



LUT:N YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA JA SIIHEN LIITTYVÄN KOULUTUKSEN JÄRJESTÄ- MINEN

Johanna Naukkarinen

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Elokuu 2012
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Naukkarinen, Johanna
LUT:n yhdenvertaisuussuunnitelma ja siihen liittyvän koulutuksen järjestäminen

Opettajankoulutuksen kehittämishanke
Elokuu 2012

Työn ohjaaja: Jukka Kurenniemi

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986) on vuodesta 2005 velvoittanut oppilaitoksia toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laadintaan. Oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma tulee laatia yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa.

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena oli laatia Lappeenrannan teknilliselle yliopistolle (LUT) oppilaitoksen toiminnalliselle tasa-arvosuunnittelulle määritellyt vaatimukset täyttävä suunnitelma. Koska suunnitelma voidaan sisällyttää johonkin laajempaan suunnitelmaan, käytettiin suunnittelussa laajempaa yhdenvertaisuuden käsitettä pelkän sukupuolten välisen tasa-arvon tarkastelun sijaan. Näin sukupuolten väliset tasa-arvoasiat tulevat huomioiduksi, mutta eivät korostu liikaa vieden huomiota muilta, LUT:ssa tällä hetkellä ehkä jopa merkittävämiltä yhdenvertaisuusnäkökulmista, kuten kieleltä ja kulttuurilta, ikä- ja elämäntilannekysymyksiltä sekä opiskelun esteettömyydeltä. Rehtori hyväksyi LUT:n yhdenvertaisuussuunnitelman 30.5.2012.

Yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää kuvauksen yhdenvertaisuuden toteutumisen nykytilasta, ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi sekä suunnitelman toimenpiteiden toteutumisen seuraamisesta. Nykytilakartoitus tehtiin tilastotietojen, ylioppilaskunnan opiskelijoille järjestämän opintojen etenemiseen liittyvän kyselyn sekä opiskelijoille järjestetyn toiminnallisen workshopin avulla. Tilanneanalyysiä ja kehittämissuunnitelmia tuotettiin sekä Opetuksen ohjaus- ja kehittämissuunnitelman (Opoke) piirissä käytävässä lähetekeskustelussa että Opoken nimeämän pienemmän ”iskuryhmän” piirissä. Lopulliset rehtorille esitettävään suunnitelmaan sisällytettävät ehdotukset hyväksyi Opoke.

Suunnitelman laadintavaiheessa järjestettävä koulutus liittyi opiskelijoiden workshopiin, jonka työskentelyä pohjustettiin pienimuotoisella johdatuksella yhdenvertaisuusasioihin. Varsinaisesti yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvää koulutusta järjestetään suunnitelman hyväksymisen jälkeen osana suunnitelman jalkauttamista sekä suunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden toteuttamista. Yhdenvertaisuusasioihin liittyvä tiedotus ja koulutus sekä henkilökunnalle, että opiskelijoille on keskeinen väline yliopiston toiminnan kehittämisessä yhdenvertaisuuden näkökulmasta

Asiasanat: yhdenvertaisuus, tasa-arvo, esteettömyys

LYHENTEET

Työssä esiintyy seuraavia lyhenteitä:

LUT	Lappeenrannan teknillinen yliopisto (Lappeenranta University of Technology)
LTY	Lappeenrannan teknillisestä yliopistosta aiemmin käytetty suomenkielinen lyhenne (nyt kaikkialla pyritään käyttämään lyhennettä LUT)
Opoke	LUT:n Opetuksen ohjaus- ja kehittämisryhmä - rehtorin määrääjäksi asettama ryhmä, jossa on laaja edustus yliopiston opetukseen ja ohjaukseen liittyvistä toimijoista
TKK	Teknillinen korkeakoulu (nykyisin osa Aalto-yliopistoa)
LTKY	Lappeenrannan teknillisen yliopiston ylioppilaskunta
OTUS	Opiskelijoiden tutkimusjärjestö
WAI	Web Accessibility Initiative –ohjeisto webbipalvelujen saavutettavuuden parantamiseksi
JUHTA	Julkishallinnon www-sivuston suunnittelun ohjeet

SISÄLLYS

1	KEHITTÄMISHANKKEEN MOTIIVI JA TAVOITE.....	5
2	MITÄ YHDENVERTAISUUS ON?	7
3	YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN KORKEAKOULUTUKSESSA	
	9	
	3.1 Sukupuolten tasa-arvo korkeakoulutuksessa.....	9
	3.2 Korkeakoulutuksen esteettömyys.....	13
	3.3 Perheen vaikutus korkeakouluopintoihin.....	15
4	YHDENVERTAISUUSTYÖ LUT:SSA.....	17
	4.1 Tasa-arvo.....	17
	4.2 Fyysinen esteettömyys.....	18
	4.3 Erilaiset oppijat.....	19
5	LUT:N YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN LAATIMINEN	20
	5.1 Suunnitelman valmisteluprosessi.....	20
	5.2 Suunnitelman sisältämät kehittämissuositukset.....	22
6	YHDENVERTAISUUTEEN LIITTYVÄ KOULUTUS	26
	6.1 Koulutuksen sisällöt	26
	6.2 Koulutusten toteuttaminen	27
	6.3 Sisällölliset ja pedagogiset haasteet.....	27
7	KEHITTÄMISHANKKEEN ARVIOINTI	29
8	LAHTEET	30

1 KEHITTÄMISHANKKEEN MOTIIVI JA TAVOITE

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986) velvoittaa kaikkia yli 30 henkilöä työllistäviä työnantaja laatimaan säännöllisesti tasa-arvosuunnitelman, jolla edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa erityisesti palkkauksen ja muiden palvelussuhdetta koskevien ehtojen näkökulmasta. Vuodesta 2005 laki on velvoittanut oppilaitoksia toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laadintaan. Oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa.

Lappeenrannan teknillisellä yliopistolla oli aiemmin henkilöstölautakunnan käsittelemä ja rehtorin hyväksymä tasa-arvosuunnitelma (LUT 2008) Suunnitelmasa tasa-arvon käsite oli laajennettu sukupuolten välisestä tasa-arvosta koko yliopistoyhteisön väliseksi tasavertaisuudeksi riippumatta henkilöiden iästä, kansallisuudesta/etnisestä taustasta tai sukupuolisesta suuntautumisesta. Tällaisesta laajasta tasa-arvokäsityksestä käytetään usein myös nimitystä yhdenvertaisuus. Suunnitelma sisälsi sekä opiskelijoiden että henkilökunnan yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita.

Tasa-arvovaltuutetun ohjeiden mukaan tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksessa laadittavaa suunnitelmaa. Sitä ei kuitenkaan tulisi yhdistää henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman kanssa, sillä ei ole tarkoituksenmukaista keskustella työyhteisön kehittämisasioista (kuten palkkaerojen kaventaminen) opiskelijoiden edustajien kanssa. (Tasa-arvovaltuutettu 2011). Tasa-arvovaltuutettu pyytikin LUT:ia ottamaan tasa-arvosuunnitelman laatimista koskevan ohjeistuksen huomioon laatiessaan yliopistolle toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa. Uusi suunnitelma pyydettiin toimittamaan tasa-arvovaltuutetulle 31.5.2012 mennessä.

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena oli laatia LUT:lle oppilaitoksen toiminnalliselle tasa-arvosuunnittelulle määritellyt vaatimukset täyttävä suunnitelma tasa-arvovaltuutetulle toimitettavaksi. Koska suunnitelma voidaan sisällyttää johonkin laajempaan suunnitelmaan, päätettiin uudessakin suunnitelmassa nou-

dattaa henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa omaksuttua laajemman yhdenvertaisuuden käsitettä pelkän sukupuolten välisen tasa-arvon tarkastelun sijaan. Näin sukupuolten väliset tasa-arvoasiat tulevat huomioiduksi, mutta eivät korostu liikaa vieden huomiota muilta, yliopistoyhteisössä tällä hetkellä ehkä jopa merkittävämmiltä yhdenvertaisuusnäkökulmilta, kuten kieleltä ja kulttuurilta, ikä- ja elämäntilannekysymyksiltä sekä opiskelun esteettömyydeltä. Jotta kokonaisuudesta saatiin yliopistoyhteisön näkökulmasta mahdollisimman selkeä, ymmärrettävä ja toimiva, yhdistettiin henkilöstöpoliittinen ja oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä suunnitelma yhdeksi LUT:n yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Tämä toteutettiin kuitenkin niin, että eri osat ovat selkeästi erotettavissa toisistaan, että niiden laadinta ja seuranta olisi yhteisön kannalta mahdollisimman tarkoituksenmukaista.

2 MITÄ YHDENVERTAISUUS ON?

Yhdenvertaisuus on sitä, että ihmiset ovat samanarvoisia sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta ja vakaumuksesta, mielipiteestä, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Yhdenvertaisuuden toteutuessa edellä mainitut tekijät eivät vaikuta ihmisten perusoikeuksiin, kuten mahdollisuuteen päästä koulutukseen tai saada työtä ja erilaisia palveluja. (SM 2010)

Keskeisiä yhdenvertaisuuteen ja sitä tarkentavaan lainsäädäntöön liittyviä käsitteitä ovat mm. seuraavat:

- Välitön syrjintä: jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa
- Välillinen syrjintä: näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden (pl. Positiivinen erityiskohtelu)
- Muodollinen yhdenvertaisuus: samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin (tasapuolinen kohtelu)
- Tosiasiallinen yhdenvertaisuus: Yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan (välitön & välillinen) eriarvoisuuden aktiivista poistamista
 - Voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta
 - Edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista
- Positiivinen erityiskohtelu: tietyn, syrjinnälle alttiin ryhmän asemaa ja olosuhteita parantavat erityistoimenpiteet, jotka tähtäävän tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen, eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi (esim. kohtuullinen mukauttaminen)
- Kohtuullinen mukauttaminen: yksittäistapauksissa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus yhdenvertaiseen toimintaan muiden kanssa (emt.)

Suomalaisen yhteiskunnan tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen. Koska ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat monista biologisista, historiallisista ja sosiaalisista syistä erilaisia ei ihmisten samanlainen kohtelu usein riitä takaamaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista vaan voi jopa lisätä ihmisten välistä eriarvoisuutta. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta samanlaisuus ei siis aina ole tasavertaisuutta tai samanarvoisuutta.

3 YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN KORKEAKOULUTUKSESSA

Seuraavassa tarkastellaan yhdenvertaisuuden toteutumista korkeakoulutuksessa erityisesti sukupuolten välisen tasa-arvon, opiskelun esteettömyyden sekä perheellisten opiskelijoiden näkökulmasta.

3.1 Sukupuolten tasa-arvo korkeakoulutuksessa

Vaikka Suomi on monessa mielessä varsin tasa-arvoinen yhteiskunta, on koulutusalojen jakautuminen sukupuolen mukaan (sukupuolisegregaatio) edelleen vahvempaa kuin esimerkiksi muualla Euroopassa. 2000-luvulla tilanteessa ei ole tapahtunut oleellisia muutoksia. Yhteiskunnan näkökulmasta segregatio on oleellinen kysymys, sillä se vaikuttaa miesten ja naisten asemaan ja palkkaukseen työmarkkinoilla ja heijastuu myös muuhun elämiseen ja olemiseen: miehet ja naiset sijoittuvat yhteiskunnassa ja työelämässä eri asemiin, tehtäviin, ammatteihin ja toimialoille, mikä puolestaan näkyy mm. mies- ja naisvaltaisten alojen palkkaeroina. Stereotyyppiset käsitykset miesten ja naisten aloista rajoittavat myös koulutus- ja ammatinvalintojen tekemistä. (Kuusi, Jakku-Sihvonen & Koramo 2009)

Yliopisto-opinnoissa sukupuolen mukainen eriytyminen näkyy voimakkaimmin tekniikan ja liikenteen alalla, jossa naisia on noin neljännes. (emt.) Vaikka tekniikasta puhutaan usein yhtenä opintoalana, sisältää se useita keskenään varsin erilaisia koulutusohjelmia. Naiset jakautuvat tekniikan alan sisällä eri koulutusohjelmiin varsin epätasaisesti, mitä havainnollistaa myös taulukosta x löytyvä koonti LUT:ssa 31.12. 2012 kirjoilla olevista perustutkinto-opiskelijoista. Taulukosta nähdään myös, että kauppatieteellisessä alalla segregatiota ei ainakaan LUT:ssa ole.

Taulukko 1. Naisten osuus LUT:n perusopiskelijoista (kirjoilla 31.12.2012) eri koulutusohjelmissa ja tiedekunnissa

Koulutusohj./tdk	M	N	N %	YHT
Energiatekniikka	256	44	15 %	300
Kemiantekniikka	173	82	32 %	255
Konetekniikka	491	43	8 %	534
Matematiikka ja fysiikka	32	16	33 %	48
Sähkötekniikka	302	22	7 %	324
Ympäristötekniikka	108	104	49 %	212
<i>Teknillinen tdk yhteensä</i>	<i>1362</i>	<i>311</i>	<i>19 %</i>	<i>1673</i>
Tietotekniikka	417	50	11 %	467
Tuotantotalous	764	268	26 %	1032
<i>Teknis-taloudellinen tdk yht.</i>	<i>1181</i>	<i>318</i>	<i>21 %</i>	<i>1499</i>
Tekniikka yhteensä	2543	629	20 %	3172
<i>Kauppateieteellinen tdk</i>	<i>648</i>	<i>573</i>	<i>47 %</i>	<i>1221</i>
LUT yhteensä	3191	1202	27 %	4393

Vaikka naisten osuus muutamissa koulutusohjelmissa on varsin suuri, ovat opiskelijamäärältään suurimmat koulutusohjelmat (tuotantotalous, konetekniikka, tietotekniikka) tyypillisesti varsin miesvaltaisia, jolloin naisten osuus koko tekniikan alan opiskelijoista jää keskimäärin viidennekseen. Erot koulutusohjelmien sukupuolijakaumissa muokkaavat osaltaan niiden opiskeluympäristöjä keskenään varsin erilaisiksi, eivätkä esimerkiksi kaikki seuraavassa esitettävät havainnot välttämättä päde kaikkiin koulutusohjelmiin.

Salokankaan (2002) Teknillistä korkeakoulua opiskeluympäristönä sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta tarkastelleessa pro gradu -tutkielmassa esitetään, että sekä miehet että naiset kokivat TKK:n tasa-arvoisempaan ympäristönä kuin sitä edeltäneen koulun tai opintoja seuraavan työelämän. Naiset totesivat sukupuolesta olevan heille hyötyä ja haittaa. Hyödyiksi mainittiin muun muassa helppo avun saaminen ja haitaksi esimerkiksi epätasa-arvoinen opintosuoritusten arvostelu. Sekä hyödyt että haitat korostuivat enemmän miesvaltaisissa koulutusohjelmissa. Tutkimuksessa kävi myös ilmi naisopiskelijoiden kokeneen miesopiskelijoita merkitsevästi enemmän syrjintää.

Työelämää TTK:n opiskelijat pitivät yliopistoa epätasa-arvoisempana yhteisönä. Miesopiskelijat näkivät tasa-arvon ammattialalla toteutuvan naisia paremmin. Ero oli erittäin merkitsevä. Liki 40 % naisopiskelijoista koki sukupuolensa vaikuttaneen työharjoitteluun joko positiivisesti tai negatiivisesti. Yleisin yksittäinen suhtautumistapa oli positiivinen huomio, mutta muutamat olivat kokeneet jopa seksuaalista häirintää. Muita negatiivisen suhtautumisen muotoja olivat olleet muun muassa ylisuojeleminen, väheksyminen, epäily ja tietojen pimittäminen. Miehistä alle 10 % koki sukupuolen vaikuttaneen suhtautumiseen - yleensä myönteisesti. Miehet olivat myös naisia varmempia opintojen jälkeisestä työllistymisestä. (Salokangas 2002)

Suhteessa naisten määrään tekniikan alalla (ja TKK:lla) naiset muodostivat kolme ryhmää. Osa naisopiskelijoista oli tilanteeseen tyytyväisiä tai sopeutuneita, osa toivoi naisten määrän kasvua ja osalla oli negatiivinen naiskuva. Negatiivisen naiskuvan omaavat naisopiskelijat pitivät miehiä naisia reilumpina ja miesseuraa viihtyisämpänä. He viittasivat usein toisiin naisiin termillä "kanat". Kysyttäessä naisten määrän kasvattamisesta 22 % naisista ei ottanut asiaan kantaa ja 19% naisista kannatti naisten vähemmistöaseman säilyttämistä. Vähemmistöaseman säilymistä toivoivat erityisesti ne naiset, joilla oli negatiivinen naiskuva sekä ne, jotka olivat hyötynneet sukupuolestaan. Miehet toivoivat yleisesti naisten määrän kasvua. Vain muutama miehistä ei ottanut asiaan kantaa. (Salokangas 2002)

Insinöörikoulutuksessa nähdään usein olevan sisäänrakennettuna instrumentaalisesti orientoituneita opiskelijoita suosiva itsevalikoiva mekanismi (Salminen-Karlsson 1998). Tämä näyttäisi suosivat miehiä, jotka ovat naisia ura- ja statushakisempia (Salokangas 2002). Tämä "tulikokeeksikin" kutsuttu mekanismi perustuu alalla vallitsevaan kilpailumentaliteettiin ja näkyy opintojen alun karsintapedagogiikkana, jossa työmäärä ja aikapaine opiskelussa on kova, sekä opintojen lopun mentorsuhteissa. Miesopiskelijat ja naisopiskelijat suhtautuvat kilpailuun eri tavoin, mikä johtaa siihen että opintonsa lopettavat heikosti menestyvät miesopiskelijat, mutta yllättäen myös erinomaisesti menestyvät naisopiskelijat (Salminen-Karlsson 1998, WECE 2002). Seurausta on selitetty sillä, että vaikka kilpailumentaliteetti ei miellytä kumpaakaan sukupuolta, miesten keskeyttämiseen johtava häviämisen pelko ei ole naisilla syy opintojen keskeyttämiseen.

Naiset puolestaan lopettavat, koska he kokevat muun koulutuksen mielekkäämmäksi ja houkuttelevammaksi. Myöskään opintojen jälkeinen työelämä insinöörialalla ei välttämättä houkuttele naisia, jotka kenties aavistavat miten maskuliiniseen työyhteisöön koulutus heitä piilofunktionaan valmistaa. (emt.). Naiset eivät kuitenkaan välttämättä keskeytä opintojaan miehiä helpommin, esimerkiksi Salokankaan tutkimuksessa ei havaittu naisten ja miesten välillä eroa keskeyttämisen tai koulutusohjelman vaihdon harkitsemisessa.

Ryhmätöitä pidetään usein naisia miellyttävänä opiskelumenetelmänä. Tekniikan alalla todellisuus on kuitenkin kahtiajakoinen: vaikka naiset usein pitävät ryhmätöiden vaatimasta sosiaalisesta kanssakäymisestä on kolikon kääntöpuolella se, että kommunikaatio tapahtuu miesten ehdoin ja perinteiset sukupuoliroolit ovat usein voimissaan. Kommunikaation maskuliinisuus näkyy ilmenee muun muassa siten, että puhumista arvostetaan kuuntelemista enemmän ja aggressiivisuutta pidetään jossain määrin ihanteena. (Salminen-Karlsson 1998) Äärimmillään kommunikaation maskuliinisuus näyttäytyy naisten ”hiljentämisenä” ja jopa väkivaltaisten kielellisten ilmaisujen käyttönä (Tonso 1997). Naiset myös reagoivat aikapaineeseen miehiä negatiivisemmin ja erityisesti sekaryhmissä ajankäyttösuunnitelmat laaditaan usein miesten ehdoilla. Myös perinteisessä luento-opetuksessa naiset odottavat dialogisempaa ja opiskelijoita kunnioittavampaa otetta, kun miehet tyytyvät yksisuuntaisempaan opetukseen.

Myös sisällöllisissä asioissa naiset ja miehet kaipaavat osin erilaisia asioita. Miesten ollessa kiinnostuneita lähinnä ”teknisistä näkökohdista” kaipaavat naiset opetukseen asiayhteyksien ja todellisuuskytkeiden esille tuomista. Yhteiskunnallisten kytkentöjen jäädessä opetuksessa vähäisiksi tulee opiskelusta naisille työelämään valmistavan prosessin sijaan älyllinen leikki. Tämä voi heikentää motivaatiota. (Salminen-Karlsson 1998) Salokankaan (2002) mukaan kuitenkin naisten motivaatio opintoalaansa kohtaan kasvoi opintojen edetessä useammin kuin miehillä. Tämä saattaisi selittyä sillä, että alun perusopintojen jälkeen opiskeltavissa ammattialoissa todellisuuskytkeet ovat usein helpommin havaittavissa. Erityisesti naiset toivoisivat opintoihinsa lisäksi enemmän poikkitieteellisyttä, kieliopintoja, vuorovaikutustaitojen opetusta sekä arvojen ja eettisten kysymysten käsittelyä.

Naisinsinööriopiskelijoiden on havaittu olevan androgynisempiä kuin minkään muun tutkitun opiskelijaryhmän naisten. Tämä voi selittyä toisaalta instrumentaalista orientoitumista suosivalla tekniikan alan itsevalikointimekanismilla, toisaalta sillä että maskuliinisen kulttuurinsa kautta insinöörikoulutus vahvistaa yhdenmukaisia persoonallisuuspiirteitä. (Salminen-Karlsson 1998). Kuitenkin Myyryn ja Helkaman (2001) tutkimuksessa (ks. Salokangas 2002) korkeakouluopiskelijoiden arvoista TKK:n naisopiskelijat arvostivat empatiaa enemmän kuin Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan tai kauppar korkeakoulun mies- tai naisopiskelijat. TKK:n miesopiskelijat arvostivat tutkimuksen mukaan empatiaa kaikkein vähiten. Samassa tutkimuksessa todettiin, että TKK:n miesopiskelijat arvostivat ryhmistä eniten valtaa ja vähiten hyväntahtoisuutta ja universalismia. TKK:n naiset arvostivat valtaa ryhmistä vähiten.

Teekkarinaiset opiskelevat kulttuurillisesti hyvin maskuliinisessa yhteisössä, jossa he voivat jopa joutua tekemään valinnan sen suhteen ovatko naisia vai tulevia insinöörejä. Yhteisön arvot ja tavat ovat miehisiä, mutta käytänteiden sukupuolittumisen osoittamista voidaan pitää jopa henkilökohtaista heikkoutta selettävänä tekosyynä. Tilannetta kuvaa hyvin Naukkarisen (2006) lisensiaatintutkimuksen yhteydessä naispuoliselta tutkijalta saama haastatteluvastaus kun kysyttiin sukupuolen vaikutuksesta toimintaan yhteisössä:

"I don't know. I haven't really thought about it that way. My ego is so strong, that I don't need to think of some gender issues." (Naukkarinen 2006)

Kaiken kaikkiaan on tärkeää tiedostaa, että suurimmaksi osaksi rakenteet, jotka sulkevat naisia teknillisten alojen ulkopuolelle ovat epämuodollisia, eikä niitä siten voi korjata päätöksillä ja rakenneratkaisuilla vaan vaikuttamalla ihmisten mieliin ja asenteisiin (Palm 1999).

3.2 Korkeakoulutuksen esteettömyys

Opiskelijajärjestöjen tutkimusjärjestö OTUS selvitti esteettömyysasioiden edistymistä korkeakouluissa 2000-luvulla opiskelijakyselyn ja asiantuntijahaastattelujen avulla (Penttilä 2012). Selvityksessä ilmeni, että vaikka lähes kaikki korkeakoulut olivat laatineet tai laatimassa esteettömyyden parantamiseen tähtää-

viä toimenpidesuunnitelmia tai opettajille suunnattuja tukipalveluja opetuksen esteettömyyden parantamiseksi, mielletään esteettömyys edelleen varsin kaipa-alaisesti erityisjärjestelyiksi eivätkä ennakkoluulot valtavirrasta poikkeamista kohtaan ole välttämättä vähentyneet. Opiskelun esteettömyys ja saavutettavuus eivät ole läpäisseet korkeakoulujen strategioita. Tietoa ja koulutusta asiaan liittyen tarvitaan edelleen lisää ja entistä laajemmalle joukolle. Keskeisimmiksi lisätiedontarpeiksi korkeakouluissa tunnistettiin saavutettavuutta edistävät pedagogiset ja ohjaukselliset ratkaisut ja erilaisiin oppijoihin sekä mielenterveyden ja jaksamisen haasteiden kanssa kamppaileviin opiskelijoihin kytkeytyvät asiat. (emt.)

Fyysisen ympäristön saavutettavuuden osalta rakennettujen ympäristöjen arviointiin olevan varsin esteettömiä erityisesti liikkumisesteisille. Opiskelijat tunnistivat liikkumisesteitä asiantuntijoita enemmän. Näkemis- ja kuulemisympäristössään sijaan nähtiin olevan vielä paljon parantamisen varaa. Myös ergonomia (erilaisille käyttäjille soveltuvat huonekalut) huomioitiin korkeakouluissa heikosti.

Valintakokeiden ja tenttien tukitoimet olivat korkeakouluissa hyvällä mallilla. Yliopistoissa tarjottiin keskimäärin seitsemää erilaista tukijärjestelyä, joista yleisimmin käytettyjä olivat lisäaika, mahdollisuus oman apuvälineen käyttöön sekä tietokoneen käyttäminen kirjoitusvälineenä. Tukitoimia hakevalta opiskelijalta edellytetään tavallisesti lääkärintodistusta tai muuta asiantuntijalausuntoa haitan todentamiseksi ja tukijärjestelyn saamiseksi. Noin puolet korkeakouluista antoi opiskelijalle hänen niin halutessaan suorituksen tai todistuksen opiskelijan tarvitsemista tukitoimista. Tämän tarkoitus oli tehdä tukitoimien pyytamisestä helpompaa sekä opiskelijoille että opettajille. Tiedonkulun katkokset olivat opiskelijoiden mukaan kuitenkin yleisiä eikä suurimmassa osassa korkeakouluista ole laadittu henkilöstölle yhtenäistä ohjeistusta erityisjärjestelyiden ja tukitoimien järjestämisestä. (emt.)

Opetusmenetelmissä ja oppimateriaaleissa opettaja- ja opintojaksokohtaiset vaihtelut saavutettavuudessa ovat suuria. Opiskelijat toivovat erityisesti vaihtoehtoisia tapoja suorittaa opintojaksot sekä luentomateriaalien toimittamista etukäteen. Monet luentomateriaalit eivät myöskään täytä saavutettavuuskriteerejä siten, että niitä voisi lukea esimerkiksi näkövammaisten apuohjelmilla. (emt.)

Tiedonkulku on viime vuosina voimakkaasti sähköistynyt, jolloin yhdeksi esteettömyyden kompastuskiveksi on muodostunut sähköisen viestinnän saavutettavuus. Monien työkalujen testaus on niiden hankintavaiheessa riittämätöntä tai jää tekemättä, jolloin esteettömyysnäkökulmat jäävät niinkään helposti huomioida. Myöskään yhdenkään korkeakoulun verkkosivut eivät toteutukseltaan noudata täysin verkkosisällön saavutettavuusohjeita tai muunnu helposti eri aisteille ja apuvälineille sopiviksi. (emt.)

Eniten ulkopuolisuuden ja yliopistoyhteisöön kuulumattomuuden kokemuksia OTUS:n tutkimuksessa oli ikääntyneillä, vammaisilla, mielenterveyden ja jaksamisen haasteiden kanssa kamppailevilla sekä erilaisilla oppijoilla. Itse opiskeluun liittyvien esteiden lisäksi nämä opiskelijat kokivat usein myös mahdollisuutensa osallistua opiskelijajärjestötoimintaan valtavirtaan kuuluvia opiskelijoita heikommaksi. Monelle etenkin alkoholipainottunut juhlintakulttuuri tuntui vieraalta. Myös opiskelijajärjestöjen toimitilojen ja tapahtumapaikkojen fyysisestä esteettömyydestä toivottiin huolehdittavan nykyistä paremmin. (emt.)

3.3 Perheen vaikutus korkeakouluopintoihin

Lapsien saaminen ennen opintoja tai opintojen aikana vaikuttaa opiskelun arkipäivään sekä myönteisesti että kielteisesti. Silmäyksiä perheellisten korkeakouluopiskelijoiden tilanteeseen –raporttiin (Jauhiainen et al. 2009) on koottu eri tutkimuksiin perustuen mahdollisia eroja perheellisten ja perheettömien opiskelijoiden opiskelukokemusten välillä. Perheellisiksi opiskelijoiksi raportissa luettiin sellaista opiskelijat, jotka asuvat lapsen/lasten kanssa joko puolison kanssa (yhdessä asuvat perheelliset) tai yksin (yksinhuoltajat).

Perheen vaikutus opiskeluun riippuu sekä perhemuodosta (yhdessä asuvat vs. yksinhuoltajat) että korkeakoulusektorista (yliopisto vs. ammattikorkeakoulu). Verrattaessa perheettömiin opiskelijoihin todettiin, että perhe parantaa opiskelijan psyykkistä hyvinvointia, mutta myös lisää väsymysoireita. Yksinhuoltajilla sekä psyykkisiä että väsymysoireita on enemmän kuin muilla opiskelijaryhmillä. Vaikka perheellisyys lisää väsymystä, kokevat perheelliset opiskelijat opiskelun myös myönteisenä voimavarana. Erityisesti yksinhuoltajat yliopistoissa ovat opintojensa suhteen motivoituneita ja tavoitteellisia. (emt.)

Perheellisten opiskelu on luonteeltaan sivutoimisempaa kuin perheettömien (opiskelijoiden oman arvion mukaan). Yhdessä asuvat perheelliset arvioivat opiskeluaikansa reilun vuoden pitemmäksi kuin perheettömät tai yksinhuoltajat. Perheen ja opiskelun lisäksi kuvioon yhdistyykin usein myös työssäkäynti, joka asettaa opiskelulle omat haasteensa. Opiskelun ja työssäkäynnin yhteensovittamisen on todettu olevan haasteellisinta opiskelijoille, joilla on lapsia. (emt.)

4 YHDENVERTAISUUSTYÖ LUT:SSA

LUT:n perusopiskelijoista naisia on noin 27 % ja jatko-opiskelijoista noin 35 %. Sekä perus- että jatkotutkinnoista valmistuvista naisia on jonkin verran suurempi osuus kuin opiskelijoista. Suoraan maisterivaiheen opintoihin tulevia opiskelijoita, eli ns. aikuismaisteriohjelmalaisia LUT:n perusopiskelijoista on noin neljännes. Vastaavasti noin neljännes perusopiskelijoista opiskelee LUT:n englanninkielisissä maisteriohjelmissä. Fyysisen vamman, sairauden, mielenterveys- haasteiden tai erilaisten oppijoiden määristä LUT:ssa ei ole tehty arvioita.

4.1 Tasa-arvo

Toistaiseksi opiskelijoita koskevat tasa-arvoasiat on liitetty henkilöstöpoliittiseen tasa-arvosuunnitelmaan. Edellisessä tasa-arvosuunnitelmassa esitetään tasa-arvoa edistettäväksi seuraavin toimenpitein:

1. Valinnoissa huolehditaan siitä, että valintakriteerit tukevat määrällisiä, laadullisia ja tasa-arvoperusteisia tavoitteita, eivätkä suljen pois erikoisryhmiä.
2. Opiskelijoiden rekrytointikampanjat suunnitellaan siten, että ne kannustavat kumpaakin sukupuolta hakemaan eri koulutusohjelmiin.
3. Naisia tekniikan alalle kannustavaa, yläasteille ja lukioon suunnattua tiedotustoimintaan lisätään naisten hakeutumisen edistämiseksi.
4. Tekniikan ja talouden poikkitieteellistä opiskelumahdollisuutta markkinoidaan erityisesti naisille. Tiedotusta yliopiston tarjoamista koulutusmahdollisuuksista suunnataan nykyistä enemmän naisinsinööreille.
5. Naisia ja miehiä ohjataan ja kannustetaan opinnoissaan tasapuolisesti. Jatko-opiskelijoita valittaessa naisten ja miesten ansiot huomioidaan tasapuolisesti.
6. Opetuksen ja oppimateriaalien tulee olla tasapuolisia ja mahdollisuuksien mukaan tasa-arvoa edistäviä. Tutkintojärjestelmien tulee olla niin joustavia, että perheen ja opiskelun yhdistäminen on mahdollista.
7. Opintojen ohjauksella rohkaistaan opiskelijoita valitsemaan perinteisestä sukupuolijakaumasta poikkeavan alan.

8. Tutkielmien ohjaamisessa kiinnitetään huomiota mies- ja naisopiskelijoiden tasapuoliseen ohjaamiseen ja opiskelijoita kannustetaan tasapuolisesti jatko-opintoihin jo opintojen loppuvaiheessa.
9. Annettava opetus suunnitellaan niin, että se houkuttelee kumpaakin sukupuolta

Seksuaalisen häirinnän varalta on laadittu ohje HÄIRINTÄ YLIOPISTOYHTEISÖSSÄ – ohjeita häirintätilanteiden selvittämiseksi, jonka rehtori on hyväksynyt 25.9.2009. Ohje on tarkoitettu sekä henkilökunnalle että opiskelijoille. Opiskelijoita varten ylioppilaskunnassa on häirintäyhteyshenkilö, jonka yhteystiedot ja yhteydenotto-ohjeet löytyvät ylioppilaskunnan nettisivuilta.

4.2 Fyysinen esteettömyys

Opiskelun esteettömyyttä on arvioitu 11.1.2012 päivitetystä esteettömyyselvytyksessä. Selvityksessä esitetään mm. seuraavia huomioita:

- Erityisryhmät pyritään ottamaan huomioon mm. yliopiston uusien verkkosivujen laadinnassa. Käyttöliittymän, sisällön ja teknisen toteutuksen suunnittelussa otetaan huomioon mahdollisimman monen eri kohderyhmän tarpeet ja edellytykset ja hyödynnetään seuraavia ohjeistoja: WAI, JUHTA & näkövammaistahojen testausohjeet
- Hakijoiden erityistarpeet otetaan tapauskohtaisesti huomioon ja valintaoppaassa on ohje erityisryhmille pääsykoejärjestelyistä.
- Suurimmat liikkumisesteet on mahdollista kiertää luovilla reittivalinnoilla, mutta se edellyttää että liikkuja tai opastaja tuntee tilat ennalta!
- Tilojen akustinen ympäristö on vaihteleva. Jotkut tilat ovat huomattavan kaikuisia, mikä vaikeuttaa heikommin kuuleville puheen ymmärtämistä. Opetustilanteissa puheenvahvistus on usein tarpeen ja mahdollista muissa opetustiloissa paitsi pienissä harjoitusluokissa.
- Väestön suojat ovat pääsääntöisesti esteellisiä. Siksi opiskelun kannalta tärkeitä toimintoja ei ole sijoitettu väestönsuojiiin. Tosin suurin osa kiltatiloista on väestönsuojissa.

Lisäksi selvityksessä todetaan, että yliopistolla asiointi onnistuu hyvin englanniksi, mutta henkilökunnan intranetin materiaalit ovat pääosin suomeksi. Yhdenvertaisuus- tai tasa-arvokoulutuksia ei ole järjestetty, mutta koulutusta oppimisvaikeuksista ja oppimisen esteistä on henkilökunnalle ollut saatavilla.

4.3 Erilaiset oppijat

LUT:n opetuksen ohjaus- ja kehittämisryhmä (Opoke) esitti 2.9.2008 LUT:lle yhteisiä toimintaohjeita lukivaikeuksisten huomioimiseksi opetuksessa. Ehdotuksessa otettiin kantaa mm. lukivaikeuden toteamiseen sekä lukivaikeuksisille tarkoitettuun ohjeistukseen ja tukitoimiin. Lisäksi ehdotuksen valmistellut työryhmä totesi, että yliopiston tulisi tuottaa laajempi esteettömän opiskelun suunnitelma.

Osa Opokessa käsitellyistä asioista on ilmeisesti jäänyt toteuttamatta ja esimerkiksi lukivaikeuden toteamiseksi suunniteltu prosessi on henkilövaihdosten myötä muuttunut. Tällä hetkellä toimintaohjeet lukivaikeuksien huomioimiseksi on julkaistu opettajia varten LUT:n Opettajan laatuoppaassa, mutta opiskelijoille lukivaikeudesta tai sen huomioimisesta LUT:ssa ei ole tiedotusta tai ohjeistusta.

5 LUT:N YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN LAATIMINEN

Merkittävin alkusysäys yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiselle oli tasa-arvovaltuutetun pyyntö saada LUT:lta oppilaitoksen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma toukokuun 2012 loppuun mennessä. Pyyntöä myötä havaittiin myös tarve päivittää LUT:n henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma. Koska jälkimmäinen on todellisuudessa yhdenvertaisuussuunnitelma, päätettiin henkilöstöjohtajan, opetuksesta vastaavan vararehtorin ja allekirjoittaneen välisessä keskustelussa laajentaa sama periaate koskemaan myös oppilaitokselta edellytettävää suunnitelmaa.

5.1 Suunnitelman valmisteluprosessi

Yliopiston henkilökunnan ja opiskelijoiden yhdenvertaisuudessa on paljon yhtymäkohtia. Esimerkiksi tilojen esteettömyys koskee yhtä lailla molempia ryhmiä. Tästä syystä tuntui luontevalta yhdistää molemmat suunnitelmat yhdeksi dokumentiksi kuitenkin siten, että henkilöstöä koskeva osa valmistellaan yhdessä henkilökunnan kanssa ja opiskelijoita koskevan osan valmisteluun otetaan mukaan myös opiskelijat. Turhan raskaiden rakenteiden välttämiseksi päädyttiin menettelyyn, jossa henkilöstölautakunta vastaa henkilöstöpoliittisen osan valmistelusta ja Opetuksen ohjaus- ja kehittämissyhmä (Opoke) oppilaitoksen toiminnallisen osan valmistelusta.

Suunnitelman rakenne muodostui seuraavanlaiseksi:

YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN TAUSTAT JA TAVOITTEET VASTUUT JA SEURANTA

OSA I: Henkilöstön yhdenvertaisuus

1. Sukupuolten välinen tasa-arvo
 - 1.1. Palkkaus
 - 1.2. Perhe-elämä ja työolosuhteet ja –tehtävät
 - 1.3. Tutkimus ja jatko-opiskelu
 - 1.4. Häirinnän ehkäiseminen
2. Muut yhdenvertaisuuteen vaikuttavat seikat
 - 2.1. Etninen alkuperä ja kansalaisuus
 - 2.2. Ikä/ikäntyminen
 - 2.3. Sukupuolinen suuntautuminen
 - 2.4. Esteettömyys

OSA II: Opiskelijoiden yhdenvertaisuus

3. Sukupuolten välinen tasa-arvo
 - 3.1. Sukupuolten tasa-arvo tilastojen valossa
 - 3.2. Opiskelijoiden näkemyksiä sukupuolten välisestä tasa-arvosta
 - 3.3. Häirinnän ehkäiseminen
 - 3.4. Tasa-arvon edistäminen
4. Etninen alkuperä, kieli ja kansalaisuus
5. Ikä ja elämäntilanne
6. Opetuksen ja opiskelun esteettömyys
 - 6.1. Tilojen ja sähköisen asioinnin esteettömyys
 - 6.2. Erilaisten oppijoiden huomiointi
7. Opiskelijoiden yhdenvertaisuutta parantavat toimenpiteet

LIITTEET

Liite 1. Lappeenrannan teknillinen yliopisto, Esteettömyysselvitys

(11.1.2012)

Liite 2. Häirintä yliopistoyhteisössä – ohjeita häirintätilanteiden selvittä-
miseksi (25.9.2009)

Osan I laatiminen tapahtui käytännössä päivittämällä nykyinen tasa-arvosuunnitelma. Tästä vastaasivat henkilöstölautakunta ja henkilöstöpalvelut – yksikkö.

Osan II laatiminen käynnistettiin Opoken kokouksessa 11.4.2012 käymällä asiasta lähetekeskustelu, sekä perustamalla työryhmä, jonka tehtäväksi suunnitelman konkreettinen kirjoittaminen annettiin. Työryhmään kuului opiskelijoiden edustaja, opettaja, opintopsykologi sekä työryhmän sihteerinä suunnittelija opintopalveluista. Työryhmän tehtävänä oli tarkastella opiskelijoiden yhdenvertaisuutta eri näkökulmista (sukupuolten välinen tasa-arvo; etninen alkuperä, kieli ja kansalaisuus; ikä; esteettömyys) nykytila ja kehittämistarpeet hahmottaen ja laatia yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpide-ehdotuksia.

Nykytilan hahmottamisessa hyödynnettiin tilastoja, asioista aiemmin tehtyjä selvityksiä (esim. international student barometer –tulokset) sekä LTKY:n keväällä tehneen, opintojen etenemiseen liittyvän opiskelijakyselyn vastauksia. Lisäksi opiskelijanäkemyksiä kerättiin LTKY:n kanssa yhdessä järjestetyssä edunvalvontatoimikunnan workshopissa. Laajaa opiskelijoille suunnattua yhdenvertaisuuskyselyä tai –kartoitusta ei tässä yhteydessä katsottu mahdolliseksi tai tarkoituksenmukaiseksi. Tasa-arvovaltuutetun ohjeen mukaisesti erityistä huomiota kiinnitettiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetuksen järjestämisessä ja opintosuoritusten arvioimisessa.

Työryhmä kokoontui neljä kertaa ja hioi tapaamistensa aikana ja välillä osaa II koskevan tekstiehdotuksen. Sekä henkilöstölautakunta että Opoke käsittelivät ehdotusta kokouksissaan 22.5.2012. Muutosehdotusten perusteella muokattiin suunnitelman lopullinen versio, jonka rehtori hyväksyi 30.5.2012.

5.2 Suunnitelman sisältämät kehittämissuositukset

Lopullisessa suunnitelmassa esitetään opiskelijoiden välistä yhdenvertaisuutta edistettävän seuraavin toimenpitein (LUT 2012):

Yleiset yhdenvertaisuutta edistävät toimenpide-ehdotukset

1. Lisätään tietoisuutta yhdenvertaisuustyöstä ja sen tavoitteista henkilökunnan ja opiskelijoiden keskuudessa. Yhdenvertaisuussuunnitelma ja yhdenvertaisuuden keskeiset periaatteet julkaistaan henkilökunnalle intranetissä ja opiskelijoille Uni-portaalissa.
2. Järjestetään henkilökunnalle yhdenvertaisuuteen liittyvää koulutusta ja keskustelutilaisuuksia nykyisiä käytäntöjä (esim. opetuksen iltapäiväkahvit) hyödyntäen. Aihepiirit valitaan siten, että ne mahdollisimman hyvin tukevat käynnissä olevia strategisia kehittämistoimenpiteitä ja uudistuksia.

Sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävät toimenpide-ehdotukset

3. Huolehditaan siitä, että sukupuolinäkökulma on esillä opiskelijarekrytointia kehitettäessä. Erityisesti kiinnitetään huomiota naishakijoiden ja – opiskelijoiden saamiseen kandidaattipintoihin. Markkinoinnissa hyödynnetään LUT:n strategisia painopistealueita (vihreä teknologia, kestävä kilpailukyky, kansainvälisyys). Toimenpide-ehdotus liittyy kiinteästi Opetuksen toimenpideohjelman toimenpiteeseen 1. Onnistunut opiskelijarekrytointi.
4. Tiedotetaan Uni-portaalissa opiskelijoiden oikeudesta tasa-arvoiseen kohteluun sekä tasa-arvon edistämisen käytännöistä (LTKY:n häirintäyhdyshenkilö ja harmaalista, LUT:n ohje häirintätilanteiden selvittämiseksi). Luodaan opiskelijoille suora palautekanava yliopistolle (esimerkiksi anonyymi webbilomake) yhdenvertaisuusloukkauksien ja –epäkohtien ilmoittamista varten.
5. Selvitetään, mistä johtuvat LTKY:n opetuksen laatukselyssä ilmenneet nais- ja miesopiskelijoiden kokemuserot tietotekniikasta (ohjelmat, järjestelmät, tietokoneet) opintojen etenemisen hidastajana.
6. Selvitetään mahdollisuutta siirtyä opintosuoritusten arvioinnissa käytäntöön, jossa tenttipaperi palautetaan ilman nimeä, käyttäen tunnistimena esimerkiksi opiskelijanumeroa. Hyödynnetään suunnittelussa muiden yliopistojen kokemuksia kyseisestä menettelytavasta. Toimintatapa edistää laajasti kaikea yhdenvertaisuutta.

Eri kielellisten ja kulttuuristen ryhmien välistä yhdenvertaisuutta edistävät toimenpideehdotukset

7. Kehitetään edelleen opiskelijoille ja henkilökunnalle suunnattua englanninkielistä tiedotusta ja viestintää.
8. Varmistetaan, että opintojaksoihin liittyvistä esitieto- ja/tai osaamisvaatimuksista pidetään kiinni samalla tavalla kaikkien opiskelijoiden kohdalla. Mikäli muodolliset esitietovaatimukset eivät täyty (esitietovaatimuksena olevia opintojaksoja ei ole suoritettuna) varmistetaan osaamisen riittävyys esim. esitentillä tai muulla vastaavalla menettelyllä.
9. Kehitetään kandidaattiopintovaiheessa LUT:iin tuleville vaihto-opiskelijoille englanninkielistä opetustarjontaa. Myös näin varmistetaan, ettei maisterivaiheen opintojaksoille oteta sellaisia vaihto-opiskelijoita, joiden osaaminen ei ole riittävää.

Eri ikäisten ja erilaisessa elämäntilanteessa olevien opiskelijoiden yhdenvertaisuutta edistävät toimenpide-ehdotukset

10. Kehitetään opintojaksojen joustavia suoritustapoja ja etäopiskelumahdollisuuksia (luentotallenteet, etätentit, verkkokurssit jne.). Toimenpide-ehdotus liittyy kiinteästi Opetuksen toimenpideohjelman toimenpiteeseen 4. Monipuoliset ja joustavat opiskelumahdollisuudet.
11. Tehostetaan LUT:ssa jo käytössä olevien sähköisten järjestelmien ja palvelujen hyödyntämistä opetuksessa siten, että lähiopetusta ja -ohjausta lukuun ottamatta kaikki opetukseen liittyvä toiminta (ilmoittautumiset; töiden palautukset, jos niihin ei liity välitöntä ohjausta, tenttitulosten ilmoittaminen) ja viestintä (esim. luentojen peruutukset) hoidetaan sähköisten välineiden avulla eikä vaadi tulemista kampukselle. Varmistetaan, että opettajat tietävät, mistä saavat tukea toimintatapojen muuttamisessa ja sähköisten järjestelmien tehokkaammassa hyödyntämisessä.
12. Selvitetään mahdollisuutta nykyistä laajempaan kesäopetukseen ja/tai (myös) kesäaikana tapahtuvaan itseopiskeluun.
13. Tuetaan erityisesti kandidaattivaiheen opiskelijoiden elämänhallintataitojen kehittymistä esim. erityisohjauksen (mm. opintopsykologin palvelut) ja vertaisryhmien kautta. Toimenpide-ehdotus liittyy kiinteästi LUT:n opintojen ohjauksen kehittämissuunnitelman 2013-2015 kehittämisohjelmukseen 3. Opiskelijoiden opiskelun- ja elämänhallinnan tukeminen.

Esteetöntä opiskelua LUT:ssa edistävät toimenpide-ehdotukset

14. Päivitetään Opoken 2008 valmistelema ohje lukivaikeuksisten huomioimisesta opetuksessa. Viestitään ohjeesta ja käytännöistä sekä opettajille että opiskelijoille.
15. Järjestetään erilaisiin oppijoihin liittyvää koulutusta sekä osana opettajille tarjottavia yliopistopedagogiikan opintoja että yleistä yhdenvertaisuuskoulutusta.
16. Varmistetaan, että tieto esteettömistä tiloista sekä esteettömyyttä edistävästä palveluista ja erityisjärjestelyistä löytyy sekä opinto-oppaista että Uniportaalista.
17. Laaditaan ”esteettömän opetuksen huoneentaulu”, johon on tiivistetysti kerätty ne asiat, joilla esteettömyyttä on helpointa edistää jokapäiväisessä opetuksessa (mikrofonien käyttö, kalvojen riittävän suuri fonttikoko, etukäteen saatavilla olevat luentokalvot jne.). Jaetaan huoneentaulu kaikille opetustehävissä toimiville.
18. Pyritään kehittämään toimivia väliaikaisratkaisuja esteettömyyselvityksessä esteelliseksi todettuihin tiloihin pääsyn parantamiseksi (muutamat kiltahuoneet, kappeli). Huolehditaan ensimmäisen rakennusvaiheen remontin yhteydessä siitä, että opiskelijoille tarkoitetuista tiloista tulee mahdollisimman esteettömiä.

6 YHDENVERTAISUUTEEN LIITTYVÄ KOULUTUS

Ideaalitilanteessa yhdenvertaisuuteen liittyvää koulutusta olisi järjestetty jo suunnitelman laatimisvaiheessa. Aikataulusyistä tähän ei valitettavasti ollut mahdollisuutta opiskelijoille toteutettua workshopia lukuun ottamatta. Koulutuksen rooli suunnitelman jalkauttamisessa tulee kuitenkin olemaan tärkeä ja koulutuksen lisääminen yhdenvertaisuuden eri osa-alueista ja kiinnityskohdista opiskeluun ja opetukseen sisältyä mitä todennäköisimmin suunnitelman keskeisiin toimenpide-ehdotuksiin.

6.1 Koulutuksen sisällöt

Yhdenvertaisuusuunnitelman toimenpide-ehdotuksista koulutukseen liittyvät suoraan ehdotukset 2 ja 15, joista ensimmäinen koskee yhdenvertaisuuteen liittyvää koulutusta yleensä ja jälkimmäinen erilaisia oppijoita käsittelevää koulutusta.

Tarve lisätä opiskelutaitoihin liittyvää tietoa ja koulutusta opiskelijoille nousi alunperin esiin uunituoretta LUT:n opintojen ohjauksen kehittämissuunnitelmaa laadittaessa. Ohjauksen kehittämissuunnitelma sisälsi myös esityksen lisätä ohjaajille suunnattua yleistä koulutusta. Tässäkin aihepiirissä erilaisten oppijat ja heidän kohtaamisensa on yksi keskeisistä asioista (esim. aspergeropiskelijoiden kohtaaminen tai vastaavat haastavat ohjaustilanteet).

Erilaisten oppijoiden lisäksi mahdollisia yhdenvertaisuuskoulutuksissa esiin nostettavia teemoja voisivat olla vaikkapa eri ikäryhmien huomioiminen opetuksessa, kieli- ja kulttuurierojen vaikutukset opetukseen sekä sukupuolisensitiivisyys ohjauksessa.

Välillisiä koulutustarpeita sisältävät lisäksi ainakin toimenpide-ehdotukset 10 (joustavien suoritustapojen ja etäopiskelumahdollisuuksien kehittäminen) ja 11 (sähköisten järjestelmien ja palveluiden hyödyntäminen opetuksessa). Vaikka aiheisiin liittyvää koulutusta onkin jonkin verran tarjolla jo nyt, on jatkossa syytä huolehtia entistä tarkemmin, että koulutuksissa tuodaan nykyistä paremmin

esiin verkko-opetuksen ja –opiskelun merkitys ja mahdollisuudet yhdenvertaisuuden edistäjänä.

6.2 Koulutusten toteuttaminen

Opettajille suunnatun koulutuksen toteuttamisessa vaihtoehtoja ovat ainakin erillisten koulutusten ja työpajojen järjestäminen sekä aiheiden käsittelyn liittäminen yliopistopedagogisiin ja verkkopedagogiikan koulutuksiin. Molempia mahdollisuuksia tullaan ainakin tarkastelemaan ja mahdollisesti myös käyttämään. Myös opettajatutoreille tarkoitetuissa koulutuksissa yhdenvertaisuusasioita on hyvä tuoda esille ja keskusteluun.

Perinteisempien koulutusmuotojen rinnalla kannattanee tarkastella myös mahdollisuutta edistää yhdenvertaisuutta vaikkapa opettajamentoroinnin sekä opetuksen tutkimisen keinoin.

Yhdenvertaisuussuunnitelmaluonnoksesta käydyssä keskustelussa kävi ilmi, että ”opettajankoulutusta” edelleen jossain määrin vierastetaan yliopistossa. Tästä syystä mm. säännöllistä koulutusta esittänyt toimenpide-ehdotus muutettiin lopulliseen suunnitelmaan muotoon ”yhdenvertaisuuteen liittyvää koulutusta ja keskustelutilaisuuksia nykyisiä käytäntöjä (esim. opetuksen iltapäiväkahvit) hyödyntäen.” Osaltaan tämä voi johtua opettajien aikaresurssien vähyydestä, jolloin kaikki ylimääräinen koetaan haasteelliseksi. Toisaalta keskustelun korostaminen kertoo varmaankin myös vertaiskokemusten kuulemisen tarpeellisuudesta. Molemmat edellä mainitut ovat asioita, jotka on syytä muistaa koulutusten ja tilaisuuksien käytännön toteutusta pohdittaessa.

6.3 Sisällölliset ja pedagogiset haasteet

Kaiken yhdenvertaisuuteen liittyvän koulutuksen sisällöllisistä haasteista keskeisimpiä lienee tosiasiallisen yhdenvertaisuuden käsitteen ymmärtäminen ja sisäistäminen oman työn kannalta. Kuten kirjallisuudesta ja mm. Opoken käymästä lähetekeskustelusta kävi ilmi, yhdenvertaisuus mielletään edelleenkin usein muodolliseksi yhdenvertaisuudeksi ja tasavertaisuus samanlaiseksi kohteluksi. Vaikka samanlainen kohtelu eriarvoistavana tekijänä on monissa yhte-

yksissä ilmiselvää (miten neuvot kuuroa puhelimessa), on saman asian näkeminen vähemmän ilmeisissä tilanteissa hyvinkin vaikeaa.

Toinen suuri haaste liittyy vastakkainasettelujen välttämiseen. Vaikka monissa yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa tilanne on se, että yhden ihmisryhmän asemaa parantavat muutokset vaikuttavat positiivisesti kaikkien tilanteeseen (esim. esteettömyyden edistämiseksi tehdyt asiat hyödyttävät useimmiten myös valtavirtaa), nähdään yhdenvertaisuus silti usein yhden ryhmän palvelemisena toisen kustannuksella, jolloin erityisesti resurssikysymyksen nousevat esiin ja vievät helposti kaiken huomion.

Kahden edellisen haasteen kohtaamisessa keskeiseksi nousee se, että koulutuksiin osallistuvat saadaan avaamaan ja purkamaan erilaisia, usein hyvinkin tiedostamattomia, ennakoasenteitaan erilaisia ihmisryhmiä kohtaan. Tässä työssä voidaan hyödyntää mm. Syrjinnän vastaisessa SEIS-projektissa kehitettyä koulutusmateriaalia¹, joka sisältää perustiedon lisäksi erilaisia harjoitteita ja pohdintatehtäviä, joilla osallistujia voidaan haastaa pohtimaan asioita omakohtaisesti.

Kolmantena haasteena voidaan nähdä myös kohdassa 6.2. mainittu ”opettajan-koulutusallergia”, jonka juuret lienevät kaiken yliopistopedagogisen koulutuksen nuoruudessa ja uutuudessa. Monien yliopisto-opettajien oma opetuskäsitys on edelleen varsin opettajakeskeinen, jolloin myös opettajille tarjottavan pedagogisen koulutuksen ajatellaan helposti olevan kouluttajakeskeistä tiedonsiirtoa, jonka ei välttämättä ajatella tukevan opettajan arkityötä. Tähän haasteeseen vastaaminen edellyttää oppijakeskeisen pedagogiikan noudattamista myös kaikessa yliopisto-opettajille suunnatussa koulutuksessa. Myös koulutusten markkinoinnissa ja niihin liittyvässä viestinnässä tulee korostaa osallistujakeskeisyyttä (puhutaan mielummin vaikkapa työpajoista tai foorumeista tms.) sekä opettajan kouluttautumisesta saamiaan hyötyjä (osaamistavoitteet).

¹ Kohti monimuotoisuutta. Vähemmistöt, syrjintä ja syrjimättömyys Suomessa. Koulutusmateriaali. <http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/114832/koulutusmateriaali-SEIS.pdf> (vierailtu 27.8.2012)

7 KEHITTÄMISHANKKEEN ARVIOINTI

Kehittämishankkeen voidaan katsoa saavuttaneen muodollisen tavoitteensa, koska rehtori on hyväksynyt yhdenvertaisuussuunnitelman (LUT 2012). Toisaalta kehittämishankkeen tavoitteena voidaan pitää myös yleisempää yhdenvertaisuustietoisuuden lisääntymistä LUT:ssa, jolloin tavoite voidaan ajatella saavutetuksi vasta sitten, kun suunnitelma ja/tai sen sisältämät asiat on jalkautettu opiskelijoiden ja henkilökunnan pariin.

Muutama kuukausi yhdenvertaisuussuunnitelman valmistumisen jälkeen suunnitelman jalkautuminen on edelleen alkuvaiheessa. Yhdenvertaisuussuunnitelma liitteineen on julkaistu opiskelijoiden intranet Uni:ssa, mutta muuta tiedotusta tai koulutusta suunnitelmaan liittyen ei vielä ole järjestetty. Päivitettyä suunnitelmaa ei myöskään ole vielä julkaistu henkilökunnalle.

Henkilökunnan yliopistopedagogiset koulutukset kilpailutettiin keväällä, eikä osin uudistuneen koulutuskokonaisuuden toteuttaminen ole vielä alkanut. Yhdenvertaisuussuunnitelma tullaan toimittamaan koulutusten järjestäjälle muun LUT:in opetusta koskevan perustiedon kanssa kunhan hankintasopimus on allekirjoitettu. Alustavasti LUT:in sisällä on myös keskusteltu erilaisiin oppijoihin liittyvän työpajan järjestämisestä opetus- ja ohjaushenkilökunnalle syksyn 2012 aikana.

Haastetta siis riittää edelleen. Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen käynnisti osaltaan keskustelua tärkeistä asioista, mutta ilman erityisiä asioita edistäviä jatkotoimenpiteitä keskustelu jää helposti muiden keskustelunaiheiden alle. Parhaiten yhdenvertaisuutta edistetään silloin, kun yhdenvertaisuusnäkökulma nostetaan esiin kaikessa opetukseen, ohjaukseen ja niiden kehittämiseen liittyvissä keskusteluissa ja suunnittelussa. Kehittämishankkeen päättymisestä huolimatta allekirjoittaneen tehtävä muutosagenttina siis jatkuu!

8 LÄHTEET

Jauhiainen, J., Korkeaoja, L., Lavikainen, E., Niemelä, A., Penttilä, J. 2009. Silmäyksiä perheellisten korkeakouluopiskelijoiden tilanteeseen. Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus rs 32/2009.

Kuusi, H., Jakku-Sihvonen, R., Koramo, M. 2009. Koulutus ja sukupuolten tasa-arvo. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2009:52.

LUT. 2008. Lappeenrannan teknillisen yliopiston tasa-arvosuunnitelma vv. 2008 – 2010.

LUT. 2012. Lappeenrannan teknillisen yliopiston yhdenvertaisuussuunnitelma. https://uni.lut.fi/fi/c/document_library/get_file?uuid=1c738c33-9c45-485b-bffa-9527db83325a&groupId=10304 (27.8.2012)

Naukkariinen, J. 2006. Learning Environments on Finnish Higher Engineering Education. Lisensiaatintutkimus. Tampereen teknillinen yliopisto.

Palm, F. 1999. Det är inte bara image — skäl till kvinnors bortval av ingenjörutbildning. . NyIng rapport Nr.15. Linköpings Universität. <http://www.isy.liu.se/NyIng/rapport/kapset12.html> (22.1.2006)

Penttilä, J. 2012. Hitaasti, mutta varmasti? Saavutettavuuden edistyminen yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2000-luvulla. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:10.

Salminen-Karlsson, M. 1998. Att undervisa kvinnliga ingenjörstudenter. NyIng rapport Nr.1. Linköpings Universität. <http://www.isy.liu.se/NyIng/rapport/pdfs/rapp01.pdf> 22.11.2006)

Salokangas, T,L. 2002. Teknillinen korkeakoulu opiskeluympäristönä sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto.

SM. 2010. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasianministeriön julkaisu 10/2010.

Tasa-arvovaltuutettu. 2011. Lausunto 22.8.2011, Dnro TAS 62/2011: Lappeenrannan teknillisen yliopiston tasa-arvosuunnitelma.

Tonso, K.L. 1997. Violence(s) and Silence(s) in Engineering Classrooms. Advancing Women in Leadership, spring 1997.

http://www.advancingwomen.com/awl/spring1997/awlv1_02.html (20.3.2002)

WECE. 2002. Final Report of the Women Experiences in College Engineering (WECE) Project. Goodman Research Group, Inc.

http://www.grginc.com/WECE_FINAL_REPORT.pdf (22.11.2006)
