opiskelijan, henkilökuntaan kuuluvan ja vierailijan seksuaalista suuntautumista kunnioitetaan.
- Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää ei sallita.
- Erilaisten ihmisten kohtaamisen ja arvostamisen kulttuuria tuetaan ja edistetään.
- Hyväksyvää, avointa ja sallivaa ilmapiiriä rakennetaan tietoisesti ja suunnitelmallisesti.
- Opiskelija- ja henkilökunta sekä heidän muodostamansa järjestöt ottavat toiminnassaan ja tiedotuksessaan huomioon seksuaalisen moninaisuuden.
- Seksuaalinen suuntautuminen ei vaikuta henkilövalintoihin (henkilökunnan rekrytointi, opiskelijavalinta tai opiskelijaedustajien rekrytointi).
- Seksuaalisesta moninaisuudesta kerrotaan ja keskustellaan oppitunneilla ja luennoilla osana opetussuunnitelmia ja opetusta.

KYSYMYKSIÄ POHDITTAVAKSI

- Työyhteisösi jäsenen kumppanin sukupuolesta liikkuu huhuja. Miten suhtaudut huhuun?
- Opettaja tai opiskelija kertoo kärkeästi homovitsejä. Niiden sopivuudesta on voitava keskustella. Miten toimit?

VAMMAISUUS JA TERVEYDENTILA

Sairaus voi olla luonteeltaan ja kestoltaan 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. Vammainen ihminen ei välttämättä ole sairas. Ihmisellä voi olla myös oppimisvaikeuksia, jotka ilmenevät esimerkiksi lukemis- ja kirjoittamisvaikeuksina. 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. Apuvälineiden käyttäjällä on oltava mahdollisuus osallistua täysipainoisesti ja toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisuus 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. 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 ymmärrettävää ja kaikkien käytettävissä. Metropolian verkkosivuja kehitetään myös tähän suuntaan.

METROPOLIAN 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.
- Metropolian viestintää (verkkosivut, oppaat, esitteet, opetusmateriaali, asiakirjat) kehitetään kaikkien saavutettavaan muotoon.
- Metropoliaan hankitaan siirrettäviä induktiosilmukoita ja henkilökuntaa koulutetaan silmukan käyttöön.

KYSYMYKSIÄ POHDITTAVAKSI

- Opintojaksolla on pyörätuolin käyttäjä. Jakson aikana tehdään opintokäynti paikkaan, johon on vaikea mennä pyörätuolilla. Miten otat huomioon yhdenvertaisuuden?
- Luennoilla on kuulo- tai näkövammaisen opiskelija? Opettaja haluaa tukea opiskelijan opiskelua. Opettajalla ei ole itsestään selvyys siitä, miten hän selviää hyvinkin haastavassa tehtävässä. Mistä opettaja saa ohjausta?
- Opetusryhmässä on huonokuuloinen opiskelija. Osa ryhmän opiskelijoista keskustelelee opetuksen aikana aiheuttaen meluhäiriötä. Tämän vuoksi opiskelijan on vaikea seurata opetusta. Miten ryhmän saisi osallistumaan opetukseen ilman meluhaittaa?

8

TOIMINTA SYRJINTÄ- JA HÄIRINTÄTAPAUKSISSA

Kaikki Metropolian 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 alla olevaan henkilöön.

METROPOLIAN TOIMINTAPERIAATTEET

- Mikäli opiskelija tunnistaa tai kokee tulevaisuudessa syrjityksi tai häirityksi sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, iän, vakaumuksen, etnisen taustan, kansallisuuden, kielen, vammaisuuden tai terveydentilan vuoksi, hän voi ottaa yhteyttä opinto-ohjaajaan, kuraattoriin tai opiskelijakunta

METKAN häirintäyhdyshenkilöihin. METKAN häirintäyhdyshenkilöihin otetaan yhteyttä lähettämällä sähköpostia osoitteeseen hairinta@metkaweb.fi. Mikäli opiskelija haluaa ottaa yhteyttä vain toiseen heistä, häirintäyhdyshenkilöiden nimet ja henkilökohtaiset yhteystiedot löytyvät METKAN internetsivuilta <http://metkaweb.fi>.

- Työntekijä puolestaan syrjintä- ja häirintätapauksessa ottaa yhteyttä esimieheensä, työsuojeluvaltuutettuun tai luottamusmieheen. Myös työterveydenhuollon työntekijöihin voi ottaa yhteyttä asiassa.

Yllä mainittujen henkilöiden yhteystiedot löytyvät METKAN ja Metropolian kotisivuilta sekä Tuubista.



9

YHTEENVETO JA SUOSITUKSET

Metropolia Ammattikorkeakoulun tavoitteena on yhdenvertaisuus. Metropolian yhteisöön kuuluvat henkilökunta, opiskelijat ja yhteistyökumppanit sekä opiskelijaksi hakevat. Kaikille toimijoille pyritään turvaamaan hyvät opiskelu- ja työskentelyolosuhteet Metropoliaassa. 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. Metropoliaassa ei hyväksytä ihmisten syrjintää, vaan arvostetaan moninaisuutta voimavarana.

Metropolian arvot **asiantuntijuus, avoimuus, korkea laatu** ja **yhteisöllisyys** tukevat yhdenvertaisuustyötä. Yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää työ- ja opiskelijayhteisöjen ja niiden toimijoiden pohdintaa yhteisönsä yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja sitä uhkaavista tekijöistä. Yhtäältä tavoitteena on sellaisen toimintakulttuurin muodostuminen, joka edesauttaa esteetöntä ja keskustelevaa ilmapiiriä sekä löytää uusia joustavia toimintatapoja. Toisaalta kuitenkin arvostetaan ja rohkaistaan keskustelemaan avoimesti vastakkaisista ja keskenään ristiriidassa olevista näkemyksistä.

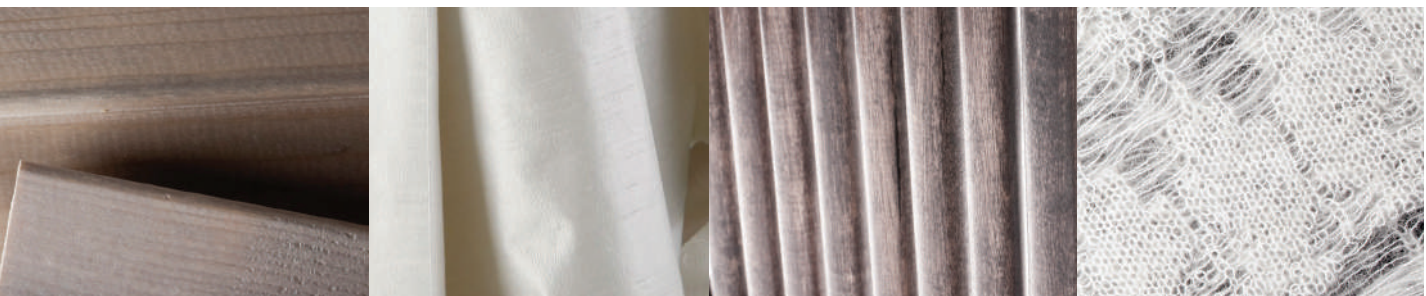
Työ- ja opiskeluyhteisössä syrjintä voi ilmetä välittömänä tai välillisenä syrjintänä sekä häirintänä. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että ihmistä tai ihmisryhmää kohdellaan eri tavoin kuin muita samassa asemassa olevia ihmisiä. Välillinen syrjintä puolestaan merkitsee sitä, että ihminen 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. Metropoliaassa 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 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, kuraattorin tai opintopsykologin luo. Tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamiseksi opettaja voi pyytää ohjausta asiantuntijalta.

Opiskelijakunta METKA on julistautunut syrjinnästä vapaaksi ja on sitoutunut edistämään yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan. METKA tarjoaa myös tukea ja neuvontaa häirintää ja syrjintää kohdanneille opiskelijoille, jotka voivat ottaa yhteyttä METKAN häirintäyhdyshenkilöihin. Häirintäyhdyshenkilöt eivät vie asiaa eteenpäin ilman häirintää tai syrjintää kohdanneen suostumusta, joten yhteydenotto on mahdollista myös pelkän tuen saamiseksi. Häirintäyhdyshenkilöt tietävät kehen ottaa yhteyttä Metropoliaassa asian viemiseksi eteenpäin, joten yksittäisen opiskelijan ei tarvitse itse selvittää Metropolian tahoja.

Metropoliaassa kehitetään systemaattisesti fyysisen ympäristön esteettömyyttä, koska esteetön ympäristö edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Esteettömyyteen liittyvää viestintämateriaali kehitetään siten, että se on toimijoiden saatavilla ja ymmärrettävissä.



YHDENVERTAISUUSOHJELMAN PERUSTEELLA ESITETÄÄN SEURAAVAT SUOSITUKSET:

1. Perustetaan yhdenvertaisuuskoordinaattorin tehtävä. Koordinaattori on yhdenvertaisuuden vastuhenkilö. Hän järjestee yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita Metropoliasa, on yhteyshenkilönä ulospäin, tiedottaa, toimii jäsenenä työryhmissä ja toimeenpääsee 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 2010 erityisen tuen järjestäminen koulutuksessa oleville opiskelijoille (Ks. liite 1).
5. Kartoitetaan lukitestiä aloittaminen.
6. Selvitetään ”erityisopetuksen” yliopettajan tarve ja tarvittaessa tehdään esitys tehtävän perustamiseksi vuoteen 2012 mennessä.
7. Perustetaan erityisopetuksen ryhmä, johon kuuluu erilaisia asiantuntijoita.
8. Tuotetaan erilaisten oppijoiden Open oppaita. Yhdenvertaisuushankkeen tuotoksena valmistuu ”Lukivaikeuksinen AMK-opiskelija - Opas Metropolia Ammattikorkeakoulun opettajille”.
9. Vaikutetaan siihen, että Metropolian virallisissa asiapapereissa (esimerkiksi tutkintoesäntö, arvot ja strategia, sähköinen opinto-opas, valintakoemateriaali, opiskelijapalautteet, työhyvinvointikysely, laatuvalutteet) näkyy yhdenvertaisuus.
10. Tehdään mahdolliset toimenpiteet kiinteistöjen fyysisen esteettömyyden lisäämiseksi yhteistyössä tilahallinnon kanssa.
11. Järjestetään orientaatiojaksoon sisältyvä leiri mahdollisimman monelle englannin kielellä toteutettavassa ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa. Leirillä tuetaan opiskelijoiden ryhmäytymistä ja yhteisöllisyyden lisäämistä.
12. Metropolia julistautuu syrjinnästä vapaaksi alueeksi.



LÄHTEET

- Aaltonen, Milla, Joronen, Mikko ja Villa Susan (toim. 2009). Syrjintä Suomessa 2008. Ihmisoikeusliitto ry. Helsinki: Art-Print Oy.
- Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351. Verkkodokumentti. <<http://www.finlex.fi>>.
- Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 18.9.1987/759. Verkkodokumentti. <<http://www.finlex.fi>>.
- Diakonia-ammattikorkeakoulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2006-2009.
- Esteetön Helsinki – hyvinvointia kaikille. Helsinki kaikille –projektin verkostoseminaarin materiaali. Helsinki: 3.5.2006.
- Esteetön korkeakouluopiskelu. 2004. Helsinki: Opetushallitus.
- Esteetön opiskelu kuuluu kaikille. Muistio ja toimenpideohjelma vammaisten aseman parantamiseksi korkeakouluissa. Kuulohuoltoaliitto ry – Kynnys ry – Näkövammaisten Keskusliitto ry – Suomen Ammattikorkeakouluopiskelijayhdistysten Liitto SAMOK ry – Suomen ylioppilaskuntien liitto (SYL) ry.
- Esteetön opiskelu Stadiassa. Yhdenvertaisuusohjelma opiskelijoille ja henkilökunnalle. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia, hyväksytty 25.6.2007.
- ESOK – esteetön opiskelu korkea-asteen oppilaitoksissa -hankkeen materiaali. <<http://esok.jyu.fi>>.
- Haapasalo, Seija – Ala-Kauhaluoma, Katja 2006: LUKKI-kuntoutuskokeilun toteutus ja tulokset. Kuntoutus 1. 31-41.
- Haapasalo, Seija – Salomäki, Jukka 2000: ”On kuin kivi olisi vierähtänyt sydämetä”. Kokemuksia aikuisten erilaisten oppijoiden ryhmäkuntoutuksesta. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 64/2000. Helsinki: Yliopistopaino.
- Helsingin yliopiston syrjinnän vastainen suunnitelma. Helsingin yliopiston hallinnon julkaisuja 16/2006, Strategiat ja suunnitelmat. Yliopistopaino, Helsinki 2006.
- Helsingin yliopiston toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma 2007-2009. Helsingin yliopiston hallinnon julkaisuja 40, Strategiat ja suunnitelmat. Yliopistopaino, Helsinki 2007.
- Helsingin yliopiston yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2009-2012. <<http://www.hyy.helsinki.fi/suomi/150/doc/886/>> .
- Huonokuuloinen opiskelija peruskoulun jälkeisissä opinnoissa. Helsinki: Kuulohuoltoaliitto ry.
- Joensuun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2007-2009. <<http://www.joensuu.fi/yleisesti/strategiat.html>>.

Kansanterveysasetus 21.8.1992/802. Verkkodokumentti. <<http://www.finlex.fi>>.

Kansanterveyslaki 28.1.1972/66. Verkkodokumentti. <<http://www.finlex.fi>>.

Laaksonen, Elina. Esteetön opiskelu yliopistoissa. Opetusministeriön julkaisuja 2005:6.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380. Verkkodokumentti. <<http://www.finlex.fi>>.

Lepola, Outi ja Villa Susan (toim. 2007). Syrjintä Suomessa 2006. Ihmisoikeusliitto ry. Helsinki: Hakapaino.

Meitä on moneksi: sukupuoli, suuntautuminen. SETA, Seksuaalinen tasavertaisuus ry. Verkkodokumentti. <<http://www.seta.fi>>.

Niemelä, Anna (2007). ”Joutuu vähän taisteleen”. Tutkimus vammaisten ja kuurojen nuorten koulutuspoluista. Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus rs. Helsinki: Yliopistopaino.

Salmenkangas, Maire (2005): Muutu. Puutu. Oppilaitoksen yhdenvertaisuusopas. Helsinki: SEIS-hanke, Euroopan Unioni.

Suomen perustuslaki (731/1999). Verkkodokumentti. <<http://www.finlex.fi>>.

Suositus vammaisia opiskelijoita ja erilaisia oppijoita koskevista erityisjärjestelyistä. Turun yliopisto. 17.3.2008. Verkkodokumentti. <<http://www.utu.fi/opiskelu/opinnot/vammaisopiskelija/suositus.html>>.

Tasa-arvolaki (609/1986). Verkkodokumentti. <<http://www.finlex.fi/>>.

Turun yliopiston tasa-arvosuunnitelma 2007-2009. Hyväksytty hallituksessa 22.11.2007. Verkkodokumentti. <<http://www.google.fi/>>.

Turun yliopiston ylioppilaskunnan yhdenvertaisuusohjelma. Hyväksytty edustajien kokouksessa 26.10.2005. Verkkodokumentti. <<http://www.google.fi/>>.

Vaasan yliopiston esteettömyyssuunnitelma 2008. Hyväksytty tasa-arvotoimikunnassa 7.4.2008. <http://www.uwasa.fi/opiskelu/esteeton/suunnitelma>.

Vammaispalvelut. Verkkodokumentti. <<http://www.pohjois-karjala.fi/Resource.phx/sivut/sivut-vammaispalvelut/vtietvamma/tietoavammaisuudesta.htm>>

Yhdenvertaisuus fi -sivut. Euroopan Unioni. <<http://yhdenvertaisuus.fi/suomi/>>.

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004). Verkkodokumentti. <<http://finlex.fi>>.

LIITE 1. OPISKELUN ERITYISJÄRJESTELYT

Opiskelun erityisjärjestelyiden tavoitteena on edistää yhdenvertaisuuden toteutumista koulutukseen hakeutumisessa ja koulutuksen läpäisemisessä. Erityisjärjestelyt toteutetaan yksilöllisen tuen muodossa. Erityisen tuen tarve opiskelussa voi olla äkillinen tai se on voinut olla tiedossa jo opintojen alkuvaiheessa. Se voi liittyä elämäntilanteeseen, fyysiseen tai psyykkiseen sairauteen, psyykkiseen uupumiseen, vammaan, lukemiseen, kirjoittamiseen tai muuhun oppimiseen liittyvään vaikeuteen, erilaiseen kieli- tai kulttuuritaustaan. Tarvittaessa opiskelijalla, jolla on erityisiä tuen tarpeita, on mahdollisuus hakea yksilöllistä pedagogista tukea opintojensa aikana niin lähij- ja etäopiskelussa kuin työelämäharjoittelussakin. Yksilöllisiä järjestelyjä voidaan toteuttaa koko opiskelupolun ajan tai, kun tuen tarve on lyhytaikaista. Erityisjärjestelyiden sisältö ja toteutus määrittyy opiskelijan tarpeiden, elämäntilanteen ja opiskelutilanteen luonteen mukaan. Pedagoginen tuki voi koskea valintaprosessia, erilaisia opetus- ja ohjaustilanteita, oppimisympäristöjä ja tenttitilanteita. Tuki voi olla muodoltaan yksilöllisiä opetusjärjestelyjä koskevaa, opetusmateriaaleja koskevaa tai yhteiskunnan kustantamaa avustavan henkilön palveluja ja apuvälineiden käyttömahdollisuutta.

Opiskelija voi ottaa puheeksi tarvitsemansa tuen joko opettajatutorin tai opinto-ohjaajan kanssa. Jos tuen tarve on tiedossa jo opintojen alkuvaiheessa, opiskelija voi merkitä sen HOPSiinsa. Yksilöllisiä pedagogisia tukijärjestelyjä opiskelija voi hakea erillisellä lomakkeella, johon hän liittää tarvittaessa asiantuntijan lausunnon erityisestä tuen tarpeesta. Lukivaikeuden ollessa kyseessä, lausunnoksi riittää Metropolian erityisopettajan tekemä lukitestausta ja lausunto. Hakemus toimitetaan opinto-ohjaajalle, jonka kanssa opiskelija keskustelee ja sopii yksilöllisistä tukimahdollisuuksista. Tämän jälkeen hakemus toimitetaan koulutuspäällikölle hyväksyttäväksi. Koulutuspäällikkö toimittaa pedagogisesta tuesta myönnetyn kirjallisen päätöksen opiskelijalle ja opinto-ohjaajalle. Opinto-ohjaaja tiedottaa päätöksestä opettajatutorille, joka tekee siitä merkinnän HOPSiin. Koulutuspäällikkö päättää myös resursseista opettajien työaika suunnitelmia laadittaessa.

HAKEMUS ERITYISEN TUEN JÄRJESTÄMISESTÄ

Opiskelijan nimi _____

Opiskelijanumero _____

Ryhmätunnus _____

Tarvitsen opiskelussani erityistä tukea. Olen keskustellut erityisen tuen tarpeistani opinto-ohjaajan kanssa. Asiantuntijan lausunto on liitteenä: kyllä ___ / ei ___.

Tarvitsen erityistä tukea seuraavien opintojen suorittamisessa:

Haen seuraavia tukijärjestelyjä:

Haen tukea ajalle:

OPISKELIJAN SUOSTUMUS TIETOJEN VÄLITTÄMISEEN

Tämän hakemuksen tiedot ovat

opettajatutorin _____

opinto-ohjaajan _____

ja koulutuspäällikön _____

käytössä.

Paikka ja aika

Opiskelija

Opinto-ohjaaja

KOULUTUSPÄÄLLIKÖN PÄÄTÖS ERITYISEN TUEN JÄRJESTELYISTÄ

Hyväksytään seuraavat erityisen tuen järjestelyt:

Erityisen tuen järjestelyt myönnetään ajalle:

Hakemus eväty: ___

Perustelut:

Paikka ja aika

Koulutuspäällikkö

VALINTAKOKEIDEN ERITYISJÄRJESTELYT

Jos hakija tarvitsee erityisjärjestelyjä valintakokeessa, hän toimittaa valintakoekutsun saatuaan erityisjärjestelyjä koskevan vapaamuotoisen kirjallisen hakemuksen hakutoimistoon. Hakemukseen liitetään lääkärintodistus tai muu asiantuntijalausunto vammasta tai sairaudesta. Hakutoimisto päättää erityisjärjestelyistä ja tiedottaa asiasta hakijalle ja valintakokeen toteuttajille.

Erityisjärjestelyt voivat koskea esimerkiksi hakijan henkilökohtaisten apuvälineiden käyttöä (muun muassa pyörätuoli, pistenäyttö, tietokone), tilatarpeita (lisävalaistus, tilajärjestelyt), palveluita (henkilökohtainen viittomakielen tulkki tai avustaja) tai lisäaikaa.

Erityisjärjestelyt ja koulutusohjelmien erilaiset valintakoemenetelmät otetaan huomioon erityisjärjestelyistä päätettäessä. Jos opiskelija käyttää valintakokeessa omaa apuvälinettä (tietokonetta tms.), ammattikorkeakoulu tarkistaa esimerkiksi laitteen tiedostot ja ohjelmat ennen valintakoetta.



TEA FOR TWO

METROPOLIA AMMATTIKORKEAKOULU

Bulevardi 31 (PL 4000)
00180 Helsinki (00079 Metropolia)
Vaihde:
Puhelin 020 783 5000
Fax 020 783 5005

WWW.METROPOLIA.FI

