



Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu ammattillisessa koulutuksessa ja lukiokoulutuksessa

- seurantakyselyn yhteenveto



Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ	3
SAMMANDRAG	4
1. JOHDANTO	5
1.1. Raportin tavoite	5
1.2. Seurantakyselyn ja raportin toteutus.....	5
2. LAKIPERUSTA JA KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄN VELVOLLISUUDET .	6
2.1. Tasa-arvolaki	6
2.2 Yhdenvertaisuuslaki	7
3. TULOKSET	9
3.1 Suunnitteluvelvollisuuden toteutuminen.....	9
3.2 Eri syrjintäperusteiden huomioiminen suunnitelmissa	10
3.3 Osallistaminen ja tiedonkeruun menetelmät	12
3.4 Toimenpiteet	15
3.5 Vaikutukset.....	21
4. YHTEENVETO, ONNISTUMISET JA KEHITTÄMISEN KOHTEET	23
LIITE: LISÄMATERIAALIA JA LUETTAVAA	27



Tiivistelmä

Raportissa kuvataan toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun toteutumista ammatillisessa koulutuksessa ja lukiokoulutuksessa. Seurantakyselyn perusteella suurella osalla koulutuksen järjestäjistä on yhdistetty toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelma ei kuitenkaan aina ole oppilaitos- tai toimipistekohtainen, vaikka laki sitä edellyttää.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen selvittämisessä käytetään usein opiskelijoille suunnattuja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyitä tai muita kyselyitä ja palautteita. Opiskelijoita osallistetaan usein myös muilla tavoin suoraan tai edustuksellisesti. Erilaisia opiskelijoita, oppimistuloksia ja opintojen kulkua kuvaavia tilastoja ja analyysejä hyödynnetään harvemmin.

Tasa-arvosuunnitelmissa sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän näkökulma jää usein sukupuolten tasa-arvoa vähemmälle huomiolle. Seksuaalisen sekä sukupuoleen perustuvan häirinnän lisäksi arvioinnissa on tärkeä kiinnittää huomiota myös opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, opintosuoritusten arviointiin, opiskelumateriaaleihin ja oppimiseroihin.

Toiminnallisissa yhdenvertaisuussuunnitelmissa käsitellään yhdenvertaisuuslain mukaisista syrjintäperusteista useimmiten etnistä ja kansallista alkuperää, seksuaalista suuntautumista ja uskontoa. Muiden syrjintäperusteiden käsittely vaihtelee enemmän, ja on ammatillisen koulutuksen puolella lukiokoulutusta yleisempää.

Edellä kuvattu eri syrjintäperusteiden painottuminen näkyy myös vastauksissa kerrotuissa konkreettisissa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistoimenpiteissä, joiden tarkkuus ja kattavuus vaihtelee paljon. Parhaimmillaan niistä ilmenee tavoite ja keinot, joilla tilannetta lähdetään parantamaan sekä vastuutahot. Usein toimenpiteet jäävät kuitenkin yleisluonteisten tavoitekuvausten tasolle.

Menetelmät ja tietolähteet onkin tärkeä valita siten, että niillä voidaan arvioida yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen tilaa eri syrjintäperusteiden näkökulmasta, ja että tiedon avulla voidaan tunnistaa kehittämisen kohteita ja tarvittavia toimenpiteitä erityisesti syrjinnän vaarassa olevien opiskelijaryhmien näkökulmasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on vastausten perusteella lisännyt usein tietoisuutta ja keskustelua, tuonut parannuksia käytäntöihin ja toimintamalleihin sekä vaikuttanut ilmapiiriin. Paikallisesti olisikin tärkeää pohtia osana omaa prosessia, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet suotuisten vaikutusten syntymiseen ja miten niiden syntymistä voisi edesauttaa.



Sammandrag

I rapporten beskrivs genomförandet av planeringen av jämställdhet och likabehandling i verksamheten inom yrkesutbildningen och gymnasieutbildningen. Enligt uppföljningsenkäten har en stor del av utbildningsanordnarna en kombinerad plan för jämställdhet och likabehandling i verksamheten. Planen är dock inte alltid specifik för läroanstalten eller verksamhetsstället, även om lagen kräver detta.

Vid utredning av likabehandlings- och jämställdhetsläget används ofta enkäter riktade till de studerande eller andra enkäter och respons. De studerade engageras också ofta på andra sätt direkt eller representativt. Olika typer av statistik och analyser som beskriver de studerande, inlärningsresultaten och studieförloppet används mer sällan.

I jämställdhetsplanerna får diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck ofta mindre uppmärksamhet än jämställdhet mellan könen. Förutom sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är det viktigt att även fästa uppmärksamhet vid antagningen av studerande, anordnandet av undervisningen, bedömningen av studieprestationer, studiematerialen och skillnader i lärandet.

I planerna för likabehandling i verksamheten behandlas av diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen oftast etniskt och nationellt ursprung, sexuell läggning och religion. Behandlingen av andra diskrimineringsgrunder varierar mer och är vanligare inom yrkesutbildningen än inom gymnasieutbildningen.

Den ovan beskrivna betoningen på vissa av diskrimineringsgrunderna syns även i de konkreta åtgärderna för att främja likabehandling och jämställdhet, vars exakthet och omfattning varierar stort. I bästa fall framgår det vilket målet för arbetet är och vilka metoder som används samt vilka som är ansvariga. Ofta beskrivs åtgärderna dock endast som allmänna mål.

Det är viktigt att välja metoder och informationskällor som gör det möjligt att bedöma hur likabehandlingen och jämställdheten förverkligas i verksamheten med tanke på olika diskrimineringsgrunder och så att man med hjälp av informationen kan identifiera utvecklingsbehov och nödvändiga åtgärder i synnerhet med tanke på grupper av studerande som riskerar att utsättas för diskriminering.

Av svaren kan man dra slutsatsen att planeringen ofta har bidragit till medvetenheten och diskussionen om jämställdhet och likabehandling, resulterat i förbättrade tillvägagångssätt och verksamhetsmodeller samt haft en positiv inverkan på stämningen vid läroanstalten eller verksamhetsstället. Det skulle därför vara viktigt att på ett lokalt plan som en del av den egna processen reflektera över vilka faktorer som har bidragit till uppkomsten av positiva effekter och hur man kunde främja deras uppkomst.



1. Johdanto

1.1. Raportin tavoite

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) velvoitetaan koulutuksen järjestäjää ja oppilaitoksia edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tässä raportissa kuvataan ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen järjestäjille suunnatun kyselyn perusteella toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tilaa. Kussakin asiayhteydessä tuodaan esiin lainsäädännön velvoitteet ja tavoitteet. Siten lukija voi samanaikaisesti myös arvioida oman toimintansa tilaa ja kehittämisen tarpeita. Raportin tavoitteena on toimia koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten tukena, jotta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun vaikuttavuutta voidaan lisätä.

1.2. Seurantakyselyn ja raportin toteutus

Ammatillisen ja lukiokoulutuksen järjestäjiltä on koottu tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluvetoisuuden toteutumisesta kesä-elokuun 2023 aikana toteutetulla kyselyllä. Kysely suunnattiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelusta vastaaville henkilöille koulutuksen järjestäjien kautta. Tulokset tarjoavat näkymää suunnitteluvetoisuuden toteuttamisesta suhteessa lainsäädännön velvoitteisiin.

Vastauksia saatiin 86 ammatillisen koulutuksen järjestäjältä ja 101 lukiokoulutuksen järjestäjältä. Vuonna 2023 lukiokoulutuksen järjestäjiä oli yhteensä 268, jolloin lukiodien osalta vastausprosentti oli 38. Ammatillisen koulutuksen järjestäjiä vuonna 2023 oli yhteensä 135, jolloin vastausprosentti oli 64. Kyselyyn oli mahdollista vastata oppilaitos- tai toimipistekohtaisesti, joten vastausmäärä oli järjestäjämääriä hieman suurempi. Lukiokoulutuksen puolelta vastauksia saatiin yhteensä 107 ja ammatillisen koulutuksen puolelta 92. Opetushallitus kiittää kaikkia kyselyyn vastanneita tahoja, sillä vastaukset tarjoavat arvokasta informaatiota tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tilasta.

Tuloksia tarkasteltaessa on tärkeää huomioida, että näkymä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun tilaan on rajallinen, sillä tietoa ei kerätty erikseen opiskelijoilta, huoltajilta tai laajemmin henkilöstöltä. Lisäksi on hyvä huomioida, että kyselyn tulosten raportointihetkellä kyselyn toteutuksesta on kulunut puolitoista vuotta. Koska tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on usein pitkäjänteistä työtä, kyselyn tuloksia voidaan pitää seurantakyselyn raportoinnin ajankohtana vielä hyvin suuntaa antavina.

Kyselyn on toteuttanut tutkija Anna Mikkola Opetushallituksen toimeksiannosta. Raportin koostamisessa on toiminut yhteistyössä opetusneuvos Laura Jauhola



Opetushallituksesta, ja tuottamiseen ovat osallistuneet opetusneuvokset Jaakko Lindfors ja Riikka Vacker. Tiedonkeruun suunnitteluun ovat lisäksi osallistuneet yli-insinööri Timo Repo ja opetusneuvos (emerita) Satu Honkala.

2. Lakiperusta ja koulutuksen järjestäjän velvollisuudet

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu ovat koulutuksen järjestäjien lakisääteisiä velvoitteita. Koulutuksen järjestäjillä on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja toteuttaa tasa-arvoa. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että sen hallinnoimilla oppilaitoksilla on yhdistetty tai erilliset oppilaitoskohtaiset¹ toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, jotka on tehty yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa.

Suunnitelmaprosessissa tulee kiinnittää huomiota eri syrjintäperusteisiin ja tarkastella omaa tilannekuvaa ja käytäntöjä monipuolisesti, muun muassa opetuksen, ohjauskäytäntöjen, opiskelijavalintojen, arvioinnin ja oppimiseröjen näkökulmista. Seuraavaksi velvoitteet on kuvattu erikseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain osalta.

2.1. Tasa-arvolaki

Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintä sukupuolen, raskauden, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvolakia sovelletaan myös syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvolain (5 §) mukaan viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat lain tarkoituksen toteutumista.

¹ Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö ei tunne oppilaitos-termiä. Koulutuksen järjestäjällä saattaa olla useita toimipaikkoja tai -pisteitä, jotka vastaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa tarkoitettuja yksittäisiä oppilaitoksia. Näillä yksittäisillä toimipaikoilla tai -pisteillä tulee olla tasa-arvolain 5 a §:ssä ja yhdenvertaisuuslain 6 §:ssä tarkoitettut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat.



Tasa-arvolain 5 a §:n mukaan koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa.

Lain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta;
- 2) tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Vuosittaisen tarkastelun sijasta on mahdollista sopia, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan enintään kolmeksi vuodeksi kerralla.

Lisäksi laki edellyttää myös ennaltaehkäisemään sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6 c §). Velvoite tulee ottaa huomioon oppilaitoksen, tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä päätettäessä.

Tasa-arvolain esitöissä (HE 57/1985 vp) kirjatut tavoitteet ovat edelleen ajankohtaisia: Tavoitteeksi kirjattiin, että eri sukupuolilla on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituiksi koulutukseen sellaisella opintoalalla, jota perinteisesti on pidetty toiselle sukupuolelle sopivampana. Huomiota on kiinnitetty muun muassa tarpeeseen poistaa jompaakumpaa sukupuolta olevien koulutukseen pääsyä vaikeuttavat käytännön esteet (kuten puutteelliset tilat, tai työvaiheet, jotka ovat korvattavissa tekniikalla). Koulutustoiminnassa olisi myös kaikilla tasoilla pyrittävä vaikuttamaan niihin asenteellisiin tekijöihin, jotka ohjaavat sukupuoleen perustuviin ammatinvalintoihin. Opettajakoulutuksessa olisi painotettava, miten opettajien omat asenteet vaikuttavat oppilaiden käsityksiin pojille ja tytöille sopivista ammateista. Koulutuksessa ja opetuksessa käytettävän oppiaineiston tulisi tukea lain tarkoituksen toteutumista: harjoitustehtävien ja laskuesimerkkien ei tulisi perustua kaavamaisiin ja tasa-arvon kannalta kielteisiin ennakkoluuloihin ja käsityksiin esimerkiksi perhe- ja työelämässä vallitsevasta sukupuoleen perustuvasta tehtävien jaosta.

2.2 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain (6 §) mukaan koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.



Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän (10 §) ja välillisen (13 §) syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä (14 §), kohtuullisten mukautusten (15 §) epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Häirintään puuttumisen merkitys on entisestään korostunut yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen jälkeen². Vuodesta 2023 alkaen koulutuksen järjestäjä syyllistyy nyt syrjintään, jos se ei tehokkaasti puutu asiaan saatuaan tietää, että (lapsi, oppilas tai) opiskelija on joutunut häirinnän kohteeksi.

Yhdenvertaisuuslain esitöissä (19/2014 vp) esitettiin, että yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnissa voitaisiin kiinnittää huomiota muun muassa opiskelijoiden valintaperusteisiin, käytettävään oppimateriaaliin, häirintää ja koulukiusaamista ehkäiseviin toimiin, opetustilanteiden tasapuolisuuteen, opintosuoritusten arvioimiseen sekä opettajien yhdenvertaisuusosaamiseen. Edistämisessä olisi usein kyse toimenpiteistä, joilla opetus pyritään järjestämään syrjinnän vaarassa olevien oppilaiden ja opiskelijoiden tarpeet paremmin huomioon ottavalla tavalla. Edistämistoimet voivat myös olla luonteeltaan toimenpiteitä syrjinnän havaitsemiseksi tai ennaltaehkäisemiseksi taikka positiivista erityiskohtelua.

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan tulisi sisällyttää suunnitelmat tarvittavien toimenpiteiden toteuttamisesta. Suunnitelman sisältö ja laajuus määräytyisivät siten koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen tekemän arvioinnin perusteella. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan olisi luontevaa sisällyttää 1 momentin mukaisesti tehty arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Edistämistoimien tehokkuuden näkökulmasta suunnitelmaan tulisi niin ikään sisällyttää kuvaus mahdollisista aikaisemmin toteutetuista edistämistoimenpiteistä ja niiden vaikutuksista. Oppilaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelmissa voisi olla aiheellista käsitellä esimerkiksi opetuksessa käytettävien materiaalien asianmukaisuutta moniarvoisessa yhteiskunnassa, syrjinnän vaarassa olevien ryhmien tarpeiden huomioonottamista opetuksen järjestämisessä, kiusaamiseen ja häirintään puuttumista sekä mahdollisten syrjivien tapojen, asenteiden ja käytäntöjen tunnistamista ja poistamista.

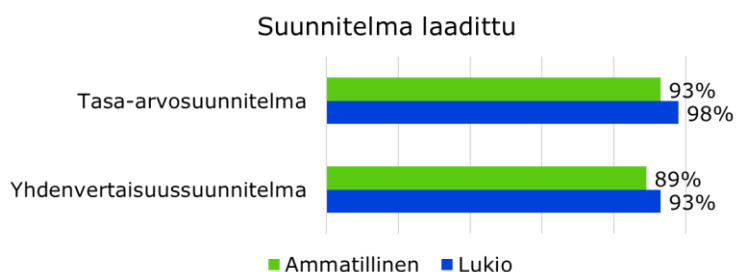
² Ks. esimerkiksi yhdenvertaisuusvaltuutettu 24.1.2024: <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/-/turvallinen-koulu-on-vapaa-hairinnasta-ja-rasismista-uudistettu-yhdenvertaisuuslaki-lisaa-koulujen-vastuuta-puuttua-niihin>

3. Tulokset

3.1 Suunnitteluvelvollisuuden toteutuminen

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että sen hallinnoimilla oppilaitoksilla on (yhdistetty tai erilliset) oppilaitoskohtaiset toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, jotka on tehty yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa.

Lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen vastaajista suurella osalla on vastausten mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Pienellä osalla suunnitelmaa oltiin kyselyhetkellä päivittämässä tai sitä oltiin vasta tekemässä.



Kuva 1. Onko oppilaitoksissa toimintaa koskevat tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelmat eli toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma? Kyllä vastanneet (%)

Mukana on avovastausten perusteella myös vastaajia, jotka eivät ole tiedostaneet sitä mitä toiminnallinen suunnitelma tarkoittaa: tällöin suunnitelma koskee vain henkilöstöä tai kyseessä on esimerkiksi eettiset toimintaperiaatteet, jotka eivät yksin täytä toiminnallisen suunnitelman kriteereitä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat pääsääntöisesti yhdistetty. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa. Yksittäisillä vastaajilla suunnitelmien kerrotaan olevan osa muuta kokonaisuutta, kuten opiskeluhuolto- ja ohjaussuunnitelmaa.

Suunnitelmat tulee lakien mukaan laatia oppilaitoskohtaisesti. Tämä toteutuu vaihdellen etenkin ammatillisen koulutuksen osalta. Lukiokoulutuksen osalta oppilaitoskohtaisuus toteutuu suurella osalla: 74 % vastaajista kertoi suunnitelman olevan oppilaitoskohtainen.

Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö ei tunne oppilaitos-termiä. Koulutuksen järjestäjien saatteessa painotettiin, että ammatillisessa koulutuksessa vakiintuneen termistön mukaan koulutuksen järjestäjällä saattaa olla useita toimipaikkoja tai -pisteitä, jotka vastaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa tarkoitettuja yksittäisiä oppilaitoksia. Näillä yksittäisillä toimipaikoilla tai -pisteillä tulee olla tasa-arvolain 5 a §:ssä ja yhdenvertaisuuslain 6 §:ssä tarkoitetut tasa-arvo- ja



yhdenvertaisuussuunnitelmat. Ammatillisen koulutuksen järjestäjistä noin puolet kertoi, että suunnitelma on tehty oppilaitos- tai toimipistetasolla. Tällöinkään suunnitelman taso ei aina vastaa lain tavoitetta, sillä yhdellä oppilaitoksella voi olla useita toimipisteitä.

Suunnitelman päivittämisvelvollisuus toteutuu suurella osalla, muttei vielä kaikilla. Suunnitelmien päivitysrytmistä säädetään tasa-arvolaisissa³: Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan vuosittain oppilaitoskohtaisesti yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan myös laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla. Suuri osa suunnitelmista oli tehty kolmen viimeisen vuoden aikana, mutta reilu neljännes (28 %) lukioiden suunnitelmista ja joka kuudes (15 %) ammatillisen suunnitelmista oli tätä vanhempia. Vanhimmat olivat jopa vuosilta 2011 ja 2013.

3.2 Eri syrjäntäperusteiden huomioiminen suunnitelmissa

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Niin ammatillisessa koulutuksessa kuin lukiokoulutuksessa suurella osalla tasa-arvosuunnitelmassa käsitellään sukupuolten tasa-arvoa, mutta vain noin kaksi kolmasosaa on huomioinut sukupuoli-identiteetin ja alle puolet sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän (6 c §), jotka tulisi myös ottaa huomioon suunnittelussa. Osa myös niistä, jotka ovat kertoneet, että suunnitelmassa käsitellään edellä mainittuja osa-alueita, ovat ilmaisseet, että syrjäntäperustetta käsitellään vain yleisellä tasolla.



Kuva 2. Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmassa käsitellyt perusteet

³ Yhdenvertaisuuslain esitöissä (HE 19/2014 vp) lainsäätäjän tahtotilana on ilmaistu, että Yhdenvertaisuuden toteutumista voidaan arvioida muun muassa perusopetuslaissa ja lukiolaissa säädetyn koulutuksen arvioinnin yhteydessä tai erillisessä menettelyssä.



Suuri osa on kiinnittänyt huomiota seksuaalisen häirinnän

ennaltaehkäisemiseen ja poistamiseen, lukioista 91 prosenttia ja ammatillisista 99 prosenttia kertoi, että tämä sisältyy suunnitelmaan. Lähes yhtä moni on kiinnittänyt huomiota sukupuoleen perustuvan häirinnän ennaltaehkäisemiseen ja poistamiseen.

Sen sijaan muut osa-alueet, joihin tulee tasa-arvolain mukaan kiinnittää erityistä huomiota, on huomioitu vaihdellen:

reilu puolet lukioista oli huomionut opiskelijavalinnat, ammatillisen koulutuksen vastaajista kaksi viidestä. Opetuksen järjestäminen oli huomioitu noin puolella molempien koulutusmuotojen vastaajista, opintosuoritusten arviointiin oli kiinnittänyt noin kaksi viidestä lukiokoulutuksen vastaavasta ja alle kolmannes ammatillisen koulutuksen vastaajista. Opiskelumateriaaleihin ja oppimiseroihin huomioita oli kiinnittänyt noin kolmannes lukiokoulutuksen vastaajista ja noin neljännes ammatillisen koulutuksen vastaajista.

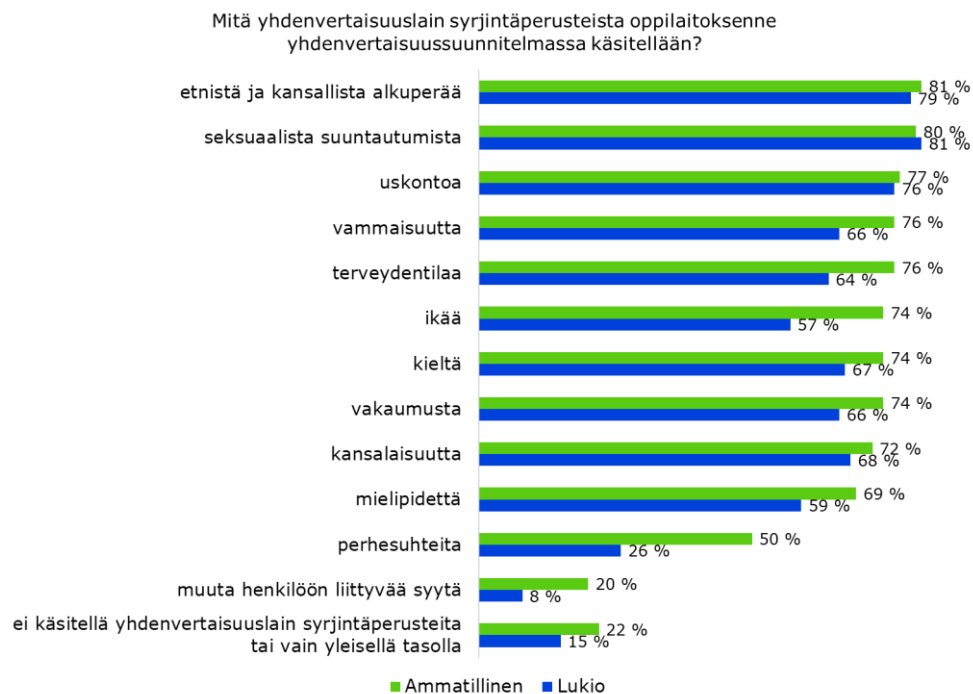


Kuva 3. Tasa-arvosuunnitelmassa huomioidut toiminnan osa-alueet

Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma

Vastaajien mukaan toiminnallisissa yhdenvertaisuussuunnitelmissa

käsitellään yhdenvertaisuuslain mukaisista syrjintäperusteista useimmiten etnistä ja kansallista alkuperää, seksuaalista suuntautumista ja uskontoa, jotka oli huomioitu noin neljällä viidestä ammatillisen ja lukiokoulutuksen vastaajista. Muiden syrjintäperusteiden osalta ammatillisen koulutuksen puolella käsittely on lukiokoulutusta yleisempää.



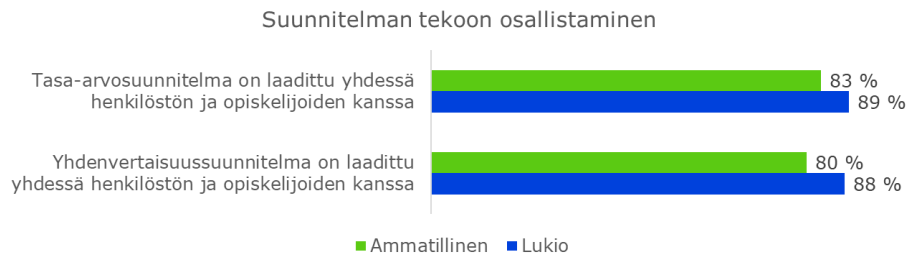
Kuva 4. Yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet oppilaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelmassa

3.3 Osallistaminen ja tiedonkeruun menetelmät

Osallistaminen suunnitelman laadintaan

Tasa-arvolain (609/1986, 5 a §) mukaan koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Tarkoituksena on antaa asianomaisille tarpeelliset tiedot suunnitelman laatimisesta ja varata heille mahdollisuus vaikuttaa suunnitelman sisältöön. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014, 6 §) mukaan koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä. Kuulemisen tarkoituksena on antaa asianomaisille tarpeelliset tiedot suunnitelman laatimisesta ja varata heille mahdollisuus vaikuttaa suunnitelman sisältöön (HE 19/2014 vp).

Vastausten perusteella suunnitelmat on laadittu suurella osalla yhdessä opiskelijoiden ja henkilöstön kanssa. Osallistaminen laadintaan ei ole vielä toteutunut noin viidenneksellä ammatillisen koulutuksen ja noin joka kymmenennellä lukiokoulutuksen vastaajalla. Kuvassa 5 on yhteenveto vastaajista, jotka ovat edellä kertoneet, että heillä on toiminnallinen suunnitelma.

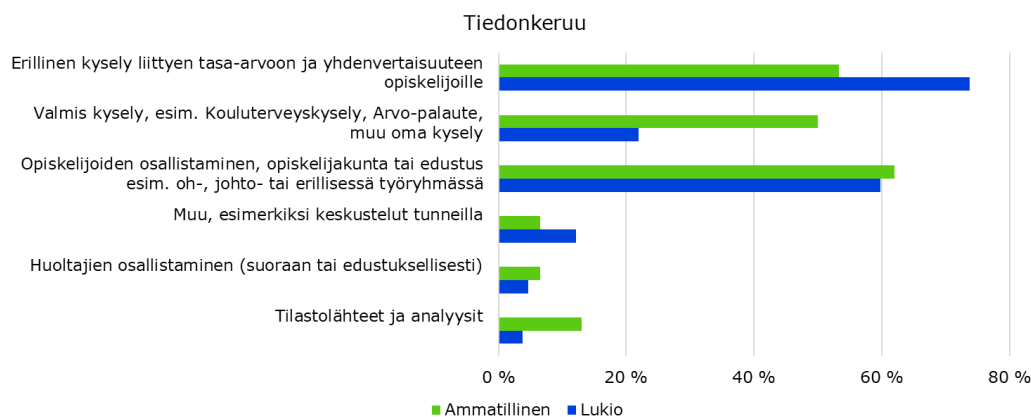


Kuva 5. Tasa-arvo-/yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistyössä oppilaitoksen henkilöstön ja opiskelijoiden tai opiskelijoiden edustajien (esim. opiskelijakunnan) kanssa

Lukiokoulutuksen vastaajista noin puolet (49 %) ja ammatillisen koulutuksen vastaajista kaksi viidestä (40 %) kertoi, että myös opiskelijoiden huoltajille on varattu mahdollisuus tulla kuulluksi yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatuihin edistämistoimenpiteistä. Lukiokoulutuksen järjestäjillä on pääsääntöisesti alaikäisiä opiskelijoita, ammatillisessa koulutuksessa myös valtaosalla. Siten osuutta voidaan pitää matalana.

Tiedonkeruun menetelmät ja opiskelijoiden osallistamisen tavat

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tulee perustua selvitykseen oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Kyselyssä selvitettiin tietopohjaa ja menetelmiä, joita käytetään oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvittämisessä. Lisäksi pyydettiin kuvaamaan pääpiirteittäin, miten henkilöstö ja opiskelijat osallistuvat suunnitelman laatimiseen (erikseen tai yhdistetyn) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman osalta. Analyysi on siten tehty kolmen avovastauksen pohjalta. Koska vastaajat eivät aina kerro kattavasti käytetyistä menetelmistä ja prosessista, tietoon on syytä suhtautua vain suuntaa antavana. Kuvassa 6 on karkea yhteenveto käytetyistä menetelmistä, aineistoista ja siitä, miten opiskelijoita on osallistettu suunnitelman laatimiseen.



Kuva 6. Tiedonkeruun menetelmät ja opiskelijoiden kuuleminen tai osallistaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa (karkea kuva)



Vastausten perusteella tilannekuvaa ja opiskelijoiden näkemyksiä selvitetään usein kyselyin ja opiskelijapalautteilla. Usein käytössä on erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, minkä lisäksi hyödynnetään muiden kyselyiden kautta saatavaa tietoa. Erilliset kyselyt korostuivat lukiokoulutuksen vastauksissa, kun taas ammatillisessa koulutuksessa hyödynnetään usein muita valmiita kyselyitä, erityisesti Arvo-opiskelijapalautetta, josta saa valtakunnallista seurantatietoa valikoiduilta osin⁴. Lisäksi usein mainittiin Kouluterveyskyselyn hyödyntäminen.

Opiskelijoiden edustuksellisessa osallistamisessa useimmiten mainittiin opiskelijakuntatoiminta, ja se korostui lukioissa ammatillisia enemmän. Kuitenkin ammatillisessa koulutuksessa opiskelijoille on tarjottu usein muita osallistamisen mahdollisuuksia erillisten työryhmien, opiskeluhoitoryhmien tai esimerkiksi johtoryhmän kautta. Vaikka vastausten perusteella opiskelijat osallistetaan tiedonkeruuseen tai suunnitelman valmisteluun, niistä ei usein saada kuvaa tosiasiallisista vaikuttamismahdollisuuksista: Osa vastaajista kertoi, että opiskelijoille annetaan mahdollisuus kommentoida jo pitkälle valmistelua suunnitelmaa.

Osallistavimmissa kuvauksissa opiskelijat ovat osallistuneet prosessin eri vaiheissa: Esimerkiksi suunnitelman laadinta lähtee opiskelijakunnan kanssa laadittavasta kyselystä, johon opiskelijat vastaavat. Tilannekuva tai vastaukset käydään läpi opiskelijakunnan, henkilöstön ja johtokunnan kanssa. Näiden keskusteluiden perusteella laaditaan luonnos suunnitelmaksi ja luonnos käsitellään jälleen opiskelijakunnan, henkilöstön ja johdon kanssa.

Muita tiedonkeruun ja osallistamisen tapoja olivat muun muassa työpajat tai keskustelut opiskelijoiden kanssa, teemapäivät ja haastattelut, esimerkiksi S2-opiskelijoille kohdennettuna. Muutama ammatillisen koulutuksen järjestäjä kertoi, että tiedonkeruu, erityisesti kyselyt, ulotetaan myös työpaikolle.

Vain harva vastaaja nosti esiin opiskelijoita koskevien tilastojen⁵ hyödyntämisen, eikä käytetty tietopohjaa, taustamuuttujia tai seurannan kohteita tällöinkään usein tarkennettu. Esimerkeissä mainittiin seurannan kohteina ammatillisen koulutuksen puolella opiskelijoiden sukupuolijakauma tutkimuksissa ja "muut" kieliryhmään (ei suomi, ei ruotsi) kuuluvien opiskelijoiden osuudet. Lukiokoulutuksen puolella mainittiin opiskelijoiden opintojaksojen ja ylioppilaskirjoituksissa kirjoitettavien oppiaineiden valintojen ja erojen seuranta, arvioinnin oikaisujen määrän seuranta sekä (suunnitteilla ollut) arvosanajakaumien ja muiden oppimistulosten seuranta. Toisaalta suppeimmillaan koko suunnitelman ainoana menetelmänä mainittiin yhdessä lukiossa "Primuksesta saatava tilasto opiskelijoista".

Alla on esimerkkejä vastauksista tietopohjan muodostamisesta. Esimerkit on valittu sen perusteella, että niissä on kuvattu menetelmiä tai yhteyksiä eri prosesseihin tai toimijoihin monipuolisesti.

⁴ Ks. [Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalautte | Opetushallitus](#)

⁵ Tilastoiksi ei ole tässä laskettu mukaan erilliskyselyillä, kuten Kouluterveyskyselyllä kerättyä tietoa.



"Opiskelijoille on tehty kysely, jonka perusteella suunnitelma on laadittu. Kyselyyn liittyen on tehty luokkavierailuita erityisesti S2-ryhmiin. Vierailuilla on avattu kyselyn teemoja ja käyty lisäkeskusteluita. Kyselyn lisäksi jokaisella kampuksella teema on ollut esillä opiskelijakahveilla. Opiskelijakunta on ollut mukana, kuin myös yhteisövalmentajat ja huoltajat. Valmistelussa on ollut henkilöstön työryhmä tiiviisti mukana ja johto sekä hyvinvointiryhmät ovat käsitelleet luonnosta." (Ammatillinen)

"Tänä lukuvuonna tehtävässä päivityksessä opiskelijat ovat vastanneet kyselyyn, jonka pohjalta ensimmäisen ja toisen vuosikurssin opiskelijat ovat käyneet syventävän keskustelun työpajoissa ja valinneet kehittämiskohteet. Kyselyn perusteella opiskelijat toivoivat opetusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista ja työpajat vastasivat myös tähän tarpeeseen." (Lukio)

"Suunnitelma on yhdistetty tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Ennakkokyselyt ja työpajat. Lakien huomioiminen. Kouluterveyskysely, Tea-viisari, Amis-palautteet. (Koulutuksen järjestäjän) strategia ja toiminnalliset tavoitteet. (Koulutuksen järjestäjän) aiemmat vastaavat suunnitelmat. (Koulutuksen järjestäjän) opiskeluhooltosuunnitelma. (Koulutuksen järjestäjän) opiskelijoiden hyvinvointiohjelma." (Ammatillinen)

"Suunnitelmaa varten teetimme kyselyn kaikille opiskelijoille ja henkilökunnalle tasa-arvotilanteesta ja kehittämistarpeista. Koulun tasa-arvotyöryhmä, jossa on henkilökunnan edustus, johdon edustus sekä opiskelijoita eri vuositasoilta ja eri sukupuolia kokosi tulokset ja laati suunnitelman kolmeksi vuodeksi. Suunnitelman käsittelee opiskelijakunta, opettajakunta, johtokunta sekä vanhempainyhdistys. (Lukio)

3.4 Toimenpiteet

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvityksessä esiin nousseiden kehittämiskohteiden pohjalta valitaan toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimet voivat olla luonteeltaan myös toimenpiteitä syrjinnän havaitsemiseksi tai ennaltaehkäisemiseksi. Tosiasiallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen voi edellyttää aktiivista edistämistä poikkeamalla samanlaisen kohtelun periaatteesta. Tämä voi tarkoittaa erilaisia tukitoimia ja positiivisen erityiskohtelun mahdollisuuksien arviointia ja toteutusta.

Kyselyn vastaajia pyydettiin kirjaamaan oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin selvityksen pohjalta valitut toimenpiteet. Vastaajia kehoitettiin kopioimaan toimenpiteiden kuvaukset oppilaitoksen tasa-arvo- ja



yhdenvertaisuussuunnitelmista. Lisäksi vastaajia ohjattiin mainitsemaan erikseen, mikäli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat eivät sisällä toimenpiteitä tai toimenpiteet eivät perustu oppilaitoskohtaiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvitykseen. Toimenpiteiden taso vaihtelee kuvausten perusteella merkittävästi.

Parhaimmillaan toimenpiteissä on tunnistettu tarve, tavoite ja keinot, joilla tilannetta lähdetään parantamaan sekä vastuutaho. Osa on kuvannut periaatetason tavoitteita, joissa ei ole tuotu esiin varsinaisia toimenpiteitä tai tapaa toimia tavoitteiden saavuttamiseksi. Vastausten perusteella toimenpiteet eivät aina perustu yhdessä opiskelijoiden kanssa tehtyyn arviointiin tai arviointiin ylipäänsä.

Sellaisenaan riittämättömiä toimenpiteitä

Pelkät julistukset: Tavoitteiden ja arvojen aukisanoittamisen lisäksi suunnitelmassa tulisi kertoa, miten oppilaitoksessa päästään tähän tavoitteeseen.

Pelkät toimintaohjeet: Useissa suunnitelmissa toimenpiteet tarkoittavat toimintaohjeita esimerkiksi häirinnästä ilmoittamiseen ja siihen puuttumiseen. Näiden ohjeiden tulisi sisältyä opiskelijoiden ohjeisiin ja niistä tulisi viestiä avoimesti. Mikäli tällaiset selkeät toimintaohjeet puuttuvat, niiden laadinta ja käyttöönotto voi olla suunnitelmaan sisältyvä toimenpide. Toimenpiteenä voisi olla myös keinoja, joilla edesautetaan ennaltaehkäisevän oppilaitos- ja toimintakulttuurin kehittämistä tai toimia, joilla lisätään tietoisuutta tai osaamista eri teemoista.

Väärinymmärretyt tavoitteet: Esimerkiksi yhdessä vastauksessa kerrottiin, että oppilaitos on julistettu sukupuolineutraaliksi alueeksi, toisessa on luovuttu sukupuolen perusteella luokittelusta ja raportoinnista. Tämä on vastoin lain ja tavoitteiden henkeä: Täydellisen sukupuolineutraalisuuden sijaan tulisi korostaa sukupuolitietoisuutta⁶. Joissain suunnitelmissa kerrotaan, että kaikkia opiskelijoita kohdellaan samalla tavalla tai viitataan lakien noudattamiseen, esimerkiksi opiskelijaksi ottamisen asetuksen mukaiseen toimintaan; tämän tulisi olla lähtökohta, ei erikseen mainittava toimenpide. Lain hengen mukaan tulisi tarkastella, miten voidaan edistää tosiasiallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, esimerkiksi mahdollisia positiivisen erityiskohtelun tarpeita ja keinoja.

⁶ Esimerkiksi sukupuolitietoinen opetus perustuu herkkyydelle tunnistaa yksilöllisyys ja persoonallisuus jokaisessa oppijassa. Ks. esim. OPH.fi: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/sukupuolitietoinen-opetus-ja-ohjaus>



Toimenpiteet painopisteittäin

Seuraavaksi avataan avovastausten analyysin pohjalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaisten painopisteiden ja syrjintäperusteiden esiintyvyyttä toimenpiteissä.

Häirinnän ja syrjinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen

Useimmiten toimenpiteenä mainittiin häirinnän ja/tai kiusaamisen ehkäiseminen, siihen puuttumisen ja ilmoittamiskäytäntöjen kehittäminen. Kuvauksissa ei ole useinkaan erityisesti painotettu, että toimenpiteet kohdistuisivat tietyn tyyppiseen häirintään, esimerkiksi tasa-arvolain mukaiseen seksuaaliseen tai sukupuolen mukaiseen häirintään. Useammassa vastauksessa kerrottiin, että oppilaitoksessa kehitetään tai otetaan käyttöön käytäntö, toimintaohje tai esimerkiksi kehitetään erillinen ilmoituskanava ja toimintaohjeita sitä varten. Useassa suunnitelmassa mainittiin erikseen häirintäyhteyshenkilöiden nimeäminen tai heidän työstänsä ja työnkuvasta tiedottaminen, jotta ilmoittaminen on entistä saavutettavampaa.

Työpaikat ovat merkittävässä roolissa oppimisympäristöinä etenkin ammatillisessa koulutuksessa. Siihen nähden ne on huomioitu suunnitelmissa vähänlaisesti: Vain muutamassa vastauksessa kerrottiin erityisistä työpaikoille ulottuvista toimenpiteistä. Tällainen oli esimerkiksi oppilaitoksessa, jossa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ja häirinnän kieltä otetaan osaksi työpaikkaohjaajakoulutusta, josta vastaavat työpaikkaohjaajakouluttajat.

Opetus, ohjaus, arviointi ja oppimateriaalit

Useassa suunnitelmassa oli mainittu toimenpiteenä pyrkimys huomioida tasa-arvo ja/tai yhdenvertaisuus paremmin opetuksessa. Yleisimmin mainittiin sukupuolitietoinen opetus ja huomion kiinnittäminen kielen käyttöön. Osassa viitattiin myös kulttuurisensitiiviseen opetukseen. Lisäksi yksittäisissä vastauksissa kerrottiin kiinnitettävän huomiota siihen, että opettajat ovat tietoisia mahdollisista tasa-arvo-ongelmista arvioinnissa ja tunnistavat ne omassa toiminnassaan. Esimerkiksi yhdessä lukion vastauksessa viitattiin sekä henkilöstölle että opiskelijoille suunnatun kyselyn tuloksiin, joiden perusteella oli tunnistettu tarve kiinnittää huomiota sukupuolten saamaan huomioon ja kannustukseen osana normaalia oppituntityöskentelyä.

Useammassa vastauksessa oli mainintoja sukupuolitietoisesta tai -sensitiivisestä ohjauksesta ja huomion kiinnittämisestä muun muassa hakuvaiheen viestintään sukupuolen mukaisen segregaaation vähentämiseksi. Myös opettajien tietoisuuden lisäämisellä on tähdätty esimerkiksi siihen, että eri sukupuolia kannustetaan perinteisesti toisen sukupuolen suosimille aloille. Hakeutumisvaiheen osalta nostettiin esiin monipuolisen kuvaston käyttö viestinnässä.

Kehittyvään opetuskielen taitoon tai maahanmuuttotustaisten opiskelijoiden opiskeluun liittyvien haasteiden huomiointi korostui ammatillisten oppilaitosten vastauksissa lukioita useammin. Useissa ammatillisen koulutuksen vastauksissa



nostettiin esiin henkilöstön perehdyttäminen kielitietoiseen opetukseen ja ohjaamiseen. Muutamat ammatillisen koulutuksen järjestäjät nostivat esiin toimenpiteeksi keinoja kiinnittää huomiota maahanmuuttotasaisten työssäoppimiseen, haasteiden kartoittamiseen ja yhteistyöhön työelämän kanssa sekä työpaikkaohjaajien perehdyttämiseen. Yhdessä oppilaitoksessa oli ohjeistettu käymään (opiskelijan taustasta riippumatta) kolmikantaisia keskusteluja, joissa käydään läpi arvot, ohjeet sekä periaatteet keskeisistä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvistä osa-alueista. Toisessa oppilaitoksessa kerrottiin tehtävän työpaikalla oppimisen osalta erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjeistus.

Lukiokoulutuksen puolelta mainittiin toimenpiteinä esimerkiksi oppimisen tuen ryhmät S2-opiskelijoille, ja heille suunnatut muut tukitoimet. Toisessa lukiossa oli toimenpiteenä varautua ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden määrän kasvuun tulevaisuudessa ja tehdä etukäteen suunnitelma suomen kielen opetuksen järjestämisestä, lisäopetuksen tarpeesta eri oppiaineissa kielitaidon mahdollisten puutteiden vuoksi sekä eri kulttuurisista taustoista olevien opiskelijoiden vuorovaikutuksesta arjen koulutyöskentelyssä.

Toimenpiteet erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden huomioimiseksi oli mainittu yksittäisissä vastauksissa. Molemmissa koulutusmuodoissa oli esimerkit, joissa mainittiin tarve lisätä opettajien tietoisuutta muun muassa oppimisvaikeuksista tai erityisen tuen pedagogisista ratkaisuista tarjoamalla mahdollisuuksia yhteisopettajuuteen tai tehdä yhteistyötä erityisopettajan kanssa. Lisäksi esimerkiksi yhdessä lukiossa oli tunnistettu tarve kiinnittää huomiota arviointikäytäntöihin, jos opiskelijoilla on luku- tai kirjoitusvaikeuksia (lisäaikaa tehtävien tekemiseen ja tarvittaessa suullisia kuulumisia).

Vain murto-osassa vastauksissa mainittiin eksplisiittisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten huomioiminen opetussisältöjen ja materiaalien suunnittelussa. Esimerkiksi yhdessä ammatillisessa oppilaitoksessa toimenpiteeksi oli tunnistettu tarve huomioida sisällöt paremmin yhteisten tutkinnon osien opetuksessa. Yhden lukion vastauksessa raportoitiin opiskelijoiden toiveena sukupuolineutraali kielenkäyttö (että esimerkiksi matematiikassa sukupuolten sijaan voitaisiin laskea esimerkiksi eri kuussa syntyneiden määriä). Niin ikään yhden lukion opiskelijoiden taholta oli esitetty tarve käsitellä opetuksessa ja käytössä olevassa opetusaineistossa enemmän sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä ihmis- ja perusoikeuksia. Toimenpiteenä mainittiin huomion kiinnittäminen paitsi opetukseen ja opetusmateriaaleihin, myös oppilaitoksen muussa toiminnassa, kuten erikoispäivien teemojen valinnassa. Erillisenä oppiaineena mainittiin yhdessä vastauksessa liikunta tärkeänä kohteena, muttei tarkennettu miten tämä huomioidaan.

Opiskelijavalintaa koskevia toimenpidekirjauksia löytyi yksittäisistä vastauksista. Toki tätä useampi viittasi esimerkiksi asetuksen mukaisen opiskelijavalinnan toteuttamiseen, mutta tämän tulisi olla jo lähtökohta, ei erillistoimenpide. Yksi ammatillisen koulutuksen vastaaja esimerkiksi kertoi, että koulutuksen järjestäjä varmistaa, että valintaperusteet ovat yhdenvertaiset ja että ne eivät ole syrjiviä, minkä lisäksi toimenpiteenä oli selkiyttää Koulutuksen tarve -valintaperuste siten, että



se mahdollistaa valitsemaan keskenään yhtä pätevistä hakijoista kyseisellä alalla tai oppilaitoksessa aliedustettuun ryhmään kuuluvan henkilön. Oppilaitoksen toimenpiteenä mainittiin myös kannustus erityisesti alalla vähemmistönä olevan sukupuolen edustajia hakeutumaan opiskelijoiksi.

Esteettömyys ja saavutettavuus

Tässä saavutettavuus ymmärretään laajasti, sisältäen myös vuorovaikutustilanteet, sosiaalisen, asenteellisen ja psykologisen saavutettavuuden. Tältä osin vastauksissa oli paljonkin tavoitteita ja toimenpiteitä.

Esteettömyyteen ja saavutettavuuteen on viitattu useassa vastauksessa yleisellä tasolla ilman, että on kerrottu selkeitä toimenpiteitä sen edistämiseksi. Konkreettisissa kuvauksissa kerrottiin esimerkiksi digitaalisen saavutettavuuden näkökulmasta, että oppilaitoksessa julkaistaan uudet WCAG-standardin vaatimukset täyttävät verkkosivut, minkä lisäksi henkilöstölle laaditaan ohjeistus saavutettavien verkkotilaisuuksien järjestämisestä. Yhdessä vastauksessa fyysisen esteettömyyden näkökulmasta kerrottiin kiinnitettävän huomiota viestintään tilojen esteettömyydestä, mukaan lukien koulutus- ja tapahtumakutsut.

Toisaalla oli toimenpiteenä arvioida ja laatia kaikki aineistot, dokumentit, lomakkeet, ohjelmat, toimeenpanosuunnitelmat ja toimintaohjeet sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta sekä esteettömyyden ja saavutettavuuden kannalta. Yksi ammatillisen koulutuksen järjestäjä kertoi, että heillä pyritään tarkastelemaan koulutustarjontaa sen osalta, kuinka saavutettavia ja mahdollisia opinnot ovat eri kohderyhmille, esimerkiksi aikuisopiskelijoille, työssäkäyville ja perheellisille opiskelijoille.

Sateenkaariopiskelijoiden ja fyysisen saavutettavuuden näkökulmasta useampi vastaaja kertoi, että oppilaitoksessa varmistetaan, että heillä on myös unisex-wc-tiloja käytössä tai käytännöt, joilla turvataan puku- ja peseytymistilojen yksityisyys. Useampi vastaaja kertoi myös, että oppilaitoksessa kiinnitetään huomiota käytäntöihin, joissa opiskelija haluaa käyttää virallisen nimen sijaan valitsemaansa puhuttelunimeä ja että tämä mahdollistetaan myös teknisesti tietojärjestelmissä sen rinnalla, että opiskelijarekisterissä säilyy myös opiskelijan virallinen nimi. Lisäksi toimenpiteenä mainittiin käytäntöjen varmistaminen tilanteissa, joissa opiskelija vaihtaa nimen tai vahvistaa sukupuolen. Hyvinvoinnin näkökulmasta toimenpiteenä oli toisaalla sateenkaariturvallisten aikuisten nimeäminen sekä turvallisemman tilan periaatteiden laatiminen osana suunnitelmaa.

Uskontojen tai katsomusten osalta oli mukana yksittäisiä toimenpiteitä: Esimerkiksi yhdessä oppilaitoksessa kerrottiin varmistettavan, että juhlatilaisuudet ovat kaikille katsomuksellisesti sopivia.

Useilla tahoilla tavoitteena oli tasa-arvoisen, moninaisuuden tai erilaisuuden huomioivan oppilaitoskulttuurin kehittäminen eri tavoin sanoitettuna. Usein toistui tarve kiinnittää huomiota kielenkäyttöön, tahattomaan viestintään ja loukkaavaan



huumoriin. Kuten edellä on kuvattu, kielelliseen saavutettavuuteen on kiinnitetty useassa oppilaitoksessa huomiota esimerkiksi kielitietoisuuden lisäämisen myötä. Tulkkien käyttö tarvittaessa väärinymmärrysten välttämiseksi esitettiin yhdessä ammatillisen koulutuksen vastauksessa. Selkeämmin saavutettavuuteen on viitattu esimerkiksi ammatillisessa oppilaitoksessa, jossa kerrottiin, että oppilaitoksessa tehdään suunnitelma selkokielisen sisällön lisäämiselle ja budjetoidaan rahaa selkokielimukautukseen ostopalveluna. Toisessa ammatillisen koulutuksen vastauksessa saavutettavuuden ja esteettömyyden varmistaminen -tavoitteen alla oli mainittu erityisen tuen suunnitelman toteutumisen varmistaminen, selkosuomen käyttäminen opetuksessa sekä avustajan ja apuvälineiden käytön mahdollistaminen.

Toimenpiteet syrjinnän tai epätasa-arvon havaitsemiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi

Varsin usein kuvatut toimenpiteet sisältävät keinoja, joilla lisätään opetus- ja ohjaushenkilöstön tietoisuutta tai osaamisen vahvistamista, koulutuksia, webinaareja tai tapahtumia. Tällöin tavoitteena on, että henkilöstö osaltaan havaitsee ja ennaltaehkäisee syrjintää tai epätasa-arvoisia käytäntöjä. Laajassa mielessä kategorian alle menee myös useat toimenpiteet, joilla on tarkoitus lisätä opiskelijoiden tietoisuutta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, asian esille ja puheeksi ottamisesta. Tähän vastataan esimerkiksi erilaisilla teemapäivillä sekä asiaa varten varatuilla erillisillä hetkillä ja tilaisuuksilla oppitunneilla. Myös esimerkiksi videot opettajien käyttöön helpottamaan asian esille ottoa opiskelijoiden kanssa, mainittiin.

Yksittäisissä oppilaitoksissa kerrottiin kehitettävän tiedonkeruuta ja tilannekuvan arviointia syrjinnän tai epätasa-arvon havaitsemiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi. Esimerkiksi yhdessä lukiossa toimenpiteenä oli käynnistää tilastojen seuranta opiskelijoiden opintojaksojen ja kirjoitusaineiden valinnasta, eri oppiainevalintojen taustalla olevien tekijöiden pohtiminen sekä se, miten näihin voisi tarvittaessa vaikuttaa. Yhdessä ammatillisessa oppilaitoksessa oli tavoitteena kehittää S2-opetuksen toimintamalliin laadullinen ja määrällinen arviointi, selvityksen tekeminen yhdessä S2-opettajien kanssa, ja näiden laadullinen kehittäminen pilottien kautta. Toisaalla taas toimenpiteenä oli kehittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä siten, että jokaisella opiskelijalla on mahdollisuus vastata siihen opetuskielen taidosta tai oppimisvaikeuksista huolimatta.



3.5 Vaikutukset

Kysyttäessä, millaisia vaikutuksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinnalla on ollut oppilaitoksen käytäntöihin ja ilmapiiriin, suuri osa niin ammatillisen kuin lukiokoulutuksen vastaajista näkivät prosessin positiivisessa valossa. Itse suunnitelman merkitys jakaa kokemuksia ja näkemyksiä neutraalista merkittävään: Toisessa ääripäässä pieni osa ei ole tunnistanut mitään vaikutuksia ja vastaavasti pieni osa näkee suunnitelman merkittävänä toimintaa ohjaavana asiakirjana. Yksittäiset vastaajat toivat esiin hallinnollisia ja suunnitteluprosessiin liittyviä haasteita, kuten suunnitelmien sirpaleisuus ja työmäärän kasvu. Valtaosa vastaajista sanoitti koettuja hyötyjä. Vastausten perusteella suunnittelu(prosessi) on lisännyt tietoisuutta ja keskustelua ja tuonut parannuksia käytäntöihin ja toimintamalleihin. Osa mainitsi myös positiivisen vaikutuksen oppilaitosten ilmapiiriin.

”Selkeät toimintamallit jo sinällään vahvistavat toimintaa ja toimivat ennaltaehkäisevästi. Prosessimallit ohjaavat toimintaa ja luo selkeyttä käytänteisiin. Tuo turvaa ilmapiiriin ja toimintakulttuuriin.” (Ammatillinen)

Suunnitelman laatiminen on useiden vastausten perusteella itsessään tärkeä prosessi, joka pakottaa käsittelemään aiheita. Osa vastaajista kertoi, että prosessi onkin suunnitelmaa tärkeämpi. Suunnitelma(prosessi) on vastausten perusteella tuonut aiheet aktiivisemmin keskusteluun ja saanut sekä henkilöstön että opiskelijat tarkastelemaan omaa toimintaansa. Molemmissa koulutusmuodoissa on mainintoja avoimemman, turvallisemman ja luottamuksellisemman ilmapiiriin vahvistumisesta. Tietoisuus ja keskustelut ovat tukeneet positiivista toimintakulttuuria.

Kummassakin koulutusmuodossa näkyvät konkreettiset toimet, joita on tehty muun muassa moninaisuuden huomioimiseksi opetuksessa. Moninaisuus on huomioitu paremmin esimerkiksi viestinnässä, lomakkeissa ja opetuksen kielitietoisuudessa. Suunnittelu on tarkentanut käytäntöjä ja systematisoinut kehittämistyötä. Vastaajilla on luotu selkeitä toimintamalleja esimerkiksi häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi. Oppilaitoksissa on esimerkiksi otettu käyttöön turvallisemman tilan periaatteita. Mainintoja oli myös siitä, että opiskeluhuoltoon ja ennaltaehkäisevään työhön on panostettu enemmän. Henkilökunnan ja opiskelijoiden osaamista on vahvistettu koulutuksilla ja materiaaleilla.

Suunnittelu on tuonut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat esille ja tehnyt niistä näkyvämpiä arjessa myös tiedottamisen myötä. Säännölliset kyselyt ja viestintä ovat auttaneet pitämään aiheet esillä. Opettajat ja opiskelijat ovat aiempaa tietoisempia asioista ja osaavat kiinnittää niihin huomiota. Suunnitelmat ovat herättäneet ajatuksia ja tuoneet esiin kehittämiskohteita.

Koulutusmuotojen vastauksissa oli paljon yhteneväisyyttä, mutta myös pieniä eroja, jotka voivat johtua myös vastaajien valikoitumisesta. Ammatillisen koulutuksen vastaajista useampi painotti käytännön hyötyjä; vastauksissa korostuikin konkreettiset toimenpiteet esimerkiksi esteettömyyteen ja käytännön järjestelyihin,



opiskelijälähtöisyyteen ja konkreettisiin muutoksiin toimintaympäristössä. Lukioissakin tuotiin esiin käytäntöjä, mutta vaikutukset näkyivät useammin tietoisuuden lisääntymisenä, ja siinä, että henkilöstö osaa ottaa asiat paremmin huomioon.

"Opiskelijat kertovat opettajille havaitsemistaan ongelmatilanteista. Opiskelijoiden ja opettajien välillä vallitsee luottamus siihen, että opettajat pyrkivät edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta." (Lukio)

"Suunnitelman pohjalta on laadittu ohjeet epäasiallisen kohtelun tilanteisiin. Suunnitelman laatimisen jälkeen oppilaitoksessa on keskitytty kielitietoiseen opetuksen ja oppimateriaalin tuottamiseen. Henkilökunnalle on suunnattu selkokielen opetusta. Oppilaitos on julkaissut turvallisemman tilan periaatteet sekä viestinnässä on otettu käyttöön yhdenvertaisuusviikko. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus on sisällytetty vastuullisuustoiminnan osaksi. Henkilökunnan ja opiskelijoiden tietoisuus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännöstä on varmasti lisääntynyt." (Ammatillinen)



4. Yhteenvedo, onnistumiset ja kehittämisen kohteet

Suunnitteluvollisuus

Suurella osalla koulutuksen järjestäjistä on yhdistetty toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelma ei kuitenkaan aina ole oppilaitos- tai toimipistekohtainen, vaikka laki sitä edellyttää. Suunnitelma voi olla koulutuksen järjestäjän koordinoima ja se voi sisältää kaikille yhteisiä osioita, mutta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilan arviointi ja toimenpiteiden kohdistaminen tulisi olla oppilaitos-/toimipistekohtaista. Lisäksi pieni osa vastaajista oli sekoittanut henkilöstöä koskevan työnantajan suunnitelman toiminnalliseen suunnitelmaan. Vaikka suurella osalla suunnitelmia päivitetään säännöllisesti, tämä ei toteudu vielä kaikilla. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen ja väestöryhmiin kohdistuvien vaikutusten arviointi sekä yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden suunnittelu on tarpeen toteuttaa säännöllisin väliajoin, jotta koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen on mahdollista ryhtyä tarvittaviin edistämistoimenpiteisiin.

Oman toiminnan arviointi, tietopohja ja osallistaminen

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait edellyttävät, että arviointi kohdistuu kaikkiin eri syrjäytyneisiin, ja että arviointimenetelmien tuottaman tiedon avulla voidaan tunnistaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen esteitä erityisesti syrjinnän vaarassa olevien opiskelijaryhmien näkökulmasta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen selvittämisessä käytetään usein opiskelijoille suunnattuja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyitä tai muita tilannetta kartoittavia kyselyitä ja palautteita: oppilaitosten omien kyselyiden lisäksi hyödynnetään etenkin Kouluterveyskyselyn ja ammatillisessa koulutuksessa Arvo-palautteen oppilaitoskohtaisia tuloksia. Usein tiedonkeruussa ja toimenpiteitä valitessa osallistetaan opiskelijoita kyselyn lisäksi suoraan eri tavoin: edustuksellisesti opiskelijakuntatoiminnan tai muun yhteistyöelimen kautta, tai kokoamalla näkemyksiä tunneilla tai eri tilaisuuksissa.

Menetelmiä ja tietolähteitä koskevat vastaukset olivat kuitenkin paikoin niukkasanaisia, eikä niiden perusteella voida siten arvioida, miten tarkoituksenmukaisia oppilaitosten arviointimenetelmät ovat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen näkökulmasta ja syrjinnän vaarassa olevien opiskelijaryhmien kokemusten ja näkemysten kartoittamiseksi.

Eri menetelmien käyttäminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen arvioinnissa on tarkoituksenmukaista, jotta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta oppilaitoksessa saadaan riittävän monipuolinen kuva. Valtakunnallisten



opiskelijapalautekyselyiden käytössä tulee huomioida, että niitä ei ole tarkoitettu sellaisenaan ainoana tietolähteenä oman tilanteen selvittämiseen. Niissä ei kartoiteta kaikkia lakien mukaisia osa-alueita, eikä tuloksia aina voi tarkastella eri syrjintäperusteiden näkökulmasta.

Erilaiset opiskelijoita, oppimistuloksia ja opintojen kulkua kuvaavat tilastot ja niiden analysointi mainittiin menetelmissä ja tietolähteissä harvemmin. Niiden merkitys voisi olla myös suurempi, sillä kokemuseräisen tieto ei välttämättä paljasta mahdollisia rakenteellisia tekijöitä, joihin lähteä vaikuttamaan tarvittaessa myös sidosryhmien kanssa yhteistyössä.

Menetelmien käyttäminen ei kuitenkaan ole itsetarkoitus, vaan niiden valinnassa tulee huomioida, että arvioinnin tulee tuottaa tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta, jota voidaan hyödyntää oppilaitoskohtaisten edistämistoimenpiteiden valinnassa, ja jonka pohjalta oppilaitoksen toimintatapoja voidaan kehittää. On tärkeää kehittää sellaisia arviointimenetelmiä, jotka mahdollistavat oppilaitoskohtaisten olosuhteiden riittävän huomioimisen. Lisäksi on tärkeä huolehtia siitä, että myös vähemmistöjen äänet tulevat kuuluviin.

Suunnitelmien sisällöt

Niin ammatillisessa kuin lukiokoulutuksessa suurella osalla tasa-arvosuunnitelmassa käsitellään sukupuolten tasa-arvoa, mutta vain noin kaksi kolmasosaa on huomionut sukupuoli-identiteetin ja alle puolet sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän. Suuri osa on kiinnittänyt huomiota seksuaalisen häirinnän sekä sukupuoleen perustuvan häirinnän ennaltaehkäisemiseen ja poistamiseen. Sen sijaan muut osa-alueet, joihin tulee tasa-arvolain mukaan kiinnittää erityistä huomiota, on huomioitu vaihdellen: huomiota tulisi kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, opintosuoritusten arviointiin, opiskelumateriaaleihin ja oppimiseroihin.

Toiminnallisissa yhdenvertaisuussuunnitelmissa käsitellään yhdenvertaisuuslain mukaisista syrjintäperusteista useimmiten etnistä ja kansallista alkuperää, seksuaalista suuntautumista ja uskontoa, jotka oli huomioitu noin neljällä viidestä ammatillisen ja lukiokoulutuksen vastaajista. Muiden syrjintäperusteiden käsittely vaihtelee enemmän, ja on ammatillisen koulutuksen puolella lukiokoulutusta yleisempää, mikä voi kertoa heterogeenisemmasta opiskelijapohjasta.

Edellä kuvattu eri syrjintäperusteiden painottuminen näkyy myös vastauksissa kerrotuista konkreettisista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistoimenpiteissä, joiden tarkkuus ja kattavuus vaihtelee paljon. Parhaimmillaan toimenpiteissä on kuvattu tarpeeseen liittyen tavoite ja keinot, joilla tilannetta lähdetään parantamaan sekä vastuutahot. Suunnitelmien sisältämistä toimenpiteistä ei kuitenkaan aina ilmene, mihin eri kohderyhmiin ne kohdistuvat; mitkä opiskelijaryhmät on arvioitu olevan syrjinnän vaarassa, keiden tarpeet olisi hyvä ottaa paremmin huomioon. Myös konkreettiset edistämistoimenpiteet puuttuivat merkittävästä osasta suunnitelmia, jolloin ne jäivät yleisluonteisten tavoitekuvausten tasolle.



Pelkästään suunnitelmien sisältämien toimenpiteiden määrän perusteella ei voida tehdä päätelmiä kattavuudesta, koska tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin sisällytettävien toimenpiteiden valinta perustuu oppilaitoksessa tehtyyn arviointiin. Toisin kuin tasa-arvolaissa, yhdenvertaisuuslaissa ei ole säännöksiä oppilaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelman määräsisällöstä. Jos yhdenvertaisuustilanteen arvioinnissa ei tule esille erityisiä kehittämiskohtia niin oppilaitoksen ei tarvitse sisällyttää näitä koskevia toimenpiteitä suunnitelmiinsa. Joidenkin oppilaitosten toimenpiteet eivät kuitenkaan perustuneet oppilaitoskohtaiseen arviointiin tai toimenpiteiden valintaa ei ole tehty arvioinnin pohjalta. Joskus suunnitelmat eivät sisältäneet toimenpiteitä, koska arviointiprosessi ei ollut tuottanut sellaista tietoa, jonka pohjalta kehittämiskohteiden tunnistaminen ja konkreettisten toimenpiteiden muotoilu olisi ylipäätään ollut mahdollista.

Oppilaitosten suunnitelmat saattoivat myös sisältää lukuisia hyviä yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistämistoimenpiteitä, jotka eivät välttämättä liittyneet kyseisen oppilaitoksen toimintaan ja kehittämistarpeisiin. Joko toimenpiteet oli laadittu koulutuksenjärjestäjän tasolla tai johdettu ammatillisen/lukiokoulutuksen lainsäädännöstä, jolloin ne eivät ole riittäviä vastaamaan oppilaitoksen yksilöllisiin tarpeisiin ja olosuhteisiin.

Vaikutukset

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on molempien koulutusmuotojen vastausten perusteella lisännyt tietoisuutta ja keskustelua, tuonut parannuksia käytäntöihin ja toimintamalleihin sekä vaikuttanut usein myös oppilaitosten ilmapiiriin. Osalle itse prosessi on ollut suunnitelmaa merkityksellisempi, sillä se on lisännyt tietoisuutta, vahvistanut avointa keskustelua ja aktivoinut itsetutkiskelua niin henkilöstön kuin opiskelijoiden keskuudessa. Säännöllinen viestintä ja kyselyt ovat pitäneet aiheet esillä, lisänneet tietoisuutta ja auttaneet tunnistamaan kehittämiskohteita arjessa. Pieni osa kertoi haasteena olevan suunnitelmien jalkauttaminen arkeen ja jatkuvan kehittämisen varmistaminen.

Paikallisesti olisikin tärkeää pohtia osana omaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet suotuisten vaikutusten syntymiseen ja miten niiden syntymistä voisi edesauttaa. Keskustelua voisi käydä siitä, missä määrin koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen tasolla muodostetaan yhteistä tietoperustaa ja tiedolla johtamisen kokonaisuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun ja muiden suunnitteluvelvoitteiden täyttämiseksi. Erityisesti koulutuksen järjestäjän opiskeluhuoltosuunnitelmaa varten tulee koota tietoa ja tehdä tarkasteluja koskien muun muassa opiskelijoiden oppimista, terveyttä ja hyvinvointia, vuorovaikutusta, osallisuutta, ympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta sekä esteettömyyttä. Parhaimmillaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain edellyttämien tarkastelujen tekeminen eri syrjintäperusteet huomioiden toisi synergiaa ja tehostaisi kokonaisvaltaista arviointia toiminnan kehittämiseksi. Terveystietolaki velvoittaa koulu- ja opiskeluterveydenhuoltoa toteuttamaan säännöllisesti oppilaitosten terveellisuuden ja turvallisuuden tarkastukset, joiden osana tulee koota monipuolisesti hyödynnettävää tietoa. Erityisesti on tärkeä huomioida, että oppilas- ja



opiskelijahuoltolaki edellyttää tekemään suunnitelman opiskelijan suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä sekä toimenpiteet opiskelijoiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi⁷. Yhteisölliseen opiskeluhuoltotyöhön kuuluu myös näiden teemojen hyödyntäminen oppimisen, yhteisöllisyyden ja osallisuuden tukemisessa. Siten yhteys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaiseen arviointiin ja edistämiseen on ilmeinen.

Ammatillisen koulutuksen osalta olisi hyvä käydä keskustelua myös siitä, miten tiedonkeruu ja toimenpiteet ulotetaan työelämään, jotta voidaan turvata yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille opiskelijoille hankkia osaamista työelämässä.

⁷ Oppilas- ja opiskelijahuoltolain 13 §:n mukaan tulee koulutuksen järjestäjän laatia opiskeluhuollon kokonaisuuden toteuttamiseksi opiskeluhuoltosuunnitelma. Määräys 2.12.2022: Opiskeluhuollon keskeiset periaatteet ja tavoitteet sekä opiskeluhuoltosuunnitelman laatiminen ammatillisessa koulutuksessa <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/maaraykset/9168543>



Liite: Lisämateriaalia ja luettavaa

Opetushallituksen Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -verkkosivu

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnittelu>

Mukana! Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö toisella asteella -opas

<https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/mukana-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuustyto-toisella-asteella>

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta 609/1986: <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/1986/609>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014: <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325>

Hallituksen esitys laiksi naisten ja miesten tasa-arvosta: HE 57/1985 vp

https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_57+1985.pdf

Hallituksen esitys yhdenvertaisuuslaiksi: HE 19/2014 vp

https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_19+2014.pdf

Yhdenvertaisuusvaltuutetun kotisivu: <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/etusivu>

Tietoa yhdenvertaisuuden edistämisestä: <https://yhdenvertaisuus.fi/etusivu>

Tasa-arvovaltuutetun kotisivu: <https://tasa-arvo.fi/etusivu>