

## Kooste toimintakauden 2021-2023 tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävästä toimenpiteistä

| Teema/aihe         | Tavoite   | Toimenpiteet  | Vastuuhenkilö(t)   | Ajoitus                |
|--------------------|---|---|--|------------------------|
| Opiskelu ja ohjaus | Opettajien ja opiskelijoiden vuorovaikutuksen lisääminen, siten, että opiskelija aidosti tulee kuulluksi, mikäli hänellä on opetuksesta tai arvioinnista kysyttävää.                                    | Uusien opettajien perehdytyksessä kiinnitetään huomiota vuorovaikutuksen merkityksellisyyteen. Verkko-opetussisältöihin lisätään vuorovaikutuksellisia elementtejä. Jatketaan koulutusjohdon ja opiskelijoiden yhteisiä round-table/YTY -kokouksia. Edistetään ketterämpiä vuorovaikutuksen muotoja opiskelijoiden ja opettajien välillä. | Perehdyttäjä-kollega, esihenkilö, henkilöstö & kulttuuri, laatu-toimijat       | 2021-2023              |
| Opetus ja ohjaus   | Ryhmätyömuotoja ja niihin liittyvää arviointia kehitetään siten, että huomioidaan paremmin ryhmän jäsenten osallisuus ja vastuullisuus. Kiinnitetään huomiota esiintymistä jännittäviin opiskelijoihin. | Selvitetään yhdessä opiskelijajärjestöjen kanssa tarkemmin, kuinka ryhmätöiden arviointimenetelmiä voidaan kehittää ja arvioinnin läpinäkyvyyttä voidaan kehittää.  | Pedagogiikasta vastaava vararehtori, Helgan edustaja                           | Syksy 2021-keväät 2022 |
| Opiskelu ja ohjaus | Anonyymien arvioinnin kehittäminen  | Kokeillaan anonyymiä arviointia joillakin opintojaksoilla.  | Pedagogiikasta vastaava vararehtori, opettaja                                  | Syksy 2021-keväät 2022 |
| Opiskelu ja ohjaus | Tietotekniikan naisopiskelijoiden integroitumista alan opintoihin ja opiskelijayhteisöön kuulumiseksi kehitetään.   | Kehitetään sukupuolitietoista pedagogiikkaa ja ohjausta, joissa kiinnitetään huomiota sukupuolittuneiden käytänteiden tiedostamiseen ja purkamiseen järjestämällä NAU-hankkeen toteuttamia koulutuksia. Selvitetään tarkemmin naisopiskelijoiden kokemuksia.  | Pedagogiikasta vastaava vararehtori Helga & ainejärjestö, opettajat, NAU hanke | Syksy 2021-keväät 2022 |

|                        |   |   |   |                           |
|------------------------|---|---|---|---------------------------|
| Opiskelu ja ohjaus     | Work & Study –mallia kehitetään tasa-arvonäkökulma huomioiden.                                    | Mallia kehitetään yhdessä opiskelijoiden ja työelämän edustajien kanssa NAU-hankkeessa siten, että uusittu malli on käytössä syksyllä 2022. Syksyn 2021 ja kevään 2022 aikana järjestetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä koulutuksia henkilökunnalle siten, että niihin osallistuu vähintään 50 henkilöä. Syksyllä 2021 järjestetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä webinaari, johon kutsutaan luennoijiksi alan asiantuntijoita. Tavoitteena on, että webinaarin katsoo koko henkilökunta. | Henkilöstö & kulttuuri, NAU hanke,                            | Syksy 2021-<br>kevät 2022 |
| Opiskelija-hyvinvointi | Opiskelijoiden mielenterveydellisten haasteiden, yksinäisyyden ja kokeman stressin lieventäminen. | Haaga-Helia on mukana kahdessa hankkeessa HALI JA VOIMA, joissa kehitetään erilaisia työkaluja ja menetelmiä opiskelijahyvinvoinnin parantamiseksi yhteistyössä opiskelijoiden ja henkilöstön kanssa. Opiskelijat saavat vertaistukea opiskeluun, ohjausta opiskeluhyvinvoinnin edistämiseen, taloudellista neuvontaa sekä tukea tunteiden säätelyyn.   | Hanke-vastaavat, Opiskelijahyvinvointiryhmä                   | 2021-2022                 |
| Opiskelija-hyvinvointi | Opiskelijoiden päihdeohjelman päivittäminen   | Päihdeohjelma päivitetään yhteistyössä YTHS:n kanssa  | Opiskelijahyvinvointiryhmä                                    | 2021-2022                 |
| Moninaisuus            | Turvallisen tilan ja puheeksiottamisen ilmapiirin kehittäminen                                    | Haaga-Helia kehittää edelleen käyttäytymisnormistoaan siten, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheita pidetään tietoisesti ja johdonmukaisesti esillä  | Henkilöstö & kulttuuri, Helga, koko henkilöstö ja opiskelijat | 2021-2023                 |

|                                |   |   |  |                         |
|--------------------------------|---|---|--|-------------------------|
|                                |   | sekä henkilöstön perehdytyksessä, että opiskelijoiden orientaatiossa.   |  |                         |
| Häirintä                       | Häirinnälle saatava nollatoleranssi   | Haaga-Heliaan nimetään ja koulutetaan henkilöstön häirintäyhteyshenkilö. Lisäksi luomme yksinkertaisen prosessin häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ilmoittamiseksi nimettömästi. Prosessilla turvataan se, että kukaan ei jää yksin ratkaisemaan häirintätilanteita. Helgan häirintäyhdyshenkilöiden työstä puhutaan orientaatiotilaisuuksissa  | Henkilöstö & kulttuuri, työsuojelu, Mentorit & tutorit | Syksy 2021<br>2021-2023 |
| Esteettömyys ja saavutettavuus | Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden lähtökohtainen huomioon ottaminen tulee olla muotoiltu siten, että kohtuulliset mukautukset on huomioitu. Opiskelijat ovat tietoisia palveluiden saatavuudesta. | Tavoitteen lähtökohta on tehty ja toiminnassa huomioitu. Uusia toimenpiteitä määritellään yhdessä niiden toimijoiden kanssa, joiden työhön se kuuluu (esim. ammatilliset erityisopettajat ja opinto-ohjaajat). Viestitään palveluista henkilöstölle ja opiskelijoille kattavasti. Henkilöstölle myös tieto, miten opiskelijaa ohjataan palveluiden piiriin ja tehdään siihen liittyvä prosessi näkyväksi. | Pedagogiikasta vastaava vararehtori & opettajat, opot  | 2021-2023               |
| Esteettömyys ja saavutettavuus | Pasilan kampuksen ulko-ovien avaamisen helpottaminen, luokkatilojen esteettömyyden parantaminen. Kiinteistöt, joissa toimimme, ovat pääosin vuokratiloja  | Otamme yhteyttä kiinteistön omistajiin ja pyydämme korjauksia asioihin, joihin halutaan muutoksia. Otamme huomioon myös Vierumäen kampuksen suojellut rakennukset. Haaga-Helia selvittää yhdessä rakennusten  | Vastuullisuus & turvallisuus                           | 2022-2023               |

|  |  |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
|  |  | omistajien ja kampusvastaavien kanssa mahdollisten toimenpiteiden aikataulut.   |   |  |
| Esteettömyys ja saavutettavuus             | Esteettömyyden toteutumisen arviointi  | Haaga-Heliassa toteutetaan toimintakaudella 2020-2023 saavutettavuuden arviointi Ohjausta, hyvinvointia ja osallisuutta -kriteereiden mukaisesti.                 | Vastuullisuus & turvallisuus, henkilöstö & kulttuuri  | 2023                                   |
| Esteettömyys ja saavutettavuus             | Henkilökunnan ja opiskelijoiden tietoa saavutettavuudesta ja esteettömyydestä lisätään.  | Henkilökunnalle järjestetään saavutettavuus-koulutuksia ja viestintää lisätään.   | Vastuullisuus ja turvallisuus, henkilöstö & kulttuuri | Vuoden 2021 aikana yhdeksän koulutusta |
| Tasa-arvoisesti työssä                     | Henkilöstötutkimusta kehitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-näkökulmalla   | Henkilöstötutkimukseen liitetään kysymyksiä, joiden avulla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittymistä voidaan seurata   | Henkilöstö & kulttuuri                                | Syksy 2021<br>Syksy 2023               |
| Tasa-arvoisesti työssä                     | Tasa-arvo-mittariston läpinäkyvyyttä lisätään  | Tasa-arvomittaristo yhteistoimintaneuvottelukunnan lisäksi tiedoksi määrävälein myös henkilöstölle.   | Henkilöstö & kulttuuri                                | 2021-2023                              |
| Tasa-arvoisesti työssä                     | Muutosjohtaminen ja dialogisuus muutoksessa jatkuu edelleen. Henkilöstötutkimuksen tulokset 2021 määrittävät vaalittavat vahvuuden ja kehittämiskohteen. | Strategiaa tukeva organisoituminen ja koulutus uudistus erityisesti näissä yhteisissä muutosprosesseissa.   | Henkilöstö & kulttuuri                                | 2021-2023                              |
| Opiskelu ja ohjaus, tasa-arvoisesti työssä | Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tietoa opiskelijoille ja henkilöstölle   | Järjestetään webinaari syksyllä 2021 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta/ julkistus. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutukset lisäksi arvojamme peilaten. | NAU hanke, henkilöstö & kulttuuri                     | Syksy 2021, kevät 2022                 |
| Työhyvinvointi                             | Varmistetaan toimipaikkojen terveys, turvalliset ja ergonomiset työolot.   | Määrävälein toteutettavat työpaikkaselvitykset tehdään  | Henkilöstö & kulttuuri                                | 2021-2023                              |

|                |  |   |                        |           |
|----------------|--|---|------------------------|-----------|
|                |  | suunnitelmakaudella jokaisessa toimipisteessä. Selvitykseen osallistuu henkilöstön edustajana työsuojeluvaltuutetut.  |                        |           |
| Työhyvinvointi | Pandemiakaudella toteutettujen kyselyjen tulosten mukaisesti jatkamme työhyvinvointia tukevia hyviä käytänteitä. | Tarjoamme myös jatkossa henkilökunnalle työhyvinvointiteemassa verkko-oppimisalustan, liikunta- ja kulttuurietuuden, taukoliikuntasovelluksen, oma sisäinen vinkit työhyvinvoinnin tueksi keskustelualustan sekä työhyvinvoinnin teemavalmennukset. | Henkilöstö & kulttuuri | 2021-2023 |