



# Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original article. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Spets, H., Aine, R., Mäenpää, K., Paaso, L., Haapakoski, P. & Eid, M. 2022. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisen jalkauttamista Oulun ammattikorkeakouluun. Oamk Journal 5/2022. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022020918376>

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisen jalkauttamista Oulun ammattikorkeakouluun

9.2.2022 - Spets Hanna, Aine Raisa, Mäenpää Kati, Paaso Laura, Haapakoski Päivi, Eid Mona

**Naiset tasa-arvoisesti uralle NAU! -hanke selvittää, tukee ja edistää korkeakoulutettujen naisten tasa-arvoista työelämään siirtymistä ja uralla etenemistä. Syksyn 2021 aikana hanke jalkautui Oulun ammattikorkeakoulun Linnanmaan kampukselle, toteutti työpajoja ja kartoitti tasa-arvotietoisuutta opiskelijoilta, opettajilta, ohjaajilta ja työelämäedustajilta. Yhdessä Oamkin viestinnän kanssa lisäämme jatkossa tietoisuutta sukupuolitietoisesta uraohjauksesta tuottamalla alumnitarinoita ja koulutusmateriaalia opetus- ja ohjaushenkilöstölle.**

NAU!-hankkeessa tehtiin keväällä 2021 lähtötilannekartoituksia [1] [2] liittyen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus näkökulmien (TAYV) huomioimiseen korkeakoulun toiminnassa erityisesti uraohjauksen näkökulmasta [3]. Lähtötilannekartoituksen jälkeen syksyn 2021 aikana Oamkin ammatillisen opettajankoulutuksen (AMOK) osatoteutuksessa on vahvistettu ymmärrystä tasa-arvon nykytilasta ja erityisesti tasa-arvon kehitystä estävistä tiedostamattomista asenteista.

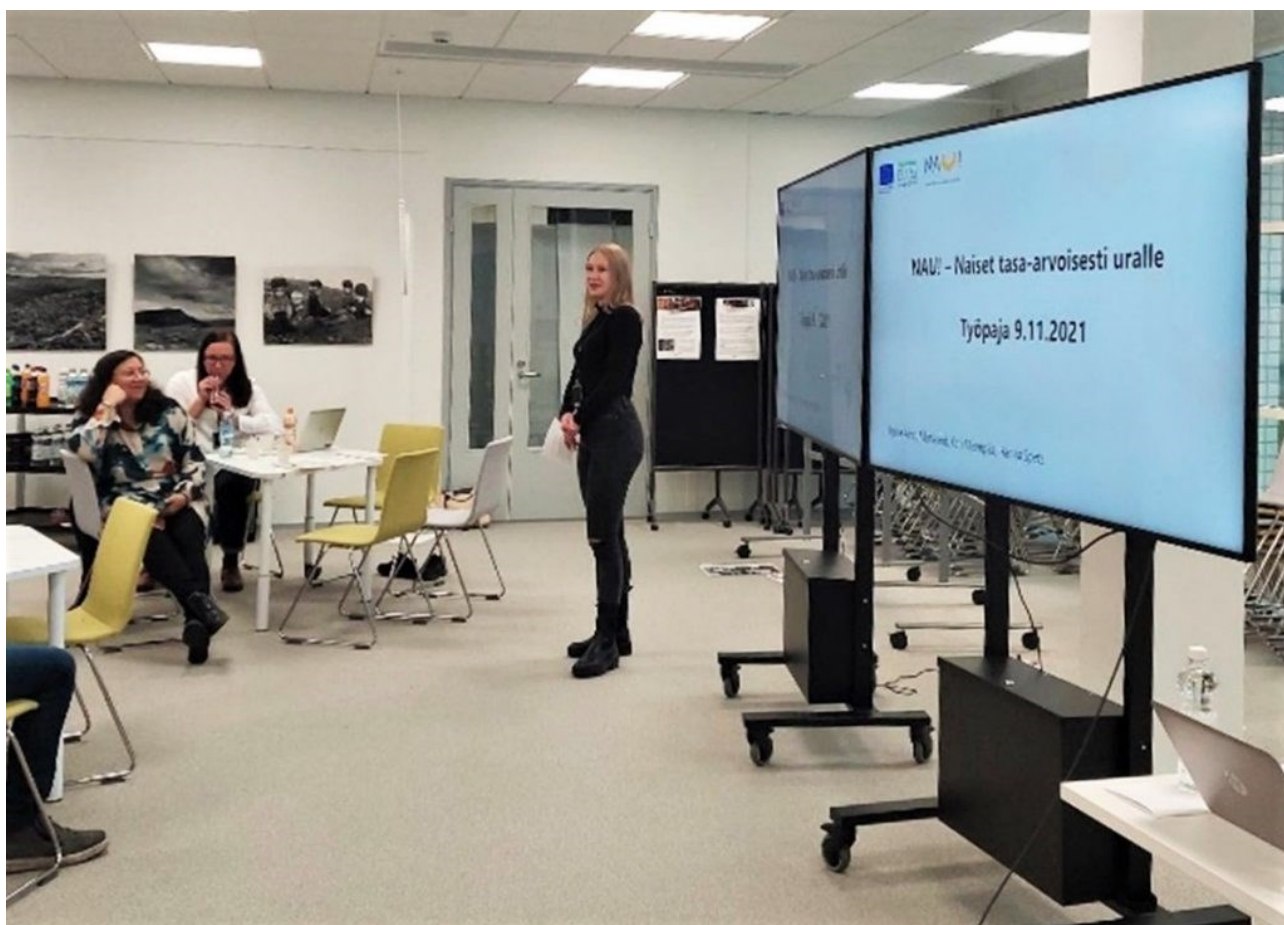
NAU-hanketoimijat järjestivät useita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöpajoja Oamkin henkilöstölle, opiskelijoille, opinto-ohjaajille ja koko NAU!-hankkeen verkostolle. Lisäksi hanke osallistui Oamkin avajaispäivänä pidetyille hanketorille ja Oamkin tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiopäiville.

Tässä artikkelissa esitellään, mitä syksyn aikana on tehty, kuinka työpajat toteutettiin, miten ne onnistuivat ja mitä ohjaukseen ja opetukseen liittyviä tarpeita hankkeen toimenpiteistä nousi esiin. Työpajamenetelmät kuvataan konkreettisesti ja niitä suositellaan sovellettavaksi erilaisiin opetus- ja ohjaustilanteisiin.

# Terwa-akatemia opiskelijoiden työpaja

Oulun ammattikorkeakoulun Terwa-akatemia liiketalouden opiskelijoille toteutettiin työpaja 9.11.2021. Työpajan tavoite oli lisätä opiskelijoiden ymmärrystä tasa-arvon nykytilasta ja sen kehitystä estävistä tiedostamattomista asenteista. Lisäksi opiskelijoita haluttiin herättää pohtimaan esimerkiksi kieleen, kansalaisuuteen, rodullistamiseen, etnistämiseen tai sukupuoleen liittyviä epätasa-arvoisuuksia, joiden havaitseminen voi olla vaikeaa erityisesti niille, jotka ovat kyseisen asian suhteen valtaväestöasemassa.

Työpajaan osallistui yhteensä noin 50 ensimmäisen, toisen ja kolmannen vuoden opiskelijaa. Lisäksi mukana oli kolme Terwa-akatemia valmentajaa (opettajaa).



KUVA 1. Terwa-akatemia työpaja 9.11.2021 (kuva: Raisa Aine)

Työpaja oli sovellettu Ammatillisen opettajakorkeakoulun (Amok) lehtoreiden **Tiina Rusasen** ja **Laura Paason** (ent. Halonen) (2021) kehittämästä osallisuutta tukevasta työpajamallista [4], jonka avulla on mahdollista kartoittaa opiskelijoiden,

henkilökunnan ja sidosryhmien näkemyksiä oppilaitoksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen ja edistämisen tilasta.

Osallisuutta tukevaa työpajamallia on pilotoitu aiemmin toisella asteella opiskelijoiden, opetushenkilöstön ja henkilöstötoimikunnan kanssa. NAU-hankkeen työpajoissa testasimme hieman muokattuna tätä osallisuutta tukevan työpajamallin toimivuutta ammattikorkeakoulussa.

#### TAULUKKO 1. Työpajan toteuttamisen vaiheet, toteuttamisajat ja käsiteltävät teemat

Aloitus (20 min)	Työpaja alkoi hankkeen esittelyllä ja työpajan tavoitteiden läpikäynnillä. Aloituksessa myös kerrottiin, kuinka työpajan tuloksia käsitellään osallistujien yksityisyyttä kunnioittaen. Osallistujille tarjottiin syötävää ja virvokkeita.
Teemaan virittäytyminen (10 min)	Toisessa vaiheessa opiskelijat virittäytyivät teemaan Rauhankasvatusinstituutin <a href="#">Teflon-testillä</a> [5], joka mittaa, kuinka usein ihminen joutuu elämässään syrjityksi ominaisuuksiensa vuoksi. Jokainen suoritti testin itsenäisesti, ja kirjasi oman pistemääränsä anonyymisti Padletille, joka näytettiin harjoituksen lopuksi kaikille.  Vaihtoehtoisesti alustuksessa voi käyttää Etuoikeuskävelyä, jonka tarkoituksena on arvioida omaa asemaansa yhteiskunnassa erilaisten väittämien avulla. Etuoikeuskävelyn voi suorittaa omana itsenään tai jonkun toisen ihmisen rooliin eläytyen, esimerkiksi seksuaalivähemmistöön kuuluvan tai maahanmuuttajan roolissa. Etuoikeuskävelyssä saa ottaa askeleen eteenpäin jokaisesta väittämästä, joka pitää omalla kohdalla paikkaansa (esimerkiksi ”mahdollisuutesi saada töitä eivät ole huonommat nimesi takia”). Väitteet on poimittu Älä oleta — Normit nurin -kirjasta [6].
Termit tutuksi (15 min)	Kolmannessa vaiheessa avattiin työpajatyöskentelyn kannalta keskeisimpiä termejä: – Tasa-arvo – Yhdenvertaisuus – Syrjintä – Horisontaalinen ja vertikaalinen segregaatio  Tämän jälkeen katsottiin yhdessä Potentiaali-hankkeen <a href="#">”Myytit myttyyn!” -videoita</a> [7], jotka toimivat keskustelun herättäjinä. Videoiden avulla voi pohtia esimerkiksi sitä, onko Suomessa edelleen stereotyyppisiä miesten ja naisten ammatteja.

Tasa-arvoa lukuina  
(10 min)

Neljännessä vaiheessa tarkasteltiin suomalaisten työmarkkinoiden ja koulutusalojen segregatiota tilastojen valossa (ks. kuvio 1). Tässä vaiheessa työpajaa kannattaa räätälöidä niin, että se palvelee kohderyhmää parhaiten. Tämä työpaja oli kohdennettu liiketalouden yrityspuolen opiskelijoille, joten tilastoissa oli huomioitu myös yrittäjyysnäkökulmaa (esimerkiksi vuonna 2017 kaksi kolmesta yrittäjästä oli miehiä [8]). Tämän vaiheen lopuksi kerrottiin myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta, joka velvoittaa työnantajaa laatimaan suunnitelman tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi [9].

Pienryhmäkeskustelut  
(40 min)

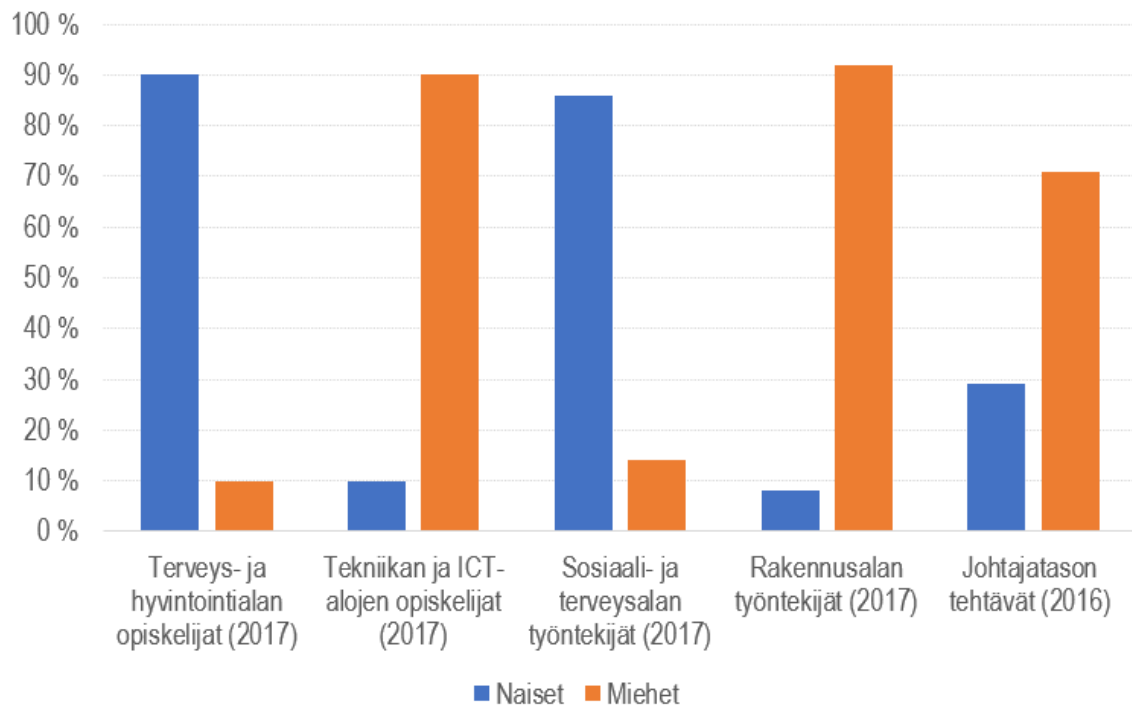
Viidennessä vaiheessa opiskelijat jakaantuivat pienryhmiin (tässä tapauksessa omiin osuuskuntiin tai oman vuosikurssin mukaan). Pienryhmät keskustelivat neljästä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemasta ja niihin liittyvistä kysymyksistä. Ryhmät kirjasivat ylös muistiinpanoja keskusteluistaan.

Keskustelun purku  
(30 min)

Työpajan viimeisessä vaiheessa purettiin yhdessä kaikki teemat muistiinpanojen pohjalta. Jokainen ryhmä sai vastata johonkin teemaan tai yleisesti kertoa, mitä keskusteluissa nousi ilmi. Lopuksi osallistujia kiitettiin ja halukkaat jäivät vielä esittämään kysymyksiä.

Työpajassa alustettiin ja havainnollistettiin tietoa suomalaisten koulutusalojen ja työmarkkinoiden segregatiosta (ks. kuvio 1). Tilastotiedot osoittavat, että vuonna 2017 yhdeksän kymmenestä terveyste- ja hyvinvointialan opiskelijasta oli naisia, kun taas miehet muodostivat lähes vastaavan enemmistön tekniikan ja ICT-aloilla [10].

Samana vuonna terveyste- ja sosiaali-aloilla työskentelevistä 89 prosenttia oli naisia, ja rakennusalalla työskentelevistä 92 prosenttia miehiä [11]. Naisten osuus johtajatehtävissä vuonna 2016 oli 29 prosenttia [12]. Myös naisten ja miesten välisiä palkkaeroja pohdittiin. Naisten ansiot ovat keskimäärin 16 prosenttia miesten ansioita pienemmät, myös tradenomien jäsentutkimuksen mukaan [13] [14].



KUVIO 1. Suomalaisien koulutusalojen ja työmarkkinoiden segregaatiota (kuvio: Hanna Spets) [10] [11] [12]

## Työpajan teemat ja opiskelijoiden näkemykset

Työpajan pienryhmäkeskusteluissa hyödynnettiin Tasa-arvoa ja reformia-hankkeessa (OKM 2018–2019) [4] laadittuja keskustelukortteja, jotka sisältävät tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä eri teemoista. Korttien avulla eri teemoja käsitellään keskustellen. Työpajassa käsiteltäviksi teemoiksi valittiin 1) tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät käytänteet, 2) ihmisten moninaisuus, 3) kiusaaminen, syrjintä ja häirintä ja 4) työelämäyhteistyö.



KUVA 2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kortit (kuva: Raisa Aine)

Opiskelijat jakoutuivat pienryhmiin, keskustelivat teemoista kysymyskorttien avulla ja kirjasivat ylös muistiinpanoja keskustelustaan. Pienryhmäkeskustelujen jälkeen varattiin runsaasti aikaa yhteiselle keskustelun purulle. Keskustelussa ilmeni, että opiskelijat kokivat pääosin, että heillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet luoda suhteita työelämään, mutta toisaalta osa opiskelijoista koki, että opettaja voi suhtautua eritavoin opiskelijoihin riippuen heidän sukupuoleensa.

Eräs ryhmä nosti esiin myös sen, kuinka sukupuoleen liittyvät vitsit ylläpitävät stereotyyppisiä ajattelutapoja naisten asemasta, vaikka vitseillä ei olisikaan tarkoitus loukata kyseistä sukupuolta. Yhdenvertaisen urapolun kannalta haasteellisena nähtiin myös vieraskielinen sukunimi.

Esimerkiksi miesvaltaisen firmamme sisällä vitsailaan välillä naisten kyvystä pysyä miesten mukana bileissä yms. ja kävimme läpi ketkä ottavat tällaiset asiat vitsinä, ja miten vitsailu ylläpitää stereotyyppistä ajattelutapaa naisten asemaan nähden.

Osa työpajaan osallistuvista opiskelijoista koki, että kohtelu Oamkin Terwa-akatemiassa on tasa-arvoista, ja opiskelijoiden ja henkilökunnan välillä on keskinäinen luottamus. Myönteisiksi tasa-arvoa edistäviksi käytänteiksi koettiin erityisesti opintojen ryhmäytymisprosessit, sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet (esihenkilö, lähijohtaja) sekä Oamkin kampuksen sukupuolineutraalit vessat.

Kehitysideoita pohdittaessa eräs ryhmä keksi idean haalarimerkistä, jossa tuotaisiin jollain lailla tasa-arvon kannatusta ilmi (esimerkiksi ”tasa-arvoinen oamkilainen”). Merkin voisi saada esimerkiksi jokainen vastaavaan työpajaan osallistunut. Tämä idea sai laajaa kannatusta. Toinen ryhmä toivoi, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksissa nähtäisiin enemmän miespuhujia, sillä tasa-arvotema koskettaa yhtä lailla miehiä kuin naisia.

Opiskelijoiden ja henkilökunnan palaute työpajasta oli erittäin myönteistä. Opiskelijat kokivat työpajan hyödylliseksi, sillä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta ei ole integroitu opintojaksoille tarpeeksi konkreettisesti. Vaikka opiskelijoiden kokemusten mukaan Oamkin Terwa-akatemiassa opiskelijat ja henkilökunta kohtelevat toisiaan tasa-arvoisesti, tietoisuutta olisi hyvä vielä lisätä. Opiskelijat eivät esimerkiksi olleet tietoisia Opiskelijakunta Osakon nimetyistä häirintäyhdyshenkilöistä, joihin voi ottaa yhteyttä häirintä- tai syrjintätilanteissa [15].

Erään tuutoropiskelijan kokemuksen mukaan myöskään tuutorkoulutuksessa ei käsitelty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoja. Liiketalouden yrityspuoli on miesvaltainen ala, ja siten olisi toivottavaa, että Terwa-akatemian koulutuksessa lisättäisiin tietoisuutta ja ymmärrystä naisten kohtaamista haasteista yrity maailmassa.





KUVA 3. Keskustelun purkua yhdessä opiskelijoiden kanssa (kuva: Raisa Aine)

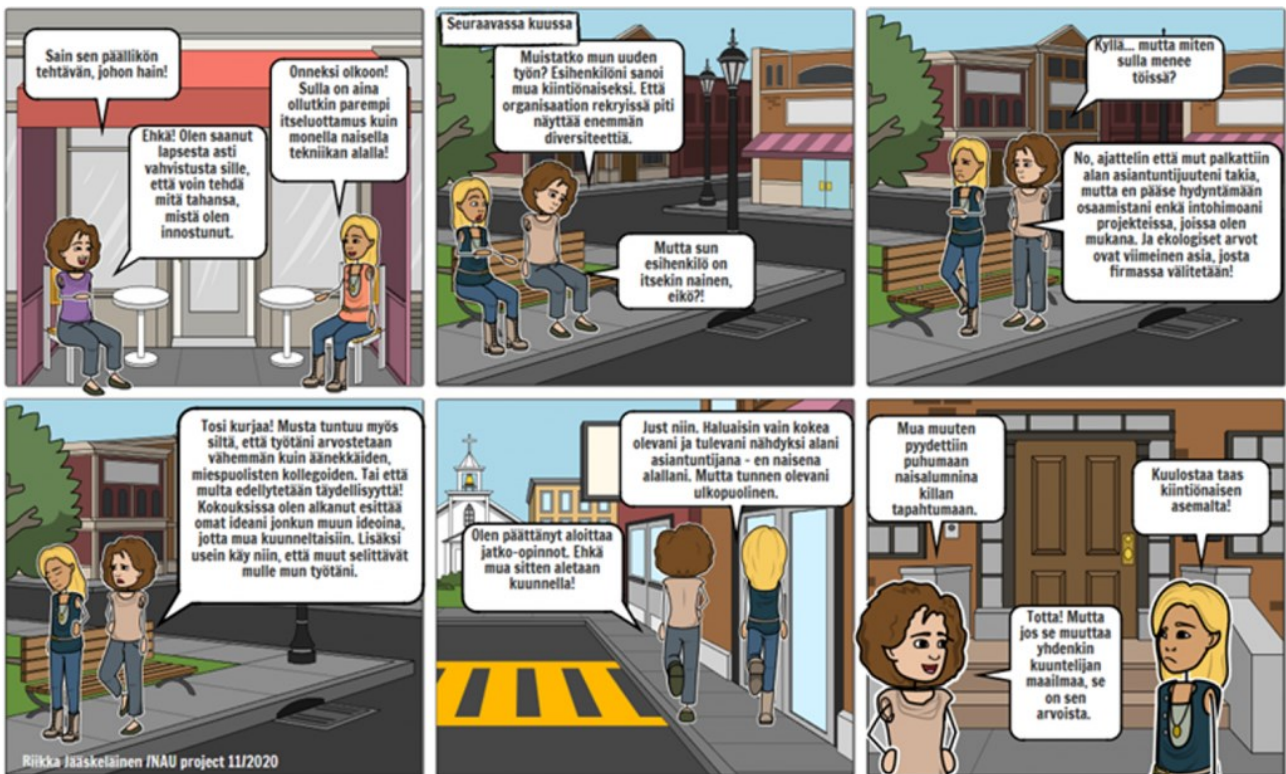
Työpaja kesti kokonaisuudessaan noin kolme tuntia, mutta pajaa on mahdollista lyhentää tai pidentää vähentämällä tai lisäämällä erilaisia harjoituksia ja pohdintatehtäviä. Yksi iso uusi osuus voisi olla, että osallistujat esimerkiksi tarkastelevat Oamkin nykyistä toiminnallista TAYV-suunnitelmaa omasta näkökulmastaan tai laativat pienissä ryhmissä TAYV-suunnitelman omalle osuuskunnalleen niin, että se on mahdollisimman konkreettinen. TAYV-suunnitelman osalta olisi tärkeä pohtia, miten osallistaa koko oma osuuskunta sitä tekemään.

Oamkin TAYV-suunnitelman osalta olisi hyvä pohtia, miten siihen osallistetaan koko yhteisö. Miten opiskelijat voivat olla siinä mukana ja miten tietämystä suunnitelmasta levitetään ja jalkautetaan? Miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista voi arvioida korkeakoulussa tai omalla työpaikalla erilaisten indikaattorien valossa? (ks. esimerkiksi [SEGLI-hankkeen toimenpidesuositukset segregaaation lieventämiseksi](#) [16]).

# Avajaisten hanketori oli menestys

Oamkin avajaispäivänä 5.11.2021 toteutettiin kolme tuntia kestävä non-stop työpaja Oamkin Hanketori-tapahtumassa [17], jossa esiteltiin Oamkin työelämä- ja digipedagogiikkahankkeita. Tapahtuma oli avoin Oamkin opiskelijoille, henkilökunnalle ja työelämän edustajille.

Tämän työpajan tavoite oli kartoittaa mentorointikäytäntöjä ja tasa-arvoisen mentoroinnin tarpeita sekä opiskelijoilta että työelämän edustajilta ja tuoda NAU!-hankkeen teemoille näkyvyyttä Oamkissa. Hankkeen ständillä esiteltiin hankkeessa tuotettuja sarjakuvia (kuva 4), jotka toimivat ajatusten herättäjinä siitä, minkälaista tukea naiset kaipaivat sukupuolelleen epätyypillisillä aloilla.



KUVA 4. Asiantuntija sukupuolesta riippumatta (sarjakuva: Riikka Jääskeläinen, Aalto-yliopisto) [18]

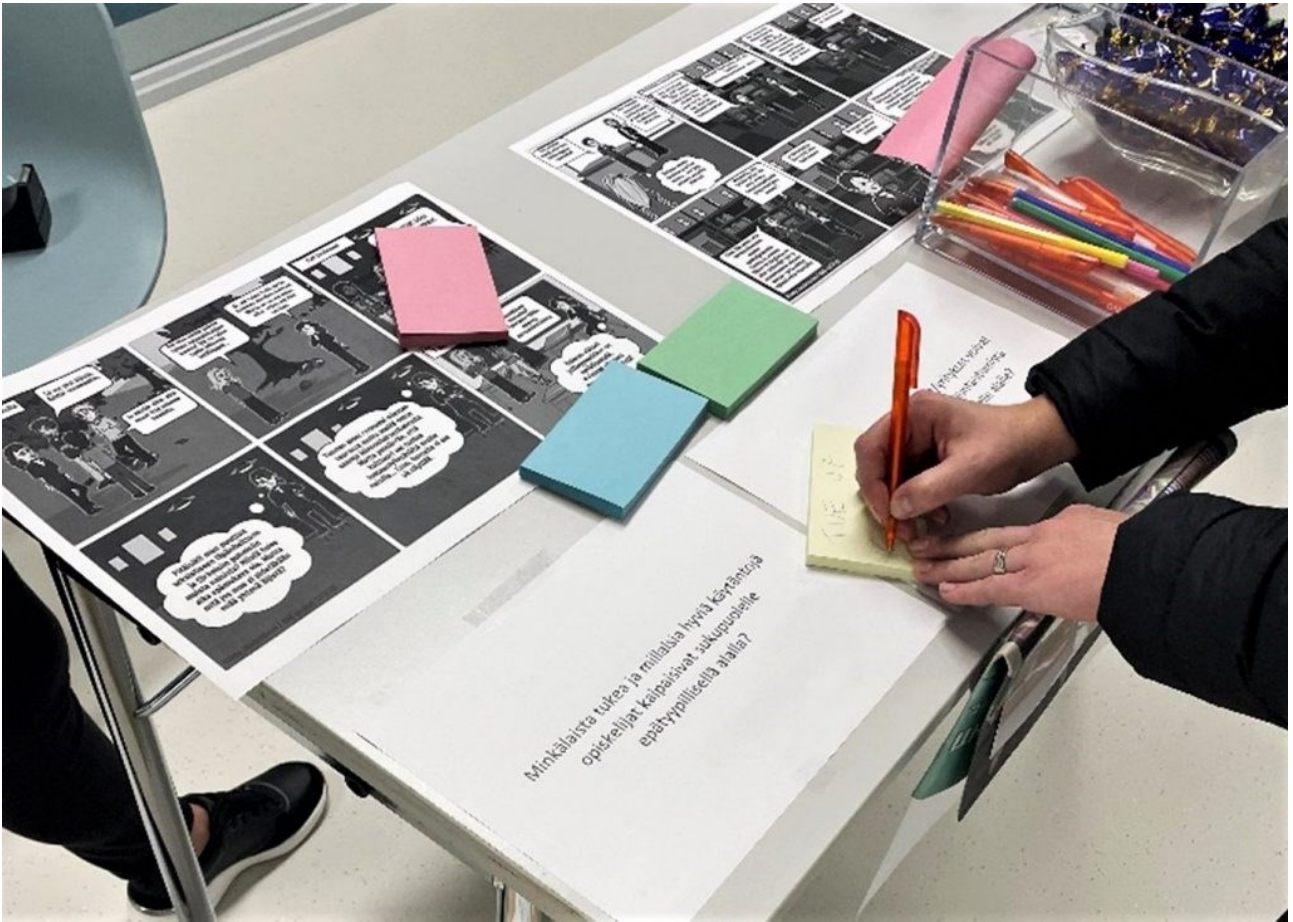
Työpajassa hyödynnettiin jälleen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskortteja. Osallistujat vastasivat valitsemiinsa kysymyksiin post-it-lapuille, jotka liimattiin ständin takaseinälle. Opiskelijoille, henkilökunnalle ja työelämän edustajille oli eriväriset post-it laput.

Työpajassa heräsi merkityksellisiä keskusteluja siitä, kuinka naiset joutuvat edelleen kohtaamaan syrjintää miesvaltaisilla aloilla. Esimerkiksi tekniikan alan opiskelija nosti esiin kokemuksiaan siitä, kuinka hänen pätevyyttään on sukupuolen vuoksi kyseenalaistettu omassa työyhteisössä. Tuen tarve koettiin suureksi.

Työpajaan osallistuneet opiskelijat ja opettajat olivat yhtä mieltä siitä, että tietoisuutta tasa-arvon edistämisestä ja syrjinnän tai häirinnän estämisestä on edelleen lisättävä. Sen tulee tavoittaa koko työyhteisö esimerkiksi henkilöstökoulutuksessa, kehityskeskusteluissa ja uuden työntekijän perehdytyksessä.

Hankkeen yhtenä tuloksena pilotoidaan mentorointimalleja hyödyntämällä hankkeessa tuotettuja työmalleja ja materiaaleja. Mentorointimallin mukaisesti tähän hanketoriin osallistui erään yrityksen edustaja mentorin roolissa. Hän oli mukana oppimassa toimintamalleja ja lupautunut viemään niitä osaksi oman yrityksen toimintakulttuuria. Vastavuoroisesti saimme hänen kauttaan työelämän näkökulmaa työskentelyyn.

NAU!-hankkeen mentorointiohjelman tarkoitus on tukea naisopiskelijoiden moninaisia urapolkuja yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa. Jatkossa tehdään yhteistyössä SILTA-hankkeen kanssa, jossa on tehty merkittävää työtä alueellisen mentorointiohjelman kehittämiseksi yhteistyössä Oulun yliopiston ja useiden paikallisten verkostojen kanssa, kuten Villa Victor ja Watti-hankkeen kanssa [19]. Terwa-akatemian toisen vuoden opiskelijaryhmä on sitoutunut tähän yhteistyöhön mentoroitaviksi. Mentorointiohjelma aloitetaan keväällä 2022.



KUVA 5. Hanketoritapahtuma 5.11.2021 (kuva: Hanna Spets)

## Amokin kehittämispäivien satoa

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöpaja pidettiin myös Oamkin ammatillisen opettajankoulutuksen opetus- ja hallintohenkilöstölle. Työpaja toteutettiin yhteistyössä Potentiaali-hankkeen kanssa [20], jossa kehitetään sukupuoli- ja kulttuuritietoisien ohjauksen toimintamallia ja työvälineitä opetus- ja ohjaushenkilöstölle.

Työpaja alkoi Etuoikeuskävelyllä (kuva 6) [6]. Sen jälkeen käytettiin Potentiaali-hankkeen "Myytit myttyyn" -videoita [7] keskustelun herättäjinä siitä, onko Suomessa vielä sukupuolittuneita ammatteja.



KUVA 6. Etuoikeuskävely (kuva: Raisa Aine)

Videoiden jälkeen Amokin henkilökunta jakautui ryhmiin ja ryhmille jaettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskortit sekä Tasa-arvoa ja reformia -hankkeessa niin ikään tuotetut turvallisen tilan kortit [4]. Ryhmät pohtivat korttien avulla, kuinka tasa-arvo näkyy opetuksessa ja työpaikalla. Amokin opetushenkilökunta keskusteli myös siitä, millaisia työkaluja ja mitä materiaalia he kaipaivat tasa-arvo-osaamisen tueksi.

Työpajassa nousi esiin vahva tarve koulutusmateriaalille, jota opettajat voisivat hyödyntää TAYV-opetuksessa. Erilaiset hankkeissa tuotetut työpajat, harjoitukset, artikkelit ja videot nähtiin hyödyllisiksi. Amokin opetussuunnitelman arvo-osaamisen osaamistavoitteet ja arviointikriteerit edellyttävät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista. Myös OKM:n opettajan pedagogisia opintoja koskevan tuoreen tilannekuvauksen mukaan valtioneuvosto suosittaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osaamisen vahvistamista opettajankoulutuksissa [21]. Selvityksen mukaan koulutuksen järjestäjät odottavat valmistuneilta opettajilta entistä enemmän moninaisuuden osaamista ja kykyä toimia erilaisten opiskelijoiden kanssa niin ryhmä- kuin yksilötasollakin.

# Valtakunnallista ja sisäistä tiedottamista

Myös valtakunnalliselle NAU!-hankeverkostolle järjestettiin 16.11.2021 työpaja, jossa kartoitettiin, mitä työkaluja hankkeen verkkosivuille kukin hanketoimija tuottaa ja millaisia työkaluja on jo kehitetty. Työpajan tulokset koostettiin Padlettiin, jota hyödynnetään myös hankkeen verkkosivujen kehittämistyössä. Hanketoimijoiden palaverissa on toistuvasti tullut esiin tarve jakaa tietoa valtakunnallisesti. Tämän yhteisen palaveri jälkeen sovimme, että hankkeen sivuille koostetaan yhteisesti työkaluja opettajien, opiskelijoiden ja työelämän käyttöön.

NAU!-hanke oli 19.11.2021 mukana Oamkin tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiopäivässä. Tilaisuudessa oli puheenvuoro hankkeen hyvistä käytännöistä ja opeista Oamkin henkilöstölle. Tavoitteena oli jalkauttaa hankkeessa tuotettuja ja kartoitettuja käytäntöjä ja oppeja koko henkilöstön tietoon.

TKI-päivä oli menestys ja saimme sovittua konkreettisia yhteistyökuvioita Oamkin viestinnän kanssa. TKI-päivillä keskusteluun nousi viestinnän ja markkinoinnin merkitys mies- ja naisvaltaisilla aloilla. Esimerkiksi miesvaltaisten koulutusalojen mainoksissa olisi hyvä käyttää kuvia naisopiskelijoista. Keskustelussa korostui myös varhainen kannustus sukupuolelle epätyypillisille aloille ja johtotehtäviin. Lisäksi naisjohtajia kannattaisi rekrytoida puhumaan urapoluistaan opiskelijoille jo peruskoulun aikana, ei vasta korkeakoulun kynnyksellä.

Syksyn jalkauttamistapahtumat päätettiin 8.12.2021 opinto-ohjaajien kokoukseen sekä opinto-ohjaajaopiskelijoiden tapaamiseen. Opinto-ohjaajat kokevat, että Oamkissakin on aiheen tiimoilta vielä perustyössä tekemistä. Esimerkiksi tekniikan opiskelijoiden ohjauskeskusteluissa on havaittavissa edelleen, että naisten osaamista vähätellään. Edellisessä TAYV-kartoituksessa [1] raportoitu työttömyys tai ylipäänsä tyttöjen osaamisen vähättely nousi edelleen esiin. Myös harjoittelupaikan saanti on naisille tekniikan alalla vaikeaa (rakennusalalla) sekä palkkauserot naisten ja miesten välillä havaittavissa.

Lähtökohtaisesti opinto-ohjaajat arvioivat, että heillä ja tuutoropettajilla on TAYV-tietämystä, mutta kaikkien opettajien tietämystä olisi hyvä lisätä matalalla kynnyksellä. Opettajia on hyvä ”herätellä nykyaikaan”.

Hankkeen toivottiin jalkautuvan kampuskokouksiin sekä erityisesti tekniikan alalla myös yksikön omaan kokoukseen TAYV-asioiden edistämiseksi. Opiskelijakunta OSAKOn puolesta kerrottiin, että häirintäyhdyshenkilöistä tiedottaminen on ollut esillä OSAKOssa ja tiedottamista on tarkoitus lisätä. OSAKO on myös halukas yhteistyöhön NAU!-hankkeen kanssa.

## Yhteistyössä on voimaa

Nau!-hankkeella on ollut tiivis ja toiminnallinen syksy, jonka aikana on kohdattu etänä ja koronatilanteen salliessa myös kasvokkain paljon opiskelijoita, opettajia ja muuta henkilöstöä sekä kirjoitettu artikkeleita [1] [2]. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheen vastaanotto oli kauttaaltaan erittäin positiivinen ja tietoa ja taitoa soveltaa toimintatapoja janoetaan lisää. Yhteistyötä toivottiin jatkettavan ja näissä merkeissä NAU!-hanke myös jatkaa kevään 2022 toimintaa.

Toteutettujen työpajojen avulla on saatu kartoitettua konkreettisia toimenpiteitä, jotta TAYV-tietoisuus leviää. Kohtaamiset poikivat tiivistä yhteistyötä Oamkin viestinnän ja alumnikoordinaattorin kanssa. Tammikuun 2022 alussa on jo aloitettu työstämään alumnitarinoita eli ammattikorkeakoulusta valmistuneiden ja työllistyneiden moninaisia uratarinoita uraohjauksen tueksi.

Myös koulutusmateriaalia ja mahdollisesti koulutusta opettajille ja opiskelijoille tullaan tekemään. Lisäksi TAYV-suunnitelmaa ollaan Oamkissa parhaillaan päivittämässä ja yhteistyötä tehdään myös tähän suuntaan. Hyvin alkanut yhteistyö SILTA-hankkeen kanssa mentorointiasiaissa jatkuu vielä kevään 2022 ajan.

Spets Hanna, koulutussuunnittelija

Oulun ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakoulutus

Aine Raisa, lehtori

Oulun ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakoulutus

Mäenpää Kati, lehtori

Oulun ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakoulutus

Paaso Laura, lehtori

Oulun ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakoulutus

Haapakoski Päivi, koulutussuunnittelija

Oulun ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakoulutus

Eid Mona, erikoissuunnittelija

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

## Lähteet

[1] Aine, R. & Mäenpää, K. 2021. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus edellyttävät konkreettisia toimia korkeakoulun käytännöissä. Oamk Journal 37/2021. Hakupäivä 7.1.2022. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021063040676>

[2] Mäenpää, K. & Aine, R. 2021. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on korkeakoulun jokaisen ohjaustahon asia. Suomen opinto-ohjaajat ry. Hakupäivä 19.1.2022. [https://issuu.com/opinto-ohjaaja-ammattilehti/docs/opinto-ohjaaja\\_4\\_2021\\_fin\\_plus\\_extra\\_pages\\_web\\_01](https://issuu.com/opinto-ohjaaja-ammattilehti/docs/opinto-ohjaaja_4_2021_fin_plus_extra_pages_web_01)

[3] Tasa-arvoisesti uralle NAU! -hankkeen verkkosivut. Hakupäivä 7.1.2022. <https://tasaarvoisestiuralle.fi>

[4] Halonen, L. & Rusanen, T. 2021. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittäminen edellyttää opiskelijoiden aktiivista osallisuutta ja kokonaisvaltaista tilannekartoitusta. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 32. Hakupäivä 7.1.2022. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202101293247>

[5] Rauhankasvatusinstituutti. Teflon-testi. Hakupäivä 8.11.2021. <http://www.rauhamaassa.fi/wp-content/uploads/2018/01/Teflon-testi.pdf>

[6] Saarikoski, A. & Kovero, S. 2013. Älä oleta. Normit nurin! Normikriittinen käsikirja yhdenvertaisuudesta, syrjinnän vastustamisesta ja vapaudesta olla oma itsensä. Seta julkaisuja 22. Seta ry, Helsinki. Hakupäivä 7.1.2022. <https://issuu.com/normitnurin/docs/alaoletanormitnurinrgb>



[7] Potentiaalihanke. 2021. Myytit myttyyn! Uskomuksia ja oletuksia koulutus- ja uravalinnoista: Riko kaava. Video. Youtube 7.10.2021. Hakupäivä 7.1.2022.

<https://www.youtube.com/watch?v=mpEzackF1el>

[8] Pärnänen, A. & Sutela, H. 2018. Yrittäjät Suomessa 2017. Tilastokeskus. Hakupäivä 27.1.2022.

[https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_201700\\_2018\\_21\\_465\\_net\\_p2.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_201700_2018_21_465_net_p2.pdf)

[9] Sippola, A. 2015. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas yksityiselle sektorille. FIBS. Hakupäivä 7.1.2022.

<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yritysten+yhdenvertaisuussuunnittelun+opas/631c4506-eadf-4af7-95c1-0fecea12e01a/Yritysten+yhdenvertaisuussuunnittelun+opas.pdf>

[10] Tilastokeskus. Väestön koulutus rakenne 2017. Hakupäivä 25.11.2021.

<http://www.stat.fi/til/vkour/2017/index.html>

[11] Tilastokeskus. Työvoimatutkimus 2017. Hakupäivä 25.11.2012.

[https://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti\\_2017\\_13\\_2018-04-12\\_fi.pdf](https://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_fi.pdf)

[12] Tilastokeskus. Työssäkäynti. Pääasiallinen Toiminta ja ammattiasema 2016. Hakupäivä 25.11.2021.

[http://www.stat.fi/til/tyokay/2016/03/tyokay\\_2016\\_03\\_2018-02-16\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyokay/2016/03/tyokay_2016_03_2018-02-16_tie_001_fi.html)

[13] Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2021. Sukupuolten tasa-arvo. Naisten ansiot ovat keskimäärin 16 prosenttia miesten ansioita pienemmät. Hakupäivä 20.1.2022.

<http://thl.fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/sukupuolten-palkkaero>

[14] Tradenomien jäsentutkimus 2020. Hakupäivä 20.1.2022.

[https://www.tradenomi.fi/site/assets/files/1197/20210118\\_tradenomit\\_jasentutkimus\\_2020\\_web\\_1.pdf](https://www.tradenomi.fi/site/assets/files/1197/20210118_tradenomit_jasentutkimus_2020_web_1.pdf)

[15] Osako. Häirintäyhdyshenkilöt. 2021. Hakupäivä 7.1.2022.

<http://osakoweb.fi/hairintayhdyshenkilot>

[16] SEGLI-hanke. 2019. Toimenpidesuositukset segregaatien lieventämiseksi. Hakupäivä 7.1.2022.

<https://www.kaikkienduuni.fi/news/2019/2/14/toimenpidesuositukset-segregaation-lieventmiseksi>

[17] Oulun ammattikorkeakoulu. 2021. Oamk tutuksi – oppimisen uudet mallit ja tilat -tapahtuma. Hakupäivä 7.1.2022.

[https://www.oamk.fi/fi/oamk/tapahtumakalenteri/?tiedote\\_id=68993](https://www.oamk.fi/fi/oamk/tapahtumakalenteri/?tiedote_id=68993)

[18] Jääskeläinen, R. 2020. Asiantuntija sukupuolesta riippumatta. NAU!-hanke.

Hakupäivä 7.1.2022. <https://tasaarvoisestiuralle.fi/asiantuntija-sukupuolesta-riippumatta/>

[19] Oulun ammattikorkeakoulu. 2021. SILTA-hankkeen Opetreffit ja Mentoroinnin

Kick Off 2.12.2021. Hakupäivä 7.1.2022. [https://www.oamk.fi/fi/tutkimus-ja-kehitys/tki-ja-hanketoiminta/silta/ajankohtaista?kid=61&tiedote\\_id=69023](https://www.oamk.fi/fi/tutkimus-ja-kehitys/tki-ja-hanketoiminta/silta/ajankohtaista?kid=61&tiedote_id=69023)

[20] Potentiaali-hanke. 2019. Hakupäivä 7.1.2022.

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

[21] Jyrhämä, R. 2021. Opettajan pedagogiset opinnot 60 op. Laaja-alainen opettajakelpoisuus – tilannekuvaus 2021. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:41. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Helsinki. Hakupäivä 2.12.2021.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-866-3>

## **METATIEDOT**

**Tyyppi:** Artikkel

**Julkaisija:** Oulun ammattikorkeakoulu

**Julkaisunumero:** 5/2022

**Julkaisu vuosi:** 2022

**Tekijätiedot:** Spets Hanna, Aine Raisa, Mäenpää Kati, Paaso Laura, Haapakoski Päivi, Eid Mona

**Oikeudet:** CC BY-SA 4.0

**Kieli:** suomi

**Pysyvä osoite:** <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022020918376>

**Tiivistelmä:** Oulun ammattikorkeakoulu toimii osatoteuttajana Naiset tasa-arvoisesti uralle

– NAU! -hankkeessa, jonka tavoitteena on tukea ja edistää korkeakoulutettujen naisten tasa-arvoista työelämään siirtymistä ja uralla etenemistä. Tässä artikkelissa esitellään syksyn 2021 aikana hankkeessa toteutettuja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöpajoja sekä kartoituksia Oamkissa. Työpajat suunnattiin opiskelijoille, henkilökunnalle, työelämän edustajille sekä valtakunnalliselle NAU! -hankeverkostolle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöpajojen vastaanotto oli erittäin myönteinen. Hankkeen työpajoilla onnistuttiin lisäämään tietoisuutta tasa-arvon nykytilasta ja syrjinnän ehkäisemisestä niin opiskelijan, henkilökunnan kuin koko korkeakoulun tasolla. Työpajoissa tarjottiin myös konkreettisia toimenpiteitä ja työkaluja tasa-arvo-osaamisen vahvistamiseksi. Kartoituksissa nousi esiin vahva tarve koulutusmateriaalille, jota opettajat ja ohjaajat voisivat hyödyntää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusopetuksessa. Hanke jatkaa työkalujen ja tasa-arvoisen mentorointimallin tuottamista sekä opettajien, opiskelijoiden että työelämän käyttöön.