

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Marttila, L., Naukkarinen, J., Tanhua, I. & Teräsahde, S. (2022) Työkaluja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen järjestämiseen korkeakouluissa. Tasa-arvoisesti uralle -blogi, 13.12.2022.

URL: <https://tasaarvoisestiuralle.fi/tyokaluja-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuuskoulutuksen-jarjestamiseen-korkeakouluissa/>

Työkaluja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen järjestämiseen korkeakouluissa

- 13.12.2022
- Liisa Marttila, Johanna Naukkarinen, Inkeri Tanhua, Sini Teräsahde

Tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistäminen edellyttää toimia jokaisessa korkeakoulussa. OKM:n rahoittaman KOTAMO-hankkeen loppuraportissa kehoitetaan korkeakouluja mm. järjestämään säännöllistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta. NAU!-hankkeessa on kehitetty työkaluja ja materiaaleja, joita korkeakoulut voivat hyödyntää tässä työssä.

Vuodesta 2014 lähtien on korkeakoulujen yli 30 hengen työnantajina pitänyt laatia tasa-arvosuunnitelma ja toimia sen mukaisesti. Suunnitelmassa määriteltyjen toimenpiteiden toteuttaminen ja niiden seuranta on kuitenkin liian usein jätetty pakolliselle vähimmäistasolle (Tanhua 2020). OKM sekä useat tutkimusrahoitusta tarjoavat tahot ovat kiinnittäneet asiaan aiempaa enemmän huomiota. Esimerkiksi jokaisen EU:n tutkimus- ja innovaatio-ohjelmasta rahoitusta hakevan tahon tulee pystyä osoittamaan, että heillä on tasa-arvosuunnitelma (Gender Equality Plan eli GEP), minkä lisäksi niiden pitää järjestää henkilöstön koulutusta ja tiedotusta tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuudesta.

Opetus- ja kulttuuriministeriö rahoitti vuosina 2021–2022 hankkeen, jossa selvitettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista suomalaisissa korkeakouluissa opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta. KOTAMO-nimellä kulkeneen hankkeen toteuttivat Demos Helsinki, Oxford Research, Includia Leadership, tutkija Inkeri Tanhua, professori Liisa Husu ja Kaskas Media. Hankkeen loppuraportti julkaistiin 7.11.2022 ja siinä esitetään neljätoista eri toimijoille kohdennettua suositusta tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden parantamiseksi suomalaisessa korkeakoulukentässä.

Suosituksista kuusi (suositukset 5–8, 10–11) on kohdistettu joko kokonaan tai osittain korkeakouluille. Tässä kirjoituksessa esittelemme tarkemmin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksia koskevaa suositusta numero 6 ja kokoamme yhteen NAU!-hankkeessa tuotettuja työkaluja, joita korkeakoulut voivat hyödyntää koulutuksissaan. Toki hankkeen työkalupakista löytyy arsenaalia myös muiden suositusten (esim. suositus 7: tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmista viestiminen, suositus 8: inklusiivisen työkalukulttuurin pelisäännöt, suositus 10: rekrytointikriteerien selkeyttäminen) toteuttamiseen.



Korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusten vahvistamisen tarve

KOTAMO-hankkeen suositus 6 kuuluu seuraavasti: Korkeakoulut järjestävät henkilöstölle säännöllistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta ja edellyttävät tätä osaamista rekrytointeihin osallistuvilta sekä johtotehtävissä toimivilta.

- Korkeakoulut integroivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutukset osaksi perehdytystä sekä henkilöstö- ja johtamiskoulutuksia. Koulutukset ovat pakollisia siirtymäajan jälkeen ja toistuvat säännöllisesti esimerkiksi kerran vuodessa. Säännölliset koulutukset aiheesta mahdollistavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisen ajantasaisuuden henkilöstön keskuudessa, mikä on edellytys tasa-arvoiselle ja yhdenvertaiselle työympäristölle.
- yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta rekrytoinneissa käsittelevän koulutuksen ennen rekrytointeihin osallistumista. Rekrytoinneista vastaava työryhmä ei voi kokoontua ennen kuin enemmistö sen jäsenistä on käynyt koulutuksen. Koulutus mahdollistaa sen, että enemmistö rekrytointeihin osallistuvista henkilöistä osaa välttää syrjinnän eri muotoja rekrytointiprosessin eri vaiheissa.
- Korkeakoulut määrittävät siirtymävaiheen jälkeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskompetenssin pakolliseksi osaamisvaatimukseksi johtotehtäviin rekrytoitaville sekä meriitiksi myös muihin tehtäviin palkattaville. Määrittelemällä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskompetenssi pakolliseksi osaamisvaatimukseksi viestitään organisaation sitoutumisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön ja edesautetaan sen toteutumista käytännössä.

KOTAMO-hankkeessa keskusteltiin paljon siitä, miten korkeakoulujen henkilöstö motivoidaan osallistumaan koulutuksiin. Koulutukseen pakottaminen ei välttämättä ole

mielekäs keino. Sen sijaan hanketiimi päättikin suositella, että korkeakoulut määrittelevät tasa-arvokompetenssin yhdeksi osaamisvaatimukseksi esihenkilötehtäviin ja sisällyttävät tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää koulutusta osaksi henkilöstö- ja johtamiskoulutusta. Tätäkin tärkeämpää on, että tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyvästä osaamisesta tulee korkeakoulujen kulttuurissa arvostettua osaamista, jota jokainen pyrkii omalta osaltaan kehittämään. Näin koulutuksiin halutaan siksi, että pysytään kiinni ajassa. Tasa-arvoajattelu ei ole koskaan täysin valmista, ja etenkin keskustelevalta ja reflektiiviseltä koulutus voi tuoda kaikille lisää osaamista ja koko yhteisölle uusia parempia toimintamalleja.



NAU!-hankkeen työkaluja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksiin

NAU!-hankkeessa on kehitetty työkaluja ja materiaaleja, joita voi hyödyntää korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksissa. Alla poimintoja hankkeessa kehitetyistä työkaluista.

UBT-koulutus korkeakouluun

Koulutusmalli, jonka pohjalta voi muokata omaan korkeakouluyhteisöön soveltuvan, tiedostamattomia ajatusvinoumia käsittelevän UBT-koulutuksen. Koulutusmalli sisältää kaksi puolen päivän pituista työpajaa sekä niiden välissä tehtävän havainnointitehtävän. Ensimmäisen työpajan tavoitteena on herättää osallistujat havainnoimaan omia käsityksiään ja ympäristöään sukupuolitietoisin silmin. Havainnointiprosessia jatketaan välitehtävän muodossa. Jälkimmäisessä työpajassa keskitytään havaintojen reflektointiin ja tuodaan osallistujille tietoa ja vinkkejä sukupuolitietoiseen otteeseen omassa työssä sekä tasa-arvon edistämiseen omassa yhteisössä.

Tasa-arvon askeleet

Tasa-arvon askeleet on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheisista lyhyistä videoista sekä keskusteluohjeista ja -kysymyksistä koostuva itseopiskelumateriaali. Keskustelukysymysten avulla työyhteisön jäsenet voivat pohtia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista sekä kehityskohteita yhdessä tai itsenäisesti. Materiaalin läpikäymällä saa haltuunsa perustiedot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden keskeisistä käsitteistä sekä oppii tunnistamaan paikkoja ja keinoja, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voi edistää työyhteisöissä. Materiaali käsittelee teemoja kuten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus rekrytoinnissa, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen huomioiminen, huomaavainen vuorovaikutus, psykologinen turvallisuus ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu. Materiaali on toteutettu kaksikielisesti siten, että suomenkielinen ja englanninkielinen osio (Steps to Equality and Equity) kulkevat rinta rinnan, mikä helpottaa keskustelujen käymistä monikielisissä työyhteisöissä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun sykli

Suunnittelusykli kuvaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaan liittyviä vaiheita, tehtäviä ja rooleja. Sykli on luotu Haaga-Helian syksyllä 2020 aloitetun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisen pohjalta. Tiivistetty prosessikaavio kuvaa suunnitelmien laatimiseen tehdyn työskentelyn vaihe vaiheelta. Materiaali soveltuu erityisesti uusien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmien perehdytyskoulutukseen. Myös tiedekuntien johdon ja esihenkilöiden on hyvä olla perillä tasa-arvotyön institutionaalisesta syklistä, kuten uusien toimenpiteiden käynnistämisen ja niiden arvioimisen ajanjaksoista.

Turvallisempi tila ja vuorovaikutus

Turvallisemman tilan ja vuorovaikutuksen työkalun lyhyt versio, johon on koottu viisi periaatetta, on alun perin kehitetty käytettäväksi ryhmämuotoisissa ohjaustapaamisissa. Pitkä versio työkalusta sisältää periaatteiden tarkemmat kuvaukset sekä alustusta, miksi turvallisemman tilan ja vuorovaikutuksen periaatteita tarvitaan ja miten ne otetaan käyttöön ja soveltuu siksi koulutusmateriaaliksi turvallisemmasta tilasta ja vuorovaikutuksesta.

Yhdenvertaiset-podcast

Podcast-sarja, jossa keskustellaan tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä opiskelua ja työelämää koskevista laeista ja säännöistä sopii hyvin myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskoulutusten materiaaliksi. Yhdenvertaiset -nimellä halutaan korostaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden merkitystä.

Segregaatiosuunnistus

Segregaatiosuunnistus on toiminnallinen aktiviteetti, jonka avulla voidaan herätellä osallistujien huomioita ja ajatuksia eriarvoisuutta tuottavista rakenteista ja tiedostamattomista ajatusvinoumista (unconscious bias). Suunnistuksen voi toteuttaa sekä lähikoulutuksessa että verkossa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -työpaja

Työpaja on suunniteltu toteutettavaksi korkeakouluopiskelijoille ja ammattikorkeakoulun henkilöstölle. Työpajan avulla on mahdollista selvittää, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat oppilaitoksessa. Työpaja soveltuu hyvin opetus- ja ohjausalan organisaatioissa hyödynnettäväksi. Työpajan toteutus kuvataan materiaaleissa vaihe vaiheelta. Lisäksi materiaali sisältää konkreettisia kysymyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta pienryhmäkeskusteluja varten.

Piirrosvideo

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen -piirrosvideota voi käyttää monipuolisesti erilaisissa korkeakoulujen henkilökunnalle sekä opiskelijoille suunnatuissa koulutuksissa ja materiaaleissa. Lakiin naisten ja miesten tasa-arvosta (609/1986) sekä yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) perustuvassa videossa esitellään edellä mainittujen lakien pääkohdat korkeakoulunäkökulmasta. Lisäksi videossa kuvataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisprosessia ja suunnitelmiin liittyviä velvoitteita. Videon kesto on noin neljä minuuttia ja se on äänitetty suomeksi sekä englanniksi. Sen voi katsoa englanniksi, ruotsiksi ja suomeksi tekstitettyinä.

Rekrytointia koskeva lainsäädäntö

Tietopakettiin on koottu rekrytointia koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö. Materiaali on koottu osana Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus rekrytoinnissa - henkilöstökoulutusta, jossa oli puheenvuoroja mm. rekrytoinnin prosesseista, tasa-arvotoimista, tiedostamattomista ajatusvinoumista ja keinoista lisätä monimuotoisuutta rekrytoinnissa. Pakettiin on sisällytetty myös epäviralliset, englanninkieliset käännökset suomenkielisistä laeista helpottamaan kaksikielistä työskentelyä. Henkilöstökoulutuksen lisäksi materiaalia voi hyödyntää korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa sekä rekrytointeja tekevien esihenkilöiden tarkistuslistana.

Sarjakuvat opintojen ja uran sukupuolittumisesta

Tekniikan alan opintojen ja uran sukupuolittumiseen liittyviä sarjakuvia voi käyttää monipuolisesti erilaisissa tekniikan alan opiskelijoille ja opettajille suunnatuissa esityksissä, koulutuksissa ja materiaaleissa. Tosielämän tapahtumiin perustuvat sarjakuvat havainnollistavat yksittäisiä henkilöitä osoittelematta minkälaisia haasteita tai valintatilanteita monet vähemmistöryhmiin kuuluvat tekniikan alalla kohtaavat. Sarjakuvien (5 kpl) käsittelemiä aiheita ovat mm. joukkoon kuuluminen, seksuaalinen häirintä, kuulluksi tuleminen, asiantuntijuuden todistaminen, verkostojen merkitys ja sukupuolittuneet opiskelukokemukset. Sarjakuvat on saatavilla sekä suomeksi että englanniksi.

Sanastoja

Sivulle on koottu erilaisia sanastoja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tueksi.

Lähteet

Julia Jousilahti, Inkeri Tanhua, Juho-Matti Paavola, Leena Alanko, Amanda Kinnunen, Jonna Louvrier, Liisa Husu, Maria Levola, Jenni Kilpi (2022). [KOTAMO. Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilasta Suomessa](#). Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:36. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki.

Inkeri Tanhua (2022). [Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä](#). Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki.

NAU!-hankkeessa on kehitetty työkaluja ja materiaaleja, jotka löytyvät [täältä](#).

Liisa Marttila, Johanna Naukkarinen, Inkeri Tanhua, Sini Teräsahde