



# 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.

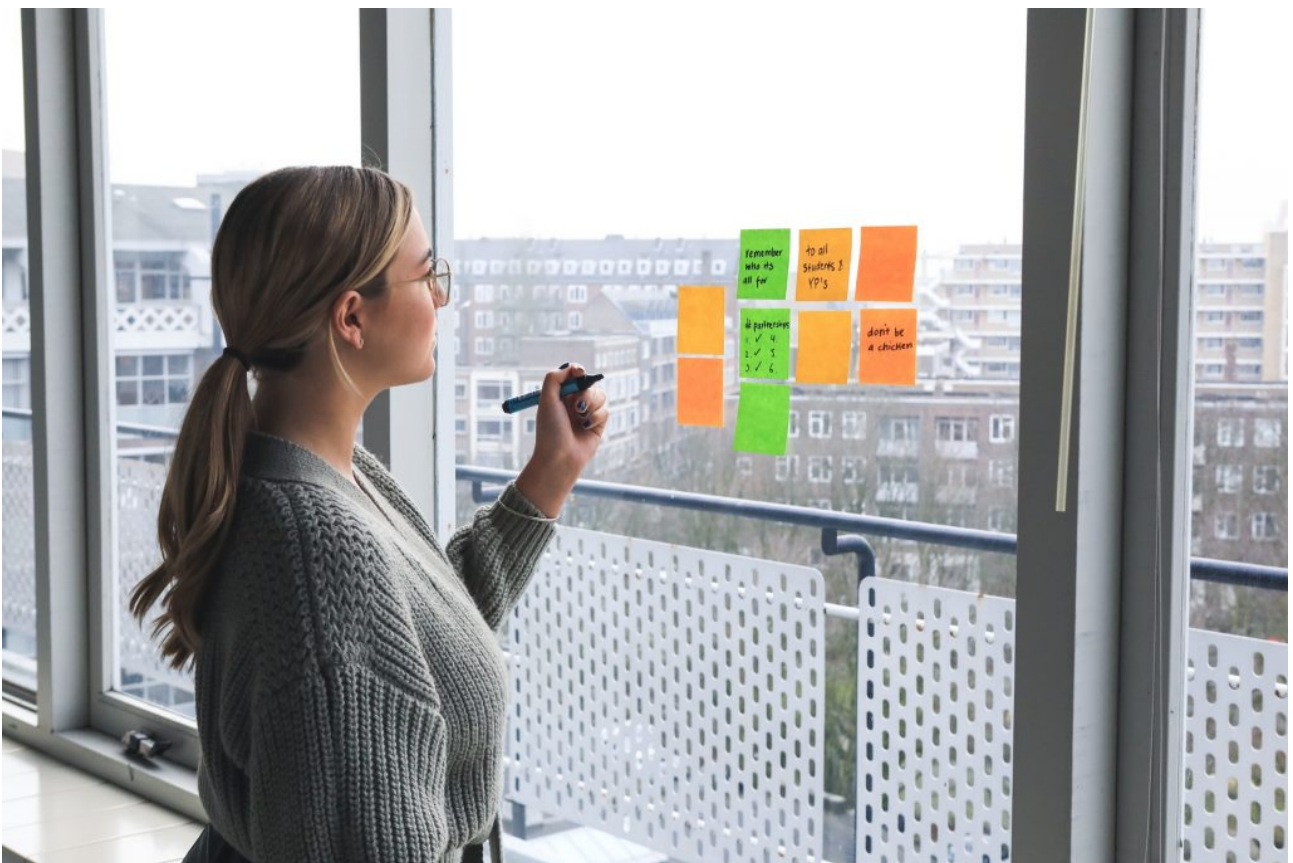
Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

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

# Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus edellyttävät konkreettisia toimia korkeakoulun käytännöissä

27.8.2021 - Mäenpää Kati, Aine Raisa

**Miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus korkeakoulussa toteutuvat ja miten niitä voidaan edistää? Naiset tasa-arvoisesti uralle NAU! -hanke selvittää, tukee ja edistää korkeakoulutettujen naisten tasa-arvoista työelämään siirtymistä ja uralla etenemistä. Tämä artikkeli kartoittaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Oulun ammattikorkeakoulussa urahjaukseen liittyvien selvitysten, dokumenttien ja työkalujen kautta.**



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat teemoja, jotka katsotaan usein olevan luontaisesti osa opetusalan ammattietiikkaa. Tärkeää olisi kuitenkin pohtia, näkyykö tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus aidosti työskentelyssä (kuva: magnetme/Pixabay.com)

Naiset tasa-arvoisesti uralle – NAU! -hanke [1] vahvistaa toiminnallaan tasa-arvoista korkeakoulutuksen ja työelämän kulttuuria. Korkeakoulujen tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden kehittämisessä on tärkeä lähtöä liikkeelle kartoittavasta työskentelystä, jolla pyritään selvittämään organisaation tämänhetkistä tilannetta, velvoitteita ja käytänteitä [2].

Tässä artikkelissa kuvataan Oamkissa toteutettua kartoitusta, jonka tavoitteena oli selvittää keskeistä ajankohtaista tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioimisesta korkeakoulun toiminnassa erityisesti uraohjauksen näkökulmasta. Kartoitus perustuu Oamkin opiskelijoita koskevaan toiminnalliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, toteutettuihin opiskelijapalautekyselyihin sekä opinto-ohjauksen dokumentteihin, kuten tutkinto-ohjelmien käytössä olevaan uraohjaustyökaluun. Lisäksi kartoituksessa hyödynnettiin Oamkin sisäisiä julkaisemattomia dokumentteja sekä haastateltiin kolmea asiantuntijaa.

Kartoitus toteutettiin keväällä 2021. Kartoituksen tuloksia hyödynnetään hankkeen jatkoyhteistyössä, jossa kehitetään sukupuolitietoista uraohjausta ja vahvistetaan erityisesti naisopiskelijoita hyödyttäviä opintojen aikaisia työelämäyhteistyön muotoja sekä korkeakoulujen tasa-arvo työtä. Jatkotoimenpiteiden tavoitteena on tuottaa käytänteitä, joilla lisätään ymmärrystä yhdenvertaisuuteen liittyvistä rakenteista ja mahdollisista tiedostamattomista tasa-arvoon liittyvistä vääristymistä käytänteissä. Uusien käytänteiden avulla edesautetaan erityisesti korkeakoulutettujen naisten urapolkuja ja yrittäjyyttä yhdessä työelämän kanssa.

## Tasa-arvolaki velvoittaa

[Tasa-arvolain](#) (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Sen yhtenä päämääränä on edistää naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laki pyrkii estämään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden sekä perheenhuoltovelvollisuuden perusteella tapahtuvan syrjinnän.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön subjektiivista kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisu käsittää sukupuolen esille tuomisen esimerkiksi pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Tasa-arvolaki kieltää seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän. Seksuaalinen häirintä tarkoittaa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Tällaista voi olla esimerkiksi seksuaalinen häirintä, jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuva häirintä viittaa henkilöön kohdistuvaa sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää vastaavaa ei-toivottua ja loukkaavaa käytöstä. [3]

Lain mukainen tasa-arvon edistämisvelvoite koskee kaikkea yhteiskunnallista toimintaa ja viranomaisia, kuten koulutuksen ja opetuksen järjestäjiä ja työnantajia. Koulutuksen ja opetuksen järjestäjien on huolehdittava, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Lisäksi opetuksen, tutkimuksen ja opiskeluaineiston on tuettava tasa-arvolain toteutumista.

Koulutus- ja työelämäorganisaatioilta edellytetään tasa-arvosuunnitelmia, joilla varmistetaan tasa-arvon toteutuminen organisaation toimintavoissa. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Oppilaitoksissa enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan laaditun tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää

1. selvityksen oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta
2. tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja
3. arvion aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Erityistä huomiota tulee ohjata opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin, opintosuoritusten arviointiin. Koulutuksen järjestäjän tulee tasa-arvosuunnitelmassa kiinnittää huomiota seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Työelämän näkökulmasta oleellista on toimia siten, että

1. avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
2. naiset ja miehet sijoittuisivat tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin, ja heillä olisi yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
3. edistettäisiin tasa-arvoa palkkauksessa
4. kehitettäisiin työoloja sellaiseksi, että ne sopivat naisille ja miehille
5. helpotettaisiin naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista
6. ennaltaehkäistäisiin sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvolain noudattamista seurataan. Tasa-arvo-valtuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta ohjeistavat ja valvovat tasa-arvolain toteutumista. Tarvittaessa syrjivään menettelyyn oppilaitoksissa tai muualla työelämässä puututaan lakiteitse. Lainsäädännöllisestä raamista johtuen tasa-arvotyö on vakiintunutta korkeakouluissa, ja tasa-arvon edistämisestä on myös tullut tunnustettua ja hyväksyttyä. [4]

## Sukupuolitietoinen koulutus ja segregatio

Sukupuolitietoinen koulutus tunnistaa ja hyväksyy yksilöllisyyden ja persoonallisuuden jokaisessa oppijassa. Sukupuolitietoinen opetus huomioi sukupuolittavia yhteiskunnallisia ja kulttuurisia tekijöitä ja kyseenalaistaa sekä rakentaa niitä uudelleen sukupuolten tasa-arvoa tukien. Käytännössä sukupuolitietoisuus koulutuksessa toteutuu siten, etteivät ohjauksen ja opetuksen käytänteet ylläpidä eivätkä uusinna naisten ja miesten jakoa erillisiin ryhmiin. Opiskelijoita ohjataan henkilökohtaisiin valintoihin ja lievitetään täten opinto-, koulutus- ja uravalintojen segregatiota eli jakoa mies- ja naisaloihin. [5]

Sukupuolen mukaisella segregatiolla tarkoitetaan sukupuolten välistä eriytymistä, eriyttämistä ja epätasapainoa [6]. Suomalaiset työmarkkinat ovat EU:n eriytyneimpien joukossa, ja koulutuksen segregatio on Suomessa erittäin jyrkkää.

Koulutuksessa se ilmenee tavallisimmin siten, että naiset ja miehet valitsevat eri oppiaineita ja koulutusaloja. Se ilmenee myös oppimistuloksissa ja koulu- ja opetushenkilökunnan sukupuolijakaumassa [6].

Työelämässä segregatio on havaittavissa työolojärjestelyissä ja palkkauksessa. Tuoreen työolobarometri tutkimuksen mukaan työolojärjestelyt, kuten joustot työajan käytössä, toimivat miehillä joustavammin kuin naisilla. Esimerkiksi vuonna 2020 miehistä 68 prosenttia ja naisista 58 prosenttia pystyi aina tarvittaessa hoitamaan omia asioitaan työssään. Lisäksi miehet (66 %) olivat selvästi tyytyväisempiä palkkansa kannustavuuteen kuin naiset (51 %). [7]

Koulutuksellinen segregatio erotellaan usein horisontaaliseen ja vertikaaliseen segregatioon. [8] [9] [10] Tässä hankkeessa pyritään kiinnittämään huomiota erityisesti vertikaaliseen segregatioon.

Horisontaalinen segregatio koulutuksessa viittaa siihen, miten eri tavoin tytöt/naiset ja pojat/ miehet suorittavat sukupuolittain vertailtuna opintoja ja tutkintoja eri koulutus- ja opintoaloilla. [8] Sukupuolen mukainen horisontaalinen eriytyminen näkyy ainevalinnoissa jo peruskoulun aikana ja jatkuu läpi toisen asteen aina korkea-asteelle saakka. Tuoreen suomalaisille nuorille tehdyn tutkimuksen mukaan tyttöjen suosituin ala vuonna 2021 on terveydenhuolto (43 %) ja sosiaalipalvelut (34 %) ja poikien suosituimmat ovat teknologiateollisuus (28 %) ja rakennusala (27 %) [11].

Vertikaalinen segregatio tarkoittaa eri koulutusasteilla tapahtuvaa eriytymistä eli naisten ja miesten erilaista koulutustasoa. Se viittaa myös naisten tai miesten ali (tai yli) edustukseen ammateissa tai johtoasemassa tai korkean tulotason työtehtävissä. [6] [8] Ammattikorkeakouluissa koulutusaloittainen eriytyminen on havaittavissa eri alojen opiskelijamäärissä ja suoritetuissa tutkinnoissa [12] [13].

Vuonna 2018 naisten suurin osuus tutkinnon suorittaneista on terveys- ja hyvinvointialoilla (87 %) sekä yhteiskunnallisella alalla (84 %). Vastaavasti miesten osuus tutkinnon suorittaneista on suurin tekniikan aloilla (81 %) ja tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen aloilla 79 %) [6]. Koulutuksen mukaisen vertikaalisen segregatian vaikutukset ovat pitkäkantoisia. Ne johtavat siihen, että miehet ja naiset sijoittuvat

yhteiskunnassa ja työelämässä eri toimialoille, tehtäviin ja asemiin. Eriytyminen näkyy myös mies- ja naisenemmistöisten alojen palkkaeroina ja sukupuolittain eroavina urapolkuina. [6]

## Tasa-arvosuunnitelma

Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) selvityksen mukaan Suomessa on edelleen ammattikorkeakouluja, joiden osalta ei löydy ajantasaista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Yleisimmin suunnitelmat löytyvät nimellä ”Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma” [4]. Oulun ammattikorkeakoulussa suunnitelma löytyy nimellä ”Oulun ammattikorkeakoulun (Oamk) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2020–2022 – opiskelijat”.[14]. Suunnitelmasta löytyy tasa-arvolain 5 a § määrittämät toimenpiteet [3]:

- Edistää kaikkien opiskelijoiden yhdenvertaista kohtelua sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta tai mielipiteestä, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta sekä ehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.
- Oamkin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen selvittäminen.
- Suunnitella ja toteuttaa tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.
- Arvioida aikaisemman tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamista ja tuloksia.
- Ohjeistaa tasa-arvotyön toteuttamista ja menettelytapoja.
- Lisätä tietoisuutta tasa-arvotyöstä.

Oulun ammattikorkeakoulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan alkuun lähtökohdat, tasa-arvolaki, ammattikorkeakoululaki, yhdenvertaisuuslaki ja saavutettavuusdirektiivi. Toisessa luvussa on selvitys Oamkin tilanteesta ja

ajankohtaiset linjaukset, joiden pohjalla suunnitelman mukaan on avoin keskustelu opiskelijoiden ja henkilöstön kanssa. Tässä luvussa on myös kuvaus opiskelijakyselyn tasa-arvo osuuden tuloksista.

Kolmannessa luvussa esitetään tavoitteet ja suunnitellut toimenpiteet.

Suunnitelmassa kuvataan tarkemmin esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyvät toimenpiteet, jotka pohjaavat lakeihin, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteeseen ja opiskelijakyselyyn vuodelta 2018. Neljännessä luvussa kuvataan tasa-arvoon liittyvät ohjeet, työryhmät ja yhteystahot. Tätä artikkelia varten tehdyn kartoituksen mukaan Oamkin yhteystahot tasa-arvoasioissa on koettu toimiviksi ja häirintäyhdyshenkilöihin on oltu jonkin verran yhteydessä. [15] Lopuksi suunnitelmassa kuvataan tasa-arvotyön seuranta ja arviointi Oamkissa. [14]

OKM:n selvityksen [4] mukaan, ”Oulun ammattikorkeakoulun suunnitelma sisältää monia hyviä toimenpiteitä sukupuolen moninaisuuden paremmasta huomioimisesta. Tämän OKM:n selvityksen mukaan tämä tietopaketti voisi olla hyvä taustamateriaali myös muille korkeakouluille.” Selvityksessä mukana ollut suunnitelma oli vuosilta 2016–2018. Oamkin päivitetystä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa sukupuolen moninaisuuden huomio on kuitenkin jäänyt vähemmälle huomiolle. Edellisessä suunnitelmassa ollut ”sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäiseminen”-luku on poistunut. [16]

## Opiskelijakyselyt

Kartoituksessa tarkasteltiin vuosittaista opiskelijakyselyä, jossa vuorovuosin selvitetään Oamkin joko toimintoihin tai palveluihin liittyviä asioita. Opiskelijakysely on osoitettu kaikille läsnä oleville opiskelijoille. Opiskelijat arvioivat kyselyssä kaikki palvelut/toiminnot asteikolla: erittäin tyytyväinen – tyytyväinen – tyytymätön – erittäin tyytymätön – ei kokemusta. Lisäksi opiskelijat saavat valita kaksi palvelua tai toimintaa, joihin haluavat antaa avointa palautetta.

Päivitetystä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa (2020–2022) on mukana vuoden 2018 opiskelijakyselyn tulokset. Kysymykset olivat esimerkiksi seuraavia: Oletko joutunut korkeakoulu yhteisössä eriarvoiseen asemaan? Millaisessa tilanteessa asioissa olet kohdannut eriarvoisuutta? Oletko kokenut seksuaalista tai



sukupuoleen perustuvaa häirintää korkeakouluyhteisössä? Jos kohtaat tasa-arvoon liittyvää eriarvoisuutta tai seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää, niin tiedätkö keneen tai mihin olla yhteydessä?

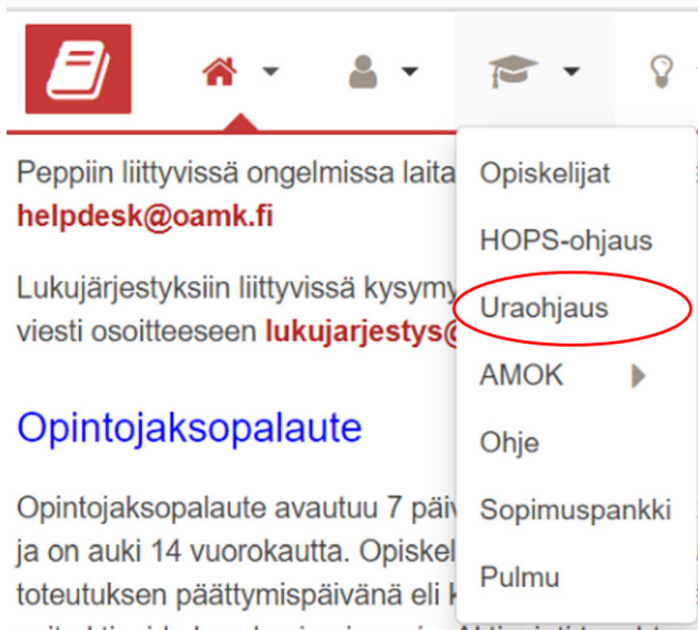
Vuoden 2020 kyselyssä tasa-arvokohta ei ollut enää kaikkien pakollisesti vastattavissa. Kyselyssä oli mahdollisuus valita tasa-arvo yhdeksi vapaaehtoisesti arvioitavaksi kohdaksi. Tämän vapaasti valittavan arvioitavan kohdan valitsi 2008 vastaajasta yhteensä 162 vastaajaa. Vastaajista 35 oli erittäin tyytyväisiä tasa-arvoon, 54 tyytyväisiä, 43 tyytymättömiä ja 25 erittäin tyytymättömiä.

Näiden vastausten yhteyteen annetun vapaan palautteen pohjalta nousi esiin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita, jotka vaativat toimenpiteitä tai kehittämistä. Nämä teemat koskettivat arviointia ("arvosanakriteerit ovat epäselvät") ja suoritusvaatimuksia ("työmäärä ja opintopistelaajuus eivät vastaa toisiaan") sekä opettajien käyttäytymistä. Opiskelijat kertoivat kokeneensa, että joidenkin opettajien käyttäytyminen vaihtelee opiskelijoittain, ryhmittäin, sukupuolittain tai taustan perusteella. Opiskelijat olivat kohdanneet esimerkiksi niin sanottua pojittelua tai tytöttelyä. [15] [17]

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan tasa-arvoa koskevat teemat käsitellään Oamkin eri työryhmissä ja niitä pyritään kehittämään. Kaikki alkuperäiset avoimet vastaukset ovat tutkimusluvan takana, joten tämän pidemmälle ei tässä kartoituksessa edetty.

## Uraohjaustyökalu

Uraohjaustyökalu on sisällytetty Peppi-järjestelmään (kuva 1), joka toimii Oamkissa opintorekisteritietokantana ja mahdollistaa henkilökohtaisen opiskelusuunnittelun sähköisen HOPSin ja urasuunnittelun osioiden avulla. Uraohjaustyökalu on kehitetty osana Toteemi-hanketta. [18] [19]



KUVA 1. Uraohjaustyökalu Pepissä

Pepissä oleva uraohjaustyökalu koostuu opiskelijalle osoitetuista urasuunnittelua ohjaavista kysymyksistä, joihin opiskelija voi sähköisesti kirjata urasuunnitteluun liittyviä pohdintoja pitkin opintoja. Kysymykset ovat osoitettuna erikseen opintojen aloitusvaiheeseen (1. lukuvuoden opinnot), etenemisvaiheeseen (2. ja 3. lukuvuoden opinnot) ja opintojen syventävään vaiheeseen (valmistumisvaihe). Näin muodostuvaa urasuunnitelmaa opiskelija voi hyödyntää itsenäisesti tai sitä voidaan hyödyntää ohjauskeskusteluissa opettajatuutorin tai opinto-ohjaajan kanssa.

Urasuunnittelua ohjaavia kysymyksiä tarkasteltiin tätä kartoitusta varten erityisesti tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkökulman kautta:

- Miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on huomioitu urasuunnittelua ohjaavissa kysymyksissä?
- Mitkä kysymykset ovat sellaisia, jotka ohjaavat pohtimaan urasuunnittelua suoraan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkökulmasta?
- Mitkä ovat sellaisia kysymyksiä, jotka ohjaavat vähintään epäsuorasti pohtimaan myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulmia urasuunnittelussa?

Suoralla kysymyksellä tässä yhteydessä tarkoitetaan kysymystä, joissa käytetään sanoja, jotka viittaavat suoraan tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuteen; esimerkiksi sisältävät sanoja tasa-arvo, yhdenvertaisuus, sukupuolisuus. Epäsuoralla kysymyksellä tässä yhteydessä tarkoitetaan kysymystä, joka voidaan nähdä jossain määrin johdattavan myös tasa-arvo tai yhdenvertaisuus näkökulmasta pohtimiseen, vaikka siinä ei käytetä suoraan tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuteen liittyviä sanoja.

Tarkastelun pohjalta urasuunnittelun kysymyksissä (n=55) ei esiintynyt yhtään suoraan tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Hyvin epäsuorasti tasa-arvo tai yhdenvertaisuus asioihin ohjaavana kysymyksenä voitiin nähdä kaksi seuraavaa kysymystä:

1. **Opintojen aloitusvaihe:** Miten huomioit uratoiveesi, kansainvälisyyden, yrittäjyyden tms. henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassasi? Tässä kysymyksessä ”tai muuta sellaista” voi ohjata pohtimaan mistä näkökulmasta tahansa eli myös tasa-arvo tai yhdenvertaisuus näkökulmasta. Suora ohjaus tähän suuntaan kuitenkin puuttuu, mutta esimerkiksi ohjauskeskustelussa opettajatuutori tai opinto-ohjaaja voisi tässä yhteydessä helposti liittää mukaan tasa-arvo tai yhdenvertaisuus näkökulman, esimerkiksi hyödyntäen Rusasen ja Halosen artikkelin työpajan kysymyksiä. [2]
2. **Opintojen syventävä vaihe:** Arvioi omia yleisiä työelämävalmiuksiasi: viestintä- ja vuorovaikutustaidot, toisten huomioiminen, kielitaito, työnhakutaidot, kansainvälisyysosaaminen, kestävän kehityksen osaaminen. Mitkä ovat mielestäsi vahvimmat osaamisalueesi? Tämän kysymyksen yhteydessä on mukana toisten huomioiminen sekä kestävän kehityksen osaaminen, joka laajana käsitteenä sisältää sosiaalisen ja monikulttuurisen kestävän kehityksen. Siten myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kuuluvat termin yhteyteen. Yhteys on kuitenkin melko kaukainen, varsinkin ellei kestävän kehityksen käsite ole hyvin hallussa.

Kaiken kaikkiaan kartoitus osoittaa, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on huomioitu uraohjaustyökalussa varsin heikosti tai sitä ei ole huomioitu ollenkaan.

Uraohjaustyökalua tulisi kehittää siihen suuntaan, että sinne lisättäisiin myös

suoraan tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden pohtimiseen ohjaavia kysymyksiä. Edellä kuvattuihin kahteen opintojen aloitus- ja syventävän vaiheen kysymyksiin voisi esimerkiksi hyvin lisätä tätä näkökulmaa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tulisi kuitenkin näkyä myös uraohjauksessa läpi opintojen eri vaiheiden siten, että siihen kiinnitettäisiin huomioita niin aloitus, etenemis- kuin syventävän vaiheen uraohjauksessa.

## Opinto-ohjaussuunnitelma

Oamkin opinto-ohjaussuunnitelma [20] pohjautuu holistiseen ohjausmalliin. Se korostaa opiskelijan ohjaustarpeiden mukaista tukemista pitkin opintojen etenemisen polkua, huomioiden oppimisen ja opiskelun ohjauksen lisäksi samanaikaisesti ammatillisen ja persoonallisen kasvun, urasuunnittelun ja hyvinvoinnin tukemisen. Oamkin tasa-arvosuunnitelma on sisällytetty opinto-ohjaussuunnitelmaan ja kirjattu yhdeksi opintojen ohjaussuunnitelman lähtökohdaksi.

Opinto-ohjaussuunnitelma huomioi hyvin tasa-arvosuunnitelman toteuttamista opinto-ohjauksessa. Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon viitataan useasti. Oamkin opinto-ohjauksessa painotetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista opetuksen ja ohjauksen käytännön toteutuksessa ja menetelmissä.

Opintojen ohjauksen periaatteina on, että ohjaus kuuluu kaikille, ohjaus on opiskelijalähtöistä ja perustuu opiskelijan ohjaustarpeeseen. Ohjaus auttaa opiskelua hidastavien tai estävien elämäntilanteiden yhdistämisessä ja tarpeellisten tukitoimien saavuttamisessa. Ohjaus on luottamuksellista. Opinto-ohjauksella halutaan edistää myös opiskelijan omaa toimijuutta sekä kaikkien opiskelijoiden yhteistoiminnallisuutta ja opiskelijoiden ryhmäytymistä pienryhmäohjauksella.

Persoonallisen kasvun ja hyvinvoinnin tukemisen kautta huomioidaan yksilön koko elämäntilanne ja elämänhistoria ja tuetaan hänen psykososiaalista kehitystään. Holistisen opinto-ohjauksen ja henkilökohtaisten opintosuunnitelmien avulla tuetaan opiskelijan ammatti-identiteetin kehittymistä ja opiskelijoita rohkaistaan monipuolisiin ja ennakkoluulottomiin valintoihin ja urasuunnitteluun.

Opintojen ohjauksen tavoitteena on tukea opiskelijoiden motivaatiota, itsetuntemusta ja opiskelu- ja elämän suunnittelutaitoja sekä tukea opintoja ja työmarkkinoita koskevaa tiedonhakua. Ohjauksessa käytetään muun muassa ratkaisukeskeisiä toimintamalleja, joissa keskeistä on opiskelijan kuunteleminen, kunnioittaminen, luottamus opiskelijan kyvykkyyteen, toiveikkuus ja tulevaisuussuuntautuneisuus.

Eryteisesti ammatillisen kasvun ohjaamisessa autetaan opiskelijaa pohtimaan koulutuksellisia valintoja sekä työllisyys- ja kehitysnäkymiä jatkossa. Opiskelijoita tiedotetaan erilaisista mahdollisuuksista, työtehtävistä, aloista, harjoittelupaikoista ja työelämäyhteyksistä, joilla voidaan auttaa opiskelijoita hahmottamaan ja motivoitumaan työelämään.

Opinto-ohjaussuunnitelmaa ja opinto-ohjausmallia ollaan parhaillaan päivittämässä. Päivityksen yhteydessä opinto-ohjauksesta luodaan uutta mallia, johon liitetään entistä näkyvämpänä osana esteettömyyttä, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa käsittelevää tietoa. [15]

## Opinto-opas

Oamkin verkkosivuilla Opinto-oppaan sivustolla "Hyvinvointi" on [yhdenvertaisuus ja tasa-arvo -sivu](#). Tältä sivulta löytyvät tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslakien peruseräatteen sekä taulukko, johon on listattu yhteystahot, mihin opiskelija voi olla yhteydessä epätasa-arvoisen kohteluun ja sen ennaltaehkäisemiseen, käsittelyyn ja poistamiseen liittyvissä asioissa. Erikseen mainitaan, että tasa-arvoa käsittelevien asioiden, seksuaalisuuteen, sukupuoleen tai muun syrjintäperusteen perusteella tapahtuvien häirintäasioiden yhteystahona ovat Opiskelijakunta OSAKO:n häirintäyhdyshenkilöt, opiskelijaedustajat ja opiskelijatuutorit.

Tarkemmin määrittelemättömän syrjinnän vuoksi (muu syrjintä) opiskelija voi ottaa yhteyttä kampusopoon tai opinto-ohjaajaan, tutkintovastaavaan, opettajatuutoriin, opettajaan, yksikönjohtajaan, koulutuspalveluiden henkilöstöön kuten Oamk-lähipalvelutiimiin, kv-partnerikorkeakoulun edustajaan, opintopsykologiin tai muuhun ohjauspalveluhenkilöstöön, koulutuspalvelupäällikköön tai

opiskelijaterveydenhuoltoon, seurakuntien oppilaitospalveluihin. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo sivulta löytyy myös linkki Oamkin tasa-arvosuunnitelmaan.

Lisäksi ohjaus- ja koulutuspalveluiden sivustolle on lisätty esteetön opiskelu -kohta. Täällä on esteettömyyteen liittyen lyhyt kuvaus, jossa viitataan kaikkien opiskelijoiden oikeuteen esteettömään opiskeluun sekä korkeakoulun tavoitteeseen kohdella kaikkia opiskelijoita tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti. Lisäksi kappaleessa on suora linkki [Yhdenvertaisuuslakiin](#). [21] Tässä yhteydessä esteetöntä opiskelua ei ole kuitenkaan tarkemmin määritelty tai kerrottu, mitä sillä tarkoitetaan korkeakoulun toimintaan liittyen.

Esteettömyys rinnastetaan usein saavutettavuuteen [22]. Termit ovat moniselitteisiä ja sisältävät paljon päällekkäisyyksiä. Esteettömyys ja saavutettavuus koulutuksessa nähdään osana yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden periaatteiden toteutumista. Koulutuksen esteettömyydellä viitataan yleisesti siihen, että opiskelijan mahdolliset tuen tarpeet tai erityisjärjestelyt opiskelijavalinnassa tai opiskelussa eivät ole esteenä hänen yhdenvertaisen koulutuksensa toteutumiselle ja opiskelijoiden yhdenvertaiselle osallisuudelle koulutuksessa. Yhdenvertainen osallisuus mahdollistaa, että kaikki opiskelijat voivat opiskella muiden kanssa riippumatta henkilökohtaisen tuen tarpeesta. [22]

Esteettömyyttä voidaan lähestyä erilaisista näkökulmista, kuten pedagogisista, asenteellisista, psyykkisten ja sosiaalisen seikkojen, vuorovaikutuksen, tilojen ja oppimisympäristön esteettömyyden tai tieto- ja viestintä teknisten järjestelmien käytettävyyden näkökulmista. [23] [24] Usein huomio kiinnittyy oppimisympäristön, opetusmenetelmien, tilojen ja sähköisten järjestelmien saavutettavuuteen. Asenteellisen ja sosiaalisen esteettömyyden näkökulmasta voitaisiin nostaa entistä näkyvämmiin esille konkreettisia sukupuolisen tasa-arvon toteutumiseen liittyviä käytänteitä.

## Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkittaessa uraohjaukseen liittyviä selvityksiä, dokumentteja ja työkaluja oli havaittavissa, että Oamkissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen mainitaan dokumenteissa verrattain usein. Tasa-arvo- ja

yhdenvertaisuussuunnitelmaan tarkemmin perehdyttäessä huomattiin monien tietojen olevan osittain hankalasti saatavissa ja tiedon olevan hajanaista.

Kartoituksen perusteella voidaan todeta, että mahdollisuuksia ja tilaisuuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimiseksi on, mutta niitä ei ole selkeästi ohjeistettu. Myös syvällisempi tietoisuus tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta tai esimerkiksi segregatiosta voi terminologian moninaisuuden vuoksi jäädä epäselväksi.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat teemoja, jotka katsotaan usein olevan luontaisesti osa opetusalan ammattietikkaa. Tässä voidaan lähestyä kuitenkin tasa-arvoharhan kysymystä. Näkyvätkö tasa-arvoisuus- ja yhdenvertaisuus aidosti työskentelyssä ja miten? Miten uraohjauksessa huomioidaan opiskelijoiden yksilölliset taustatekijät, kuten sosioekonominen tausta, kulttuuri ja sukupuoli, ja niiden vaikutukset siihen, mitä opiskelija näkee itselleen mahdolliseksi tulevaisuudessa? Tähän olisi hyvä kehittää konkreettisia käytänteitä ja materiaalia esimerkiksi opinto-ohjaajille, tuutoropettajille ja muulle henkilökunnalle hyvistä käytänteistä käsitellä asioita.

Kartoituksen mukaan opiskelijoiden yhteystahot tasa-arvoasioissa toimivat hyvin, mutta tiedotusta on hyvä lisätä entisestään. Jotta opetushenkilöstön osaaminen lisääntyvät, on hyvä koostaa myös selkeä koulutusmateriaali ja koulutusta sukupuolittietoisesta uraohjauksesta korkeakouluissa opetus- ja ohjaushenkilöstölle. Lain mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman edellyttämät asiat voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa, joten näiden integroiminen esimerkiksi myös osaksi uraohjaustyökalua on perusteltua.

Konkreettisia toimenpide-ehdotuksia ovat muun muassa kuvatut lisäykset uraohjaustyökaluun, jotta opiskelijoiden osallisuus ja tietoisuus asiasta lisääntyy. Tämä edistäisi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus tietoisuutta ja vahvistaisi sukupuolittietoista näkökulmaa erityisesti uraohjauksessa.

Tässä kartoituksessa perehdyttiin rajatusti Oamkin yleisiin dokumentteihin, joten yksittäisten tutkinto-ohjelmien osalta voi olla olemassa myös muuta materiaalia. Koska hankkeen tavoitteena on keskittyä erityisesti miesenemmistöisiin tekniikan ja liiketalouden koulutusaloihin, päähuomio keskittyy jatkossa tarkemmin näiden

alojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäytäntöihin ja niiden kehittämiseen tasa-arvoisen uraohjauksen näkökulmasta. Työelämä- ja harjoittelukäytänteet tulevat olemaan keskeisesti mukana jatkotyössä.

Hanke on osallistunut keväällä 2021 SOPO ry:n (Suomen opinto-ohjaajat) korkeasteen opinto-ohjaajille toimittamaan kyselyyn laatimalla siihen kysymyksiä erityisesti yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyen. Nämä kyseiset tulokset raportoidaan syksyllä 2021 Opinto-ohjaaja-lehdessä. Yhteistyötä [Sinä osaat! tytöt ja teknologia -hankkeen](#) kanssa tehdään myös korkeakoulutettujen naisten urapolkujen ja tasa-arvon edistämiseksi.

Mäenpää Kati, lehtori

Oulun ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakoulutus

Aine Raisa, lehtori

Oulun ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakoulutus

#### [Naiset tasa-arvoisesti uralle – NAU! -hanke](#)

Tavoitteet: Pää tavoitteena on edistää ja tukea naisten määrällisesti ja laadullisesti tasa-arvoista työelämään siirtymistä ja uralla etenemistä. Hanke tuottaa ja levittää tutkittua tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Hankkeessa tarkastellaan sukupuolista segregatiota tuottavia käytäntöjä ja rakenteita ja kartoitetaan toimintamalleja, materiaaleja ja hyviä käytäntöjä segregatian vähentämiseksi eri korkeakouluissa.

Tavoitteisiin pyritään neljän toimenpidekokonaisuuden kautta:

1. Tuotetaan ja levitetään tutkittua tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.
2. Kehitetään sukupuolitietoista uraohjausta ja naisopiskelijoita hyödyttäviä opintojen aikaisia työelämäyhteistyön muotoja sekä korkeakoulujen tasa-arvotyötä.



3. Tuetaan korkeakoulutettujen naisten urapolkuja ja yrittäjyyttä yhdessä työelämän edustajien kanssa.

4. Lisätään korkeakoulujen ja yritysten työntekijöiden ymmärrystä yhdenvertaisuuteen liittyvistä rakenteista ja tiedostamattomista vääristymistä.

Koordinaattori: Tampereen ammattikorkeakoulu

Osatoteuttajat: Oulun ammattikorkeakoulu (ammattillinen opettajankoulutus), Haaga-Helia amk, Jyväskylän amk, Laurea-amk, Aalto-yliopisto, LUT-yliopisto, Tampereen yliopisto ja Tekniikan akateemiset TEK.

Lisätietoja hankkeen tulevista tapahtumista [hankkeen sivuilta](#).

## Lähteet

[1] Tasa-arvoisesti uralle NAU! -hankkeen verkkosivut. Hakupäivä 24.5.2021.

<https://tasaarvoisestiuralle.fi/>

[2] Rusanen, T. & Halonen, L. 2021. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittäminen edellyttää opiskelijoiden aktiivista osallisuutta ja kokonaisvaltaista tilannekartoitusta. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 32. Hakupäivä 24.5.2021. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202101293247>

[3] Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609. Hakupäivä 24.5.2021.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

[4] Tanhua, I. 2020. Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20. Hakupäivä 24.5.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-859-5>

[5] Opetushallitus. Sukupuolitietoinen opetus ja ohjaus. Hakupäivä 28.5.2021.

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/sukupuolitietoinen-opetus-ja-ohjaus>

[6] Terveystieteiden tutkimuskeskus. Koulutuksen sukupuolen mukainen segregatio.

Hakupäivä 17.5. 2021. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/koulutus-ja-kasvatus/koulutuksen-sukupuolen-mukainen-segregatio>

- [7] Työolobarometri. 2020. Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:18. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki. Hakupäivä 24.5.2021.  
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162955>
- [8] Potentiaalihanke. Vapauta potentiaalisi. Hakupäivä 28.5.2021.  
<https://www.potentiaalihanke.fi/ohjauksen-tulee-purkaa-koulutusvalintoihin-vaikuttavia-stereotypioita/>
- [9] Lahtinen, J. & Aapola-Kari, S. 2020. Tasa-arvon mallimaan sitkeä sukupuolierottelu. Ilmiö, sosiologinen media kaikille. Hakupäivä 28.5.2021.  
<https://ilmiomedia.fi/artikkelit/tasa-arvon-mallimaan-sitkea-sukupuolierottelu/>
- [10] Pitkänen, J., Juutinen, S. & Minkkinen, S. 2020. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ohjausalan opetussuunnitelmissa. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti 20.4.2020. Hakupäivä 28.5.2021. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-1799-8395-122>
- [11] TAT. Nuorten tulevaisuusraportti 2021. Hakupäivä 24.5.2021.  
[https://www.tat.fi/wp-content/uploads/2021/05/2021\\_TAT-Nuorten-tulevaisuusraportti\\_tutkimusdiat.pdf](https://www.tat.fi/wp-content/uploads/2021/05/2021_TAT-Nuorten-tulevaisuusraportti_tutkimusdiat.pdf)
- [12] Vipunen. Hakupäivä 17.5.2021. <https://vipunen.fi/fi-fi/>
- [13] Tilastokeskus. Hakupäivä 17.5.2021.  
<https://tilastokeskus.fi/til/akop/index.html>
- [14] Oulun ammattikorkeakoulu. 2020. Oulun ammattikorkeakoulun (Oamk) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2020–2022 – opiskelijat. Hakupäivä 24.5.2021. [https://www.oamk.fi/opinto-opas/application/files/9115/8642/4977/Tasa-arvosuunnitelma\\_FINAL\\_310320.pdf](https://www.oamk.fi/opinto-opas/application/files/9115/8642/4977/Tasa-arvosuunnitelma_FINAL_310320.pdf)
- [15] Asiantuntijahaastattelut, kevät 2021. (23.3.2021; 24.3.2021; 25.3.2021; 19.5.2021; 24.5.2021).
- [16] Oulun ammattikorkeakoulu. 2016. Oulun ammattikorkeakoulun (Oamk) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2016–2018 – opiskelijat.
- [17] Oulun ammattikorkeakoulu. 2020. Tasa-arvo. Opiskelijakyselyt 2020. Julkaisematon materiaali.

- [18] Kaskenviita, R. 2019. Uraohjaukselle on tarvetta – urasuunnittelun työkalu osaksi systemaattista ammattikorkeakouluopiskelijan ohjausta. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 3. Hakupäivä 27.5.2021. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201901283323>
- [19] Oulun ammattikorkeakoulu. 2019. Uralla vai ihan ulalla? – Urasuunnittelun pilotti Oamkissa. Youtube 19.2.2019. Hakupäivä 27.5.2021. <https://www.youtube.com/watch?v=Yx3zECg1cAM>
- [20] Oulun ammattikorkeakoulu 2016. Opintojen ohjaussuunnitelma. Hakupäivä 21.5.2021. <https://www.oamk.fi/opinto-opas/opiskelu-oamkissa/ohjaus-ja-opiskelijapalvelut>
- [21] Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Hakupäivä 28.5.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- [22] Opetushallitus. 2014. Esteettömästi toisen asteen opintoihin – opas esteettömään opiskelijavalintaan ja opiskeluun. Oppaat ja käsikirjat 2014:10. Hakupäivä 21.5. 2021. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/esteettomasti\\_toisen\\_asteen\\_opintoihin.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/esteettomasti_toisen_asteen_opintoihin.pdf)
- [23] ESOK-verkosto. Saavutettavuuskriteeristö. Väline korkeakoulun saavutettavuuden arviointiin. Hakupäivä 21.5. 2021. <http://www.esok.fi/oho-hanke/julkaisut/saavutettavuuskriteeristo>
- [24] Opintopolku. Hakupäivä 21.5. 2021. <https://opintopolku.fi/wp/valintojen-tuki/esteettomyys-ja-oppimisen-tuki-oppilaitoksissa/>

## **METATIEDOT**

**Tyyppi:** Artikkel

**Julkaisija:** Oulun ammattikorkeakoulu

**Julkaisunumero:** 37/2021

**Julkaisuvuosi:** 2021

**Tekijätiedot:** Mäenpää Kati, Aine Raisa

**Oikeudet:** CC BY-SA 4.0

**Kieli:** suomi

**Pysyvä osoite:** <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021063040676>

**Tiivistelmä:** Miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus korkeakoulussa toteutuvat ja miten niitä voidaan edistää? Artikkelin kartoittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioimista korkeakoulun toiminnassa erityisesti uraohjauksen näkökulmasta. Artikkelin kartoitus perustuu Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijoita koskevaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, toteutettuihin opiskelijapalautekyselyihin sekä opinto-ohjauksen dokumentteihin. Lisäksi kartoituksessa hyödynnettiin Oamkin sisäisiä julkaisemattomia dokumentteja sekä haastateltiin kolmea asiantuntijaa. Kartoituksen tulosten avulla kehitetään sukupuolitietoista uraohjausta ja vahvistetaan erityisesti naisopiskelijoita hyödyttäviä opintojen aikaisia työelämäyhteistyön muotoja sekä korkeakoulujen tasa-arvo työtä. Jatkotoimenpiteiden tavoitteena on tuottaa käytänteitä, joilla lisätään ymmärrystä yhdenvertaisuuteen liittyvistä rakenteista ja mahdollisista tiedostamattomista tasa-arvoon liittyvistä vääristymistä käytänteissä. Uusien käytänteiden avulla edesautetaan erityisesti korkeakoulutettujen naisten urapolkuja ja yrittäjyyttä yhdessä työelämän kanssa.