

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Eskola-Salin, N. & Kyhä, H. (2020) Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – oppijan oikeus, koulutuksen järjestäjän velvollisuus. TAMKjournal, 9.12.2020.

URL: <https://tamkjournal.tamk.fi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus-oppijan-oikeus/>

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – oppijan oikeus, koulutuksen järjestäjän velvollisuus

in [Ammatillinen opettajankoulutus](#) · [Kehittäminen ja soveltava tutkimus](#) — 9 joulukuuta, 2020

Koulutuksen järjestäjien velvollisuuksiin kuuluu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Oppilaitosten tehtävänä on tukea tasa-arvon toteutumista muun muassa purkaen oppimistulosten ja ammatinvalintojen eriytymistä. Tasa-arvon kannalta on myös tärkeää varmistaa, että oppilaitoksessa tunnustetaan seksuaalinen ja sukupuoliin perustuva häirintä sekä kulttuurieroihin liittyvät ristiriidat ja että niihin osataan myös puuttua. Kaikkien yhdenvertaiset mahdollisuudet opinnoissa ja työllä menestymiseen tulee varmistaa. Artikkelissa tarkastellaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista neljässä toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa kerätyn kyselyaineiston pohjalta. Artikkelin liittää opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaan valtakunnalliseen Tasa-arvoa ja reformia -hankkeeseen, jota TAMK:n Ammatillinen opettajakorkeakoulu on toteuttanut vuosina 2018–2020.

Nina Eskola-Salin ja Henna Kyhä

Lähtökohdat

Oppilaitoksella on lainsäädäntöön perustuva velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Velvoite perustuu tasa-arvolakiin (609/1986) ja yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014). Oppilaitosten on laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka on työkalu näiden asioiden edistämiseen organisaatiossa. (STM 2015.) Vuonna 2013 Opetushallituksen toimesta toteutetun kyselyn mukaan ammatillisista oppilaitoksista 84 prosentilla ja lukioista 60 prosentilla oli käytössään henkilöstöä koskeva tasa-arvosuunnitelma. Vapaan sivistystyön oppilaitoksista näin oli reilulla puolella. (Ikävalko 2014.)

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämismuutokset koulutuksen järjestäjille ovat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaisissa keskenään hyvin samansisältöiset, ja moni oppilaitos tekeekin yhdistetyn yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman (Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018). Pelkkä suunnitelma ei kuitenkaan riitä, vaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden kohdalla kyse on jatkuvasta kehittämistyöstä, joka on nivottava kiinteäksi osaksi oppilaitoksen kaikkea toimintaa. Oppilaitoksessa onkin luotava selkeät rakenteet ja toimintatavat tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toiminnan edistämiseksi ja toteutumisen seuraamiseksi. (Honkala ym. 2019; Kyhä & Eskola-Salin 2020.)

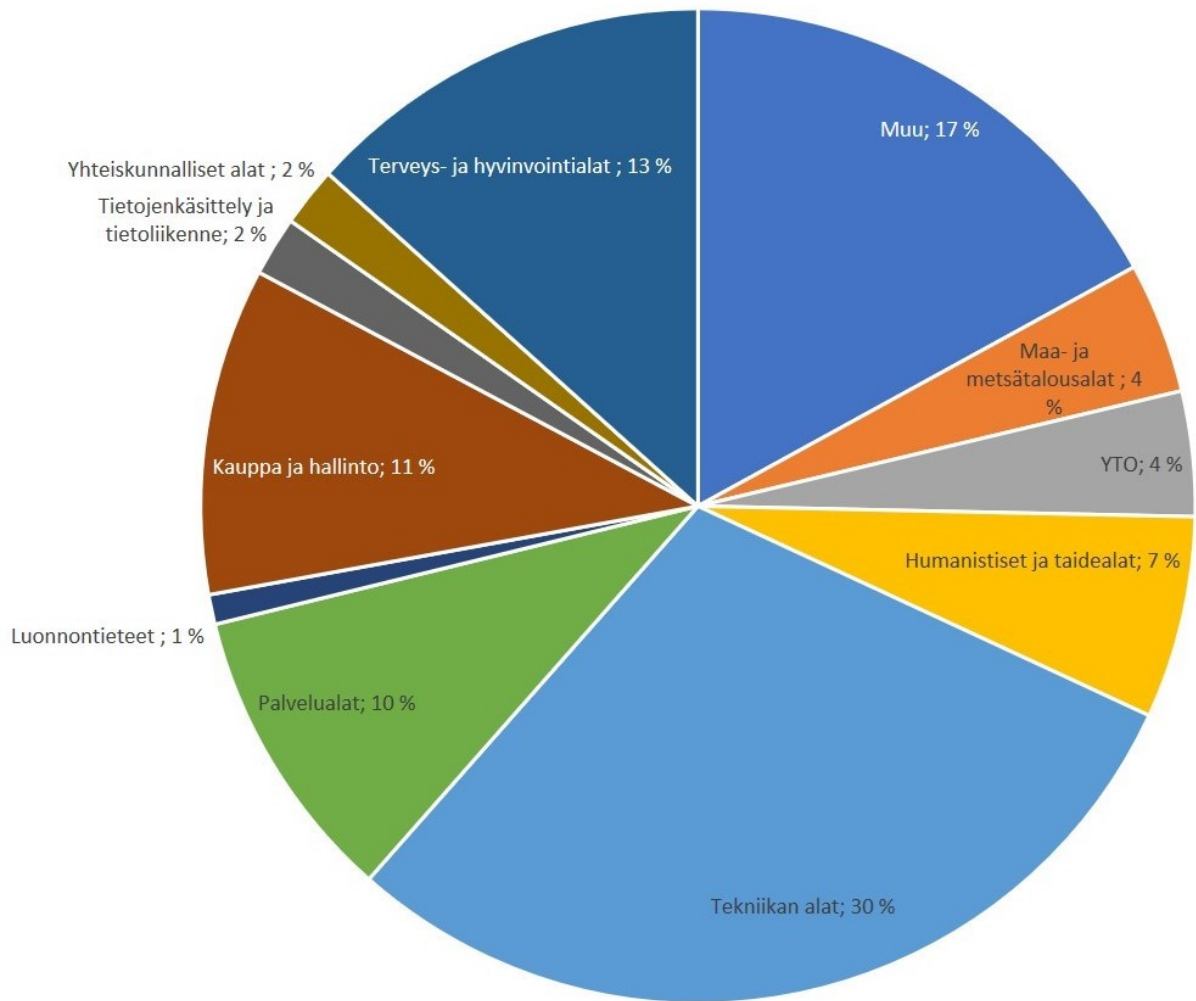
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon suunnitelmallista edistämistä tarvitaan. Kuka tahansa voi tulla syrjityksi, mutta tutkimusten mukaan vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kokevat muita enemmän syrjintää. Ammatikouluissa syrjinnän ja häirinnän kokemukset näyttävät Amisbarometrin (Nurmikari ym. 2017) mukaan kasautuvan vieraskielisille opiskelijoille. Heistä 28 % oli kokenut seksuaalista häirintää tai vähintään satunnaista kiusaamista opiskelijoiden taholta ja 23 % opettajien taholta. Syrjintää vieraskielisistä on kokenut opettajien taholta 6 %, muiden opiskelijoiden taholta 13 % ja molempien taholta 6 %. Suomenkielisistä opiskelijoista syrjintää on kokenut 4 % ja ruotsinkielisistä 9 %.

Kouluterveyskyselyn (2017) tulosten mukaan seksuaalivähemmistöihin kuuluvilla nuorilla, erityisesti pojilla, oli heteronuria yleisemmin kokemuksia kiusaamisesta, uhkailusta ja väkivallasta. Seksuaalivähemmistöihin kuuluvat nuoret kokivat muita useammin, ettei heillä ole läheisiä ystäviä.

Henkilöstön käsitykset tasa-arvon toteutumisesta

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ammatillisessa oppilaitoksessa arvioitiin opetus- ja ohjaushenkilöstölle suunnatun kyselyn avulla. Kysely toteutettiin neljässä toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa syksyllä 2020. Kyselyllä kartoitettiin opetus- ja ohjaushenkilöstön käsityksiä siitä, miten tasa-arvo toteutuu oppilaitoksen eri toimijoiden toiminnassa. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, ja se toteutettiin nimettömänä.

Kyselyyn vastasi 524 ammatillisen koulutuksen henkilöstön edustajaa. Vastaajista 64 % ilmoitti sukupuolekseen nainen, 31 % mies ja 5 % muu tai ei halunnut tuoda esille sukupuoltaan. Koulutusaloista tekniikan alan henkilöstön vastauksia oli selvästi eniten (29 %). Toiseksi suurin ryhmä oli muut (17 %), jotka eivät edustaneet mitään tiettyä koulutusala. Myös palvelualojen (19 %), sosiaali- ja terveysalan (13 %) sekä kaupan ja hallinnon (11 %) vastaajia oli runsaasti (kuva 1). Aineiston analysoinnissa tietojenkäsittely ja tietoliikenne, yhteiskunnalliset alat, YTO-aineet ja luonnontieteet on niiden pienen vastaajamäärän vuoksi yhdistetty luokkaan Muut.

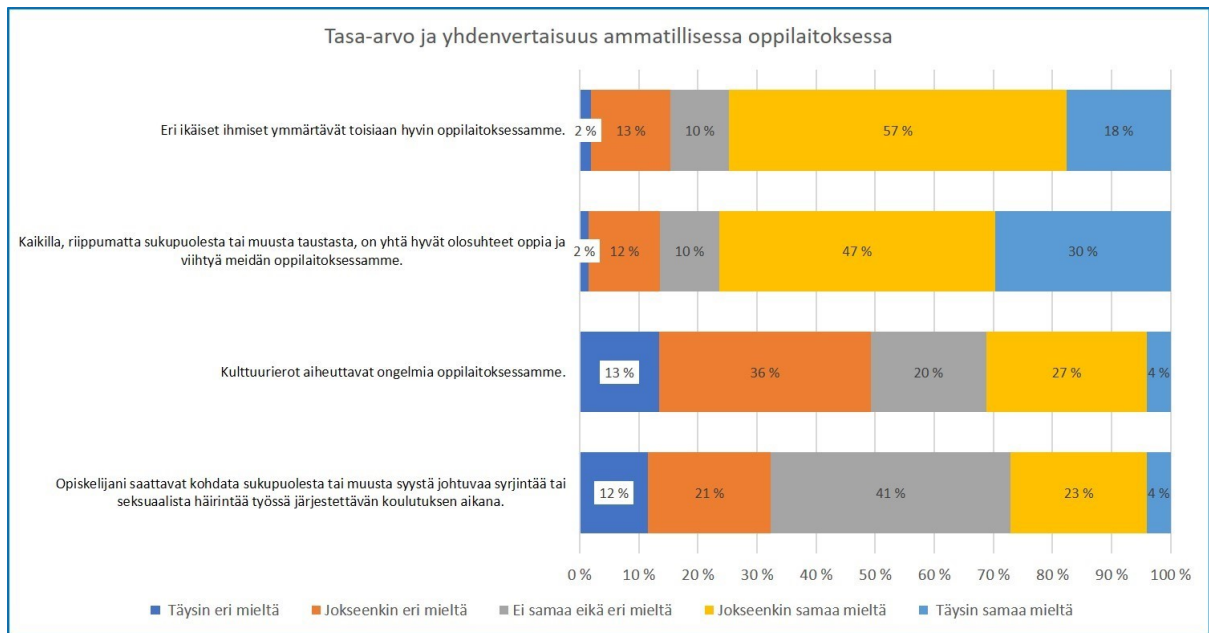


Kuva 1 Vastaajien jakauma tutkintoaloittain

Kyselyn väittämiin vastattiin viisiportaisella Likert-asteikolla (1 täysin eri mieltä – 5 täysin samaa mieltä). Seuraavaksi kyselyn tuloksia tarkastellaan kolmesta näkökulmasta: 1) tasa-arvo ja yhdenvertaisuus oppilaitoksen arjessa, 2) tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä opettajan osaaminen ja 3) ennakkoluulot muita kohtaa eri toimijaryhmissä. Tuloksia tarkastellaan koulutusalan mukaan niiden väittämien osalta, joissa ryhmien näkemys erosi toisistaan.

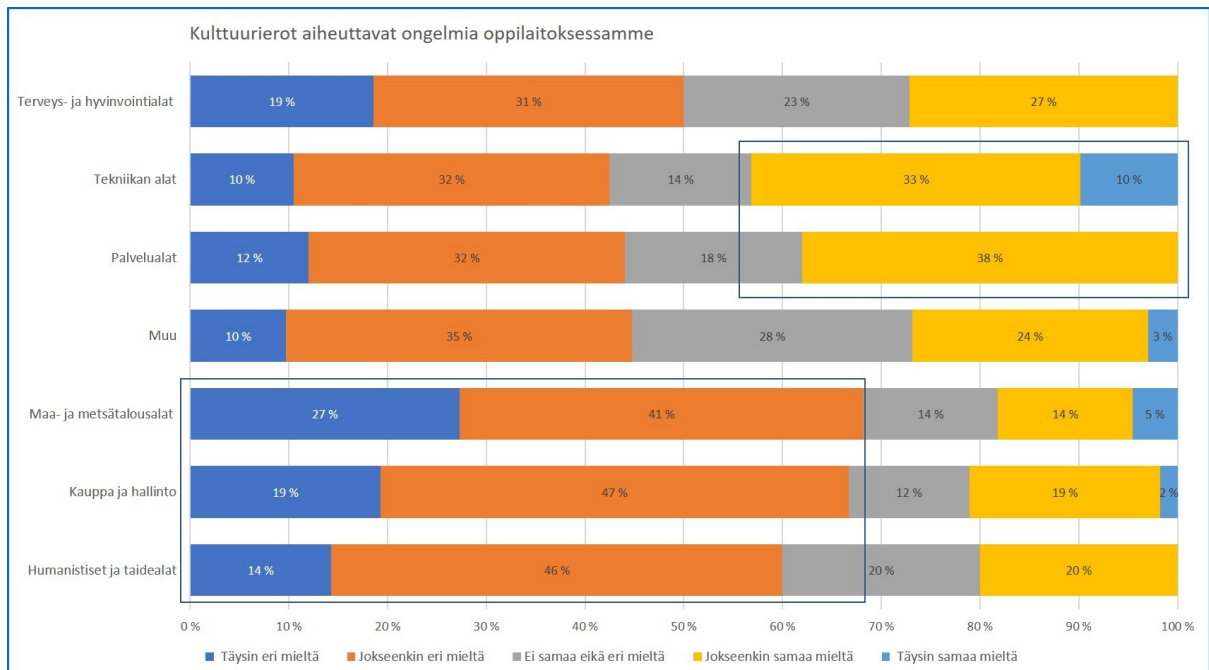
Tutkintoaloilla eroja

Kyselyyn vastanneiden mielestä eri-ikäiset ihmiset ymmärtävät toisiaan hyvin ja kaikilla riippumatta sukupuolesta tai muusta taustasta on yhtä hyvät olosuhteet oppia ja viihtyä heidän oppilaitoksessaan. Yli kolmanneksen mielestä kulttuurierot kuitenkin aiheuttavat ongelmia oppilaitoksessa. Lähes kolmannes myös arvioi, että heidän opiskelijansa saattavat kohdata sukupuolesta tai muusta syystä johtuvaa syrjintää tai seksuaalista häirintää koulutuksen aikana. (Kuva 2.)



Kuva 2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ammatillisessa oppilaitoksessa

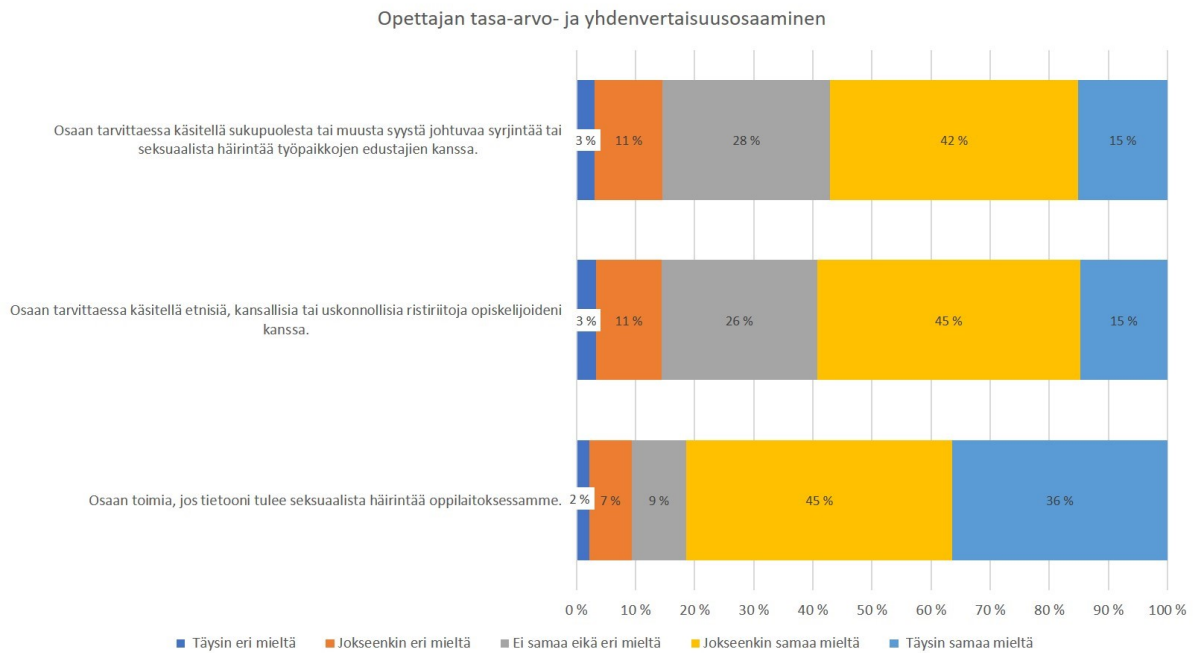
Tutkintoaloittain tarkasteltaessa palvelu- (22 %) sekä maa- ja metsätalouselialalla (23 %) muita aloja suurempi osuus vastaajista koki, että eri ikäiset ihmiset eivät ymmärrä toisiaan hyvin heidän oppilaitoksessaan. Humanistisilla ja taidealoilla näin ajattelevien osuus oli selvästi muita aloja pienempi (9 %). Tutkintoalojen näkemykset erosivat jonkin verran myös siinä, aiheuttavatko kulttuurierot ongelmia heidän oppilaitoksissaan. Maa- ja metsätalouselialalla (68 %), kaupan ja hallinnon alalla (66 %) sekä humanistisilla ja taidealoilla (58 %) selvästi yli puolet oli tästä eri mieltä, kun taas tekniikan aloilla (43 %) ja palvelualoilla (38 %) merkittävä osa vastaajista oli sitä mieltä, että kulttuurierot aiheuttavat ongelmia. (Kuva 3.)



Kuva 3 Kulttuurierot aiheuttavat ongelmia oppilaitoksessamme, jakauma tutkintoaloittain

Opettajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen

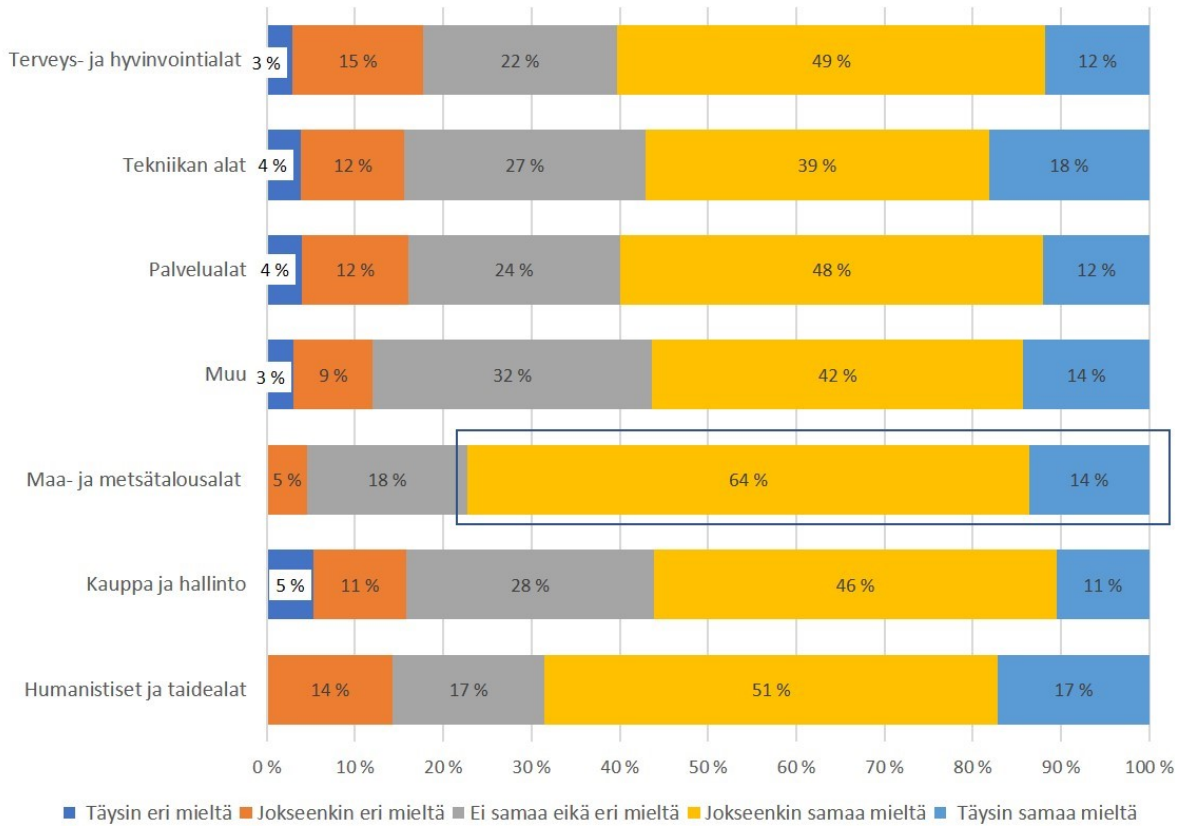
Selkeä enemmistö vastaajista koki osaavansa toimia, jos saa tiedon seksuaalisesta häirinnästä oppilaitoksessa. Noin puolet kyselyyn vastanneista koki myös osaavansa tarvittaessa käsitellä etnisiä, kansallisia tai uskonnollisia ristiriitoja opiskelijoidensa kanssa ja sukupuolesta tai muusta syystä johtuvaa syrjintää tai seksuaalista häirintää työpaikkojen edustajien kanssa. (Kuva 4.)



Kuva 4 Opettajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen

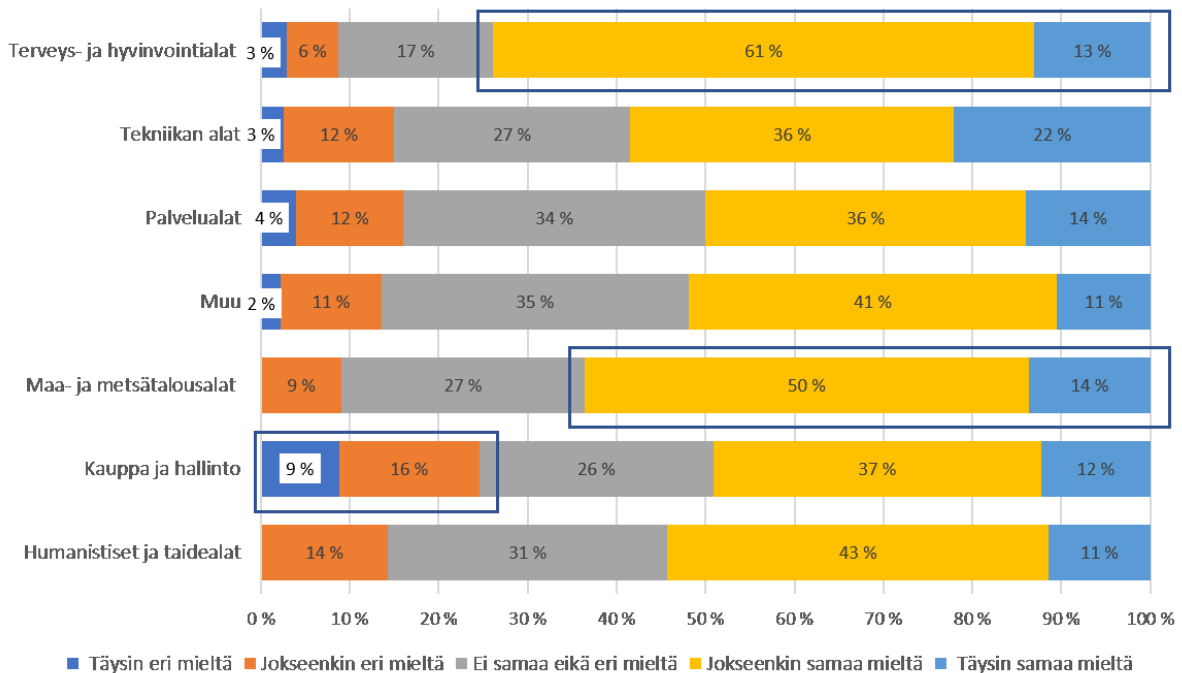
Maa- ja metsätalouselämyksen henkilöstöstä muita aloja suurempi osuus (80 %) koki osaavansa tarvittaessa käsitellä etnisiä, kansallisia tai uskonnollisia ristiriitoja opiskelijoiden kanssa. Terveystyö- ja hyvinvointialalla (74 %) sekä maa- ja metsätalouselämyksellä (64 %) muita aloja suurempi enemmistö vastaajista koki myös osaavansa tarvittaessa käsitellä sukupuolesta tai muusta syystä johtuvaa syrjintää tai seksuaalista häirintää työpaikkojen edustajien kanssa. Kaupan ja hallinnon alalla oli puolestaan muita aloja jonkin verran enemmän (25 %) niitä, jotka eivät kokeneet osaavansa käsitellä näitä asioita työpaikkojen edustajien kanssa. (Kuvat 5 ja 6.)

Osaan tarvittaessa käsitellä etnisiä, kansallisia tai uskonnollisia ristiriitoja opiskelijoieni kanssa.



Kuva 5 Opettajien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen, jakauma tutkintoaloittain, osa 1

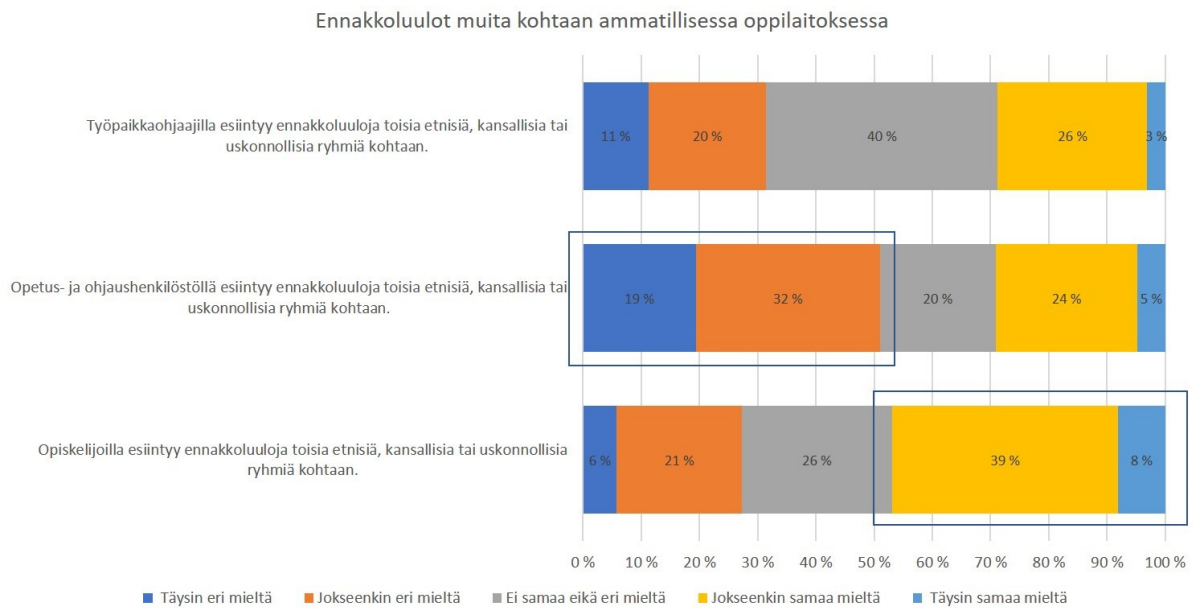
Osaan tarvittaessa käsitellä sukupuolesta tai muusta syystä johtuvaa syrjintää tai seksuaalista häirintää työpaikkojen edustajien kanssa.



Kuva 6 Opettajien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen, jakauma tutkintoaloittain, osa 2

Ennakkoluulot muita kohtaan

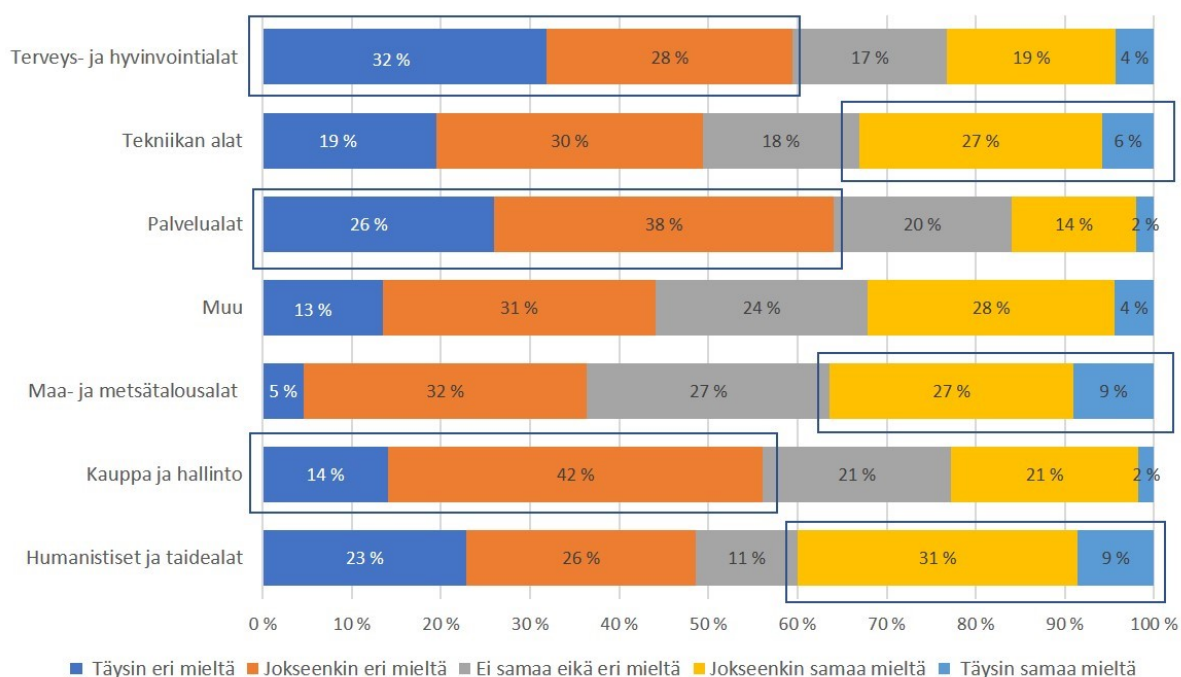
Kyselyyn vastanneista noin puolet (51 %) arveli, että opettajien keskuudessa ei esiinny ennakkoluuloja toisia etnisiä, kansallisia tai uskonnollisia ryhmiä kohtaan. Suunnilleen yhtä suuri osuus (47 %) kuitenkin arveli, että opiskelijoiden keskuudessa ennakkoluuloja toisia etnisiä, kansallisia tai uskonnollisia ryhmiä kohtaan esiintyy. Työpaikkaohjaajien keskuudessa esiintyvien ennakkoluulojen osalta suuri osa vastaajista (40 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämästä. (Kuva 7.)



Kuva 7 Ennakkoluulot muita kohtaan ammatillisessa oppilaitoksessa

Terveys- ja hyvinvointialalla (60 %), palvelualoilla (64 %) sekä kaupan ja hallinnon alalla (58 %) enemmistö vastaajista arvioi, että opettajien keskuudessa ei esiinny ennakkoluuloja muita etnisiä, kansallisia tai uskonnollisia ryhmiä kohtaan. Tekniikan alalla (33 %), ryhmässä muut (32 %), maa- ja metsätalouseläällä (36 %) sekä humanistisilla ja taidealoilla (40 %) oli puolestaan muita aloja enemmän niitä, jotka arvelivat, että tällaisia ennakkoluuloja esiintyy. (Kuva 8.)

Opetus- ja ohjaushenkilöstöllä esiintyvä ennakkoluuloja toisia etnisiä, kansallisia tai uskonnollisia ryhmiä kohtaan.



Kuva 8 Ennakkoluulojen esiintyminen opetus- ja ohjaushenkilöstöllä, jakauma tutkintoaloittain

Toteutuvatko tasa-arvo ja yhdenvertaisuus?

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen oppilaitoksessa on jokaisen oppijan oikeus. Koulutuksen järjestäjän velvollisuus on huolehtia, että tämä toteutuu ja että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan sekä toimenpiteitä ja käytänteitä sen edistämiseksi kehitetään. Kyselyn perusteella voidaan todeta, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllä oppilaitoksissa on ollut merkitystä ja tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu melko hyvin oppilaitoksen arjessa. Myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen oli pääasiassa hyvää. Kuitenkin useat vastaajat kokivat, että kulttuurierot aiheuttavat ongelmia ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa on vielä haasteita. Ennakkoluuloja ajateltiin esiintyvän kaikkien eri toimijaryhmien keskuudessa. Näkemykset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta vaihtelivat jonkin verran tutkintoaloittain. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa toteutettaessa onkin hyvä kohdentaa toimenpiteitä tarpeen mukaan ja hyödyntää monipuolisesti erilaisia keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Henkilöstön oli vaikea arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla ja työpaikkaohjaajien keskuudessa. Jatkossa kyselyä voisi laajentaa myös opiskelijoille ja työpaikkaohjaajille.

Syrjintä näkyy asenteissa, ja sitä ylläpidetään usein rakenteilla. Jauhola ja Vehviläinen (2015) ovat tutkineet kirjassaan “Syrjintä koulutuksessa” yhdenvertaisuuden toteutumista opintojen ohjauksessa eri väestöryhmiin kuuluvien nuorten osalta. Aineiston perusteella selkeä

kehittämisen kohde on koulujen ja oppilaitosten ilmapiiri, joka voi olla yhdenvertaisuuden toteutumisen esteenä.

Henkilöstön asenteet ja ennakkoluulot vaikuttavat osin siihen, tuetaanko opiskelijoiden oppimista tasa-arvoisesti.

Asenteet voivat ilmetä vähättelynä ja eriarvoistavana kohteluna. Tämä kohdistuu erityisesti romaneihin ja maahanmuuttajiin. Henkilöstön näkemyksen mukaan syrjintää ilmenee opiskelijoiden keskinäisissä suhteissa varsin runsaasti.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemat pitäisi sisällyttää osaksi ohjaajien, opettajien ja muiden ammattiryhmien osaamistarpeen tunnistamista ja varmistaa henkilöstön osaaminen täydennyskoulutuksella. Myös opiskelijoiden riittävään henkilökohtaiseen ohjaukseen ja monipuolisen kuvan tarjoamiseen eri ammateista ja vaihtoehdoista tulisi varata riittävät resurssit. Syrjinnän vaarassa olevien nuorten tukemiseen työelämäyhteistyössä tulisi kiinnittää erityistä huomiota ja työelämäyhteistyössä tulisi valmentaa työnantajia ohjaamaan ja kohtaamaan erilaisia oppijoita. Lisäksi opettaja- ja opinto-ohjaajakoulutuksessa tulisi varmistaa, että myös eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuskysymykset huomioidaan osana opetussuunnitelmaa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat pakollisia toisella asteella, mutta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden varmistaminen on yhtä tärkeää myös korkea-asteen koulutuksessa (OKM 2020).

Lähteet

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. Luettu 29.11.2019. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/mukana-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuustyö-toisella-asteella>

Ikävalko, E. 2014. Tasa-arvosuunnitelmien seuranta 2013. Lukioden, ammatillisten oppilaitosten ja vapaan sivistystyön oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu. Raportit ja selvitykset 2014:6. Opetushallitus. Luettu 26.11.2020. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/tasa-arvosuunnitelmien-seuranta-2013>

Jauhola, L. & Vehviläinen, J. 2015. Syrjintä koulutuksessa. Erityistarkastelussa kokemukset yhdenvertaisuuden toteutumisesta opintojen ohjauksessa eri vähemmistöryhmiin kuuluvien nuorten osalta. Oikeusministeriön julkaisu 21/2015.

Kouluterveyskysely. 2017. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Kyhä, H. & Eskola-Salin, N. 2020. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ammatillisessa oppilaitoksessa. TAMKjournal. Luettu 26.11.2020. <https://tamkjournal.tamk.fi/opetus-ja-ohjaushenkiloston-nakemys-tasa-arvon-ja-yhdenvertaisuuden-toteutumisesta/>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Nurmikari, E. Saari, J. & Salminen, T. 2017. Amisbarometri 2017. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö, Otus. Sähköinen tietoaisteisto. Versio 1.0 (2018-09-28).
Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto (jakaja). Luettu 26.11.2020. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3242>.

OKM. 2020. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisääminen korkeakoulutuksessa koetaan tärkeäksi – korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelma -webinaarissa 360 osallistujaa. Uutinen 10.11.2020. Luettu 26.11.2020. <https://minedu.fi/-/tasa-arvon-ja-yhdenvertaisuuden-lisaaminen-korkeakoulutuksessa-koetaan-tarkeaksi-korkeakoulutuksen-saavutettavuussuunnitelma-webinaarissa-360-osallistujaa>

STM. 2015. Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus. Luettu 26.11.2020. <https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Tasa-arvolaki%2C+oppilaitokset+ja+sukupuolen+moninaisuus+%28STM+2015%29/4b259cc9-9e12-4166-b808-3ad630497fca>

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle. 2018. Luettu 26.11.2020. <https://syrjinta.fi/julkaisut>

Kirjoittajat

Nina Eskola-Salin, lehtori
Pedagogiset ratkaisut /Ammatillinen opettajakorkeakoulu, TAMK
nina.eskola-salin@tuni.fi

Henna Kyhä, projektiasiantuntija ja yhteyspäällikkö
Pedagogiset ratkaisut /Ammatillinen opettajakorkeakoulu, TAMK
henna.kyha@tuni.fi