

ePOOKI

OULUN AMMATTIKORKEAKOULUN TUTKIMUS- JA KEHITYSTYÖN JULKAISUT ISSN 1798-2022

ePooki 3/2021

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittäminen edellyttää opiskelijoiden aktiivista osallisuutta ja kokonaisvaltaista tilannekartoitusta

Rusanen Tiina, Halonen Laura

2.2.2021 ::

Lain mukaan oppilaitoksilla tulee olla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, joiden laadintaprosessissa tulee varmistaa henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuus. Oulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa kehitettiin osallisuutta tukeva työpajamalli, jonka avulla voidaan kartoittaa monipuolisesti opiskelijoiden, henkilökunnan ja sidosryhmien näkemyksiä oppilaitoksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen ja edistämisen tilasta. Tässä artikkelissa esitellään työpajan toteuttamisen toimintaperiaatteet. Käytännön pilotoinnin perusteella työpajojen avulla saadaan ajankohtaista tilannetietoa eri kohderyhmiltä, ne mahdollistavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön näkyväksi tekemisen, osallisuuden kokemukset sekä uusien henkilöiden innostamisen asian äärelle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön merkitys oppilaitoksille ja koulutusorganisaatioille

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämällä on merkittävä vaikutus opiskelijoiden turvallisuuden kokemusten, hyvinvoinnin ja opiskelukyvyen edistämiseen. Jokaisen oppilaitoksen henkilökuntaan kuuluvan tehtävänä on suojata opiskelijoita syrjinnältä ja häirinnältä ja siten mahdollistaa jokaiselle opiskelijalle opiskelurauha ja turvallisia oppimisympäristöjä. Turvallisuuden kokemus luo myös perustaa oppimiselle ja osaamisen kehittämiseen. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lisäävillä käytännöillä voimme vaikuttaa paitsi opiskelijoiden hyvinvointiin, mutta myös positiivisesti opiskelukykyyn ja oppimistuloksiin sekä opiskelijoiden käsityksiin itselle mahdollisista urapoluista, jatko-opinto- ja työelämänäkymistä.

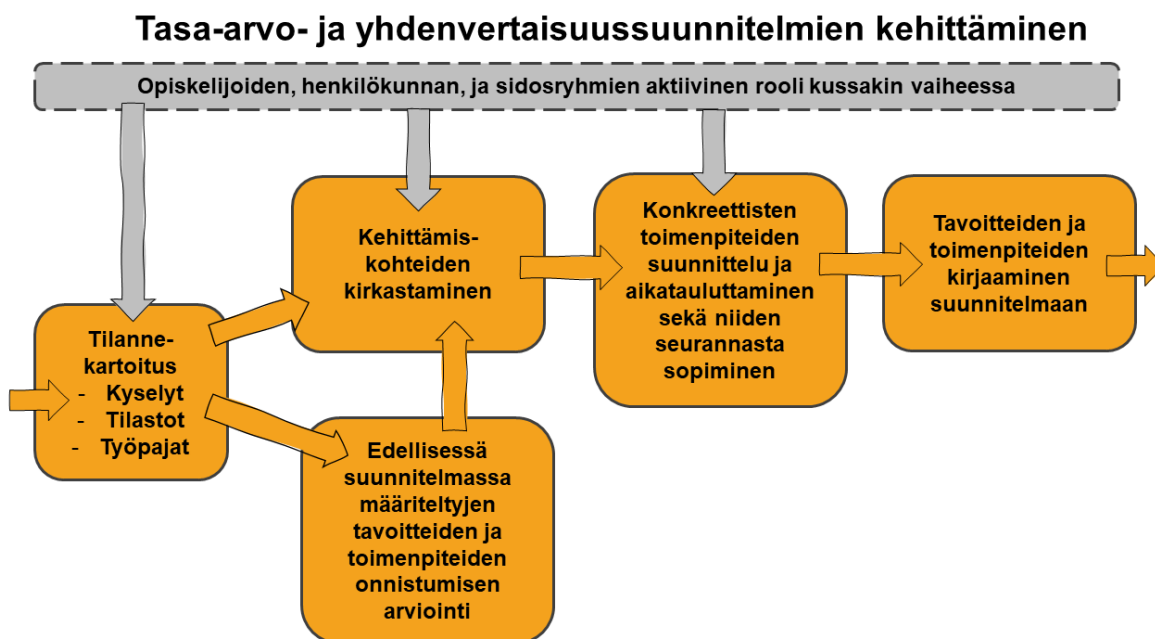
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen oppilaitoksissa on myös laeilla [\[1\]](#) [\[2\]](#) säädeltä toimintaa. Lainsäädännön tarkoituksena on vaikuttaa kaavamaisen käyttäytymis- ja ajattelumallien muuttamiseen koulutussektorilla, vakiinnuttaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö osaksi oppilaitosten arkea sekä säännönmukaistaa siihen liittyviä käytäntöjä niin, että jokaisella opiskelijalla on yhtäläinen mahdollisuus osaamisensa kehittämiseen ja turvalliseen opiskelu-ympäristöön. [\[3\]](#) Lisäksi tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä teemoja sisältyy esimerkiksi oppilas- ja opiskelijahuoltolakiin [\[4\]](#), jossa säädetään koulujen velvollisuudesta laatia suunnitelma oppilaiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä sekä ammatillisen koulutuksen lakiin [\[5\]](#), jossa säädetään muun muassa ammatillisen koulutuksen yhteiskunnallisesta tarkoituksesta, opiskelijaksi ottamisesta, aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta, osaamisen arvioinnista, oikeudesta saada opetusta ja ohjausta ja opiskelu-ympäristön turvallisuudesta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat oppilaitoksille konkreettinen väline tukea näiden tavoitteiden edistämistä ja sitä, että oppilaitoksesta tulee parempi paikka kaikille yhteisön jäsenille. Suunnitelmat tulee laatia yhdessä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa osallistaen, riittävää tietoa antaen sekä luoden mahdollisuuksia vaikuttaa suunnitelmien laatimiseen. [\[3\]](#)

Opiskelijat ja henkilöstö osalliseksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön!

Lain mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat tulee laatia niin, että henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuus eri prosessin vaiheissa toteutuu. Osallisuudella tarkoitetaan tässä kirjoituksessa yhtäältä sosiaalista ja yhteisöllistä kokemusta, joka muodostuu vuorovaikutuksessa luottamuksellisessa ja turvallisessa ympäristössä. Kokemus syntyy tunteesta, että opiskelija tai henkilöstön edustaja tulee kuulluksi, nähdyksi ja hyväksytyksi omana itsenään osana yhteisöä, hänen tarpeensa tulevat tunnustetuiksi ja hän voi osallistua yhteisön toimintaan ilman pelkoa syrjinnästä tai ulosjättämisestä. Osallisuus on toisaalta myös toimintaa ja toimijuutta, kokemusta vaikuttamisen mahdollisuuksista sekä aitoja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan elämään, opintojen etenemiseen ja tulevaisuuteen sekä yhteisiin asioihin. ^[61] ^[7]

Osallisuus vaatii toteutuakseen riittävän tietoperustan, jonka pohjalta voidaan lähteä vuorovaikutuksellisesti muodostamaan yhteisiä päätöksiä ja suunnitelmia. Osallisuus ei kuitenkaan pääty siihen, vaan suunnitelmien valmistuttua tulee mahdollistaa kaikkien osallistumismahdollisuuksia suunnitelmassa päätettyjen toimenpiteiden toteuttamiseen ja arviointiin. Aidossa osallisuudessa ei ole kyse vain hetkellisestä elämyksestä, vaan se toteutuu siten, että prosessiin osallistujille muodostuu pätevä subjektin rooli toiminnan kaikissa vaiheissa ja se säilyy toiminnan loppuun eli arviointiin saakka. (Mukaihen ^[8].)



KUVIO 1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittäminen ^[1]

Osallisuus on siis tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä tärkeä lähtökohta ja lakisääteinen velvoite, mutta myös asenne ja toiminnan muoto. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita mietittäessä on tärkeää ottaa mukaan kehittämistyöhön kaikki ne, joita nämä asiat koskevat oppilaitosyhteisössä, eli opiskelijat ja henkilöstö. Opiskelijoiden työelämään siirtymisen, työelämässä toimimisen sekä jatkuvan osaamisen kehittämisen näkökulmasta tärkeää on myös ottaa mukaan oppilaitoksen sidosryhmät, erityisesti työpaikkaohjaajat, harjoitteluja ohjaavat ja muut työelämän edustajat.

Osallistava työpajamalli suunnitelmien tilannekartoituksen pohjaksi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittämisessä ja päivittämisessä lähdetään liikkeelle alkukartoituksesta, jolla pyritään selvittämään oppilaitoksen tämänhetkinen tilanne, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen hyvät käytännöt sekä haasteet. Aidon osallisuuden toteutumisen näkökulmasta on tärkeää, että opiskelijoilla, henkilöstöllä ja sidosryhmillä on heti alusta lähtien aktiivinen rooli alkukartoituksessa ja sen kautta mahdollisuus tuoda omia näkökulmiaan ja kehittämiskohteita esille.

Kehitimme Oulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa osallisuutta tukevan työpajamallin, jonka avulla voidaan kartoittaa monipuolisesti opiskelijoiden, henkilökunnan ja sidosryhmien kokemuksia ja näkemyksiä oppilaitoksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen ja edistämisen tilasta. Työpajamallia on pilotoitu Koulutuskuntayhtymä OSAOssa opiskelijoiden, opetushenkilöstön ja henkilöstötoimikunnan kanssa.

Opiskelijoille ja henkilöstölle toteutettavan työpajan vaiheet	
Työpajatyöskentelyn tavoite (5 min)	Ensimmäisessä vaiheessa osallistujille kerrotaan työpajan tavoitteesta, aikatauluista ja työskentelymuodosta sekä siitä, miten työpajan tuloksia ja siellä ilmenneitä asioita aiotaan käsitellä osallistujien yksityisyyttä kunnioittaen.
Teemaan virittäytyminen (10 min)	<p>Toisessa vaiheessa on oleellista käsitellä yhdessä sitä, mitä tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan ja virittäytyä teemaan pohdiskeluun niin omakohtaisten kokemusten kuin konkreettisten käytännön esimerkkien kautta.</p> <p>Tässä vaiheessa olemme hyödyntäneet virittäytymisessä ja oman yhteiskunnallisen aseman hahmottamisessa mukailtua versiota Rauhankasvatusinstituutin Teflon-testistä. Testissä osallistujia pyydetään pohtimaan, kuinka usein he joutuvat elämässään epämukaviin tilanteisiin tai epämukavan huomion kohteeksi omien ominaisuuksiensa takia.</p> <p>Tarkemmat ohjeet testin toteuttamiseen löydät täältä. Testin tuloksia ei ole tarkoitus jakaa muille osallistujille, vaan sen tarkoitus on herättää omakohtaisesti pohtimaan, millainen asema itsellä on ja kuinka se voi vaikuttaa siihen, millaiset lähtökohdat itsellä on käsitellä työpajan teemoja. Enemmän pisteitä testistä saava voi huomata herkemmin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä epäkohtia kuin vähemmän pisteitä saanut.</p> <p>Lisäksi yhteisen työskentelyn ja keskustelun näkökulmasta osallistujille kannattaa avata lyhyesti, mitä työpajassa tarkoitetuilla käsitteillä tarkoitetaan. Riippuen työpajaan valituista teemoista ja kyselyistä näitä ovat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tasa-arvo • Yhdenvertaisuus • Syrjintä ja häirintä <p>Avaamisen voi tehdä hyödyntämällä laissa annetut määritelmät sekä kertoa pari konkreettista käytännön esimerkkiä siitä, millaisia teemaan liittyviä haasteita oppilaitoksissa usein kohdataan (esimerkiksi sukupuolelleen epätyyppillisellä alalla opiskelevat kohtaavat enemmän osaamiseensa kohdistuvaa arvostelua ^[9] ja romanitaustaisilla opiskelijoilla on muita enemmän haasteita saada työssäoppimispaikkaa ^[10]).</p>
Pienryhmäkeskustelut (30–60 min)	Kolmannessa vaiheessa osallistujat jaetaan pienryhmiin (mieluiten edustettujen työtehtävien, alojen ja muiden kategorioiden kannalta mahdollisimman heterogeenisiin ryhmiin). Pienryhmät kiertävät teemalta toiselle, keskustelevat sen kysymyksistä ja kirjaavat keskustelustaan ylös muistiinpanoja. Vetäjän kannattaa myös kulkea kuuntelemassa keskustelua ja tehdä omia muistiinpanojaan.
Yhteinen purku (15–45 min)	Yhteisessä purussa käsitellään kaikki teemat yhdessä muistiinpanojen pohjalta. Tässä vaiheessa on erityisen tärkeää, että joko työpajan vetäjä tai joku muu kirjaa kaiken esiin nousseen ylös ja varmistaa osallistujilta tasaisin väliajoin tehneensä keskustelusta oikeanlaisen tulkinnan. Viimeiselle vaiheelle kannattaa jättää reilusti aikaa, sillä usein tässä vaiheessa osallistujat ovat vasta lämminneet aiheen käsittelylle ja uusia näkökulmia ja ajatuksia saattaa löytää vielä runsaasti. Lopuksi osallistujia kiitetään osallistumisesta, kerrataan tulosten jatkokäsittelyn vaiheet sekä kerrotaan, miten he voivat saada lisätietoa esiin nousseiden ongelmien ja haasteiden ratkaisemisen prosessista.

Työpajassa käsiteltävät teemat ja kysymykset

Jokaisen työpajoja järjestävän tulee pohtia, millainen tieto ja millaisten asioiden käsittely palvelee parhaiten oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämistä. Kokemuksemme mukaan kysymykset kannattaa suunnitella mahdollisimman konkreettisiksi, jotta keskustelun avulla päästään pureutumaan käytännössä ilmenneisiin haasteisiin ja ratkaisuihin. Mikäli opiskelijoille ja henkilökunnalle järjestetään toisistaan erillisiä työpajoja, kannattaa käsiteltävien kysymysten olla mahdollisimman samankaltaisia. Näin tulokset ovat vertailtavissa helpommin. Riippuen työpajalle varatusta ajasta, työpajan vetäjä voi valita haluamansa määrän teemoja ja kysymyksiä käsiteltäväksi. Osa kysymyksistä lähestyy samaa teemaa eri näkökulmista, joten kaikkia niistä ei kannata valita työpajaan mukaan. Kokemuksemme perusteella noin 40 minuutin

pienryhmätyöskentelyn aikana on mahdollista käsitellä neljää teemaa yhden tai kahden kysymyksen kautta niin, että jokainen pienryhmä pohtii jokaista teemaa vuorollaan.

Omissa työpajoissamme osallistujat keskustelivat seuraavista teemoista ja kysymyksistä:

1. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät käytänteet

- Millaisia konkreettisia hyviä käytäntöjä ja toimintatapoja oppilaitoksessa on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi?
- Millaisia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen ja edistämiseen liittyviä haasteita olette kohdanneet oppilaitoksessanne?

2. Opetus- ja viestintämateriaalit

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

3. Ihmisten moninaisuus

- Millainen työpaikka oppilaitos on erilaisista taustoista tulevalle henkilökunnalle? Millainen opiskelupaikka oppilaitos on erilaisista taustoista tulevalle opiskelijoille?
- Onko kaikilla, riippumatta sukupuolesta tai muusta taustasta, yhtä hyvät olosuhteet oppia ja viihtyä oppilaitoksessa?
- Oletteko havainneet, että oppilaitoksessa kohdellaan tai kohdataan ihmisiä eri tavoin seuraavien asioiden perusteella:
 - Sukupuoli
 - Sukupuoli-identiteetti ja tapa ilmaista sukupuolta
 - Seksuaalinen suuntautuminen
 - Kansalaisuus, alkuperä, ihonväri
 - Äidinkieli tai kielet
 - Vammaisuus, terveydentila, mielenterveyden haasteet
 - Uskonto, poliittinen vakaumus
- Millaisissa tilanteissa opiskelija tai henkilökunnan jäsen voi joutua tarkoituksellisesti piilottamaan tai peittämään jotain ominaisuuttaan pelätessään joutuvansa epämiellyttävien huomion kohteeksi?
- Onko oppilaitoksessa turvallista kertoa muille omasta elämästä ja itsestään ilman pelkoa leimaamisesta? Miten esim. sellaiseen henkilöön suhtauduttaisiin, joka puhuisi avoimesti mielenterveysongelmistaan, kertoisi olevansa seksuaali- tai sukupuolivähemmistöä tai kuuluvansa uskonnolliseen yhteisöön?
- Käyttävätkö opiskelijat tai henkilökunta stereotyyppisiä vahvistavia ilmaisuja eri ihmisryhmistä? Jos käyttävät, miten asiaan reagoidaan?
- Miten oppilaitoksessa aktiivisesti avarretaan ja puretaan stereotyyppisiä käsityksiä erilaisista ihmisryhmistä?
- Onko kaikilla yhtäläiset mahdollisuudet hyödyntää fyysisiä tiloja omien tarpeidensa mukaisesti? Esim. pääseekö kaikkiin tiloihin, jos käyttää pyörätuolia? Onko helppoa löytää omaan sukupuoli-identiteettiin sopiva vessa?

4. Kiusaaminen, syrjintä ja häirintä

- Oletko huomannut yhteisössäsä kiusaamista, syrjintää tai häirintää seuraaviin asioihin liittyen:
 - Sukupuoli
 - Sukupuoli-identiteetti ja tapa ilmaista sukupuolta
 - Seksuaalinen suuntautuminen
 - Kansalaisuus, alkuperä, ihonväri
 - Äidinkieli tai kielet
 - Vammaisuus, terveydentila, mielenterveyden haasteet
 - Uskonto, poliittinen vakaumus
- Miten oppilaitoksessa puututaan syrjintään ja häirintään? Millaisia yhteisiä toimintamalleja on olemassa?
- Käyttävätkö opiskelijat tai henkilökunta epäkunnioittavaa kieltä, loukkaavia tai stereotyyppisiä vahvistavia ilmaisuja eri ihmisryhmistä? Jos käyttävät, miten asiaan reagoidaan?

- Esiintyykö yhteisössä ennakkoluuloja toisia etnisiä, kansallisia tai uskonnollisia ryhmiä kohtaan? Millaisia ja miten niihin suhtaudutaan?

5. Työelämäyhteistyö

- Onko kaikilla riippumatta sukupuolesta tai muusta taustasta, yhteneväiset mahdollisuudet luoda opintojen aikana työelämäyhteyksiä?
- Kokevatko eri ihmisryhmiin kuuluvat opiskelijat erilaisia haasteita työhaastatteluun pääsemisessä ja työ- ja harjoittelupaikkojen saamisessa? Vaikuttavatko esimerkiksi sukupuoli tai nimi työ tai harjoittelupaikan saamiseen?
- Miten opetushenkilöstö voi tukea opiskelijoita, jotka saattavat kokea tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä ongelmia työelämässä tai työelämään siirtyessään?
- Millaista henkilökunta voi omalta osaltaan varmistaa, ettei opiskelijoita syrjitä harjoitteluiden aikana?

Kokemuksia työpajojen toteuttamisesta ja niiden hyödyistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle

Järjestimme työpajoja Koulutuskuntayhtymä OSAOssa yhteensä neljä kappaletta. Työpajoihin osallistui opiskelijoita, opetus- ja ohjaushenkilöstä, henkilöstötoimikunnan ja johdon edustajia sekä sidosryhmiä. Ne nostivat esille selkeitä henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeita sekä erilaisia kehittämiskohteita oppilaitoksen käytännön toiminnassa.

Kokemustemme mukaan työpajojen avulla saadaan ajankohtaista ja monipuolista tilannetietoa eri kohderyhmiltä, ne mahdollistavat oppilaitoksessa tehtävän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön näkyväksi tekemisen, osallisuuden kokemukset sekä uusien henkilöiden innostamisen yhteisen asian äärelle. Työpajat ovat lisäksi mahdollisuus henkilökunnalle tulla tietoisemmaksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteista sekä kehittää ja jakaa osaamistaan teemasta.

Useissa oppilaitoksissa opiskelijoille ja henkilöstölle toteutetaan erilaisia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kartoittavia kyselyjä. Kyselyt ovat tehokas tapa kerätä tietoa laajalta joukolta, mutta niiden haasteena ovat alhaiset vastausprosentit sekä se, että kyselyjen vastausten kautta on haastavaa päästä pintaa syvemmälle. Tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta keskustelu edellyttää usein selkeää konkretisointia ja käytännön esimerkkejä. Teeman käsittely voi edellyttää esimerkiksi sen havainnollistamista, miten ihmisten erilaisuus (esimerkiksi luonteenpiirteet) ovat eri asia kuin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaissa käsiteltävät syrjintäperusteet.

Työpajoja toteuttaessamme huomasimme, että on tärkeää järjestää eri kohderyhmille niin yhteisiä kuin erillisiäkin työpajoja. Erityisesti opiskelijoiden kohdalla vaikuttaisi siltä, että he tuovat havaitsemiaan epäkohtia vapaammin esiin, mikäli työpajassa ei ole paikalla heidän opintojaan ohjaavia henkilökunnan jäseniä. Tämän vuoksi on myös tärkeää, että kun työpajoista nousseita asioita käsitellään ja viedään eteenpäin, huolehditaan että työpajoihin osallistuneiden yksityisyyttä kunnioitetaan.

On tärkeää muistaa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittämisessä osallisuuden näkökulmasta ei ole riittävää, mikäli opiskelijat ja henkilökunnan jäsenet toimivat ainoastaan tiedonantajina ja tilanteen kartoituksen kohteena. Työpajojen avulla päästään hyvään alkuun suunnitelmien kehitysprosessissa, mutta sen lisäksi tulee pohtia ja varmistaa, miten opiskelijat ja henkilökunta pääsevät omalta osaltaan vaikuttamaan suunnitelmiin kirjattaviin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin sekä niiden aktiiviseen toteuttamiseen oppilaitoksen arjen työssä.

Lähteet

1. [△]Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Hakupäivä 14.1.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1986/19860609>
2. [△]Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Hakupäivä 14.1.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
3. ^{^ ab}Mikkola, A. 2020. Tasa-arvosuunnitelmien seuranta 2019. Opetushallitus. Hakupäivä 14.1.2021. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut...>
4. [△]Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013. Hakupäivä 14.1.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287>
5. [△]Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Hakupäivä 14.1.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>

6. [^Honkala, S., Lempinen, M., Nousiainen, K. Onwen-Huma, H., Salo, A. & Vacker, R. 2019. Mukana! Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toisella asteella. Opetushallitus: Oppaat ja käsikirjat 2019:4a. Hakupäivä 14.1.2021. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut...>](#)
7. [^Maunu, A. & Kiilakoski, T. 2018. Ohjausta osallisuuteen? Sosiaalinen ja poliittinen osallisuus ammattiin opiskelevien arjessa. Aikuiskasvatus 38 \(2\), 112–129. Hakupäivä 14.1.2021. <http://elektra.helsinki.fi/se/a/0358-6197/38/2/ohjausta.pdf>](#)
8. [^Gretschel, A. 2002. Kunta nuorten osallisuusympäristönä. Nuorten ryhmän ja kunnan vuorovaikutussuhteen tarkastelu kolmen liikuntarakenneprojektin laadunarvioinnin keinoin. Väitöskirja. Jyväskylän yliopiston. Hakupäivä 14.1.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1286-8>](#)
9. [^Lahtinen, J. \(toim.\) 2019. "Mikä ois mun juttu" – nuorten koulutusvalinnat socialisaatiomaisemien kehityksessä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja. Hakupäivä 14.1.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-805-2>](#)
10. [^Syrjä, H. & Valtakari, M. 2008. Romanian pitkä matka työn markkinoille. Tutkimus romanien työmarkkinoille sijoittumisen edistämisestä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 22/2008. Työ- ja elinkeinoministeriö: Edita.](#)

Kuvalähteet

1. [^KUVIO 1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittäminen. Potentiaalihanke. Hakupäivä 14.1.2021. <https://www.potentiaalihanke.fi/>](#)

Metatiedot

Nimeke: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittäminen edellyttää opiskelijoiden aktiivista osallisuutta ja kokonaisvaltaista tilannekartoitusta

Tekijä: Rusanen Tiina; Halonen Laura

Aihe, asiasanat: ammatilliset oppilaitokset, osallistava suunnittelu, tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelmat, yhdenvertaisuus

Tiivistelmä: Lain mukaan oppilaitoksilla tulee olla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, joiden laadintaprosessissa tulee varmistaa henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuus. Oulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa kehitettiin osallisuutta tukeva työpajamalli, jonka avulla voidaan kartoittaa monipuolisesti opiskelijoiden, henkilökunnan ja sidosryhmien näkemyksiä oppilaitoksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen ja edistämisen tilasta. Tässä artikkelissa esitellään työpajan toteuttamisen toimintaperiaatteet. Käytännön pilotoinnin perusteella työpajojen avulla saadaan ajankohtaista tilannetietoa eri kohderyhmiltä, ne mahdollistavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön näkyväksi tekemisen, osallisuuden kokemukset sekä uusien henkilöiden innostamisen asian äärelle.

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu, Oamk

Aikamääre: Julkaistu 2021-02-02

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202101293247>

Kieli: suomi

Suhde: <http://urn.fi/URN:ISSN:1798-2022>, ePooki - Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut

Oikeudet: CC BY-NC-ND 4.0

Näin viittaat tähän julkaisuun

Rusanen, T. & Halonen, L. 2021. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittäminen edellyttää opiskelijoiden aktiivista osallisuutta ja kokonaisvaltaista tilannekartoitusta. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 3. Hakupäivä xx.xx.xxxx. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202101293247>.