

Oppia kaikille!

Yhdenvertaisuussuunnittelun
opas oppilaitoksille



Oppia kaikille!

Yhdenvertaisuus-
suunnittelun opas
oppilaitoksille

Tekijät (toimielimestä, toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) SM:n asettama oppilaitosten yhdenvertaisuussuunnittelun työryhmä (YES5-hanke) (Puheenjohtaja Panu Artemjeff, sihteerit Hitomi Tabuchi ja Katriina Nousiainen)	Julkaisun laji Toimeksiantaja Yhdenvertaisuus Etusijalle 5-hanke Toimielimen asettamispäivä 1.2.2012/ SM091:00/2011
--	---

Julkaisun nimi Oppia kaikille! - Yhdenvertaisuussuunnittelun opas oppilaitoksille
--

Julkaisun osat

Tiivistelmä

Tämä opas on tarkoitettu yhdenvertaisuussuunnitelmia tekevien oppilaitosten tueksi. Se sisältää tietoa yhdenvertaisuuteen liittyvästä lainsäädännöstä, konkreettisia esimerkkejä yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisprosessista, suunnittelun tavoitteenasettelusta ja sisällöistä. Lisäksi oppaaseen on kerätty esimerkkejä yhdenvertaisuuskysymyksistä eri ryhmien osalta ja hyviä käytäntöjä oppilaitosten yhdenvertaisuustyöstä.

Oppaan on laatinut sisäasianministeriön YES5-hankkeen asettama työryhmä (SM091:00/2011). Työryhmän työskentelyyn osallistui eri oppilaitosten, viranomaistahojen, kansalaisjärjestöjen, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten edustajia. Lisäksi oppaan luonnosversiosta pyydettiin lausuntoja laajalta joukolta opetusalan toimijoita.

Oppaan sähköinen versio löytyy internetosoitteesta www.yhdenvertaisuus.fi. Oppaasta on olemassa suomen-, ruotsin- ja englanninkieliset versiot.

Avainsanat (asiasanat)
koulutus, vähemmistöt, syrjintä, ihmisoikeudet, oppilaat, opiskelijat, yhdenvertaisuus, yhdenvertaisuussuunnittelu

Muut tiedot
Sähköisen julkaisun ISBN 978-952-491-874-9 (PDF), osoite www.intermin.fi/julkaisut

Sarjan nimi ja numero	ISSN	ISBN	
Sisäasiaiministeriön julkaisut 26/2013	1236-2840	978-952-491-873-2	
Kokonaissivumäärä	Kieli	Hinta	Luottamuksellisuus
36	suomi	maksuton	julkinen
Jakaja	Kustantaja/julkaisija		
Sisäasiaiministeriö	Sisäasiaiministeriö		

Författare (uppgifter om organet: organets namn, ordförande, sekreterare)	Typ av publikation
Inrikesministeriets arbetsgrupp för likabehandlingsplanering för läroanstalter (YES 5-projektet)	Uppdragsgivare Projektet Likabehandling på första plats 5
	Datum för tillsättandet av organet 1.2.2012/ SM091:00/2011

Publikation (även den finska titeln)
Kunskap för alla - Handbok i likabehandlingsplanering för läroanstalter

Publikationens delar

Referat

Denna handbok är avsedd som stöd för läroanstalter när de utarbetar likabehandlingsplaner.

Handboken innehåller information om lagstiftningen om likabehandling samt konkreta exempel som illustrerar processen med att utarbeta en likabehandlingsplan, uppställandet av mål och valet av innehåll i planen. Med finns även exempel på likabehandlingsfrågor med tanke på olika människogrupper och exempel på god praxis från likabehandlingsarbete i läroanstalter.

Handboken har utarbetats av en arbetsgrupp tillsatt av inrikesministeriets projekt Likabehandling på första plats 5 (SM091:00/2011). Företrädare för olika myndigheter, frivilligorganisationer och likabehandlings- och jämlikhetsorgan har deltagit i arbetsgruppens arbete. Dessutom begärde man utlåtande om ett utkast till handboken hos ett stort antal aktörer inom utbildningsbranschen.

En elektronisk version av handboken finns på adressen www.equality.fi. Handboken publiceras på finska, svenska och engelska.

Nyckelord
utbildning, diskriminering, likabehandling, likabehandlingsplanering, minoriteter, elever, studenter, mänskliga rättigheter

Övriga uppgifter
Elektronisk version, ISBN 978-952-491-874-9 (PDF), www.intermin.fi/publikationer

Seriens namn och nummer	ISSN	ISBN	
Inrikesministeriets publikation 26/2013	1236-2840	978-952-491-873-2	
Sidoantal	Språk	Pris	Sekretessgrad
36	finska	avgiftsfri	offentlig
Distribution	Förläggare/utgivare		
Inrikesministeriet	Inrikesministeriet		



Tämä julkaisu on tuotettu osana YES - Yhdenvertaisuus EtuSijalle -hanketta, joka on saanut rahoitusta Euroopan yhteisön työllisyyttä ja sosiaalista yhteisvastuuta koskevasta PROGRESS -ohjelmasta (2007-2013).

Julkaisussa ilmaistut mielipiteet ovat kirjoittajan omia, eikä Euroopan komissio vastaa julkaisun sisällön käytöstä. Tämän julkaisun sisältö ei välttämättä edusta Euroopan komission kantoja tai näkemyksiä.

YES - Yhdenvertaisuus EtuSijalle on hallinnon, viranomaisten sekä syrjintävaarassa olevia ryhmiä edustavien elinten ja järjestöjen välinen yhteistyöprojekti, jonka tavoitteena on edistää syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia. Projektiä toteuttavat sisäasiainministeriö, oikeusministeriö, opetusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, puolustusvoimien Pääesikunta sekä Saamelaiskäräjät ja syrjinnän vaarassa olevia tahoja edustavat järjestöt ja neuvottelukunnat. Lisätietoa osoitteesta www.yhdenvertaisuus.fi.

Ulkoasu ja taitto: Grafismo.fi

Piirroksiset: Mari Ahokoivu

Valokuvat:

Kuva s.7: Tikkurilan Lukion Study Café. Kuva: Lari Koponen

Kuva s.12: Tikkurilan Lukion Study Café. Kuva: Lari Koponen

Kuva 14: Luksian Toivonkadun toimipiste Lohjalla. Kuva: Riikka Suhonen

Yhdenvertaisuuslogo: Hahmo Design Oy

Paino: Kopijyvä Oy, Jyväskylä

Kustantaja: Sisäasiainministeriö

Sisäasiainministeriön julkaisu 26/2013

Oppia kaikille! Yhdenvertaisuussuunnittelun opas oppilaitoksille (Katriina Nousiainen)

ISBN 978-952-491-873-2 (nid.)

ISBN 978-952-491-874-9 (PDF)

(ISSN 1236-2840)

Sisällys

Johdanto	6
Oppilaitokset yhteiskunnan arvojen rakentajina-tavoitteet todeksi	8
Yhdenvertaiset mahdollisuudet oppimiseen	8
Perustana laki	8
Yhdenvertaisuuden edistäminen oppilaitoksessa	11
Yhteinen ymmärrys rakentaa yhteishenkeä	11
Yhdenvertaisuus - imagokysymys	12
Keskeisiä käsitteitä	13
Yhdenvertaisuussuunnittelu oppilaitoksissa	15
Suunnittelu strategisena prosessina	15
Mistä liikkeelle?	16
Sitouta ja jaa vastuut	16
Kerää tietoa	18
Hyödynnä kyselyn tulokset	19
Tavoite: hyvä suunnitelma	20
Muistilista suunnitteluun	20
Tiedota suunnitelmasta!	21
Suunnitelmasta toteutukseen	21
Seuranta, arviointi ja päivittäminen	21
Hyviä käytäntöjä	22
Hyvä käytäntö Tikkurilan lukiosta: STUDY CAFÉ	26
Sosiaaliohjaaja Tampereen Ammattikorkeakoulu TAMKissa	26
Lisätietoja	27
Liittet	28

Johdanto

Oppilaitokset ovat monimuotoisia yhteisöjä. Niissä opiskelee ja työskentelee taustaltaan ja toimintakyvyltään erilaisia, eri-ikäisiä ihmisiä. Yhdenvertaisuussuunnittelun tarkoitus on varmistaa, että erilaisista lähtökohdista tulevat henkilöt saavat tasavertaiset mahdollisuudet opiskeluun ja työntekoon, mikä lisää oppilaitoksen houkuttelevuutta.

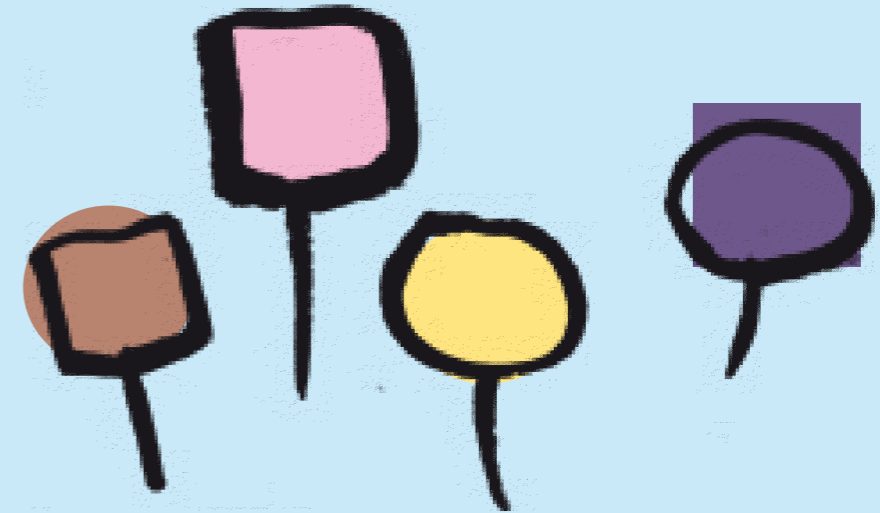
Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaiset tekemään toimintaansa ja työnantajarooliaan koskevan yhdenvertaisuussuunnitelman (20.1.2004/21, 4 §). Opetusalalla suunnitteluvollisuus koskee opetuksen järjestäjää, yleisesti siis oppilaitosta ylläpitävällä kunnalla. Vaikka yksittäisillä oppilaitoksilla ei siis lain mukaan ole suunnitteluvollisuutta, yhdenvertaisuussuunnitelma tarjoaa hyödyllisen käytännön työvälineen oppilaitoksen kehittämiseen. Sisäasiainministeriö on antanut yleiset ohjeet yhdenvertaisuussuunnitteluun vuonna 2010. Tämä opas täydentää näitä ohjeita oppilaitosnäkökulmasta.

Opas on tarkoitettu työkaluksi kaikille toisen ja korkea-asteen oppilaitoksille, jotka haluavat edistää yhdenvertaisuutta aktiivisesti ja suunnitelmallisesti. Oppaassa esitellään hyviä käytäntöjä, jotka sopivat sekä suunnitelman laatimiseen että sen toteuttamiseen. Tässä yhdenvertaisuussuunnittelua käsitellään lähinnä oppilaitoksen toiminnan kehittämisen näkökulmasta. Henkilöstöpolitiikan kehittämiseen ohjeita voi saada *Yhdenvertaisuussuunnittelun oppaasta* (Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010).

Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelusta säädetään naisten ja miesten tasa-arvoa koskevassa laisassa (609/1986). Tasa-arvosuunnittelusta on annettu ohjeistus vuonna 2008. Siinä oppilaitoksille suositellaan yhdistettyjä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. Yhdistettyjä suunnitelmia onkin laadittu, mutta yhdenvertaisuusnäkökulma on jäänyt niissä usein kapeaksi osittain siksi, että perusteellista ohjeistusta ei ole ollut saatavilla. Tämä opas tarjoaa työvälineitä yhdenvertaisuusnäkökulman vahvistamiseen myös yhdistetyissä suunnitelmissa.

Opas on tuotettu osana Yhdenvertaisuus Etusijalle 5 -hanketta (YES-hanke). YES-hanketta hallinnoi sisäasiainministeriö ja se saa rahoitusta EU-komission työllisyyttä ja sosiaalista yhteisvastuuta koskevasta PROGRESS-ohjelmasta sekä eri ministeriöiltä. Hanke kokosi asiantuntijaryhmän, jonka yhteisen asiantuntemuksen tuloksena tämä opas syntyi. Oppaan luonnosversiosta pyydettiin lisäksi kirjallisia lausuntoja laajalta joukolta opetusalan toimijoita. Työryhmän jäsenten nimet sekä oppaasta lausunnon antaneiden lista on julkaisun lopussa liitteessä 2.

Lämpimät kiitokset kaikille työryhmän jäsenille!



Oppilaitokset yhteiskunnan arvojen rakentajina – tavoitteet todeksi

Yhdenvertaiset mahdollisuudet oppimiseen

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tarkoittavat ensi sijassa ihmisarvon kunnioittamista ja yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. Yhdenvertaiset mahdollisuudet eivät tarkoita erojen kieltämistä. Erilaisten taustojen ei kuitenkaan tulisi vaikuttaa yksilöiden mahdollisuuksiin saada koulutusta ja kehittää itseään kykyjensä mukaan.

Oppilaitokset ovat avainasemassa oikeudenmukaisten mahdollisuuksien luomisessa. Työelämässä hankittujen taitojen ohella koulutus ja osaaminen vaikuttavat ihmisten yhteiskunnalliseen sijoittumiseen kaikkein eniten. Tästä syystä oppilaitokset ovat erityisasemassa myös yhdenvertaisuuden edistämässä. Oppilaitosten tulee tarjota yhdenvertaiset oppimismahdollisuudet kaikista väestöryhmistä tuleville opiskelijoille. Joskus tämä voi edellyttää erilaisuuden huomioon ottamista ja samanlaisesta kohtelusta poikkeamista.

Opetusalan ammattijärjestön OAJ:n laatimien *opettajien eettisten periaatteiden* mukaan ihmisarvoa tulee kunnioittaa riippumatta ihmisen sukupuolesta, sukupuolisesta suuntautuneisuudesta, ulkonäöstä, iästä, uskonnosta, yhteiskunnallisesta asemasta, alkuperästä, mielipiteistä, kyvyistä ja saavutuksista. Opettajan oikeudenmukaisuuteen kuuluu erityisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä syrjinnän ja suosimisen välttäminen. Oikeudenmukaisuuden tulee toteutua myös etujen ja rasitteiden jaossa, rikkomusten ja ristiriitojen käsittelyssä sekä oppijan arvioinnissa. Opettajan tulee pitää huolta siitä, että kaikille opiskelijoille kuuluvat samat yhteiskunnan jäsenen oikeudet ja velvollisuudet. Opiskelijoiden ja heidän huoltajiensa kulttuureja ja maailmankatsomusta on kunnioitettava tasapuolisesti, eikä ketään saa syrjiä niiden perusteella.

Perustana laki

Yhdenvertaisuus on Suomen perustuslaissa turvattu perusoikeus. Erilaisia syrjinnän kieltoja on kirjattu sekä kansalliseen lainsäädäntöömme että Suomen allekirjoittamiin kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin. **Yhdenvertaisuuslain** mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjin-

Ovatko yliopistolle arvokkaita vain ne opiskelijat, jotka pystyvät suorittamaan 55 opintopistettä vuodessa? Toisin sanoen opiskelija, joka terveydellisistä, sosiaalisista tai opiskelijaan itsen liittymättömistä syistä ei pysty tätä tavoitetta saavuttamaan, on yliopistolle vähemmän arvokas.

Amélie Martikainen, Jyväskylän yliopiston Varhaiskasvatuksen opiskelijoiden ainejärjestö Varkaat ry., Yhdenvertaisuus yliopistossa -seminaari



nän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa syrjintätilanteissa.

Yhdenvertaisuuslain 2 §:n mukaan lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun kysymys on koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta. Lakia ei kuitenkaan sovelleta koulutuksen tavoitteisiin, sisältöön eikä koulutusjärjestelmään. Tällä perusteella esimerkiksi koulutuksen rakenne, oppimäärät sekä tutkintojen sisältö tai opetuskielen valinta eivät kuulu lain soveltamisalaan. Opettajilla ja muilla koulutukseen osallistuvilla henkilöillä on kuitenkin perustuslakiin ja yhdenvertaisuuslakiin pe-

Yhdenvertaisuushaasteita, joita eri taustoista tulevat opiskelijat kohtaavat:

- Romanioppilaiden on vaikea löytää harjoittelupaikkoja pakollisia harjoitteluja varten.
- Opettajat eivät osaa tukea tarpeeksi oppilaita, jotka joutuvat syrjinnän kohteeksi esim. harjoittelun aikana tai harjoittelupaikkaa etsiessään.
- SORA-lainsäädäntö voi estää vammaisen opiskelupaikan saannin.
- Rakennettu ympäristö voi olla esteellinen, mikä voi pahimmillaan keskeyttää vammaisen opiskelijan opinnot.
- Näkövammaisen opiskelija ei saa ajoissa tietoa opiskelumateriaaleista (kirjallisuuden tekeminen äänikirjaksi kestää kolme kuukautta)
- Seksuaali- ja terveyskasvatuksessa ei huomioida sukupuolen moninaisuutta tai seksuaalisen identiteetin moninaisuutta.
- Opettajilla ei ole valmiuksia tunnistaa rasismia tai puuttua siihen.
- Korkea-asteella viestitään usein vain suomeksi.
- Ulkomailla hankittua koulutusta ei arvosteta.
- Opinto-ohjaajilla ei ole osaamista tukea ja kannustaa erilaisista taustoista tulevia nuoria, vaan heitä ohjataan stereotyyppisesti.
- Opintojen eri vaihtoehtojen selvittäminen jää nuoren ja hänen perheensä harteille.
- Maahanmuuttaja- ja romaninuorilla on epärealistinen kuva lukio-opintojen vaatimuksista, eivätkä he siksi uskalla hakeutua opintoihin.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on viranomaisen tai muun organisaation tekemä suunnitelma siitä, kuinka se työnantajana ja omassa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee ja puuttuu syrjintään.

rustuva velvollisuus edistää oppilaiden yhdenvertaisuutta sekä muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaisten tulee laatia suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma) siinä laajuudessa, kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii. Yleiset suositukset suunnitelman sisällöstä antaa sisäasiainministeriö (9.11.2007/978). Vaikka laki koskee vain etnistä alkuperää, sisäasiainministeriö suosittelee, että viranomaiset tekisivät suunnitelmia, jotka kattavat kaikki kielletyt syrjintäperusteet. Opetusalalla suunnittelovelvollisuus koskee opetuksen järjestäjää, mutta useat oppilaitokset ovat havainneet sen hyväksi työkaluksi kehittää organisaatiotaan.

Yhdenvertaisuus on tärkeä oikeusperiaate myös koulutusta ja opetusta koskevassa erityislainsäädännössä. Esimerkiksi **Perusopetuslain** 2 §:n mukaan opetuksen tavoitteena on tukea opiskelijoiden kasvua ihmisyyteen ja eettisesti vastuulliseen yhteiskunnan jäsenyyteen sekä antaa heille elämässä tarpeellisia tietoja ja taitoja. Lisäksi opetuksen tulee edistää sivistystä ja tasa-arvoa yhteiskunnassa sekä oppilaiden edellytyksiä osallistua koulutukseen ja muutoin kehittää itseään elämänsä aikana. Myös lukio- ja ammattikorkeakouluopetusta koskevan lainsäädännön perustana on yhdenvertaisuus.

Suomi on myös ratifioinut **YK:n yleissopimuksen** syrjinnän vastustamiseksi opetuksen alalla jo vuonna 1971. Syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus liittyvät myös **opetussuunnitelmien perusteissa** määriteltyihin kasvatusta ja opetustyön aihekokonaisuuksiin.



Yhdenvertaisuuden edistäminen oppilaitoksessa

Yhteinen ymmärrys rakentaa yhteishenkeä

Aluksi on hyvä pohtia yhdessä, mitä yhdenvertaisuus oppilaitoksen toiminnassa tarkoittaa, ketä se koskee ja millaisin toimenpitein erilaisista taustoista tulevien opiskelijoiden ja henkilökunnan yhdenvertaisuutta voidaan edistää. Oppilaitoksessa voidaan pohtia esimerkiksi:

- Miten ihmisten monimuotoisuus ilmenee?
- Onko kaikilla yhdenvertaiset mahdollisuudet edetä opinnoissa?

Kiusaamista esiintyy edelleen toisella ja korkea-asteella. Opiskelijoiden terveystutkimuksen (2012) vastaajista lähes puolet (48%) oli kokenut kiusaamista kouluaikanaan. Viidesosaa vastaajista oli kiusattu useiden vuosien ajan. Korkeakouluopintojen aikana muiden opiskelijoiden kiusaamisen kohteena koki olleensa 5% opiskelijoista ja henkilökunnan kiusaamisen kohteena 6,5%.

(Lähde: Suomen ylioppilaskuntien liiton lausunto sisäasiainministeriölle 15.3.2013)



- Ovatko opiskeluun tarvittava aineistot esteettömästi kaikkien saatavilla?
- Ovatko opetukseen tarkoitettut tilat esteettömiä?
- Miten yhdenvertaisia eri opintojen suorittamismuodot ovat (tentit, esseet, opintopäiväkirjat jne.)?
- Miten yhdenvertaisuus toteutuu opiskelijayhteisössä, esim. oppilaskunnissa?
- Esiintyykö oppilaitoksessa syrjintää tiettyihin ryhmiin kuuluvia opiskelijoita tai henkilökuntaa kohtaan?
- Miten syrjintään voidaan puuttua?
- Millainen työpaikka oppilaitos on erilaisista taustoista tulevalle henkilökunnalle?

Yhdenvertaisuuden edistäminen tarkoittaa erilaisten lähtökohtien tunnistamista sekä sellaisen opetus- tai työjärjestelyiden luomista, että jokainen opiskelija ja työntekijä voi saavuttaa hänelle asetut tavoitteet.

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvitaan positiivista asennetta ja halua parantaa oppilaitoksen sisäistä vuorovaikutusta. Tavoite on, että kaikkia oppilaitoksen jäseniä arvostetaan erilaisista taustoista ja lähtökohdista riippumatta.

Myönteistä suhtautumista yhdenvertaisuuskysymyksiin voidaan edistää myös ilman suuria resursseja. Syrjinnästä vapaa alue -kampanjaan liittyminen on esimerkki matalan kynnyksen toiminnasta, jolla voidaan avata keskustelua ja käynnistää oppilaitoksen yhdenvertaisuustyö.

Yhdenvertaisuus - imagokysymys

Oppilaitoksen yhdenvertaisuus on tärkeä osa oppilaitoksen imagoa. Yhdenvertaiset opiskelumahdollisuudet turvaava oppilaitos kiinnostaa kaikkia väestöryhmistä ja eri puolelta maailmaa tulevia opiskelijoita. Erilaisten opiskelijoiden osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen parantavat oppilaitoksen kilpailukykyä. Monimuotoinen opiskelijaympäristö tarjoaa rikkaan oppimiskokemuksen ja arvokasta elämäkokemusta. Toisaalta tieto syrjivistä käytännöistä leviää nopeasti, ja vaikuttaa negatiivisesti oppilaitoksen houkuttelevuuteen opiskelu- ja työpaikkana.

Keskeisiä käsitteitä

HÄIRINTÄ

Uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai hyökkäävän ilmapiirin luominen
Esimerkki: Oppilaitoksen opettajanhuoneessa jotkut opettajista kertovat jatkuvasti etnisiä ja seksuaalivähemmistöjä loukkaavia vitsejä, eikä kukaan puutu asiaan.

KOHTUULLINEN MUKAUTTAMINEN

Yhdenvertaisuuslain mukaan työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsyyn, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen turvaamiseksi. Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden yhdenvertaiset ihmisoikeudet ja perusvapaudet. Kohtuullinen mukauttaminen ei saa aiheuttaa suhteetonta rasitetta työnantajalle tai koulutuksen järjestäjälle.

Esimerkki: Liikuntaesteisille opiskelijoille tarjotaan mahdollisuus suorittaa maastokurssi jollain vaihtoehdoisella tavalla.

MONIKULTTUURISUUS

Monikulttuurisuus on käsite, joka useimmiten ymmärretään etnisten ryhmien välisenä kulttuurien monimuotoisuutena. Nykyään monikulttuurisuus-käsitettä käytetään myös laajemmin monimuotoisuuden synonyyminä siten, että se kattaa myös esim. seksuaali- ja sukupuoli-identiteettien monimuotoisuuden. Joskus monikulttuurisuus korvataan myös termillä kulttuurien välinen vuorovaikutus (inter-cultural dialogue).

MONIPERUSTEINEN SYRJINTÄ

Ihminen voi joutua syrjityksi eri perusteilla eri tilanteissa tai samassa tilanteessa useammalla eri syrjintäperusteella. Yleisimpiä ns. toisia perusteita ovat ikä ja sukupuoli.

MUODOLLINEN YHDENVERTAISUUS

Samanalaisessa tilanteessa ihmisiä kohdellaan aina samalla tavoin. Koska muodollinen yhdenvertaisuus merkitsee kaikille samanlaista kohtelua lähtökohtaisista eroista (esimerkiksi ikä, terveydentila, kieli tai sukupuoli) riippumatta, ei se takaa yhdenvertaisuuden toteutumista.

Esimerkki: Oppilaitoksen sisäänpääsyaatimuksena on 170 cm vähimmäispituus, vaikka miehistä keskimäärin 95 prosenttia ja naisista vain 30 prosenttia täyttää tämän ehdon.

POSITIIVINEN ERITYISKOHTELU

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esimerkiksi vanhuksat, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi. Yhdenvertaisuuslain 7 § mukaan positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista.

SAAVUTETTAVUUS, ESTEETTÖMYYS JA KÄYTETTÄVYYS

Ollakseen saavutettavaa on ympäristön, palvelun tai tarjonnan oltava myös mahdollisimman esteetöntä eli erilaisten ihmisten käyttöön soveltuvaa. Saavutettavuudesta lisätietoa löytyy esim. opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksestä Hitaasti mutta varmasti? Saavutettavuuden edistymisen yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2000-luvulla. Käytettävyydellä tarkoitetaan, että esim. sähköiset oppimateriaalit ovat käytettävissä erilaisilla apuvälineillä.

SYRJINNÄN VAARASSA OLEVAT RYHMÄT

Väestöryhmät, jotka ovat heikommassa asemassa yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta. Tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi lapset ja nuoret, vanhuksat, etniset, uskonnolliset ja kielelliset vähemmistöt, vammaiset sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat henkilöt. Vaikka puhutaan syrjinnän vaarassa olevista ryhmistä, on hyvä muistaa, että syrjintä koskettaa aina yksilöä ja tämän identiteettiä.

TASA-ARVO

Tasa-arvolla viitataan yleensä sukupuolten tasa-arvoon. Viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on tasa-arvolain mukaan huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Lisäksi on huolehdittava siitä, että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat lain toteutumista. Tasa-arvolainsäädäntöä ollaan uudistamassa siten, että se kattaa myös sukupuolivähemmistöjen tasa-arvon.

TOSIASIALLINEN YHDENVERTAISUUS

Ihmisten erilaiset lähtökohdat ja mahdollisuudet otetaan huomioon järjestämällä tukitoimia ja positiivista erityiskohtelua niitä tarvitseville. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen voi edellyttää yhdenvertaisuuden aktiivista edistämistä poikkeamalla samanlaisen kohtelun periaatteesta.

Esimerkki: Oppilaitos antaa vammaiselle henkilölle mahdollisuuden käyttää tietokonetta pääsykokeessa, koska hän ei pysty kirjoittamaan käsin tai se käy häneltä hitaammin kuin ei-vammaisilta.

VÄLILLINEN SYRJINTÄ

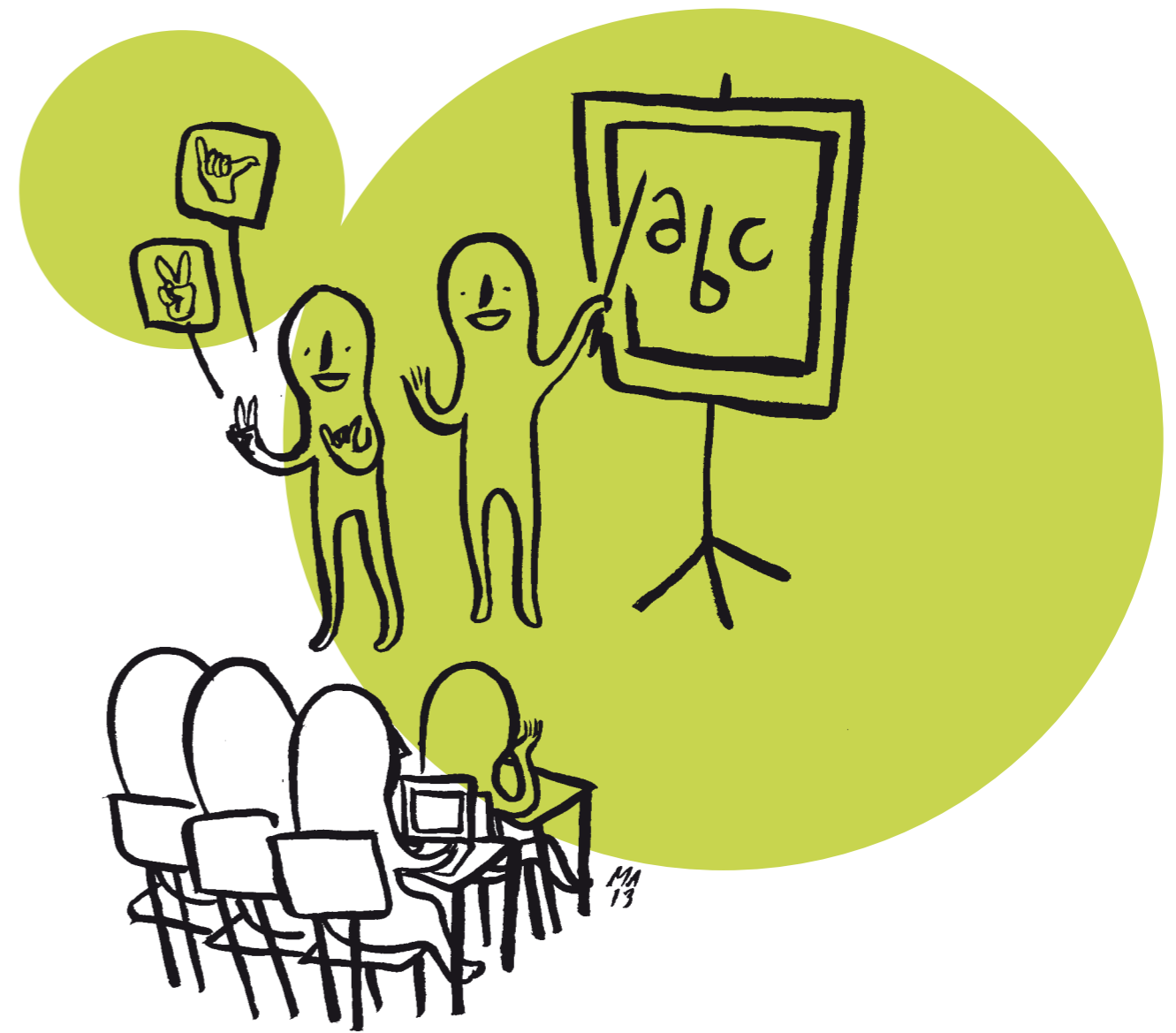
Näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden.

Esimerkki: Oppilaitoksen järjestämässä avoimessa juhlatilaisuudessa on pukeutumisohje, jonka mukaan pitkä kansallispuke ei ole toivottu asu.

VÄLITÖN SYRJINTÄ

Jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Esimerkki: Oppilaitos maksaa maahanmuuttajataustaiselle tuntiopettajalle pienempää palkkaa kuin suomalaiselle, vaikka he tekevät samaa työtä ja ovat molemmat muodollisesti yhtä päteviä.



Yhdenvertaisuussuunnittelu oppilaitoksissa

Suunnittelu strategisena prosessina

Yhdenvertaisuuskysymykset liittyvät monella tavalla oppilaitoksen toimintaan ja strategiaan prosesseihin kuten opetussuunnitelmaan, opetuksen laadun arviointiin, työsuojelutyöhön, tasa-arvosuunnitteluun, viestintästrategiaan, tilasuunnitelmiin, tietohallintoon, hankintaprosesseihin, henkilöstön rekrytointiin jne. Yhdenvertaisuuden määrätietoinen edistäminen voidaan ottaa läpileikkaavaksi teemaksi lähes kaikkiin strategiaan prosesseihin. On kuitenkin hyvä, että yhdenvertaisuutta edistäviä toimia käsitellään myös omana erillisenä kokonaisuutenaan, ja siihen liittyvät keskeiset haasteet ja toimenpiteet kirjataan yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Yhdenvertaisuussuunnitelma luo organisaatiolle raamit, joiden sisällä kaikkien on helpompi ottaa esiin yhdenvertaisuuteen ja syrjintään liittyviä asioita. **Suunnitelma ei yksin riitä, vaan tarvitaan rehellistä keskustelua ja kehittämistä – resursseja unohtamatta.**

Erikokoisissa oppilaitoksissa on hyvin erilaisia yhdenvertaisuushaasteita. Pienessä maaseutulukiossa monimuotoisuus voi tuntua kaukaiselta asialta mutta yhdenvertaisuussuunnittelun avulla voidaan luoda tulevaisuuden edellytyksiä esim. ottaa vastaan erityistä tukea tarvitsevia oppilaita.

Mistä liikkeelle?

Kun oppilaitos on tehnyt päätöksen suunnitelman laatimisesta, on päätettävä myös, tehdäänkö erillinen yhdenvertaisuussuunnitelma vai yhdistetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuuskysymykset tuovat tasa-arvopohdintojen rinnalle paljon uusia näkökulmia. Esimerkiksi vammaisen nainen voi kohdata opintojensa aikana sellaisia esteitä, joita ei pystytä poistamaan pelkästään sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävillä toimilla. Syrjintä voi siis joidenkin kohdalla kasaantua (moniperusteinen syrjintä). **Yhdistetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma parantaa syrjinnän vastaisen työn kattavuutta.**

Suunnitteluprosessin käynnistämisestä kannattaa tiedottaa koko oppilaitokselle, esimerkiksi henkilöstölehdessä, kokouksissa, työryhmissä sekä alkukartoituksena tehtävän yhdenvertaisuuskyselyn yhteydessä.

Sitouta ja jaa vastuut

Oppilaitoksen johdon on sitouduttava yhdenvertaisuuden suunnitelmalliseen edistämiseen, ja johdon edustajan on hyvä olla mukana kaikissa suunnittelutyön vaiheissa. Useimmiten suunnittelutyöhön nimetään toimikunta tai muu ryhmä, joka vie prosessia eteenpäin. Toimikuntaan kannattaa valita edustajat mahdollisimman kattavasti oppilaitosyhteisön kaikista ryhmistä: johto, hallinto, opettajat, tutkijat, muu henkilökunta ja opiskelijat. **Toimikunnassa on hyvä olla tietoa, osaamista ja kokemusta syrjintäkysymyksistä joko ammatillisesta tai omakohtaisesta näkökulmasta.** Lisäksi toimikunta voi hankkia erityistä syrjintäkysymysten asiantuntemusta

Kannusta kaikkia osallistumaan kyselyyn!

- Tee kyselystä osa kurssia, jolloin siihen osallistumisesta saa opintopisteitä.
- Tiedota monikanavaisesti ja eri kielillä.
- Painota kyselyn yhteistä hyötyä.
- Kerro mitä tehdään ja miksi tehdään.
- Tee kyselystä selkeä ja nopea toteuttaa. Liitä heti alkuun tieto, kuinka kauan aikaa vastaaminen vie.
- Markkinoi kyselyä aktiivisesti ja muistuta siitä vielä ennen kyselyn sulkeutumista.
- Älä toteuta kyselyä samanaikaisesti jonkun muun kyselyn kanssa.

Muista, että korkea vastausprosentti ei ole tärkein tekijä yhdenvertaisuustilanteen kartoituksessa! Avoimilla kysymyksillä saadaan tärkeitä laadullista tietoa.

Mahtuvatko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus samaan suunnitelmaan?

- Toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat voidaan helposti yhdistää. Henkilöstöpoliittiset kehittämissuunnitelmat on silti suositeltavaa tehdä erillisinä.
- Yhdistetty suunnitelma kattaa kaikki syrjintäperusteet. Näin suunnitelma voi toimia yhtä aikaa oppilaitoksen tasa-arvo-ohjelmana, saavutettavuuden suunnannäyttäjänä, monikulttuurisuuden edistäjänä jne.
- Yhdistetyt suunnitelmat mahdollistavat moniperustaisen syrjinnän seurannan suunnitelmissa. Esimerkiksi sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista voi tarkastella maahanmuuttajataustaisten tai vammaisten opiskelijoiden näkökulmasta.

Ei oppilaitosta ilman opiskelijoita

Opiskelijoiden roolia ja merkitystä yhdenvertaisuussuunnittelussa ei voi korostaa liikaa. Eri oppilaitoksissa on erilaisia opiskelijoiden järjestäytyneitä yhteisöjä, kuten opiskelijajyhdistyksiä, ainejärjestöjä, oppilas- ja opiskelijakuntia sekä ylioppilaskuntia, jotka kannattaa ottaa tasavertaisesti suunnittelutyön eri vaiheisiin mukaan. Opiskelijoilla on esim. opiskelijavalinnan ja opintojen suorittamisen yhdenvertaisuudesta ensi käden tietoa, jonka avulla voidaan kohdennetusti ja tehokkaasti parantaa oppilaitoksen toimivuutta.

kuulemismenettelyn ja lausuntopyyntöjen kautta tai käyttämällä ulkopuolisia asiantuntijoita esimerkiksi vähemmistöjä edustavista järjestöistä. Henkilöstöryhmien kannattaa edustaa eri koulutusaloja, sillä eri aloilla voidaan painia hyvinkin erilaisten syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymysten kanssa.

Koska toimikunta on usein hyvin laaja, yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta tai käytännön toteuttamisesta voi vastata erillinen, pienempi ryhmä, joka raportoi toimikunnalle.

OPPILAITOSYHTEISÖN OSALLISTAMINEN, TIEDOTTAMINEN JA VASTUUNJAKO

TIEDONKERUU: TILANNEKARTOITUS JA SEURANTATIETO

Osallista ja innosta koko oppilaitosyhteisö mukaan yhdenvertaisuuden edistämiseen

1. Palutteen ja ruohonjuurituson tiedon antajina.
2. Toimikunnan jäsenenä.
3. Suunnitelman kirjoittajina.
4. Toimenpiteiden toteuttajina.
5. Yhdenvertaisuuteen liittyvien teemojen tutkijoina.
6. Aloitteentekijöinä.

Tiedota

1. VAIHE. Alkukartoitus: henkilöstökysely, selvitykset, kartoitukset, haastattelut, muu tiedonhankinta.
2. VAIHE. Välikyselyt: osana organisaation muita kyselyitä (esim. hyvinvointikysely) tai seurantakysely keskeisistä aiheista.
3. VAIHE. Seurantatieto: arvio toimenpiteiden onnistumisesta, suunnitelman toteutumisesta ja johtopäätökset suunnitelman päivitystä varten -> itsearviointina ja/tai ulkoisen tahon toteuttamana.

4. VAIHE. Yhdenvertaisuuskysely: lisäksi muu tiedonhankinta uudestaan suunnitelman päivittämistä / uudistamista varten.

YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

- a) Todetaan haasteet ja mahdollisuudet.
- b) Nimetään tavoitteet tilanteen kehittämiseksi
- c) Päätetään mahdolliset toimenpiteet + resurssit
- d) Aikataulutetaan seuranta ja sen välineet

TOIMINTA

Toiminta on yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta kaikkein tärkeintä!

Kerää tietoa

Suunnitteluprosessi käynnistetään hankkimalla tietoa oppilaitoksen yhdenvertaisuushaasteista ja yhteisön monimuotoisuudesta. Tärkeä tiedonkeruumenetelmä on koko henkilöstölle ja opiskelijoille suunnattu yhdenvertaisuuskysely.

Oppaan liitteenä on ehdotus kyselyrungoksi, jota voi muokata tarpeen mukaan. Seuraavassa on joitakin huomioita kyselyn toteuttamisesta.

Taustatietoja, kuten vastaajan sukupuolta tai muuta viiteryhmää kysyttäessä avovastausmahdollisuus voi olla toimivin. Lisäksi taustatiedoissa on hyvä kartoittaa sitä, kokeeko vastaaja kuuluvansa syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään. Muutoin syrjintähavaintoja ja -kokemuksia ei pystytä kyselyn purkuvaiheessa tulkitsemaan riittävän hyvin.

Kysely kannattaa myös muotoilla siten, että se lisää vastaajien tietoisuutta oppilaitoksessa jo käytössä olevista yhdenvertaisuutta edistävästä toimista, esimerkiksi *Tiesithän, että oppilaitoksessamme on syrjintäyhdyshenkilö, jolle voit kertoa kokemastasi syrjinnästä ja joka auttaa sinua tarvittaessa asian eteenpäin viemisessä?*

Kyselyssä voidaan myös pyytää kaikilta ideoita yhdenvertaisuuden kehittämiseen sekä kutsua halukkaita mukaan suunnittelutyöhön ja toteutukseen. Vastaajille kannattaa painottaa kyselyn luottamuksellisuutta sekä sitä, että saadun tiedon avulla voidaan puuttua syrjintään ja edistää kaikkien hyvinvointia oppilaitoksessa.

Yhdenvertaisuuskyselyn toteuttaminen on vaativa prosessi, mutta varsinkin ensimmäistä yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa sen merkitys on suuri. Myöhemmin suunnitelman päivittämävaiheessa tietoa pystytään keräämään myös muiden kyselyiden kautta, esimerkiksi osana henkilöstön hyvinvointikyselyä. Yhdenvertaisuuden toteutumista seurattaessa voidaan nimetä joitakin avainindikaattoreita (esim. syrjintäkokemukset keskeisissä toiminnoissa), joita kysytään suppeammalla kyselyllä vuosittain. Parhaimmillaan nämä avainindikaattorit tuottavat tietoa, joka toimii oppilaitoksen ilmapiiribarometrinä.

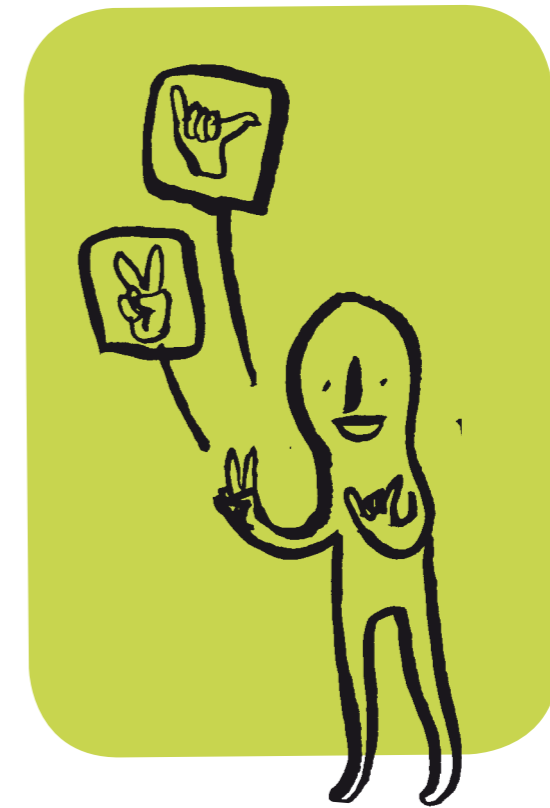
Kyselyn lisäksi tietoa voidaan kerätä monilla muilla tavoilla:

- Teemahaastattelut
- (Tilojen) esteettömyyskartoitukset
- Oppimateriaalien ja tiedottamisen saavutettavuutta koskevat kartoitukset
- Palautesähköpostit (opiskelijapalaute)
- Opiskelijavalinnan yhdenvertaisuuskartoitus
- Erityisjärjestelyitä koskevat tiedot
- Opetuksen laadunarviointimenettelyt
- Keskustelutilaisuudet
- Itsearviointityökalut (monimuotoisuusmittarit)
- Ilmapiirimittarit
- Henkilöstöä koskevat tilastot (monimuotoisuusnäkökulma)

Tietoa voidaan kerätä myös kohdennetusti eri tahoilta. Henkilökunnan näkemyksiä voidaan selvittää erikseen esimerkiksi eri alojen opettajille suunnatuilla kyselyillä tai teemahaastatteluilla. Oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnat ovat saattaneet kerätä aiemmin tietoa, jotka auttavat kokonaiskuvan muodostamisessa. Syrjintäyhdyshenkilöt, luottamusmiehet ja opintopsykologit ovat myös avainasemassa rakentamassa käsitystä yhdenvertaisuustilanteesta. Ainejärjestöjen ja oppilaskuntien kautta voidaan saada koottua opiskelijoiden näkemyksiä. Vahtimestarit voivat antaa tärkeätä tietoa tilojen esteettömyydestä. Syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustavat kansalaisjärjestöt puolestaan kannattaa ottaa mukaan suunnitteluprosessiin asiantuntijoina heti tiedonkeruuvaiheessa.

Hyödynnä kyselyn tulokset

Kyselyn tulokset voidaan analysoida oppilaitokselle parhaiten sopivalla tavalla. Joissain oppilaitoksissa tilastotieteen opiskelijat ovat analysoineet kyselyn tulokset ja saaneet tästä opintopisteitä. Myös muita oman organisaation asiantuntijoita kannattaa hyödyntää. **Keskeistä on, että kyselyn tärkeimmät tulokset näkyvät yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteissa ja toimenpiteissä.** Asiantuntijat voivat auttaa näkemään tuloksissa ja niiden tulkinnessa sellaisia tekijöitä, jotka muuten jäisivät huomioimatta.



Tavoite: hyvä suunnitelma

Hyvä yhdenvertaisuussuunnitelma a) sidotaan osaksi muuta oppilaitoksen toiminnan suunnittelua, b) siinä määritellään selkeästi vastuut ja työnjako, c) suunnitelmasta tiedotetaan laajasti ja d) sen toteutumista seurataan säännöllisesti.

Muistilista suunnitteluun

TAULUKKO 1.

Taustakartoitus	Osallisuus	Suunnitelman laatiminen
<ul style="list-style-type: none"> Onko oppilaitoksen nykyinen yhdenvertaisuustoiminta selvitetty kattavasti? Analyyssi /selvitys toimintaympäristöstä ja sen monimuotoisuudesta. Tiedonkeruun monikanavaisuus. 	<ul style="list-style-type: none"> Ovatko kaikki keskeiset ryhmät mukana suunnittelussa? Mikä tehtävä kullakin taholla on? Määritellään, mikä on paras taho laatimaan suunnitelman ja mikä toteuttamaan sen. Miten henkilöitä ja ryhmiä osallistetaan? 	<ul style="list-style-type: none"> Selvitetään tekeillä olevan suunnitelman yhteys muihin suunnitelmiin, esim. tasa-arvosuunnitelmaan. Onko suunnitelman sisällömmille toimille varattu tarpeeksi resursseja? Onko valmisteluryhmä riittävän laaja ja kattava? Onko koko yhteistö sitoutettu mukaan prosessin eri vaiheisiin?
Suunnitelmasta tiedottaminen	Seuranta	Suunnitelman päivittäminen
<ul style="list-style-type: none"> Suunnitelmasta tiedotetaan aktiivisesti henkilöstölle, opiskelijoille ja sidosryhmille. Tiedottamiseen liittyy muutakin tietoisuuden lisäämiseen tähtäävää toimintaa. 	<ul style="list-style-type: none"> Vastuutahot ja mekanismit on määritelty. Suunnitelman seuranta on integroitu osaksi muita seurantajärjestelmiä. Miten seurantatietoa hyödynnetään? 	<ul style="list-style-type: none"> Suunnitelmaan kirjataan päivittämissaikataulu ja tähän liittyvä muu prosessi (esim. tilannekartoitus). Päivittäminen tukee suunnitelman vaikuttavuuden arviointia. Sisältö lyhyesti

Suunnitelma on vain alku oppilaitoksen yhdenvertaisuuden kehittämisessä. Ilman toteutusta sen merkitys on vähäinen, minkä vuoksi suunnitelmassa kannattaa määritellä selkeästi vastuut ja työnjako. Seuraavassa taulukossa on tiivistetty yleisellä tasolla, mitä suunnitelman tulisi sisältää.

TAULUKKO 2.

Suunnitelmallisuus	Eri syrjäntäperusteiden huomioiminen	Henkilöstöpolitiikka
<ul style="list-style-type: none"> Suunnitelma sisältää mitattavissa olevia päämääriä ja osatavoitteita. Suunnitelma on konkreettinen. Hyvä suunnitelma priorisoi, on aikataulutettu ja perustuu selkeälle vastuunjaolle. 	<ul style="list-style-type: none"> Suunnitelmassa huomioidaan oppilaitoksen velvollisuus edistää viranomaisena yhdenvertaisuutta monella eri perusteella. Moniperusteisen syrjinnän huomioiminen. 	<ul style="list-style-type: none"> Miten oppilaitos aikoo varmistaa sen, että se kohtelee työntekijöitä ja -hakijoita tasapuolisesti (esim. onko suunnitelmassa ohjeet, miten havaittuun syrjintään tai häirintään puututaan)? Miten oppilaitos aikoo edistää aktiivisesti yhdenvertaisuutta henkilöstöpolitiikkansa keinoin?

Hyvä käytäntö Toteutetaan vuosittain suppeampi kysely, jolla seurataan suunnitelmassa määritelyjen avainindikaattoreiden toteutumista.

Tiedota suunnitelmasta!

Kun suunnitelma on valmis, siitä kannattaa tiedottaa koko oppilaitosyhteisölle. Useat oppilaitokset ovat todenneet hyväksi käytännöksi nivoa yhdenvertaisuusteeman osaksi muuta hyvinvointia edistävää toimintaa. Esimerkiksi hyvinvointipäivään voidaan liittää tiedotusta yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja sen tavoitteista. Yksi tapa on järjestää erillinen teemapäivä, jossa koko oppilaitos pääsee keskustelemaan yhdenvertaisuuden toteutumisesta. **Teemapäiviä voidaan toteuttaa myös yhdenvertaisuussuunnittelun aikana, jotta keskustelut osaltaan osallistavat ja sitouttavat mahdollisimman monet oppilaitoksen jäsenet suunnitteluprosessiin.** Tavoitteena on, että teemapäivien jälkeenkin yhdenvertaisuus on luonnollinen osa jokaisen ajattelua ja toimintaa.

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan kannattaa erikseen kirjata tiedottamisen tavoitteet ja tarvittavat toimenpiteet. Oppilaitoksilla on erilaisia rakenteita ja käytäntöjä, joihin tiedotus voidaan luontevasti nivoa, esimerkiksi henkilöstökoulutus ja -tiedotteet. Tavoitteena on, että kaikki oppilaitoksen jäsenet ovat tietoisia suunnitelmasta, sen tavoitteista ja sen edellyttämistä toimista. Tiedotettaessa kannattaa muistaa myös arkisemmat tiedotuskanavat, kuten perinteiset ilmoitustaulut.

Suunnitelmasta toteutukseen

Hyvästä suunnitelmasta on vielä pitkä matka yhdenvertaisten mahdollisuuksien oppilaitokseen. Jos yhdenvertaisuussuunnitelma on kirjoitettu kovin yleisellä tasolla, voi olla tarpeen laatia erillinen toimintasuunnitelma. Joissain isoissa oppilaitoksissa yhteinen yhdenvertaisuussuunnitelma tarkastelee laajempaa kokonaisuutta (oppilaitoksen pidemmän aikavälin kehittäminen, imago jne.) ja laitos- tai osastokohtaiset toimintasuunnitelmat tarttuvat konkreettisiin yhdenvertaisuushaasteisiin arjen tasolla.

Seuranta, arviointi ja päivittäminen

Suunnitelman toteutuksen seuranta ja sen vaikuttavuuden arviointi on tärkeää. **Arviointi on osa suunnitelman käytännön toteuttamista**, sillä sen kautta tietoisuus yhdenvertaisuudesta ja sen kehittämistarpeesta leviää.

Seuranta ja arviointia voidaan tehdä kolmella eri tasolla: 1) suunnitelman arviointi, 2) suunnitelmaan kirjattujen toimien toteutuksen arviointi sekä 3) yhdenvertaisuussuunnittelun vaikuttavuuden arviointi. Yhtenä suunnitelman arvioinnin apuvälineenä voidaan käyttää taulukkojen 1 ja 2 laatuindikaattoreita. Toimenpiteiden toteutumisen seuranta helpottaa se, että suunnitelmaan on kirjattu konkreettisesti niiden tavoitteet, vastuut ja aikataulut. Jos toteuttamiseen on nimetty erillinen työryhmä, sen tulisi raportoida toteutuneesta toiminnasta yhdenvertaisuussuunnitelmassa sovitulle taholle.

Suunnittelun vaikuttavuutta voidaan arvioida muun muassa tekemällä selvityksiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvistä kysymyksistä. Esimerkiksi Helsingin yliopistossa ainejärjestöt ovat laatineet selvityksiä ja raportteja, joita on pystytty hyödyntämään yhdenvertaisuussuunnittelun kehittämisessä.

Hyviä käytäntöjä

Tavoitteet kannattaa kirjata yhdenvertaisuussuunnitelmaan, koska konkreettisuus helpottaa suunnitelman seurantaa ja sen vaikuttavuuden arviointia. **Yksikin konkreettinen kehittämis-hanke vie yhdenvertaisuutta eteenpäin.**

Alla olevaan taulukkoon on kerätty esimerkkejä yhdenvertaisuuteen liittyvistä tavoitteista, hyvistä käytännöistä sekä niitä koskevista seurannan ja arvioinnin muodoista.

Taulukko 3.

TOIMINTA	TAVOITE	HYVÄT KÄYTÄNNÖT	SEURANTA JA ARVIOINTI
Opiskelija-valinta	<p>Kaikilla opiskelijoiksi pyrkivillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet osoittaa osaamisensa.</p> <p>Valintamenettelyssä otetaan huomioon erilaisten hakijoiden tarpeet.</p> <p>Monimuotoisuuden lisääminen otetaan yhdeksi opiskelijavalinnan tavoitteeksi.</p> <p>Aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista kehitetään (valintapisteet).</p>	<p>Esteettömyys ja saavutettavuus otetaan huomioon valintoihin liittyvässä tiedottamisessa.</p> <p>Joustava valinta.</p> <p>Tarvittaessa pidennetty vastausaika pääsykokeissa.</p> <p>Kohdennettu oppilasvalinta.</p> <p>Esteettömän opiskelija-valinnan ohjeet (ESOK).</p> <p>Avustajan käyttö tarvittaessa.</p> <p>Valintakokeen valvojen kouluttaminen yhdenvertaisuuskysymyksissä.</p> <p>Kohdennettu valintakoevalmennus ja tiedottaminen (esim. maahanmuuttajille).</p>	<p>Oppilaiden monimuotoisuus.</p> <p>Eritysjärjestelyiden käyttö valintakokeissa.</p> <p>Valitusmenettely ja seurantatiedot (oikaisu-pyyntö ja valitus hallinto-oikeuteen).</p> <p>Valmistavien kurssien lukumäärä.</p> <p>HOPSin käyttö.</p> <p>Kartoitetaan ketkä tulevat valituiksi.</p> <p>Kartoitetaan ketkä eivät hae.</p> <p>Yhdenvertaisuuspolitiikasta tiedottaminen hakumenettelyn yhteydessä.</p>
Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-toiminta	<p>Opiskelijoilla ja tutkijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet edetä uralla ja tehdä tutkimusta eri tiedekunnissa.</p>	<p>Opiskelijoita kannustetaan tekemään tutkimus- ja kehittämistoimintaa yhdenvertaisuuskysymyksistä.</p>	<p>Kartoitetaan ja seurataan tehtyjä tutkimuksia: miten yhdenvertaisuuskysymykset näkyvät niissä?</p>

TOIMINTA	TAVOITE	HYVÄT KÄYTÄNNÖT	SEURANTA JA ARVIOINTI
Opetuksen ja oppimis-ympäristön yhdenvertaisuus	<p>Opetuksessa käytettävät menetelmät ovat esteettömiä.</p> <p>Opetuksen sisällöissä käsitellään monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta läpileikkaavana teemana.</p> <p>Kaikki kantavat vastuuta yhdenvertaisuuden edistämisestä.</p> <p>Tilat, oppimateriaalit ja opetusmenetelmät ovat saavutettavia.</p> <p>Kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet päästä harjoittelupaikoihin.</p> <p>Kaikilla on oikeus yhdenvertaiseen ympäristöön myös harjoittelun aikana.</p> <p>Kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet jatko-opintoihin.</p>	<p>Tukipalvelut opetus-tilanteissa (mm. tenttiminen).</p> <p>Yksilöllinen opetus (eriytetty opetus).</p> <p>Opiskelijamateriaalin saavutettavuus.</p> <p>Tietokannat.</p> <p>Opetustyötä tekeväille ja opintosuorituksia arvioivalle henkilöstölle järjestetään yhdenvertaisuuskoulutusta.</p> <p>Kartoitetaan tilojen esteettömyys.</p> <p>Arvioidaan palveluiden saavutettavuus (esim. rekisteröitymisen ja perehdyttämisen esteettömyys).</p> <p>Apuvälineiden käyttö luennoilla.</p> <p>Ruudunlukulaitteet, induktiosilmukka ym. apuvälineet.</p> <p>Erialaisten visuaalisten menetelmien käyttö ääneen perustuvaa viestintää tukemassa tai korvaamassa.</p> <p>Muistilista esteettömän opetustilaisuuden järjestämiseen.</p> <p>Videoiden tekstittäminen.</p> <p>Oppimateriaalin saavutettavuus.</p> <p>Etä- ja monimuoto-opetus.</p> <p>Sähköisen oppimis-ympäristön esteettömyys, kartoitus.</p> <p>Opetusmateriaalin erikieliset versiot.</p> <p>Yhteistyökumppaneille tiedotetaan yhdenvertaisuuslinjauksista.</p>	<p>Opetusmenetelmien arviointi.</p> <p>Yksilöllisen opetuksen käyttö.</p> <p>Opintojaksopalautteet.</p> <p>Opetusmateriaalin saavutettavuuden seuranta.</p> <p>Opetussuunnitelma ja toteutumissuunnitelma.</p> <p>Arvosanajakaumat.</p> <p>Esteellisyyteen liittyvien valitusten ja muiden yhteydenottojen määrä.</p> <p>Esteettömyyskartoitusten tulokset.</p> <p>Seurantakysely.</p> <p>Kohtuullisten mukautusten lukumäärä.</p> <p>Opetustilanteissa käytetyt erityisjärjestelyt.</p> <p>Oppilaiden haastattelut.</p>

TOIMINTA	TAVOITE	HYVÄT KÄYTÄNNÖT	SEURANTA JA ARVIOINTI
Opintojen ohjaus	Oppilaanohjauspalvelut ovat kaikkien opiskelijoiden saatavissa. Oppilaanohjaajat osaavat ottaa huomioon erilaisten oppilaiden tarpeet ja kohtelevat kaikkia yhdenvertaisesti. Kaikkien saatavilla on syrjimätön uraohjaus ja työllistymistuki.	Ohjaussuhteen eettiset periaatteet. Tutkinnon yksilöllinen suunnittaminen. Yhdenvertaisuuskoulutus oppilaanohjaajille. Kansainvälisten opiskelijoiden ohjaus.	Tyytyväisyyskyselyt. Opiskelijoiden monimuotoisuus eri koulutus- ja ammattialoilla (segregaation purkaminen).
Erityisjärjestelyt ja tukipalvelut	Yhdenvertaiset mahdollisuudet turvataan tarvittaessa erityisjärjestelyiden ja tukipalveluiden avulla.	Opiskelijaneuvonnan erityispalvelut. Opintopsykologin palvelut. Tuen tarpeen selvittäminen eri opiskelijaryhmissä.	Erityisjärjestelyjen ja tukipalveluiden käyttö. Opiskelijapalautteet.
Viestintä	Oppilaitoksen sisäinen ja ulkoinen viestintä saavuttaa kaikki käyttäjäryhmät. Monimuotoisuus näkyy viestinnässä. Oppilaitoksen henkilökunta ja opiskelijat ovat tietoisia yhdenvertaisuuslinjauksista.	Verkkoviestinnän esteettömyyskartoitukset. Yhdenvertaisuutta koskevat osiot esimerkiksi oppilaitoksen internet- ja intranet-sivuilla. Monimuotoisuuden huomioiminen opinto- ja valintaoppaissa. Yhdenvertaisuusseminaarin järjestäminen.	Käyttäjäkysely Yhdenvertaisuutta käsittelevien viestintäsisältöjen lukumäärä Kartoitetaan, kuinka monella eri tavalla viestitään.
Johtaminen ja strategiatyö	Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys huomioidaan oppilaitoksen strategisissa tavoitteissa ja johtamisessa. Yhdenvertaisuuden toteutumista oppilaitoksessa ja yhdenvertaisuuteen liittyviä linjauksia seurataan ja arvioidaan.	Moninaisuuden johtamisen koulutusta oppilaitoksen johdolle. Yhdenvertaisuutta koskevien strategisten tavoitteiden määrittely. Arvojen määrittely. Toimintamuotojen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi. Yhdenvertaisuutta arvioidaan osana opetuksen laadun arviointia.	Vuosisuunnitelmien seurantatiedot. Koulutason opetussuunnitelmat. Strategiasakirjojen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi. Auditointiraportit. Yhdenvertaisuuskyselyiden tulokset. Yhdenvertaisuusuunnitelman toteutuksesta koskevat seurantatiedot. Opetuksen laatua arvioivat mittarit.

TOIMINTA	TAVOITE	HYVÄT KÄYTÄNNÖT	SEURANTA JA ARVIOINTI
Rekrytointi	Yhdenvertaisuusuunnitelma edistää monimuotoisen henkilöstön kehittämistä. Kansainvälisyyttä pyritään lisäämään tietoisesti. Rekrytointiprosessissa ei esiinny syrjintää. Osaamisen tunnistamista kehitetään.	Yhdenvertaisuuden huomioiminen rekrytointi-ilmoituksissa ja ammattinimikkeissä. Kansainväliset vaihto-ohjelmat. Tutkijavaihto.	Yhteisön monimuotoisuus. Kansainväliseen vaihtoon osallistuvien lukumäärä. Eri väestöryhmiä edustavien työntekijöiden lukumäärä.
Henkilöstön kehittäminen	Lisätään henkilöstön tietämystä oppilaitoksen yhdenvertaisuudesta ja sen huomioon ottamisesta. Tavoitteena on tasavertainen oppilaitos (työ- sekä oppilasyhteisö). Vaikutetaan henkilöstön asenneilmapiiriin.	Täydennyskoulutusta yhdenvertaisuudesta. Verkkokoulutusmateriaali yhdenvertaisuuskysymyksistä. Monimuotoisuusmittari. Harjoitusten tekeminen työyhteisössä. Työsuojeluohjeet. Syrjintäyhdyshenkilö. Sähköinen lomake syrjintätapausten ilmoittamiseksi. Yhdenvertaisuuden kartoittaminen kehityskeskusteluissa. Yhdenvertaisuuskoulutukset henkilökunnalle.	Koulutuksiin osallistuvien lukumäärä. Verkkokoulutuksen suorittaneiden lukumäärät. Yhdenvertaisuuskyselyn tulokset. Syrjintäyhdyshenkilöiden saamat yhteydenotot. Yhdenvertaisuuskoulutuksiin osallistuvien henkilöiden lukumäärät.
Oppilaitosdemokratia	Henkilökunnalla ja opiskelijoilla on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua oppilaitoksen päätöksentekoon. Osallisuus ja vaikutuskanavat ovat yhdenvertaisesti kaikkien saatavissa. Sidosryhmiä kuullaan päätöksenteossa.	Ainejärjestöjen yhdenvertaisuussuunnittelu. Monimuotoisuuden huomioiminen päätöksenteossa. Opiskelijaedustajat hallituksessa, tiedekuntaneuvostoissa ja työsuojelutoimikunnissa.	Toimielinten kokoonpanoja koskevat tiedot. Kuulemis- ja konsultaatiomenettelyiden lukumäärä. Osallisuutta edistävien menettelytapojen lukumäärä.

Hyvä käytäntö Tikkurilan lukiosta: STUDY CAFÉ

Osallisena Suomessa –lukiohankkeessa kehitetty Study Café on esimerkki yhteisöllisestä opiskelusta. Sen päätavoitteena on ollut tukea maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita, mutta sinne ovat tervetulleita muutkin. Tämä tukee kaikkien opiskelijoiden yhteisöllisyyttä ja yhdenvertaisuutta.

Study Caféssa opiskelijat voivat tehdä läksyjä, kerrata kokeisiin ja saada tukea toisilta opiskelijoilta tai kiertäviltä opettajilta. Toimintaa on järjestetty kerran viikossa oppituntien jälkeen koulun kahvilassa. Mukana on ollut välillä tutoreita sekä eri aineiden opettajia kiertämässä ja ohjaamassa. Study Café on luonut Tikkurilan lukioon myönteistä yhdessä opiskelun ilmapiiiriä.

Hyvä käytäntö Sosiaaliohjaaja Tampereen Ammattikorkeakoulu TAMKissa

TAMKissa on kokopäiväinen sosiaaliohjaaja, joka keskittyy kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden auttamiseen. TAMKin 10 000 tutkinto-opiskelijasta 300 on kansainvälisiä opiskelijoita.

Sosiaaliohjaaja tukee opiskelijoita mm. Suomessa oleskelussa ja elämisessä sekä suomalaiseen kulttuuriin integroitumisessa, majoitukseen ja asumiseen liittyvissä kysymyksissä, työpaikan hakemisessa ja veroasioissa sekä sosiaalisten verkostojen etsimisessä.

Sosiaaliohjaaja on tavoitettavissa tarvittaessa myös iltaisin. Opiskelijat voivat varata ajan tai vain tulla toimistolle. Sosiaaliohjaajan tehtävä on tuoda esiin eri vaihtoehdot, opiskelija itse päättää mitä hän haluaa asialle tehdä.

Sosiaaliohjaajamallilla voidaan vahvistaa kansainvälisten opiskelijoiden yhdenvertaisia opiskelumahdollisuuksia tarjoamalla heille kohdennettua tukea.

Lisätietoja

Lisätietoja yhdenvertaisuussuunnittelusta ja aiheeseen liittyviä julkaisuja on sisäasiainministeriön ylläpitämässä Yhdenvertaisuus-portaalissa:

www.yhdenvertaisuus.fi

Lisätietoja ja opastusta voi pyytää sisäasiainministeriöstä osoitteesta: yhdenvertaisuus@intermin.fi

TASA-ARVOSUUNNITTELUUN LIITTYVÄ OHJEISTUS JA SEURANTATIEDOT:

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

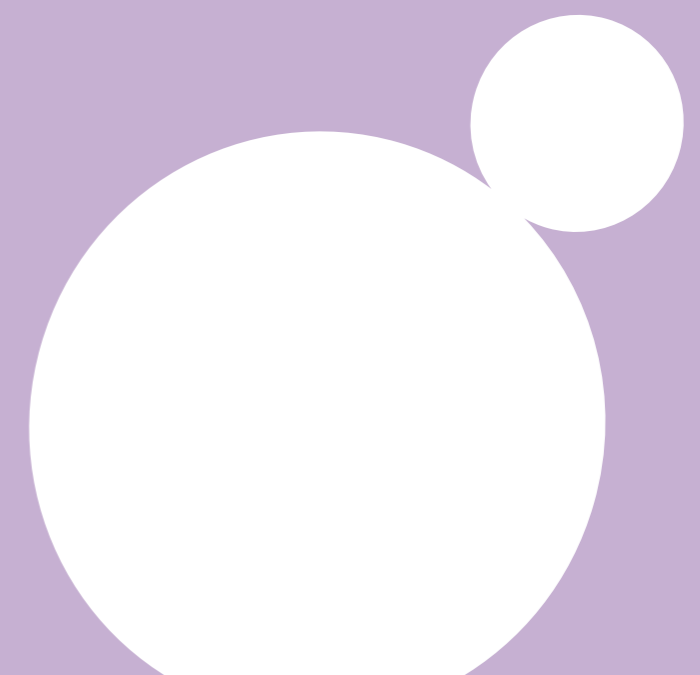
Ikävalko, E. **Tasa-arvosuunnitelmien seuranta - Lukioiden, ammatillisten oppilaitosten ja vapaan sivistystyön oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu.** Opetushallitus, 2010.

Yhteiseen ymmärrykseen tasa-arvosta - Opas oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman laadintaan. Opetushallitus, 2008.

ESTEETÖN OPISKELU KORKEA-ASTEEN OPPILAITOKSISSA -HANKKEEN JULKAISUT:

www.esok.fi/esok-hanke/julkaisut

Esimerkiksi Esteetön opiskelijavalinta - suositus ja -opas, 2009.



Oppilaitoksen yhdenvertaisuuskysely

HUOM!

Tämä kyselyrunko on suuntaa-antava esimerkki.
Jokaisen oppilaitoksen kannattaa suunnitella kysely
vastaamaan oman oppilaitoksensa tarpeita.

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli:

- Nainen
- Mies
- ei yksiselitteisesti määriteltävissä

2. Ikä

- 16-18
- 18-20
- 21-24
- 25-29
- 30-39
- 40-49
- 49-

Jos olet opiskelija, vastaa kysymyksiin 3-4. Jos kuulut henkilökuntaan, siirry vastaamaan kysymyksiin 5-8.

3. Tiedekunta, osasto tms.:

- Filosofinen
- Kauppateellinen
- Teknillinen
- jne.

4. Opintojen vaihe:

- Kandidaattiopinnot
- Maisteriopinnot
- Jatko-opiskelija (lisansiaatti / tohtori)

5. Palvelussuhde:

- Vakituinen
- Ensimmäinen määräaikainen
- Toistuva määräaikainen työsuhde
- Apurahatutkija

6. Oppilaitoksen palveluksessa:

- 5 vuotta
- 6-15 vuotta
- 16- vuotta

7. Henkilöstöryhmä:

- Professori
- Lehtori, opettaja
- Tutkija (esim. tutkijatohtori, tutkimusavustaja)
- Tohtorikoulutettava, jatko-opiskelija
- Hallintohenkilö
- Muu, mikä?

8. Toimitko esimiestehtävissä:

- Kyllä
- Ei

9. Mahdollinen vähemmistötausta:

Koetko edustavasi ryhmää, joka on erityisen altis syrjinnälle? Jos kyllä, millä perusteella koet olevasi altis syrjinnälle?

- etninen tai kulttuurinen tausta
- uskonto, vakaumus tai arvomaailma
- kieli
- vammaisuus
- ikä
- seksuaalinen identiteetti tai sukupuoli-identiteetti
- muu syy, mikä?

YHDENVERTAISUUS

1. Oppilaitoksemme yleinen ilmapiiri

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla 1-5.

Mikäli väittämä ei koske sinua, valitse en osaa sanoa (EOS).

- Oppilaitoksen yleinen ilmapiiri on innostava.
- Oppilaitoksemme yleinen ilmapiiri on moninaisuutta tukeva
- Opiskelijat ja henkilökunta ovat keskenään samanarvoisia.
- Opiskelijat ja henkilökunta osallistuvat yhdessä oppilaitoksen kehittämiseen.

Oppilaitoksessamme on keskusteltu yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista.

Järjestääkö pääaineesi / tiedekuntasi / tms. yhteisiä tilaisuuksia opiskelijoille ja henkilökunnalle?

- Kyllä
- Ei

Jos kyllä, osallistutko niihin? Kyllä Ei

AVO: Jos et, niin miksi et?

Jos olet opiskelija, vastaa seuraavaan kysymykseen. Jos olet henkilökunnan jäsen, siirry vastaamaan kysymykseen 2.

Opiskelijoiden kohtelu näissä tilaisuuksissa (5=täysin samaa mieltä, 4=osin samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 2=osin eri mieltä, 1=täysin eri mieltä +en osaa sanoa)

1 2 3 4 5

Opiskelijat ovat tilaisuuksissa tasavertaisessa asemassa.

Tilaisuudet on suunnattu tasapuolisesti kaikille opiskelijoille.

Koen olevani tervetullut näihin tilaisuuksiin.

Mielipiteitäni kuunnellaan näissä tilaisuuksissa.

Olen kokenut näissä tilaisuuksissa epäasiallista kohtelua.

2. Saavutettavuuden ja esteettömyyden toteutuminen oppilaitoksessa

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla 1-5.

Mikäli väittämä ei koske sinua, valitse en osaa sanoa (EOS).

1 2 3 4 5

Erilaiset oppimistavat otetaan huomioon.

Sitoutuminen saavutettavuuden ja esteettömyyden edistämiseen näkyy oppilaitoksen toiminnassa.

Oppilaitoksen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki oppilaitosyhteisön jäsenet.

Oppilaitoksen tilat ovat fyysisesti esteettömiä ja saavutettavia.

Oppilaitoksen tilat ovat asianmukaiset.

Vapaa-ajan toiminta (esim. henkilökunnan harrasteryhmät, opiskelijajärjestöt) on esteetöntä ja saavutettavaa.

3. Yhdenvertaisuuden toteutuminen oppilaitoksen toiminnassa

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolla 1-5.

Mikäli väittämä ei koske sinua, valitse en osaa sanoa (EOS).

Onko oppilaitoksessa esiintynyt nimittelyä, ennakkoluuloja, stereotyyppioita ylläpitäviä mielipiteitä tai eriarvoista kohtelua koskien (usein, joskus, harvoin, ei koskaan, en osaa sanoa)

1 2 3 4 5

sukupuolta

ikää

kielivähemmistöjä

etnisiä ryhmiä tai kansallisuuksia

vammaisuutta

seksuaalisia vähemmistöjä

erilaisia uskontoja tai niiden symboleja

muuta henkilöön liittyvää syytä

AVO: Jos vastasit kyllä, missä yhteyksissä nimittelyä, ennakkoluuloja ja stereotyyppioita ylläpitäviä mielipiteitä tai eriarvoista kohtelua on esiintynyt? Onko asioihin puututtu?

Kuinka hyvin mielestäsi yhdenvertaisuus toteutuu oppilaitoksessa seuraavien asioiden suhteen (asteikolla 1-5)?

1 2 3 4 5

- Opiskelijaryhmien toiminta
- Opiskelijavalinnat
- Henkilöstön valinta
- Opetus (avoin ja tasa-arvoinen ilmapiiri)
- Työilmapiiri
- Opiskelun edellytykset
- Ammatillinen kehittyminen
- Opintosuoritusten arviointi
- Opintojen ohjaus
- Tutkielman ohjaus
- Sosiaalinen kanssakäyminen

SYRJINTÄ OPPILAITOSYHTEISÖSSÄ

SYRJINTÄ: 1) Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. opiskeluolojen järjestelyissä.
2) Häirintä kuten nimittely, uhkailu tai sosiaalinen eristäminen.

4. Syrjintähavainnot ja -kokemukset

Oletko havainnut tai kokenut syrjintää kahden viime vuoden aikana?

- Kyllä, olen havainnut muiden kokevan.
- Kyllä, olen joutunut itse kohteeksi.
- Kyllä, olen havainnut muiden kokevan ja joutunut itse kohteeksi.
- Ei, en ole havainnut enkä joutunut kohteeksi.

Jos olet havainnut syrjintää tai häirintää, mistä oletat sen johtuvan?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Ikä
- Sukupuoli
- Asema oppilaitosyhteisössä
- Mielenpiirteet
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Terveystila/vamma
- Perhetilanne
- Raskaus
- Syntyperä
- Henkilökohtaiset
- Koulutustausta
- Aikaisempi erimielisyys
- Jokin muu syy, mikä:

Jos olet kokenut syrjintää tai häirintää, mistä oletat sen johtuvan?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Ikä
- Sukupuoli
- Asema oppilaitosyhteisössä
- Mielenpiirteet
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Terveystila/vamma
- Perhetilanne
- Raskaus
- Syntyperä
- Henkilökohtaiset
- Koulutustausta
- Aikaisempi erimielisyys
- Jokin muu syy, mikä:

Tarvittaessa voit tarkentaa edellisiä tähän.

Kuka on syrjinyt sinua tai muita? *Voit valita useamman vaihtoehdon.*

- Opiskelukaveri
- Opettaja
- Muu henkilökunnan jäsen
- Joku muu taho, mikä:

- *AVO: Jos vastasit kyllä, kuvaile syrjintätilanteita: missä tilanteissa syrjintää tapahtui, kauanko sitä jatkui, kuka siihen osallistui, kerroitko asiasta eteenpäin, ratkesiko tilanne jne.?*

5. Oppimis- ja liikuntarajoitteiden huomioonottaminen

	usein	joskus	harvoin	ei koskaan	ei koske minua
Opiskelua vaikeuttavat tekijät, esimerkiksi lukemiseen tai kirjoittamiseen liittyvät rajoitteet, otetaan huomioon opetus- ja tenttijärjestelyissä.					
Henkilökunnan oppimis- ja liikuntarajoitteet otetaan huomioon työn organisoinnissa					
Liikuntarajoitteiset opiskelijat ja työntekijät otetaan huomioon yliopiston tilajärjestelyissä.					

6. Seksuaalinen häirintä

Onko joku oppilaitosyhteisönne jäsen

- a. Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä kommentteja? Kyllä Ei
- b. Puhunut kaksimielisyyksiä tai kertonut vitsejä, jotka olet kokenut loukkaaviksi? Kyllä Ei
- c. Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi? Kyllä Ei
- d. Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla? Kyllä Ei
- e. Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla? Kyllä Ei
- f. Ehdottanut seksiä? Kyllä Ei

+AVO: Jos vastasit kyllä johonkin edelliseen väitteeseen.

Kerro missä tilanteessa häirintää on tapahtunut. Jatkuuko häirintä edelleen?

Kerroitko asiasta eteenpäin, ratkesiko tilanne? Kyllä Ei

- Tiedätkö, että syrjintä- ja häirintätapauksissa voit ottaa yhteyttä oppiainevastaaviin

/ laitoksen johtajaan / tasa-arvoyhteyshenkilöön / häirintäyhdyshenkilöihin Kyllä Ei

YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEET

6. Miten tärkeäksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?

1=tarpeeton, 2= melko tarpeellinen, 3= tarpeellinen, 4= hyvin tarpeellinen, 5=erittäin tarpeellinen

Mikäli et osaa sanoa, valitse en osaa sanoa (EOS).

	1	2	3	4	5
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus					
Seksuaaliseen identiteettiin ja sukupuoli-identiteettiin liittyvä yhdenvertaisuus					
Etninen yhdenvertaisuus					
Kielellinen yhdenvertaisuus					
Henkilökohtaiseen elämäntarpeeseen liittyvä yhdenvertaisuus					
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus					
Yliopiston viestinnän esteettömyyskoulutus					
Saavutettavuuden/ esteettömyyden huomioon ottaminen					

7. Onko oppilaskunnan / ylioppilaskunnan ja opiskelijajärjestöjen toiminta avointa ja tasapuolista kaikille?

8. Millä konkreettisilla toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi edistää oppilaitoksesamme? Mihin tulee erityisesti kiinnittää huomiota?

Kiitos vastauksestasi!

Liite 2: Työryhmän jäsenet

Artemjeff Panu, ylitarkastaja, sisäasiainministeriö (pj.)

Aaltonen Milla, asiantuntija, Ihmisoikeusliitto ry.

Ellonen Erkki, koulutuspäällikkö, Poliisiammattikorkeakoulu (varajäsen ylikomisario Olavi Kujanpää, Poliisiammattikorkeakoulu)

Hack Kirsi, ylitarkastaja, Poliisihallitus (varajäsen poliisitarkastaja Pia Holm, Poliisihallitus)

Holmlund Sannakaisa, opintoasiain suunnittelija, Vaasan yliopisto (varajäsen johdon assistentti Anne Sved)

Huldén Anders, luottamushenkilö, Nuorisoyhteistyö Allianssi ry. (varajäsen luottamushenkilö Satu Hasanen)

Janatuinen Esa, erikoissuunnittelija, Puolustusvoimien Pääesikunta

Kemppainen Tatja, aineenopettaja, Helsingin Uusi Yhteiskoulu (varajäsen Saara Ikonen, pedagoginen koordinaattori, Helsingin Uusi Yhteiskoulu)

Kiilakoski Tomi, tutkija, Nuorisotutkimusseura ry. (varajäsen Kivijärvi Antti, Nuorisotutkimusverkosto)

Lampi Hannu, yliopettaja, Metropolia – Ammattikorkeakoulu

Mikander Anna, ylitarkastaja, opetus- ja kulttuuriministeriö

Puupponen Hannu, suunnittelija, Jyväskylän yliopisto, (varajäsen professori Pirjo Markkola, Metropolia – ammattikorkeakoulu)

Rantala Marjo, lakimies, sosiaali- ja terveysministeriö, tasa-arvoyksikkö (varajäsen lakimies Johanna Hautakorpi, STM, tasa-arvoyksikkö)

Saarilehto Tuomas, kapteeniluutnantti, Raja- ja merivartiokoulu (varajäsen kapteeni Heikki Ojala, Raja- ja merivartiokoulu)

Somerkallio Terhi, tasa-arvovastaava, Helsingin yliopisto (varajäsen suunnittelija Nina Järviö, Helsingin yliopisto)

Tolkki Jaana, henkilöstön kehittämisspäällikkö, Pohjois-Karjalan AMK (varajäsen henkilöstösuunnittelija Tuula Hirvonen)

Venho Inka, koulutussuunnittelija, Maanpuolustuskorkeakoulu

Nousiainen Katriina, hankepäällikkö, Yhdenvertaisuus Etusijalle 5 -hanke, sisäasiainministeriö

Tabuchi Hitomi, ohjelmakoordinaattori, sisäasiainministeriö (siht.)

Keväällä 2013 sisäasiainministeriö järjesti lausuntokierroksen oppaan luonnosversiosta. Lausuntopyyntö lähetettiin seuraaville tahoille: **Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE ry.**, **Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry.**, **Kuntaliitto**, **OAJ ry.**, **Opetushallitus**, **Suomen ammattiin opiskelevien liitto SAKKI ry.**, **Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto SAMOK ry.**, **Suomen Lukiolaisten Liitto ry.**, **Suomen Opiskelija-Allianssi OSKU ry.**, **Suomen Rehtorit ry.**, **Suomen yliopistot UNIFI ry.**, **Suomen ylioppilaskuntien Liitto SYL ry.**, **Suomen vanhempainliitto ry.**

Lisäksi 28.5.2013 järjestettiin työpaja syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustaville järjestöille ja muille tahoille. Työpajassa käytiin läpi esteitä, joita vähemmistötaustaiset opiskelijat kohtaavat opintoihin hakeutuessaan ja opintojensa aikana, sekä hyviä käytäntöjä, joita on kehitetty esteiden purkamiseksi.

Lämpimät kiitokset kaikille oppaan laatimiseen osallistuneille!

”Suomen Lukiolaisten Liiton näkökulmasta oppaan aihe on tärkeä ja tulee erityisesti toisen asteen opetuksen saralla ehdottomasti tarpeeseen.”

(Suomen Lukiolaisten Liiton lausunto 20.2.2013)

”Oppaassa korostetaan oppilaitoksen johdon sitouttamista. Opetushallitus pitää tätä hyvin tärkeänä, samoin kuin osallisuuden korostamista.”

(Opetushallituksen lausunto 11.4.2013)

”SYL näkee oppaan kokoamisen erittäin positiivisena asiana ja hyvänä keinona oppilaitoksen yhdenvertaisuustyön edistämiseksi.”

(Suomen Ylioppilaskuntien Liiton lausunto 15.3.2013)

”OAJ pitää oppilaitosten yhdenvertaisuustyötä tärkeänä.... Tähän tarkoitukseen laadittava opas on hyvä tapa toimia asiassa.”

(Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n lausunto 20.20.2013)

”Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita kannattaa käsitellä oppilaitoksissa yhteisöllisesti ja ottaa keskusteluun mukaan opettajien lisäksi opiskelijat.”

(Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE:n lausunto 15.2.103)

