

Oppilaitosten toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu – miten ja miksi?

Potentiaali-hankkeen koulutusiltapäivä
2.12.2021 klo 13–16

Laura Paaso, Mona Eid, Sari Miettinen

Ohjelma 2.12.2021

klo

13.00-13.10 Tervetuloa työpajaan

13.10-13.30 Keskustelu ennakkotehtävän pohjalta (tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat)

13.30-14.15 Mikä ihmeen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma?

14.15-14.30 Tauko

14.30-15.30 Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen

- Nykytilanteen kartoitus/selvitys: osallistaminen
- Esimerkkejä suunnitelmaan kirjatuista toimenpiteistä
- Esimerkkejä ohjeistuksesta ja osallistavista menetelmistä
- Sudenkuopat ja hyvät käytänteet

15.30-15.45 Yhteenvetoa

Koulutuksen toimintasäännöt

1. Pyri rakentavaan keskusteluun ja puheenvuoroihin. Kohdista kritiikki asiaan, älä ihmiseen.
2. Muilla osallistujilla voi on erilainen tausta, mieltymykset ja elämäntilanne kuin sinulla. Ota siis tämä huomioon keskustellessasi.
3. Älä oletta, vaan kysy. Emme voi tietää toisen kokemusta, ajatuksia, elämäntilannetta tai itsemääritellyä identiteettiä.
4. Huolehdi, että kaikki halukkaat tulevat keskustelussa kuulluiksi ja pääsevät osalliseksi.
5. Tyhmiä kysymyksiä saa kysyä ja mokat ovat sallittuja. Annetaan toisillemme tilaa erehtyä ja ollaan armollisia, itsellemme ja muille.
6. Syrjivä tai sortava kielenkäyttö ei ole sallittua.

Potentiaali-hankkeen toteuttajat:



OPIKELUN JA
KOULUTUKSEN
TUTKIMUSSÄÄTIÖ

NUORISOTUTKIMUSSEURA RY.
NUORISOTUTKIMUSVERKOSTO



Koordinaatio: Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto
Kesto: 1.4.2019–30.6.2022
Päärahoittaja: Sosiaali- ja terveysministeriö / Euroopan sosiaalirahasto,
Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 (hankekoodi S21690)



TURUN
YLIOPISTO



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Mitä?

- Tavoitteena lisätä ohjaus- ja opetustyön ammattilaisten osaamista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä käytännössä eli esim. miten sukupuoli ja muut yksilöiden väliset erot tulisi ottaa huomioon opetuksessa ja ohjauksessa
- Hankkeen toiminta tähtää koulutuksen ja ammattien segregaaation (eriytyminen sukupuolen mukaan) purkamiseen
- Tuotamme tietoa ja kehitämme konkreettisia menetelmiä ohjaus- ja opetustyön tueksi
- Koulutamme:
 - Ohjaustyötä tekeviä eri organisaatioissa kuten Ohjaamot, nuorisotoimi, TE-toimistot
 - Ohjaus- ja opetustyötä tekeviä yläkouluissa ja toisella asteella

Miksi tärkeää?

Koulutuksen ja ammattien jakautuminen voimakkaasti naisten ja miesten aloihin tuottaa aiheuttaa haasteita sekä yhteiskunnan että yksilön tasolla:

- Palkkaerot, vanhemmuuden kustannusten epätasainen jakautuminen, töiden arvostus yhteiskunnallisesti
- Tarjolla olevat työt ja työvoima eivät kohta (kohtaanto-ongelma)
- Maailmojen ja kokemusten eriytyminen: vaikutus segregoituneen alan palveluihin ja tuotekehitykseen
- Yksilön ja yhteisön hyvinvointi → normit ja oletukset voivat estää yksilöä toimimasta yhteiskunnassa

Hankkeessa tuotetaan

- Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen opetus ja ohjaus opiskelijan polulla -malli
- Potentiaali-hanke suosittelee -videolista & keskustelukysymykset
- Potentiaalipolku-sovellus ohjauksen tueksi: www.potentiaalipolku.fi
- Malli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamiseksi oppilaitoksissa
- Malli turvallisemman tilan periaatteiden luomiseen oppilaitoksissa ja organisaatioissa
- Osallistava työpajamalli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemojen käsittelyyn oppilaitoksissa
- Yhdenvertaisuus opetuksessa ja ohjauksessa -verkkokurssi
- Yksittäisiä harjoituksia ja välineitä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien teemojen ja segregaaation käsittelyyn oppilaitoksille, järjestöille, kuntien ohjauspalveluille
- Myyttejä purkava videosarja

www.potentiaalihanke.fi/materiaalit/

Potentiaalihanke.fi



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Alkukeskustelu pienryhmissä:

1. Löysitkö tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman?
Onko se oma erillinen dokumenttinsa vai yhdistettynä esim.
ohjaussuunnitelmaan tai muuhun ohjeeseen?

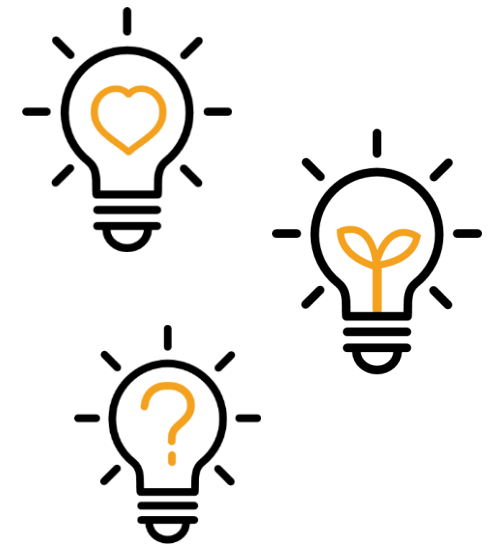
2. Miten se on tehty, ketkä ovat olleet mukana?

Jos et löytänyt oman organisaatiosi suunnitelmaa, voit hyödyntää keskustelutehtävissä jonkun muun koulutusorganisaation tekemää suunnitelmaa.

Mikä ihmeen toiminnallinen tasa- arvosuunnitelma?

Merkitykset käsitteiden taustalla

- **Tasa-arvolla** tarkoitetaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä sekä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän estämistä.
- **Yhdenvertaisuudella** tarkoitetaan kaikkien ihmisten yhtäläisten mahdollisuuksien takaamista riippumatta iästä, etnisyydestä tai kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä
- Voit ottaa haltuun tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää sanastoa: <https://www.potentiaalihanke.fi/sanasto/>



Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma

Fokuksessa henkilöstö

Työpaikan tasa-arvotilannetta kartoittava ja arvioiva sekä tasa-arvon edistämiseen liittyviä toimenpiteitä linjaava suunnitelma.

Laaditaan yhteistyössä työnantajan, luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa.



Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

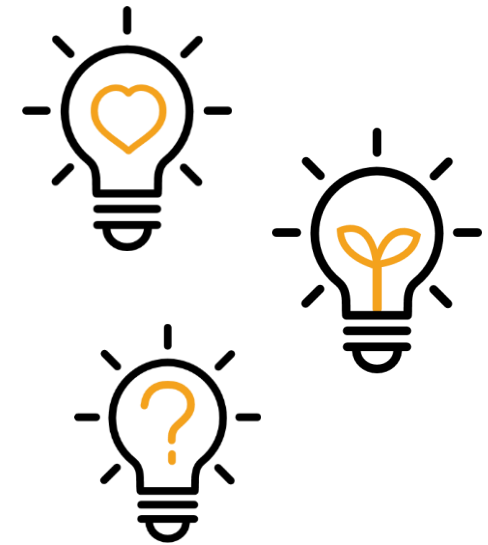
Fokuksessa opiskelijat

Oppilaitoksen tasa-arvotilannetta kartoittava ja arvioiva sekä toiminnan kehittämiseen tähtäävä suunnitelma, jossa kiinnitetään huomiota erityisesti

- opetuksen järjestämiseen,
- oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä
- seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Laaditaan yhteistyössä opiskelijoiden ja henkilöstön kanssa. Opetuksen järjestäjän tai oppilaitoksen johdon yksin laatima tasa-arvosuunnitelma ei täytä tasa-arvolain vaatimuksia.

Oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu



Lakisääteinen velvollisuus kaikille koulutuksen järjestäjille

- [Tasa-arvolaki](#) (2005 alk. / päivitys 2015, jossa vaade toiminnallisuudesta)
- [Yhdenvertaisuuslaki](#) (2015 alk.)
- Oppilaitoksen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma ovat työkaluja, joilla varmistetaan, että kouluissa ja oppilaitoksessa tehdään järjestelmällistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävää työtä.
- Usein yhdistettynä: toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Lisää laeista

- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli voimaan Suomessa vuoden 1987 alussa. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja tasa-arvolain muutokset tulivat voimaan ensimmäinen tammikuuta 2015.
- Tasa-arvolaki on velvoittanut osaa oppilaitoksista laatimaan toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma **jo vuodesta 2005**. Tasa-arvolaissa syrjintäperusteet ovat sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu.
- Yhdenvertaisuuslaki (2015 alk.) edellyttää, että oppilaitoksella on aina suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden lisäämiseksi. Yhdenvertaisuussuunnitelma voi olla erillinen asiakirja, yhdistyä tasa-arvossuunnitelman kanssa tai sisältyä johonkin muuhun asiakirjaan, esimerkiksi opetussuunnitelmaan.

Mitä ja miten?



- Suunnitelma tulee laatia yhteistyössä opiskelijoiden, henkilöstön ja huoltajien kanssa.
- Opetuksen järjestäjän tai oppilaitoksen johdon yksin laatima tasa-arvosuunnitelma ei täytä tasa-arvolain vaatimuksia.
- Suunnitelmien tulee sisältää:
 1. Nykytilan kartoituksen
 2. Arvion aikaisemman suunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.
 3. Tarvittavien toimenpiteiden sopimisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi
- Suunnitelma tulee päivittää vähintään kerran kolmessa vuodessa, mieluiten vuosittain.

Katsaus tilanteeseen Suomessa

Tasa-arvosuunnitelmien tilanne perusopetuksessa?

- Opetushallitus on selvittänyt 2019, miten lain velvoittama tasa-arvosuunnittelu toteutuu perusopetuksessa.
- Kyselyyn vastasi yli tuhat koulua, joista **vain vähän yli puolella oli käytössä koulukohtainen suunnitelma**. Lisäksi monet kertoivat kyselyssä, että suunnitelmiin ja toimenpiteisiin kaivattaisiin lisää konkretiaa.
- Yleisimmät suunnitelmissa huomioidut asiat olivat seksuaalisen häirinnän (69 %) ja sukupuoleen perustuvan häirinnän (63 %) ennaltaehkäiseminen ja poistaminen. Lisäksi suunnitelmiin on kirjattu toimenpiteitä sukupuolistereotyyppioista vapaisiin oppiaine- ja kurssivalintoihin rohkaisemiseksi (54 %), sukupuolenmukaisten oppimiseröjen kaventamiseksi (45 %) ja sukupuolitietoiseen opetukseen (42 %).

Mikkola, A. (2020) Tasa-arvosuunnitelmien seuranta 2019. Perusopetuksen oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2020:23. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/tasa-arvosuunnitelmien-seuranta-2019>

Potentiaali-hankkeen kysely ohjaus- ja opetustyötä tekeville

Avoin verkkolinkki suomeksi ja ruotsiksi 13.4.–5.6.2020 (Vastaajia 709).

Vastaajista:

- **72 %** työskenteli peruskoulussa tai toisella asteella.
- **22 %** työskenteli muussa ohjauspalveluita tarjoavassa organisaatiossa kuin oppilaitoksessa.
- Loput työskentelivät korkeakouluissa tai muissa organisaatioissa

Kyselyssä kysyttiin:

- Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevista ohjeistuksista ja niiden käytöstä opetus ja -ohjaustilanteissa
- Yksilöön ja yhteiskuntaan liittyvistä käsitteistä sekä teemoista, jotka voivat nousta esiin opetus- ja ohjaustilanteissa.
- Kyselyistä saatua tietoa syvennettiin haastatteluilla (18 kpl)

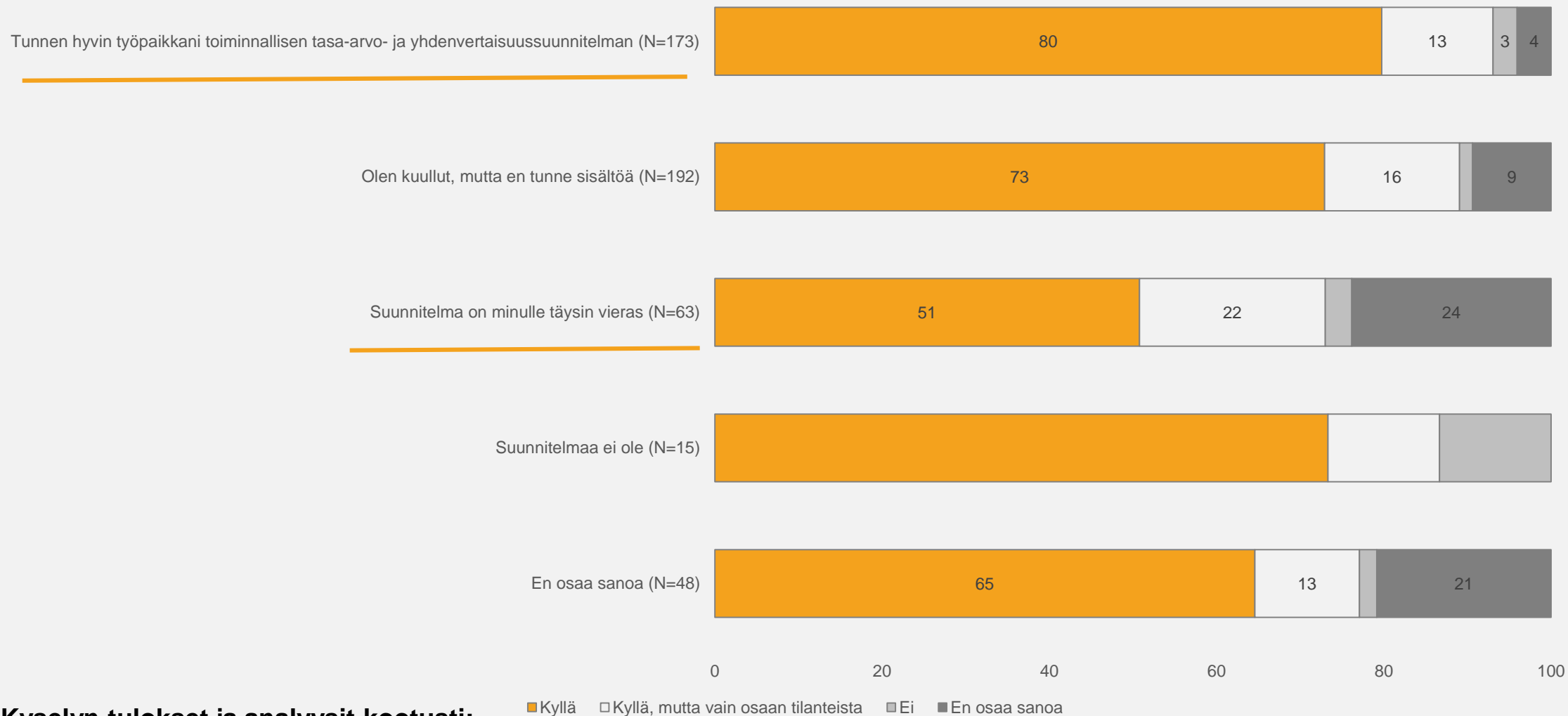
Potentiaali-hankkeen selvityksen perusteella

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ja käytännön yhdenvertaisuuden edistämistyö lähes täysin erillisiä asioita.
- Vain 35% kyselyyn vastanneista opettajista ja ohjaajista tunsi oppilaitoksensa toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman hyvin.
- Jos suunnitelmaa ei ollut tai sitä ei tunnettu, myös selkeät toimintamallit kiusaamis-, häirintä- ja syrjintätilanteisiin puuttuivat tai ne tunnettiin huonommin
- Teemoja ei ole käsitelty riittävästi opettajien ja ohjaajien opinnoissa, eikä oppilaitosten työntekijöiden kesken.
- Vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyöstä jää asioista kiinnostuneelle yksittäiselle työntekijälle, vaikka asia koskee koko oppilaitoksen toimintatapoja ja niiden kehittämistä.

Onko työpaikallasi ohjeita tai toimintamalleja tilanteisiin, joissa havaitaan opiskelijoihin/ohjattaviin kohdistuvaa kiusaamista, häirintää tai syrjintää?

Toiminnallisen tayv-suunnitelman tuntemisen mukaan

(%, yläkoulu, ammatillinen toinen aste, lukio)



Kyselyn tulokset ja analyysit kootusti:

<https://www.potentiaalihanke.fi/category/kysely>

Valmiuteni puhua aiheesta ovat hyvät (%)		
	Oppilaitos (perus+2.aste)	Muu nuorisopalvelu
Ikä ja elämänvaihe	75	80
Sosiaaliset suhteet	66	82
Hyvinvointi ja terveys	61	77
Sosioekonominen asema	58	73
Sukupuoli	56	57
Alueellinen eriarvoisuus	49	57
Koulutus- ja uravalintojen eriytyminen	49	52
Seksuaalinen suuntautuminen	51	51
Työelämän tasa-arvo ja yhtenäisyys	50	46
Etnisyys	45	34
Uskonto	45	41
Vammaisuus	41	39
Vastaajamäärä (100 %)	496	166

Potentiaali-hankkeen kysely 2020 opetus- ja ohjaustehtävissä toimiville (N=709)

Keskustellaanko aiheista
henkilöstön
kanssa? Onko
välineitä käydä
keskusteluja tai yhteisiä
pelisääntöjä?

Kyselyn tulokset ja analyysit:

<https://www.potentiaalihanke.fi/category/kysely/>

Potentiaalihanke.fi



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Miksi tärkeää?

Ei tärkeää vain siksi, että laki näin määrää, vaan jotta osataan kehittää ja arvioida oppilaitoksen toimintaa



- » Ei riitä, että puututaan vain syrjintään, vaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulee edistää ja syrjintää ehkäistä (kirjattu sekä lakiin että opetussuunnitelmiin).
- » Tasa-arvoinen kohtelu ja mahdollisuudet ovat jokaisen ihmisen perusoikeuksia

- Yksilön hyvinvointi
- Toimijuuden vahvistuminen
- Kuuluminen yhteiskuntaan
- Yksilön koko potentiaalin hyödyntäminen

Opiskelijat arvostavat opettajan kykyä ylläpitää rentoa ja mukavaa opiskeluilmapiiriä ja ryhmähenkeä. Erityisen merkityksellisinä opiskelijat nostavat esiin yhdessä tekemisen ja oppimisen, toisiin tutustumisen, avoimen keskustelun ja oppimisympäristöjen viihtyvyyden kehittämisen. Hyvä ilmapiiri ryhmässä ja kaverisuhteet ovat opiskelijan opiskelukyvyn ja jaksamisen kannalta keskeisiä.

(Souto, 2014)

Hyvä ryhmähenki ja erilaisiin yhteisöihin kuulumisen tunne edesauttavat opintoihin kiinnittymistä ja niissä jaksamista.
(Esim. Tolonen 2001; Paju 2011; Souto 2014.)

Hyvät ryhmäkokemukset edistävät opiskelumotivaatiota ja valmiuksia työskennellä erilaisissa tilanteissa. Turvalliset ryhmäkokemukset ovat tärkeitä myös työelämävalmiuksien kehittämisen ja ylläpitämisen kannalta.

(Maunu, 2016)

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kytkeytyy laajemmin hyvinvointiin, opintoihin kiinnittymiseen ja työelämävalmiuksien kehittämiseen.

Unicefin kysely nuorille 2021

- Yli 40 prosenttia kyselyyn vastanneista nuorista kokee, etteivät opettajat ja aikuiset ymmärrä lasten ja nuorten moninaisuutta ja erilaisia taustoja hyvin.
- Yli puolet vastanneista kaipaavat moninaisuudesta, kuten seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuolesta ja eri etnisistä taustoista, lisää tietoa.
- Iso osa kyselyyn vastanneista nuorista kokee, että koulussa joutuu piilottelemaan omaa identiteettiään. **Noin 40 prosenttia kyselyyn vastanneista nuorista on sitä mieltä, että koulussa ei voi olla oma itsensä.**
- Syrjinnän kokemukset, kiusaaminen ja mielenterveyspalvelujen huono saatavuus heikentävät nuorten hyvinvointia.
- Kyselyn mukaan yli puolet nuorista kokee, ettei heitä kuulla heitä koskevien asioiden päätöksenteossa.

Unicefin Näkyviin kampanjaan -liittyvä kysely 2021.

Vastaaajia yli 1000, 13-18-vuotiasta ympäri Suomea. <https://www.unicef.fi/kyselynuorille>



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Kouluterveyskysely 2021: syrjivä kiusaaminen

Syrjivä kiusaaminen = yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain tarkoittamaa syrjintää.

Kaikki sukupuolet yhteensä:

- 28,6 % 8. & 9. luokan oppilaista
- 19,6 % lukiolaisista
- 19,4 % ammattiin opiskelevista

Kiusaaminen kumuloituu usein vähemmistöihin kuuluviin lapsiin ja nuoriin!

Onko sinua kiusattu, syrjitty tai häiritty seuraaviin asioihin liittyen viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana koulussa/oppilaitoksessa tai vapaa-ajalla? 1) Paino, pituus, kehon tai kasvojen piirteet, 2) Ihonväri, 3) Vammaisuus, pitkäaikainen sairaus tai näkyvä oire, 4) Sukupuoli, sukupuolen ilmaiseminen, muunsukupuolisuus, sukupuoliuttomuus, 5) Seksuaalinen suuntautuminen, 6) Kieli, 7) Ulkomainen tausta, romani, saamelainen, 8) Uskonto, uskonnettomuus tai elämäkatsomus, 9) Perhe tai koti (esim. vanhemmat, sisarukset, taloudellinen tilanne, asuinpaikka).

Kouluterveyskysely 2021: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/kouluterveyskysely/kouluterveyskyselyn-tulokset>

Potentiaalihanke.fi



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Kouluterveyskysely 2021: kokenut häiritsevää seksuaalista ehdottelua tai ahdistelua vuoden aikana

Kaikki sukupuolet yhteensä:

- 30,2 % 8. & 9. luokan oppilaista (2019: 20,6 %)
- 33,5 % lukiolaisista (2019: 21,9 %)
- 25,4 % ammattiin opiskelevista (2019: 17,5 %)

Kouluterveyskysely 2021: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/kouluterveyskysely/kouluterveyskyselyn-tulokset>

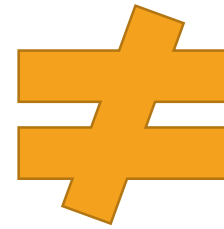
Potentiaalihanke.fi



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Konkreettisten tavoitteiden, toimenpiteiden, työvälineiden ja mittareiden puuttuminen saa aikaan illuusion

Muodollinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus



Tosiasiallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus



Kuva:
<http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/miten-arvioidaan/#jakso-kyselyt-henkilosto-ja-sidosryhmakyselyt>

Potentiaalihanke.fi



**Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020**

Keskustele pienryhmissä:

Mitä konkreettisia tavoitteita, toimenpiteitä tai toimintaohjeita oman organisaatiosi tai muu löytämäsi suunnitelma sisältää?

Miten tavoitteiden toteutumista seurataan?

Tauko 15 min

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen

Tasa-arvolaki/tasa-arvosuunnitelma

- Tehtävä vuosittain yhteistyössä henkilöstön, opiskelijoiden ja huoltajien kanssa
 - Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa
 - Voidaan myös laatia enintään 3 vuodeksi kerrallaan
- Edellytetään alkutilanteen kartoittamista
- Tasa-arvosuunnitelman lisäksi oppilaitoksen tulee laatia henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma
- Huomiota tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän sekä sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.
- Sisällettävä:
 1. selvityksen oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta
 2. tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi
 3. arvion aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Yhdenvertaisuuslaki/yhdenvertaisuussuunnitelma

- Tehtävä vuosittain yhteistyössä henkilöstön, opiskelijoiden ja huoltajien kanssa
- Suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden lisäämiseksi
- Edellytetään alkutilanteen kartoittamista
- Huomiota edistämistoimenpiteiden tehokkuuteen, tarkoituksenmukaisuuteen ja oikeasuhtaisuuteen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioiden
- Suunnitelman avulla oppilaitos:
 - arvioi yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan
 - ryhtyy tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi

Toiminnallisuus ja osallistaminen keskiöön

- Johdon sitoutuminen ja tuki oleellista
- **Suunnitelman laatimisessa ei ole kyse asiakirjan kirjoittamisesta vaan osallistavasta prosessista**
- Suunnitelman tekeminen yhteisöllisesti mahdollistaa toimivamman opiskelu- ja työyhteisön luomisen sekä tosiasiallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen
- Tärkeää mahdollistaa koko yhteisön kuuleminen ja osallistuminen eri tavoin: kyselyt, keskustelut, osallistavat työpajat, toimintatapojen sopiminen yhdessä
- Yhdistäminen/yhteys oppilashuollon työhön, hyvinvointisuunnitelmiin, kiusaamisen ehkäisemiseen ja oppilaitosten vuosisuunnitelmiin?
- Varmistettava riittävä ohjeistus, tuki ja resurssit sekä nimettävä vastuhenkilö(t)

Nykytilanteen kartoitus/selvitys

Esimerkkejä ja materiaaleja selvityksen tueksi

- [Oppilaitoksen yhdenvertaisuuskysely \(Finlex/ Oppia kaikille\)](#)
- [Mukana! Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö toisella asteella \(OPH\)](#)
- [Malli tasa-arvokyselystä \(OPH\)](#)
- [Kouluterveyskyselyn oppilaitoskohtaisia tuloksia voidaan ja on suositeltavaa hyödyntää \(THL\)](#)
- [Ammatillisen koulutuksen palaute Vipunen.fi \(opetushallinnon tilastopalaute\)](#)

PERUSTIETOA VASTAAJASTA

A.1 sukupuoli

- a) poika/mies
- b) tyttö/nainen
- c) muu
- d) en halua vastata

Mahdollisesti muita taustakysymyksiä; huom. korrekrit muotoilut ja tietosuojat

VIIHTYVYYS, TURVALLISUUS JA OPPILAITOKSEN TOIMINTAKULTTUURI

	Kyllä	Ei
Tuletko mielelläsi oppilaitokseen?		
Tunnetko osi turvalliseksi oppilaitoksessa?		
Pystytkö kääntymään henkilökunnan puoleen, jos sinulla on huolia oppilaitoksessa?		
Oppilaitoksessa jokainen saa olla oma itsensä ja ilmentää sukupuoltaan tai sukupuolittomuuttaan haluamallaan tavalla.		

Perustutkinnon sukupuolijakauma näyttää seuraavalta (opiskelualue ajalla 1.1. – 31.12.2020, perustutkinnot, sukupuolen määrittely henkilötunnuksesta):

PERUSTUTKINTO	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä		
Talotekniikan perustutkinto	272	98,9%	3	1,1%	275
Metsäalan perustutkinto	212	96,8%	7	3,2%	219
Tieto- ja tietoliikennetekniikan perustutkinto	235	96,3%	9	3,7%	244
Sähkö- ja automaatioalan perustutkinto	582	95,6%	27	4,4%	609
Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinto	268	94,7%	15	5,3%	283
Rakennusalan perustutkinto	720	93,9%	47	6,1%	767
Kaivosalan perustutkinto	41	91,1%	4	8,9%	45
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto	116	89,9%	13	10,1%	129
Puuteollisuuden perustutkinto	89	89,9%	10	10,1%	99
Prosessiteollisuuden perustutkinto	121	89,0%	15	11,0%	136
Tieto- ja viestintätieteiden perustutkinto	365	88,5%	57	13,5%	422
Logistiikan perustutkinto	545	83,0%	112	17,0%	657
Autoalan perustutkinto	499	82,9%	103	17,1%	602
Turvallisuusalan perustutkinto	201	63,4%	116	36,6%	317
Liikennealan perustutkinto	10	62,5%	6	37,5%	16
Liiketoiminnan perustutkinto	572	46,7%	652	53,3%	1224
Media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinto	41	43,6%	53	56,4%	94
Ravintola- ja catering-alan perustutkinto	193	40,1%	288	59,9%	481
KÄSI- JA TAIDELOUHEALAN PERUSTUTKIN	11	34,4%	21	65,6%	32
Laboratorioalan perustutkinto	33	31,4%	72	68,6%	105
Maatalousalan perustutkinto	67	30,7%	151	69,3%	218
Pintakäsittelyalan perustutkinto	37	30,6%	84	69,4%	121
Taide- ja kulttuurialan perustutkinto	53	28,5%	133	71,5%	186
Kasvatus- ja ohjauksen perustutkinto	7	24,1%	22	75,9%	29
Matkailualan perustutkinto	32	24,1%	101	75,9%	133
Puutarha-alan perustutkinto	18	24,0%	57	76,0%	75
Teknisen suunnittelun perustutkinto	7	22,6%	24	77,4%	31
Väliteollisuuden perustutkinto	8	21,6%	29	78,4%	37
Lääkealan perustutkinto	23	19,7%	94	80,3%	117

9. Mahdollinen vähemmistötausta:

Koetko edustavasi ryhmää, joka on erityisen altis syrjinnälle? Jos kyllä, millä perusteella koet olevasi altis syrjinnälle?

- etninen tai kulttuurinen tausta
- uskonto, vakaumus tai arvomaailma
- kieli
- vammaisuus
- ikä
- seksuaalinen identiteetti tai sukupuoli-identiteetti
- muu syy, mikä?

YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEET

6. Miten tärkeäksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?

1=tarpeeton, 2= melko tarpeellinen, 3= tarpeellinen, 4= hyvin tarpeellinen, 5=erittäin tarpeellinen

Mikäli et osaa sanoa, valitse en osaa sanoa (EOS).

	1	2	3	4	5
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seksuaaliseen identiteettiin ja sukupuoli-identiteettiin liittyvä yhdenvertaisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etninen yhdenvertaisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kielellinen yhdenvertaisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyvä yhdenvertaisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yliopiston viestinnän esteettömyyskoulutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saavutettavuuden/ esteettömyyden huomioon ottaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Onko oppilaskunnan / ylioppilaskunnan ja opiskelijajärjestöjen toiminta avointa ja tasapuolista kaikille?

8. Millä konkreettisilla toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi edistää oppilaitoksessamme? Mihin tulee erityisesti kiinnittää huomiota?

Myös muita käytäntöjä tayv-tilanteen arvioimiseen: Teemahaastattelut, esteettömyyskartoitukset, saavutettavuutta koskevat kartoitukset, opiskelijavalinnan yhdenvertaisuuskartoitus, erityisjärjestelyitä koskevat tiedot, keskustelutilaisuudet, itsearviointityökalut, ilmapiirimittarit, oppilaitosta koskevat tilastot

Esimerkkejä suunnitelmaan kirjatuista toimenpiteistä

Toiminnallinen suunnitelma, esimerkkejä konkretiasta 1/3

- Matriisimalli
- Muita esim.
- [Oppia kaikille -opas](#)
- [Finlex.fi: Yhdenvertaisuuden arviointi](#)

5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet kaudella 2019–2021

Seuranta toteutettu: 27.3.2020, 23.3.2021 ja 15.9.2021

Kehittämiskohde	Toiminta	Vastuutoimijat	Aikataulu
1. Opiskelijavalinta	Opiskelijavalintakriteerien päivitys ja valintaprosessin kehittäminen. Seuranta: Opiskelijavalinnan palautekyselyn toteuttaminen 2020 ja 2021	Pedagoginen ohjausryhmä Koulutustoiminnan johtaja Opiskelija-asiain päällikkö	Toimintavuosi 2020–21 OK
2. Seksuaalisen häirinnän ehkäiseminen	Laaditaan ohjeet seksuaaliseen häirintään puuttumiseen ja käynnistetään häirintäyhteyshenkilötoiminta	Opiskeluhyvinvoinnin ohjausryhmä Opiskeluhyvinvointiryhmät	Toimintavuosi 2019–20

Ammattiopisto Luovi

Toiminnallinen suunnitelma, esimerkkejä konkretiasta 2/3

- Koulutusta opettajille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemasta. Koulutus voitaisiin järjestää niin sanottuna puoli-VESOna tai jopa koko päivän VESOna. Lyhyttempauksena voitaisiin kokoontua tutkimaan käytössä olevien oppikirjojen kuvat ja keskustelemaan havainnoista sekä tekemään tarvittaessa muutoksia esimerkiksi itse tehdyn oppimateriaalin tai kurssialustojen kuvitukseen.
- Opiskelijakunnan hallitus voisi ottaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat yhdeksi pitkäaikaisteemakseen. Hallitus voisi koota keskustelunavauksia, nuorten omia epävarmuuden aiheita ja kysymyksiä sekä keksiä tempausideoita ja toteuttaa niitä. Opiskelijoiden ja opettajien välistä yhteishenkeä voitaisiin yrittää viritellä esimerkiksi kerran jaksossa järjestettävillä kahvitaukoilla.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta voisi toimintansa alussa pitää kiinteistökierroksen, jonka aikana selvitetään koulurakennuksen esteettömyyttä ja sen perusteella laaditaan kunnan kiinteistötoimelle esitys ainakin pahimpien epäkohtien korjaamisesta.

Toiminnallinen suunnitelma, esimerkkejä konkretiasta 3/3

Johtoryhmä on määritellyt tähän suunnitelmaan kaksi keskeistä tavoitetta ja jättää yhden tavoitteen toimipistekohtaisesti:

- Opiskelijoiden mahdollisuuksia tuoda esiin havaitsemaansa epäasiallista kohtelua lisätään. Oppilaitoksen nettisivuille avataan lomake, millä havainnoistaan voi nimettömästi ilmoittaa.
- Unisex-wc jokaiseen toimipisteeseen / kiinteistöön. Sukupuolittamattomien wc-tilojen ja pukuhuoneiden puuttuminen voi merkittävästi vaikeuttaa opiskelijan osallistumista opetukseen. Jokaiseen kiinteistöön on näkyvästi merkittävä kaikille sukupuolille sopiva wc-tila ja mikäli kiinteistössä opiskelevat opiskelijat käyttävät työvaatteita, myös pukeutumistila.

Stadin ammattiopisto

Potentiaalihanke.fi



**Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020**

Konkreettisia, sukupuolitietoisempia, toimenpiteitä

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmassa todetaan, että jokaisella opiskelijalla on oikeus valita oma kutsumanimensä. Tätä helpotetaan esimerkiksi mahdollistamalla kutsumanimen merkintä opiskelijarekisteriin

Koulun tasa-arvoryhmä lanseerasi tasa-arvopalkinnon. Se annetaan oppilaiden ehdotuksesta opettajalle, joka on edistänyt tasa-arvoa opetuksessaan tai puuttanut stereotyyppiseen tai seksistiseen kielenkäyttöön

Eräässä oppilaitoksessa todettiin, että käytetyt oppimateriaalit eivät ota sukupuolen moninaisuutta huomioon kovin hyvin. Tiettyihin kursseihin lisättiin tietoa sukupuolen moninaisuudesta ja sukupuolivähemmistöistä.

Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus -esite (2015)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3718-5>

Hyviä esimerkkejä Potentiaali-hankkeen kyselyn vastauksista "miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia toteutetaan käytännössä työyhteisössäsi."

"Esimerkiksi on huomioitu pukuhuone ja WC tiloissa opiskelijat jotka ovat muu sukupuolisia. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on käsitelty hyvinvointiryhmässä ja tuotu esille erilaisissa tilanteissa, jotka on suunnattu opiskelijoille ja henkilöstölle."

"Hyvänä voi pitää esim. opiskelijaruokailun tarjonnan, mikä huomioi niin allergiat kuin hyvinvoinnin ja terveyden vaatimukset kuin eettiset ja uskonnollisetkin perusteet tarjonnassa. Ruoka yhdistää ja luon tasa-arvoa ja tukee yhdenvertaisuutta, arkinen päivittäin toistuva asia."

"Kieltä ja termistöä on muokattu dokumenteissa, koulutusta tarjottu, asiaa pidetään esillä aktiivisesti"

"Olen mukana oppilaitostasoisessa tasa-arvo, ja yhdenvertaisuus -työryhmässä ja toimin tasa-arvo agenttina oppilaitoksessamme. Olemme työryhmässä päivittäneet oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, joka on kaiketi viime viikolla vahvistettu johtoryhmässä. Suunnitelman tarkoituksena on lisätä tietoisuutta aiheesta ja sen jalkauttaminen oppilaitokseen on suunnitteilla tällä hetkellä. Suunnitelmalla pyritään nostamaan tietoisuutta aiheesta ja yksi ehdotus jalkauttamisesta on toimipaikka / kampuskohtaisten turvallisemman tilan sääntöjen luominen yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. "

"Oppilaitoksen hakuinfoissa on rikottu stereotyyppitoita tietoisesti ja näin pyritty muokkaamaan moninaisempaa kuvaa. Liput liehuvat vähemmistöjen päivänä. (sateenkaaripäivä)"

Ei ehkä niin hyviä esimerkkejä Potentiaali-hankkeen kyselyn vastauksista "miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia toteutetaan käytännössä työyhteisössäsi."

"Oppilaitoksessa on työryhmä"

"En tiedä mitään suunnitelmista enkä hoksaa miten ko. asioita toteutetaan organisaatiossamme."

"Olen uusi opettaja, eikä perehdyttämisessä esitelty tasa-arvosuunnitelmaa"

"En tiedä onko meillä ko. suunnitelmia."

"Meillä ei syrjitä ketään ja kaikki ovat tasa-arvoisia keskenään"

"Meidän koulussa eletään ihan normaalisti, mihin kuuluu luonnollisena osana tasavertainen ja yhdenvertainen suhtautuminen kaikkiin ihmisiin. Ongelmia ei ole esiintynyt, ja niinpä mainittuihin suunnitelmiin ei ole tarvinnut tutustua saati vedota."

"Suunnitelma on laadittu, koska sellainen pitää lain mukaan olla. Suunnitelma sisältää kuitenkin vain parin lauseen verran latteuksia siitä, että ketään ei syrjitä. Käytännön toteutuksen suunnittelu puuttuu kokonaan.

Arjessa suunnitelman mukaisia asioita ei juuri näy. Esimerkiksi sukupuolivähemmistöön kuuluvat oppilaat ohjataan kuraattorille ja sitten asia unohdetaan. Jokainen opettaja toteuttaa suunnitelmaa omasta näkökulmastaan eikä yhtenäistä linjaa ole."

Esimerkkejä **ei-konkreettisista** toimenpiteistä

Oppilaan, 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.

Rasismia ja etnistä syrjintää ei sallita. Tavoitteena on, että syrjintä ehkäistään jo ennalta. Syrjintätapaukset tunnistetaan ja niihin puututaan välittömästi. Monimuotoisuutta arvostavaa ja keskustelevaa toimintakulttuuria kehitetään sekä tuetaan tasa-arvoista kohtaamista ja vuorovaikutusta.

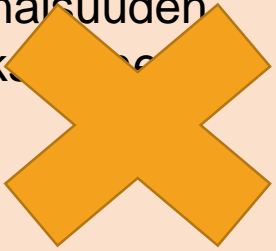


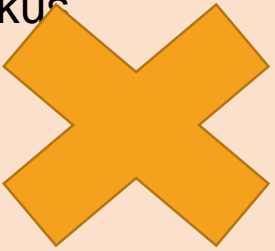
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on luonteva osa opetusta jokaisen alan arjen kohtaamis-, oppimis- ja ohjaustilanteita

Ryhmäkeskustelu:

Miten konkretisoiditte
edellämainitut "toiminnot"?

Tärkeää suunnitelmaa kirjoittaessa

- Toimenpiteillä vastataan selvityksessä esiin nousseisiin haasteisiin.
- Toimenpiteiden tulee olla konkreettisesti toteutettavissa, mitattavissa ja arvioitavissa (eli onnistuttiinko vai ei, tapahtuiko muutosta vai ei).
- Älä jää abstraktille ylätasolle vaan konkretisoi: mitä, miten, kuka, koska?
- Mieti myös miten suunnitelmasta ja sen toimenpiteistä tiedotetaan henkilöstölle, oppilaille, huoltajille (ja mahdollisesti yhteistyötahoille ja työssopimispaikoille). Laadi myös jalkauttamiselle selkeä toimintamalli.

Kehittämiskohde	Toiminta	Vastuhenkilö/taho	Aikataulu
Moninaisuuden hyväksyminen 	Meillä kunnioitetaan jokaisen seksuaalivaihtelua ja sukupuoli-identiteettiä kunnioitettuna 	Eino Esihenkilö 	Joskus 

Kehittämiskohde	Toiminta	Vastuuhenkilö/taho	Aikataulu
Moninaisuuden hyväksyminen 	Meillä kunnioitetaan jokaisen seksuaalivähemmistöjä ja sukupuoli-identiteettiä kunnioitettuna 	Eino Esihenkilö 	Joskus 
Lisätään ymmärrystä sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudesta sekä kehitetään moninaisuuden huomioivaa toimintakulttuuria ja käytöstä	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teemoja käsitellään oppitunneilla (esimerkit, materiaalit, kunnioittava puhetapa) 2. Järjestetään lukuvuosittain koulutusta aiheista henkilökunnalle ja oppilaille (hyödyntäen esim. kokemusasiantuntijoita ja Setan kouluttajia) 3. Syrjinnästä ja kiusaamisesta kysytään vuosittain oppilaitoksen tayv-kyselyssä 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terveystiedon ja liikunnan, yhteiskuntatiedon ja ET:n opettajat – materiaalien suhteen kaikki 2. Mikko Mallikas ja Saarni Erätauko 3. Tellu Terävä 	<ol style="list-style-type: none"> 1. kursseilla x ja y, lukukaudella ö. Oppimateriaalien skannaus toteutetaan Veso-päivillä työpajassa 2. Hyvinvointiviikolla, vko 40 3. Kysely keväinen vko 18

Hyviä materiaaleja suunnittelun tueksi

- [Oppia kaikille! Opas yhdenvertaisuussuunnittelusta oppilaitoksille \(Sisäasiainministeriö\)](#)
- [Tasa-arvokompassi. Työkalu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön oppilaitoksissa \(RKI\)](#)
- [Koulu vailla vertaa! Opas yhdenvertaisuussuunnitteluun \(RKI\)](#)
- [Muistilista koko työyhteisölle – Kaikkien amis \(Ekvalita\)](#)
- [SetStop-hankkeen materiaalit](#)
- [SetStop-hankkeen video: Tasa-arvotyö oppilaiden kanssa.](#)



Haaga-Helian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (2021–2023)

- 1 Johdanto
- 2 Haaga-Helian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö
- 3 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen Haaga-Helia
- 4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jatkuvuus
- 5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön liittyvät toimintaohjeet

1 Johdanto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toteutuvat hitaasti, vaikka niiden eteen ponnistellaan usealla rintamalla. Euroopan Unionin tuoreimman tasa-arvobarometrin mukaan saavutamme sukupuolten välisen tasa-arvon noin 60 vuoden kuluttua. Vaikka Suomea pidetään erityisesti lainsäädännön tasolla tasa-arvon mallimaana, on meillä monien tutkimusten mukaan edelleen runsaasti kehitettävää.

Työ- ja opiskeluympäristömme muuttuvat jatkuvasti moninaisemmiksi, kulttuurisesti rikkaammiksi ja kansainvälisemmiksi. Tämä merkitsee uusien toimintatapojen ja -mallien omaksumista, mutta myös pelkoja ja vastustusta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö kuuluu työyhteisössä kaikille. Siksi meidän jokaisen tulisi pohtia, miten voimme omalta osaltamme edesauttaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden saavuttamista. Kutsumme tähän työhön jokaisen yhteisömmen jäsenen.

<https://julkaisut.haaga-helia.fi/haaga-helian-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2021-2023/>

Potentiaalihanke.fi



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Yhdenvertainen opetus ja ohjaus opiskelijan polun varrella

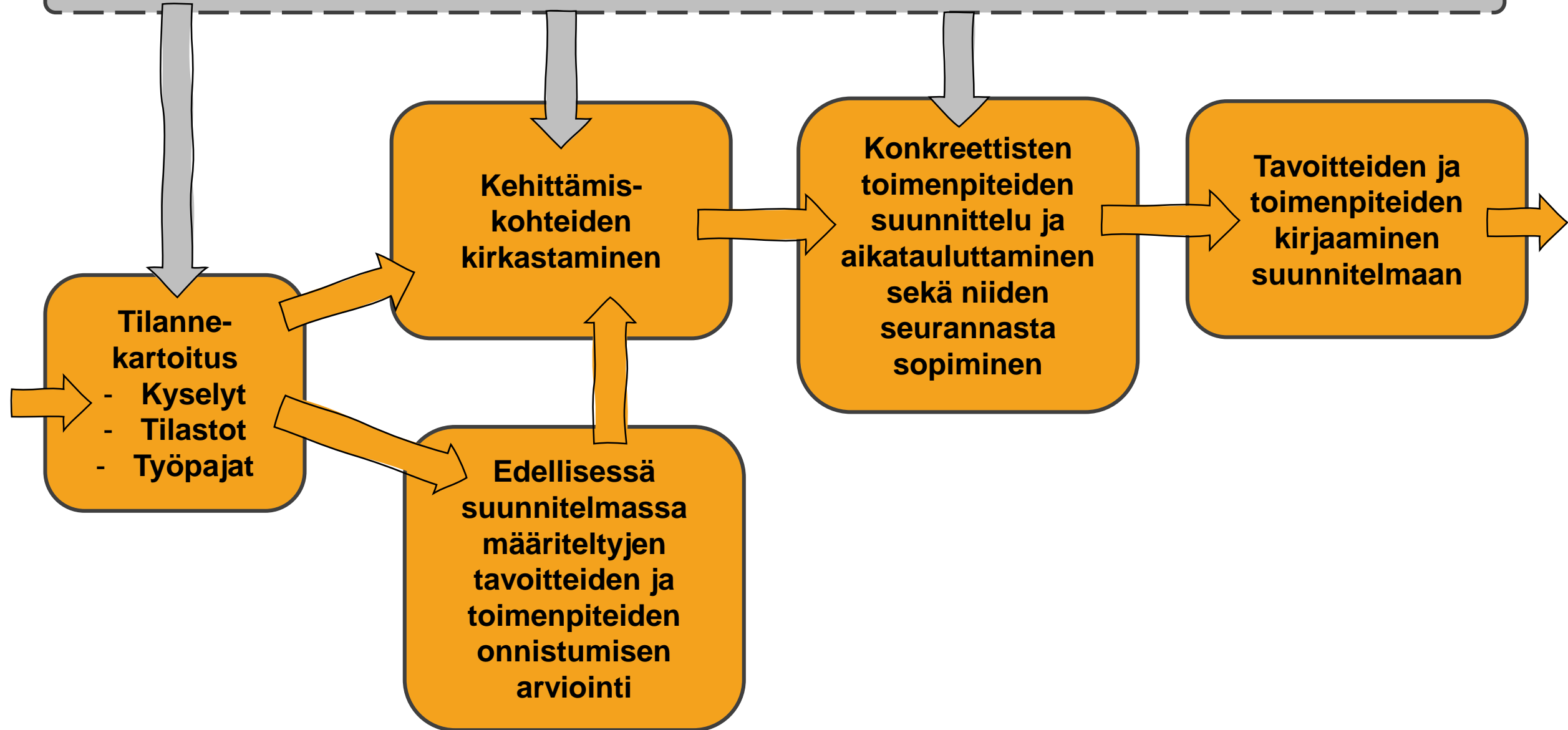


Osallistava työpajamalli toiselle asteelle

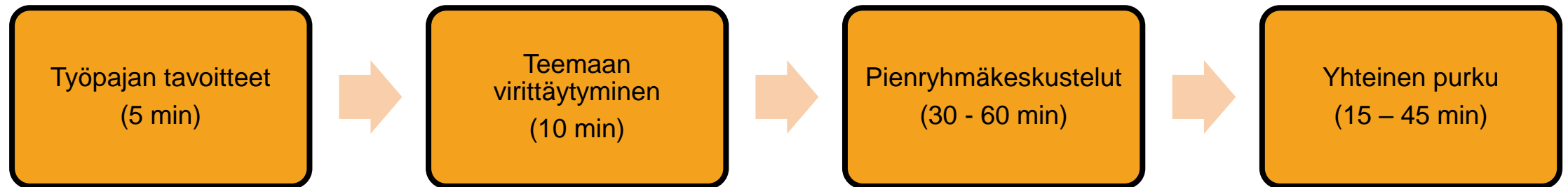
OAMK, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittäminen

Opiskelijoiden, henkilökunnan, ja sidosryhmien aktiivinen rooli kussakin vaiheessa



Osallistava työpajamalli tayv-suunnitelmien työstämisen pohjana



Lue työpajamallista lisää:

Rusanen, t. & Halonen, L. (2021)

<http://www.oamk.fi/epooki/2021/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelmien-kehittaminen/>

Potentiaalihanke.fi



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Pienryhmäkeskustelujen teemat

1. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät käytänteet

2. Opetus- ja viestintämateriaalit

3. Ihmisten moninaisuus

4. Kiusaaminen, syrjintä ja häirintä

5. Työelämäyhteistyö

Esim.

- Millaisia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen ja edistämiseen liittyviä haasteita olette kohdanneet oppilaitoksessanne?

Esim.

- Millä tavoin erilaiset ihmisryhmät (esimerkiksi liikunta- ja aistivammaiset henkilöt, eri sukupuolet, etniset ryhmät) näkyvät opetuksessa ja opetusmateriaalissa?

Esim.

- Onko oppilaitoksessa turvallista kertoa muille omasta elämästä ja itsestään ilman pelkoa leimaamisesta?

Esim.

- Käyttävätkö opiskelijat tai henkilökunta epäkunnioittavaa kieltä, loukkaavia tai stereotyyppisiä vahvistavia ilmaisuja eri ihmisryhmistä? Jos käyttävät, miten asiaan reagoidaan?

Esim.

- Kokevatko eri ihmisryhmiin kuuluvat opiskelijat erilaisia haasteita työhaastatteluun pääsemisessä ja työ- ja harjoittelupaikkojen saamisessa?

Kokemuksia työpajoista



Työpajoissa nousi esiin osaamisen kehittämistarpeita ja kehittämiskohteita oppilaitoksen käytännön toiminnoille



Työpajat mahdollistivat tayv-työn näkyväksi tekemisen, osallisuuden kokemukset ja innostamisen yhteisten asioiden äärelle



Mahdollisuus päästä ”pintaa syvemmälle” konkretisoinnin ja käytännön esimerkkien avulla



Työpajoissa nousi esiin ajankohtaisia keskustelunaiheita



Työpajoilla päästään alkuun – tärkeää on pohtia ja varmistaa miten työ jatkuu



Sekä erilliset että yhteiset työpajat ovat tärkeitä

Potentiaalihanke.fi



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Koulutuskuntayhtymä Gradian kanssa toteutettu kehittämisprosessi

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittäminen

kevät 2021

Opiskelijoiden, henkilökunnan, huoltajien ja sidosryhmien aktiivinen rooli kussakin vaiheessa

Valmisteluvaihe

Työpajavaihe

Työstövaihe

A) olemassa olevan aineiston kerääminen ja check-palaveri
18.1. klo 14-16 (vastuuhenkilöt)

1) Valmistelutehtävänänto: dl. 15.4. (palautus henkilölle X)

**2) Työpajat:
26.4. klo 13-16 hyry-ryhmäkombi ja
5.5. klo 13-16 opiskelijakuntien hallitukset**

3. a) Konkreettisten toimenpiteiden suunnittelu

B) palaveri 12.2. klo 9-10.30 (Gradian ja Potentiaali-hankkeen toimijat)

F) palaveri 13.4. klo 14-15.30 (Gradian ja Potentiaali-hankkeen toimijat)

Uutisointi, blogi, wilma-viesti tayv-työn kehittämistyöstä

24.5. Gradian "nyrkin" palaveri: mm. formaatti, yksityiskohdat, resurssit

C) edellä olevaa työskentelyä ei tarveta täydentää erillisellä kyselyllä/selvityksellä

E) 17.3. klo 9-10.30 hyry-ryhmille (13) valmistelutehtävänänto, nimeävät 2 hlöä/hyry-ryhmä (vastuuhenkilö)

D) palaveri 15.3. klo 9.30-11 (Gradian ja Potentiaali-hankkeen toimijat)

E) 15.3. klo 14-15.30 opiskelijakuntien (5) hallituksille valmistelutehtävänänto, nimeävät 2 hlöä (+hlö)/opisk.kunta (vastuuhenkilö)

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittäminen

syksy 2021

Opiskelijoiden, henkilökunnan, huoltajien ja sidosryhmien aktiivinen rooli kussakin vaiheessa

Konkretian vaihe

Kirjoittamisen vaihe

Jalkauttamisen vaihe

**3. b)
Konkreettisten
toimenpiteiden
muotoilu**

Yhdenvertaisuus
opetuksessa ja
ohjauksessa (5 op)
verkkokurssi
gradialaisille 9-
11/2021. Mark-
kinointitiedote
ohjeistuksineen
nimetyille
henkilöille 4.8.

Yksikkötasoista
koulutusta
syksyllä esim.
webinaarien
muodossa

Gradian yhdenvertaisuusryhmä?
Kokoonpano?

08-09/2021 2. ja
3. vuoden
opiskelijoille
kysely tayv:sta

Suunnitelman kkommen-
tointi hyry-ryhmillä ja
opiskelijakuntien hallitus-
ten edustajilla 10-11/2021

**4. Tavoitteiden ja
toimenpiteiden
kirjaaminen
suunnitelmaan
(=suunnitelman
kirjoittamisen vaihe)
11/2021 mennessä**

Käyttäjälähtöisyys! Esim.
teemapvt, hyry-ryhmien,
opisk.kuntien hallitusten
ja opiskelijaraadin kautta.

**5. Jalkauttaminen
ja jatkotarkaste-
lusta sopiminen**

Muita esimerkkejä

Kaikkien amis -muistilistat

- Listan avulla voit käydä läpi työyhteisön ja oppilaitoksen toimintaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön näkökulmasta. Ota mieluusti työkaveri tai isompikin porukka mukaan arvioimaan, toteutuvatko listan asiat oppilaitoksessanne! Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vaikutus on aina voimakkain silloin, kun koko koulu johdosta opettajiin tekee työtä saman asian puolesta.
- Muistilista työyhteisölle: <https://kaikkienamis.fi/tyokalupakki-muistilista-koko-tyoyhteisolle/>
- Muistilista opettajalle: <https://kaikkienamis.fi/tyokalupakki-muistilista-opettajalle/>

Kaikkien amis

Muistilista koko työyhteisölle



Näytä PDF

Tämän listan avulla voit käydä läpi työyhteisön ja oppilaitoksen toimintaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön näkökulmasta. Ota mieleusti työkaveri tai isompikin porukka mukaan arvioimaan, toteutuvatko listan asiat oppilaitoksesanne! Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vaikutus on aina voimakkain silloin, kun koko koulu johdosta opettajiin tekee työtä saman asian puolesta.

Kun listan kohdat toteutuvat työyhteisössänne, se tarkoittaa sitä, että oppilaitoksen toimintatavat edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Sitä, että teidän amiksenne on kaikkien amis.

Joukossa on voimaa, mutta yhdenkin opettajan teot ovat monesti opiskelijalle hyvin tärkeitä, joten tutustu myös [opettajan muistilistaan](#).

☑ Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä varten oppilaitokseemme on perustettu **vastuullinen työryhmä**. Työryhmään kuuluu moninainen joukko ihmisiä, joilla on erilaisia taustoja, erilaista osaamista ja erilaista asiantuntemusta. **Opiskelijat ovat laajasti mukana** oppilaitokseemme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä ja heidän näkemyksiään kuunnellaan. Viestimme myös huoltajien kanssa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä.

Sisältö

[Muistilista opettajalle](#)

[Muistilista koko työyhteisölle](#)

[Oppimateriaalien tarkastelu](#)

[Harjoituksia](#)

[Lainsäädäntö tukena](#)

[Vinkkipankki](#)

[Teemapäivät](#)

[Linkkivinkit](#)

Muistilista työyhteisölle



- Tämän listan avulla voit käydä läpi työyhteisön ja oppilaitoksen toimintaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön näkökulmasta. Ota mieleusti työkaveri tai isompikin porukka mukaan arvioimaan, toteutuvatko listan asiat oppilaitoksesanne! Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vaikutus on aina voimakkain silloin, kun koko koulu johdosta opettajiin tekee työtä saman asian puolesta. Kun listan kohdat toteutuvat työyhteisössänne, se tarkoittaa sitä, että oppilaitoksen toimintatavat edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Sitä, että teidän amiksenne on kaikkien amis.
- Joukossa on voimaa, mutta yhdenkin opettajan teot ovat monesti opiskelijalle hyvin tärkeitä, joten tutustu myös opettajan muistilistaan.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä varten oppilaitokseemme on perustettu **vastuullinen työryhmä**. Työryhmään kuuluu moninainen joukko ihmisiä, joilla on erilaisia taustoja, erilaista osaamista ja erilaista asiantuntemusta. **Opiskelijat ovat laajasti mukana** oppilaitokseemme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä ja heidän näkemyksiään kuunnellaan. Viestimme myös huoltajien kanssa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä.
 - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on oppilaitoksesamme **jatkuva ja näkyy kaikessa toiminnassa** eikä perustu vain yksittäiseen oppituntiin tai kerran vuodessa järjestettävään teemapäivään.
 - Ajankohtaista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta on **kartoitettu oppilaitoksesamme esimerkiksi kattavan kyselyn avulla**. Kysely on toteutettu niin opiskelijoille kuin henkilökunnallekin. Olemme varmistaneet, että kysely tavoittaa mahdollisimman monet esimerkiksi tarjoamalla kyselyn eri kielillä ja selkosuomella, mahdollistamalla vastaamisen paperilla ja sähköisesti sekä huolehtimalla

Potentiaalihanke.fi



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Tasa-arvo toimintakulttuurin keskiöön: materiaalipankki

Tervetuloa Tasa-arvo toimintakulttuurin keskiöön -koulutuksen materiaalipankkiin!

Tähän materiaalipankkiin on kerätty materiaalia viidestä teemasta Tasa-arvokompassien pääteemoja mukaillen. Sen on koontanut Rauhankasvatusinstituutti "Tasa-arvo toimintakulttuurin keskiöön" -hanketta varten syksyllä 2020 Opetushallituksen tuella. Tätä teemapankkia voi jakaa vapaasti, ja kaikki materiaalit ovat saatavilla ilmaiseksi internetistä.

📌 Materiaalin yhteyteen on merkitty, sopiiko se parhaiten varhaiskasvatukseen, perusopetukseen vai toiselle asteelle, mutta moni materiaaleista on mukautettavissa eri koulutusasteille.

💬 Mikäli materiaali on muulla kielellä kuin suomeksi, se on ilmoitettu puhelukuplasymbolilla.

📺 Videot löytyvät jokaisen alateeman lopusta ja ne on merkitty videosymbolilla.

Näytä lisää ✕
vierittämällä alaspäin tai sipaisemalla.

Rauhankasvatusinstituutin kehittämän Tasa-arvokompassin avulla on mahdollista laatia tai päivittää koulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelma ja säännöllisesti käytettynä koulut pystyvät sen avulla seuraamaan oman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyönsä etenemistä. Kompassin avulla tehty arviointi kannattaakin liittää koulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. Kompassista löytyy versiot varhaiskasvatukseen, perusopetukseen ja oppilaitoksiin.

Rauhankasvatusinstituutti: <https://rauhankasvatus.fi/tasa-arvo-toimintakulttuurin-keskioon/>

Materiaalipankki löytyy lyhytlinkillä: <https://urly.fi/1Mbm>

Potentiaalihanke.fi



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Tasa-arvokompassissa on viisi temaattista kokonaisuutta:

1. Hallinto ja johtaminen
2. Pedagoginen toiminta
3. Tilat ja ympäristö
4. Asenteet ja vuorovaikutus
5. Huoltajat ja sidosryhmät

Jokaisen pääteeman alla on tavoitteita ja näiden alla konkreettisia tasa-arvotekoja ja -väittämiä. Kompassi ohjaa yhteiseen pohdintaan ja dialogiin, ”ääneenajatteluun”.

Yhteenveto

Vältä yleisimmät sudenkuopat

- Älä googlaa muiden suunnitelmia ja copy/pasteta vaan tehkää suunnitelma vastaamaan yhteisönne kehittämisen tarpeita
- Ole tietoinen käyttämästäsi kielestä ja tarkista tarvittaessa termit
- Pysy konkretiassa: toimenpiteiden on oltava toteuttamiskelpoisia ja mitattavia
- Tee suunnitelma koko oppilaitosyhteisöä osallistaen ja yhdessä. Suunnitelma ei ole vain pienen piirin juttu.

Avaimia muutokseen?

- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tulee olla koko oppilaitoksen asia ja sitä tulee toteuttaa konkreettisesti, ei vain paperilla. Oppilaitoksen johto avainasemassa. Tarvitaanko myös kannustimia ja sanktiota?
- Opettajat ja ohjaajat haluavat kehittää osaamistaan haastavien ja monimutkaistenkin aiheiden käsittelyssä, mutta kuka vastaa osaamisen kehittämisestä ja resursseista?
- Pelko epäonnistumisesta ja väärin tekemisestä voi johtaa ”hankalan” aiheen ohittamiseen ja yksilön näkymättömäksi tekemiseen – mikä on haitallista. Tarvitaan lisäkoulutusta.
- Onko monesti tiedon tai käytäntöjen puuttumisen lisäksi myös kyse kohtaamisosaamisen ja dialogitaitojen puutteesta?
- Muutoksessa oleellista on, että yhteisön kaikkia jäseniä kuunnellaan ja osallistetaan (ja eri tavoin).

Lähteet

- Finlex (2021) Tasa-arvolaki: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> (haettu 3.12.2021).
- Finlex (2021) Yhdenvertaisuuslaki: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325> (haettu 3.12.2021).
- Jänkälä, J-P (2020) Hyvä suunnittelu edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Potentiaali-hanke. <https://www.potentiaalihanke.fi/tayv-suunnittelu/> (haettu 3.12.2021).
- Maunu, A. (2016) *Yhteisöjen aika. Ryhmäilmiö-malli ja sosiaalipedagogiikka ammatillisissa oppilaitoksissa*. EHYT Katsauksia 1/2016. EHYT ry. https://ehyt.fi/wp-content/uploads/2020/06/yhteisöjen_aika.pdf
- Mikkola, A. (2020) *Tasa-arvosuunnitelmien seuranta 2019. Perusopetuksen oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu*. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2020:23. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/tasa-arvosuunnitelmien-seuranta-2019> (haettu 3.12.2021).
- Opetushallitus (2021) Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu oppilaitoksissa. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnittelu-oppilaitoksissa> (haettu 3.12.2021).
- Paju, Petri (2011) *Koulua on käytävä. Etnografinen tutkimus koululuokasta sosiaalisena tilana*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Potentiaali-hanke (2021) Kyselyn tulokset ja analyysit kootusti. Potentiaali-hanke. <https://www.potentiaalihanke.fi/category/kysely> (haettu 3.12.2021).
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2015) Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus -esite. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3718-5>
- Souto, A.-M. (2014) Kukaan ei kysy mitä mulle kuuluu? Koulutuksen keskeyttäjät ja ammatilliseen koulutukseen kuulumisen ehdot. *Nuorisotutkimus* 32:4, 19–35.
- THL (2021) Kouluterveyskyselyn tulokset. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/kouluterveyskysely/kouluterveyskyselyn-tulokset> (haettu 25.11.2021).
- Tolonen, T. (2001) *Nuorten kulttuurit koulussa. Ääni, tila ja sukupuolten arkiset järjestykset*. Helsinki: Gaudeamus.
- Unicef (2021) Yhteenveto. Hyvän elämän ja arjen ainekset. Suomen UNICEFin kysely Heinäkuu 2021. <https://www.unicef.fi/kyselynuorille> (haettu 25.11.2021).

Esimerkkejä ja materiaaleja selvityksen tueksi

- Ammatillisen koulutuksen palaute: Vipunen.fi (opetushallinnon tilastopalaute): <https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Opiskelijapalaute.aspx>
- Finlex.fi: Yhdenvertaisuuden arviointi: <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/tulosten-analyysi-ja-suunnittelun-kaynnistaminen/?q=Tasa-arvo#jakso-tuloksista-toimenpiteisiin>
- Kouluterveyskyselyn tulokset (THL): <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/kouluterveyskysely/kouluterveyskyselyn-tulokset>
- Malli tasa-arvokyselystä (OPH): https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/tasa-arvokysely_0.pdf
- Oppilaitoksen yhdenvertaisuuskysely (Finlex/ Oppia kaikille): http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/wp-content/uploads/2015/10/Oppia_kaikilleFI.pdf

Materiaaleja suunnittelun tueksi

- Honkala, S., Lempinen, M., Nousiainen, K., Onwen-Huma, H., Salo, A. & Vacker, R. (2019) *Mukana! Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö toisella asteella*. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2019:4a. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/mukana_tasa-arvo_ja_yhdenvertaisuustyö_toisella_asteella.pdf (haettu 3.12.2021).
- Kaikkien amis -hanke (2021) Muistilista koko työyhteisölle. <https://kaikkienamis.fi/tyokalupakki-muistilista-koko-tyoyhteisolle/> (haettu 3.12.2021).
- Kaikkien amis -hanke (2021) Muistilista opettajalle: <https://kaikkienamis.fi/tyokalupakki-muistilista-opettajalle/> (haettu 3.12.2021).
- Nousiainen, K. (2013) *Oppia kaikille! Opas yhdenvertaisuussuunnittelusta oppilaitoksille*. Sisäasiainministeriön julkaisut 26/2013. <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Oppia+kaikille+suomi> (haettu 3.12.2021).
- Okkolin, M.-A. (toim.) (2020) *Tasa-arvokompassi – Työkalu tasa-arvo- ja Yhdenvertaisuustyöhön varhaiskasvatuksessa*. Rauhankasvatusinstituutti. https://rauhankasvatus.fi/wp-content/uploads/2021/08/Tasa_arvokompassi-lukio.pdf (haettu 25.12.2021).
- Pirola, E. (2016) *Koulu vailla vertaa! Opas yhdenvertaisuussuunnitteluun*. Rauhankasvatusinstituutti RKI ry. <https://maailmankoulu.fi/koulu-vailla-vertaa/> (haettu 3.12.2021).
- Rusanen, T. & Halonen, L. (2021) *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittäminen edellyttää opiskelijoiden aktiivista osallisuutta ja kokonaisvaltaista tilannekartoitusta*. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 32. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202101293247> (haettu 25.11.2021).
- SetStop-hankkeen materiaalit (2019): <https://setstop.wordpress.com/materiaalit/> (haettu 3.12.2021).
- SetStop-hankkeen video: Tasa-arvotyö oppilaiden kanssa (2019): vimeo.com/365732144/d03281a506 (haettu 3.12.2021).
- Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää sanastoa: <https://www.potentiaalihanke.fi/sanasto/> (haettu 3.12.2021).

Koulutusta tarjolla!

Potentiaalin aamukahvit: Myytit myttyyn! Uskomuksia ja oletuksia koulutus- ja uravalinnoista

- Perjantai 3.12. klo 9–10

Potentiaalin toiminnalliset koulutusiltapäivät:

- to 9.12. klo 13–16: Menetelmiä reppuun – välineitä oppilaitosten yhdenvertaisuustyön tueksi <https://www.potentiaalihanke.fi/aamukahvit-ja-koulutusiltapaivat-2021/>
- **Seuraa hanketiedotusta, tilaa uutiskirje:** [https://www.potentiaalihanke.fi/yhteystiedot/tilaa-uutiskirje/](https://www.potentiaalihanke.fi/yhteystiedot/tilaa-<u>uutiskirje/</u>)



Potentiaalihanke



PotentiaaliH

Tilaa koulutus omaan työyhteisösi tai alueen toimijoille keväällä 2022:

Yhteyshenkilö:
Sari Miettinen
etunimi.sukunimi@utu.fi

Potentiaalihanke.fi



**Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020**



Riko kaava.

┌ **Potentiaali** ─┐

Kiitos.

www.potentiaalihanke.fi

Potentiaali



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020