

OPINNÄYTETYÖ

Yhdenvertaisuustyön kehittäminen opiskelijakunnan toiminnassa

Emma Mäkelä

Yhteisöpedagogi AMK

(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

5/2023

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogin koulutus

Tekijät: Emma Mäkelä
Opinnäytetyön nimi: Yhdenvertaisuustyön kehittäminen opiskelijakunnan toiminnassa
Sivumäärä: 58 ja 16 liitesivua
Työn ohjaaja: Sirpa Ali-Melkkilä
Työn tilaaja: Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO

Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKOlla on vahva pohja yhdenvertaisuustyön edistämiseen, mutta siitä puuttuu selkeät toimenpiteet ja tavoitteet. Tässä opinnäytetyössä selvitettiin järjestön tähänastista yhdenvertaisuustyötä sekä vertailuanalysoitiin muita toimijoita. Lopuksi luotiin opinnäytetyön tuotos eli vuosikello, jonka avulla järjestön yhdenvertaisuustyötä seurataan.

Aluksi käytiin läpi, mikä HUMAKO on, ja mitkä ovat tämän opinnäytetyön tavoitteet, toimenpiteet ja tuotokset. Lisäksi opinnäytetyötä peilattiin laajemmin yhteisöpedagogin kompetensseihin. Yhdenvertaisuuteen liittyvää tietoperustaa käytiin läpi, samoin aiheeseen liittyviä ajankohtaisia ilmiöitä ja lainsäädäntöä.

Eri toimijoiden yhdenvertaisuustyötä tarkasteltiin, ja pyrittiin löytämään niistä myös HUMAKOLle keinoja yhdenvertaisuustyön kehittämiseen. Menetelmänä käytettiin dokumenttianalyysejä. Lisäksi analysoitiin järjestön aikaisempaa kyselyaineistoa, jolla pyrittiin kartoittamaan sen viimeaikainen yhdenvertaisuuden tila.

Järjestön toimijoille tehtiin anonyymi kysely, jossa käytettiin menetelmänä laadullista tutkimusta. Kyselyn avulla selvitettiin, mikä on toimijoiden tämänhetkinen käsitys yhdenvertaisuustyöstä ja sen kehittämisestä. Lopuksi toimijoille järjestettiin verkon välityksellä ideointityöpaja eli aivoriihi. Ideointityöpajan pohjalta luotiin valmis vuosikello järjestön käyttöön. Vuosikellosta ilmenee järjestön yhdenvertaisuustyön aikataulu, tehtävät, vastuhenkilöt ja mittarit. Vuosikellon rinnalle luotiin myös toimintasuunnitelma, jossa avataan laajemmin yhdenvertaisuustyön vuosikellon toimenpiteitä ja ideoita.

Lopuksi tehtiin yhteenveto opinnäytetyössä saavutetuista tutkimustuloksista ja tuotoksista. Lisäksi tehtiin itsearviointi opinnäytetyön merkityksellisyydestä ja pohdittiin yhdenvertaisuuden kehittämisen merkitystä tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tuotoksesta eli vuosikellosta luotiin sellainen, jota myös muut järjestöt voivat tarvittaessa hyödyntää omassa toiminnassaan. Opinnäytetyön tarkoitus on hyödyttää paitsi tilaajaa, myös muita järjestöjä sekä yhteisöpedagogeja työssään.

Asiasanat: yhdenvertaisuus, opiskelijajärjestöt, tasa-arvo, opiskelijat

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Educator

Author: Emma Mäkelä

Title: Development of equality work in the student union

Number of Pages: 58 and 16 attachment pages

Supervisor: Sirpa Ali-Melkkilä

Commissioned by: HUMAKO - Student Union of Humak University of Applied Sciences

HUMAKO - The Student Union of Humak University of Applied Sciences has a strong foundation for developing equality work, but it lacks concrete measures and goals. In this thesis, the organization's equality work so far was investigated and a comparative analysis was made of other organizations. Finally, a year clock for equality work was created. It is used to monitor the organization's equality work.

At first the meaning of HUMAKO was clarified, as well as the goals, measures and results of this thesis. Also the thesis was more broadly reflected in the competencies of the community educator. The theory related to equality was reviewed, as well as current phenomena and legislation related to the topic.

The equality work of different actors was examined, and they were searched for ways for HUMAKO to develop equality work. The used method was document analysis. The organization's previous survey material was analyzed in order to find out its recent state of equality.

An anonymous survey was made to the organization's actors, using qualitative research as a method. The actors' current understanding of equality work and its development was found out with the help of the survey. Finally, an online brainstorming workshop was organized for the student actives. Based on the workshop, a year clock was created for the organization. The year clock shows the organization's equality work schedule, tasks, responsible persons and metrics. Along with the year clock, an action plan was also created, which opens up the measures and ideas of the year clock more widely.

Finally, a summary of the research and results achieved in the thesis was made. In addition, a self evaluation was made on the relevance of the thesis and the importance of developing equality in the future. If needed, other organizations can also use the product of the thesis, i.e. the year clock, in their own activities. The purpose of the thesis is to benefit not only the commissioner, but also other organizations and community educators in their work.

Keywords: equality, student unions, students

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
	1.1 Mikä on HUMAKO	8
	1.2 Miten HUMAKOn yhdenvertaisuustoimintaa tulee kehittää	9
	1.3 HUMAKOn tähänastinen yhdenvertaisuustyö	10
	1.4 Opinnäytetyön tavoitteet, toimenpiteet ja tuotos	13
	1.5 Opinnäytetyö ja yhteisöpedagogin kompetenssit.....	14
2	YHDENVERTAISUUDEN TIETOPERUSTA, AJANKOHTAISET ILMIÖT JA LAINSÄÄDÄNTÖ.....	17
	2.1 Yhdenvertaisuus ja siihen liittyvät käsitteet	17
	2.2 Yhdenvertaisuuteen liittyvät ajankohtaiset ilmiöt	19
	2.3 Lainsäädäntö liittyen yhdenvertaisuuteen.....	20
	2.4 Opiskelijakunta ja siihen liittyvä lainsäädäntö.....	22
3	ERI TOIMIJOIDEN YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTYÖ	24
	3.1 Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOKin yhdenvertaisuustyö.....	24
	3.2 Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yhdenvertaisuustyö.....	25
	3.3 Keskeiset havainnot eri toimijoiden yhdenvertaisuustyöstä	26
4	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT.....	28
	4.1 Dokumenttianalyysit valittujen toimijoiden yhdenvertaisuussuunnitelmista	29
	4.2 HUMAKOn edellisen kyselyaineiston laadullinen analyysi	30
	4.3 Anonyymi kysely opiskelijakunnan aktiiveille.....	31

4.4	Ideointityöpaja opiskelijakunnan aktiiveille	32
5	KEHITTÄMISTYÖN ANALYYSI.....	33
5.1.	Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKOn yhdenvertaisuussuunnitelma 2020–2023	33
5.2	Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOKin yhdenvertaisuussuunnitelma	34
5.3	Humanistisen ammattikorkeakoulu Humakin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2023	36
5.4	Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Laureamkon yhdenvertaisuussuunnitelma 2020–2024	37
6	KYSELYIDEN JA IDEOINTITYÖPAJAN VASTAUSTEN ANALYYSI 39	
6.1	Opiskelijakunta HUMAKOn kyselyaineiston tulokset.....	39
6.2	Anonyymin kyselyn vastaukset ja analyysi	41
6.3	Ideointityöpajan kulku ja vuosikellon työstäminen	43
7	KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET.....	45
7.1	Eri toimijoiden yhdenvertaisuustyön yhteenveto.....	45
7.2	Dokumenttianalyysien yhteenveto	46
7.3	HUMAKOn kyselyaineiston tulosten yhteenveto.....	46
7.4	Anonyymin kyselyn tulosten yhteenveto	47
7.5	Valmis vuosikello	48
8	YHTEENVETO	50
8.1	Opinnäytetyössä saadut tutkimustulokset.....	50
8.2	Opinnäytetyössä saavutetut tuotokset.....	51
8.3	Itsearviointi ja tilaajan kommentit opinnäytetyön merkityksellisyydestä	51
8.4	Yhdenvertaisuuden kehittämisen merkitys tulevaisuudessa.....	53

LÄHTEET.....	55
LIITTEET.....	59

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni käsittelee yhdenvertaisuustyön kehittämistä opiskelijakunnan toiminnassa. Aloitin opinnäytetyöprosessini benchmarkkaamalla aihepiiristä tehtyjä opinnäytetöitä. Löysin opinnäytetyön, jossa on hyvin kesytetty samankaltaiset aineistot rakenteella joka sopii myös omaan työhöni. Iris Hynösen opinnäytetyö Yhdenvertaisempaa järjestötoimintaa on antanut työlleni hyvän mallin siitä, miten voin työstää yhdenvertaisuuden aineistoja opinnäytetyössäni. (Hynönen 2022.)

Olen valinnut organisaatioksi Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKOn, jossa olen itse ollut tutorina, hallituksen jäsenenä sekä kehittävässä harjoittelussa. Vaikka opinnäytetyö koskee kyseistä järjestöä, siitä on tarkoitus olla hyötyä myös muille toimijoille. Esimerkiksi toiset opiskelijakunnat sekä yhteisöpedagogit voivat ottaa opinnäytetyön tuotoksen käyttöönsä ja varioida sitä parhaaksi katsomallaan tavalla.

Yhdenvertaisuus on perusoikeus, joka on tärkeä perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisen kannalta. Yhdenvertaisuuslakiin on kirjattu, että ihmisiä ei saa syrjiä sukupuolen, iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän ominaisuuden takia. (Oikeusministeriö 2023a.) Yhdenvertaisuuslaissa esimerkiksi koulutuksen järjestäjien ja työnantajien tulee edistää yhdenvertaisuutta ja tehdä yhdenvertaisuussuunnittelua. Yhdenvertaisuussuunnittelun avulla organisaatio kehittää toimintaansa yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta. (Oikeusministeriö 2023b.) Tämä opinnäyte on tärkeä, sillä yhdenvertaisuuden kehittäminen on myös lainsäädännön näkökulmasta olennainen asia. Valitsin tämän teeman opinnäytetyöni aiheeksi, sillä se on ajankohdainen aihe yhteiskunnallisesti, ja yhdenvertaisuuden edistäminen on myös osa HUMAKOn strategiaa.

Johdantoluvussa käyn läpi mikä HUMAKO on, minkälaista yhdenvertaisuustyötä se on tähän asti tehnyt, mitkä ovat opinnäytetyöni tavoitteet, toimenpiteet ja tuotokset, sekä miten opinnäytetyö liittyy yhteisöpedagogin kompetensseihin. Avaan järjestön toimintaa myös organisaatiokaaviolla, sillä sen toiminta ei ole kaikille ulkopuolisille henkilöille tuttua. Käyn läpi järjestön tähänastista yhdenvertaisuustyötä keskittyen viimeisten kolmen vuoden aikana tehtyyn työhön. Järjestöllä on ollut pyrkimys tehdä yhdenvertaisuustyötä, mutta se on vielä ollut hajanaista.

Tavoitteissa, toimenpiteissä ja tuotoksissa kerron, mikä tämän opinnäytetyön tarkoitus on ja miten olen päässyt haluttuihin tavoitteisiin. Opinnäytetyöni tuotos on yhdenvertaisuustyön vuosikello, jonka avulla yhdenvertaisuustyötä on helpompaa seurata ja toteuttaa. Yhteisöpedagogin kompetensseista käy ilmi, miten tämä opinnäytetyö tukee yhteisöpedagogin opintoja ja tulevaisuuden työtä.

1.1 Mikä on HUMAKO

HUMAKO on Humanistisen ammattikorkeakoulun eli Humakin opiskelijoiden järjestö, jonka toimintaa toteuttavat opiskelijat itse. Järjestön tehtävänä on edistää Humakin opiskelijoiden etua. Näkyvin osa toimintaa on tutoreiden ja jaostojen toiminta. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023a.) Järjestö tekee toimintaa Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijoille. Opiskelijat voivat liittyä halutessaan järjestön jäseniksi ja saada näin ollen esimerkiksi jäsenetuja. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023b).

Opiskelijakunta valitsee opiskelijoiden edustajat ammattikorkeakoulun hallitukseen ja muihin luottamustehtäviin sekä osallistuu ammattikorkeakoulun toimintaan. Opiskelijakunta on jäsentensä yhdysside ja edistää heidän opiskeluun ja opiskelija-asemaan liittyviä päämääriä. Opiskelija-aktiivi toimii opiskelijakunnan edustajistossa, hallituksessa tai jaostoissa, kerhoissa ja tiimeissä. Hän osallistuu tapahtumiin ja toimii opiskelijakunnan rinnalla toimivissa yhdistyksissä. (Holopainen & Lind & Niemelä 2008, 82, 86.)

Edustajisto valitaan vaaleilla joka syksy, ja keskusvaalilautakunta vastaa vaalien järjestämisestä (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023c). Edustajistossa on Humakin opiskelijoita, ja edustajistolla on opiskelijakunnassa ylin päätäntävalta (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023d). Hallitus taas vastaa organisaation käytännön toiminnasta, johon edustajisto päättää suuret suuntaviivat (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023e). Hallitus ohjaa ja tukee tutorien ja jaostojen toimintaa. Tutorit tukevat Humakin eri kampusten opiskelijoita muun muassa opiskeluun liittyvän neuvomisen, ryhmäyttämisen ja vertaistuen avulla. Jaostot taas järjestävät esimerkiksi erilaisia opiskelijatapahtumia ja tekevät vaikuttamistyötä. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023f.) Lisäksi järjestöllä on kaksi palkattua työntekijää: toimin-

nanjohtaja ja asiantuntija. He vastaavat esimerkiksi toiminnan taloushallinnosta ja opiskelijakunnan palveluista. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023g.) HUMAKOn organisaatiokaavio on liitteessä 1 taulukkomuodossa.

Aloitin itse opiskelija-aktiivina tutorina, kun olin monimuototutor kevästä 2021 kevääseen 2022. Sen jälkeen hain ja pääsin hallitukseen vuodeksi 2022. Toimiessani hallituksessa vuonna 2022 meille painotettiin, että kyseessä on oppimisorganisaatio, joka kehittää itse itseään ja pyrkii mahdollisimman tasavertaiseen toimintaan. Tein myös kehittävän harjoitteluni HUMAKOon syksyllä 2022, ja tästä luonnollinen jatkumo oli tehdä opinnäytetyö samaan organisaatioon. Järjestössä on vahva tahtotila edistää yhdenvertaisuutta, ja halusin tehdä opinnäytetyöni tästä tärkeästä aiheesta. Järjestöllä on toimijoita eri puolilla Suomea, minkä takia myös yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta on haastavaa.

1.2 Miten HUMAKOn yhdenvertaisuustoimintaa tulee kehittää

HUMAKOn strategiaan 2022-2025 on kirjattu yhdenvertaisuuden kehittäminen. Tarkoituksena on kiinnittää erityistä huomiota eri toteutuksissa ja kampuksilla opiskelevien samanarvoiseen kohteluun. Kaikille opiskelijoilla tulee olla tarjolla monipuolisia tapahtumia, heidät huomioidaan viestinnässä ja kaikilla on samanlainen oikeus ja mahdollisuus lähteä mukaan aktiivitoimintaan. Aktiivitoimintaa tarjotaan erilaisin ja eripituisin vaihtoehtoin, jolloin eri elämäntilanteissa olevat voivat osallistua toimintaan. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2022a, 3.) Myös vuoden 2023 toimintasuunnitelmaan on kirjattu painopisteeksi yhdenvertaisuus. Tavoitteena on, että yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään, turvallisemman tilan periaatteiden toteutumista seurataan ja huolehditaan niiden näkyvyydestä kaikessa toiminnassa. Lisäksi perustetaan yhdenvertaisuustyöryhmä huolehtimaan yhdenvertaisuuden toteutumisesta. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2022b, 1.)

Yhdenvertaisuustyöryhmä perustetaan keväällä 2023 minun opinnäytetyöni valmistumisen jälkeen. Työryhmä aloittaa toimintansa opinnäytetyön tulosten pohjalta. Järjestön yhdenvertaisuustoimintaa tulee kehittää niin, että sillä on selkeä dokumentti, jonka avulla seurata yhdenvertaisuustyön toteutumista. Tällä hetkellä järjestön yhdenvertaisuustyötä on tehty kirjaamalla painopisteet strategiaan ja toimintasuunnitelmaan, luomalla turvallisemman tilan periaatteet, häiritäyhdyshenkilötoiminnalla, yhdenvertaisuuskyselyillä sekä saavutettavuus- ja yhdenvertaisuushankkeilla. Nämä eri elementit ovat jääneet tähän asti irrallisiksi, joten järjestön yhden-

vertaisuustyötä ja sen edistymisen seurantaan täytyy selkeyttää. Täytyy myös nimetä eri yhdenvertaisuustyön osa-alueille vastuuhenkilöt tai vastuuryhmät, jotta työ tulee tehdyksi aikataulun mukaan. HUMAKOLle täytyy luoda selkeä vuosikello, josta käy ilmi, miten yhdenvertaisuustyötä toteutetaan ja seurataan vuoden aikana.

1.3 HUMAKOn tähänastinen yhdenvertaisuustyö

Opiskelijakunta HUMAKO on tehnyt töitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi jo vuosien ajan. Opinnäytetyössäni kerään yhteen järjestön tähänastisen työn viimeisten kolmen vuoden ajalta, ja yritän löytää keinoja, miten työtä voisi entisestään selkeyttää ja tarkastella tulevaisuudessa. Tutustuin kolmeen tärkeimpään HUMAKOn tähänastiseen yhdenvertaisuutta edistävään hankkeeseen, jotka esittelen tässä luvussa. Näitä ovat yhdenvertaisuushanke, saavutettavuusprojekti ja häirintäyhdyshenkilötoiminta. Näiden lisäksi opiskelija-aktiiveille on teetetty joka syksy yhdenvertaisuuskysely. Tarkastelen vuoden 2022 yhdenvertaisuuskyselyä luvuissa 4.2, 6.1 ja 7.3.

HUMAKO on myös kehittänyt verkkotoimintaa ja verkkoyhteisöllisyyttä aktiivisesti kuluneiden vuosien aikana, ja tarkoituksena on lisätä opiskelijoiden keskinäistä sekä opiskelijoiden ja opiskelija-aktiivien välistä yhdenvertaisuutta. Humakin verkko-opiskelijoiden määrä kasvaa, joten verkkoyhteisöllisyys on olennainen osa yhdenvertaisuutta. Verkko-opintoja suunnitteleva henkilö saattaa miettiä, jääkö hän paitsi opiskelijayhteisöllisyydestä. (Humakin viestintä 2023.) Siksi verkkoyhteisöllisyyden kehittäminen on tärkeä ja ajankohtainen asia.

Yhdenvertaisuushanke 2020

HUMAKOlla oli vuoden 2020 ajan käynnissä yhdenvertaisuushanke. Sen tavoitteina oli englanninkielisen materiaalin käyttöönotto, yhdenvertaisuus koulutuksissa ja tapahtumissa sekä häirintäyhdyshenkilötoiminnan kehittäminen. Hanketta kehitettiin yhdenvertaisuussuunnitelman pohjalta, joka otettiin käyttöön vuonna 2020. Hankkeen aikana esimerkiksi luotiin turvallisemman tilan periaatteet, joiden avulla pyritään varmistamaan turvallisuus ja yhdenvertainen kohtelu tapahtumissa ja toiminnassa. Yhdenvertaisuushankkeessa tuotiin myös esiin häirintäyhdyshenkilötoimintaa sosiaalisen median kanavissa ja tehtiin yhdenvertaisuusmateriaalia koulutuksiin.

Olin itse HUMAKOn hallituksessa vuonna 2022, ja nämä vuonna 2020 käynnistetyt yhdenvertaisuuden toimenpiteet ovat jalkautuneet hyvin järjestön käytännön toimintaan. Laadimme esi-

merkiksi kaikki tiedotteet sekä sosiaalisen median sisällöt suomeksi ja englanniksi, ja kouluksissa oli aina vahvasti mukana turvallisemman tilan periaatteet sekä yhdenvertaisuuden teemat. Jatkossa olisi tärkeää saada turvallisemman tilan periaatteet ja häirintäyhdyshenkilötoiminta entistä tutummaksi aktiiveille ja mukaan heidän järjestämiin tapahtumiin. Vuoden 2022 hallitus oli hyvin valveutunut yhdenvertaisuusteemoista, mutta se ei kerro vielä siitä, ovatko muut aktiivit yhtä perillä näistä asioista.

Saavutettavuusprojekti 2021

Saavutettavuuden kehittämisprojekti aloitettiin kesällä 2021, ja se liittyi viestinnän ja nettisivujen saavutettavuuteen. Projektin aikana keskityttiin saavutettavuuden lisäämiseen graafisessa ohjeistuksessa, dokumentaatiossa ja verkkosivuilla. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2021, 18.) Tämä kehittämisprojekti on selkeästi tuottanut tulosta, sillä vuoden 2022 hallituksessa keskityimme viestinnässä vahvasti saavutettavuuteen. Meille järjestettiin heti hallituskauden alussa perehdytys, jossa opetettiin saavutettavan sisällön tuottamista sosiaalisessa mediassa. Lisäksi tallensimme kaikki koulutusmateriaalit järjestön aktiivien yhteiseen Teams-kanavaan saavutettaviksi versioiksi.

Saavutettavuuteen perehdyttiin jo vuoden 2021 hallituksessa, kun hallitus osallistui aamukouluun, jossa he perehtyivät saavutettavuuden teemoihin. Hallituksen jäsenet myös tutustuivat itsenäisesti saavutettavuuteen ja siihen liittyvään koulutusmateriaaliin. Avaan luvussa 2.1. tarkemmin saavutettavuuden käsitettä. Saavutettava viestintä vahvistaa yhdenvertaisuutta: sen ansiosta toimintaan voidaan ottaa mukaan ihmisiä, jotka jäävät muuten helposti ulkopuolelle (Hirvonen & Kinnunen 2020, 4).

Häirintäyhdyshenkilötoiminta

HUMAKOn strategian 2022-2025 yksi tavoite on häirintäyhdyshenkilötoiminnan kehittäminen. Kaikki paikallistoimijat koulutetaan häirintäyhdyshenkilöiksi, ja silloin he voivat toimia omien tapahtumiensa häirintäyhdyshenkilöinä. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2022a, 9.) Häirintäyhdyshenkilötoiminnan kehittäminen on tärkeä osa yhdenvertaisuutta, sillä näin varmistetaan, että HUMAKOn toimintaan osallistuvat ihmiset tuntevat olonsa turvalliseksi ja samanarvoisiksi tapahtumissa. Häirintäyhdyshenkilö on ihminen, jolle voi ilmoittaa häirinnästä, syrjinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Häirintäyhdyshenkilöitä käytetään laajasti esimerkiksi opiskelijajärjestöissä.

Vuonna 2022 HUMAKO teki Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOKin kanssa yhteistyötä häirintäyhdyshenkilötoimintaan liittyen. HUMAKO oli mukana SAMOKin Yhdenvertaisuus- ja häirintäyhdyshenkilöiden verkostotapaamisessa keväällä 2022, jossa eri opiskelijakuntien häirintäyhdyshenkilöt kokoontuivat pohtimaan yhdessä häirintäyhdyshenkilötoimintaan ja yhdenvertaisuuteen liittyviä teemoja. Tämän kaltainen yhteistyö on tärkeää, sillä opiskelijakunnilla on paljon annettavaa ja opittavaa toisiltaan yhdenvertaisuuteen liittyen. Lisäksi HUMAKO osallistui SAMOKin järjestämään PJTJ-tapaamiseen, jossa käsiteltiin yhdenvertaisuutta ja häirintäyhdyshenkilöitä. PJTJ-tapaaminen kokoaa eri ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien puheenjohtajat ja toiminnanjohtajat yhteiseen keskusteluun. HUMAKOlla on vahvat verkostot mukana tukemassa yhdenvertaisuustyötä ja häirintäyhdyshenkilötoimintaa, vaikka työtä on vielä tehtävänä.

Keskeiset havainnot HUMAKO:n tähänastisesta yhdenvertaisuustyöstä

- Verkko-yhteisöllisyyden kehittäminen lisää opiskelijoiden keskinäistä sekä opiskelijoiden ja opiskelija-aktiivien välistä yhdenvertaisuutta. Yhä useampi hakeutuu verkko-opintoihin, joten verkko-yhteisöllisyys on keskeinen osa yhdenvertaisuutta.
- Vuoden 2020 yhdenvertaisuushankkeen aikana luotiin muun muassa turvallisemman tilan periaatteet, joiden avulla pyritään varmistamaan turvallisuus ja ihmisten yhdenvertainen kohtelu tapahtumissa ja toiminnassa, sekä otettiin käyttöön englanninkielisen materiaalin tuottaminen.
- Kesällä 2021 aloitetussa saavutettavuuden kehittämisprojektissa kehitettiin viestinnän ja nettisivujen saavutettavuutta. Saavutettavuus on jalkautunut hyvin järjestön nykyiseen työskentelyyn.
- Häirintäyhdyshenkilötoiminnan kehittäminen kuuluu järjestön strategian 2022-2025 tavoitteisiin. HUMAKO on tehnyt yhteistyötä Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOKin kanssa liittyen häirintäyhdyshenkilötoimintaan.
- Näiden lisäksi opiskelija-aktiiveille on teetetty vuosittaiset yhdenvertaisuuskyselyt. Tässä opinnäytetyössä selvitän vuoden 2022 kyselyn vastauksia sekä kyselyjen sisältöön ja toimenpiteisiin liittyviä kehittämistarpeita.

1.4 Opinnäytetyön tavoitteet, toimenpiteet ja tuotos

Opinnäytetyön tutkimuskysymys on, miten opiskelijakunta HUMAKOn yhdenvertaisuustyötä voisi selkeyttää ja seurata vuositasolla. Tutkimusongelma on se, että järjestön yhdenvertaisuustyö on tällä hetkellä hajanaista eikä tarpeeksi järjestelmällistä. Opinnäytetyön päätavoitteita ovat järjestön tähänastisen yhdenvertaisuustyön selvittäminen, muiden toimijoiden yhdenvertaisuustyöhön ja -suunnitelmiin tutustuminen sekä yhdenvertaisuustyön seurannan vuosikellon luominen.

Opinnäytetyön tavoite on saada selkeät rakenteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseen, jotta yhdenvertaisuus ja sen toteuttaminen olisi selkeää kaikille järjestön toimijoille. Tavoitteena on myös kartoittaa opiskelijakunnan tähänastinen työ yhdenvertaisuuden eteen, ja pohtia miten tätä työtä saisi jatkumaan. Tavoite on myös selvittää, millä tasolla opiskelija-aktiivien tietämys järjestön yhdenvertaisuustyöstä on tällä hetkellä. Näin saadaan selkeämpi kuva siitä, mitä osa-aluetta erityisesti olisi hyvä selkeyttää. Opinnäytetyöni tavoite on selkeyttää nimenomaan opiskelija-aktiivien yhdenvertaisuustyötä, mutta sen tarkoitus on myös välillisesti lisätä Humakin opiskelijoiden ja HUMAKOn jäsenten hyvinvointia ja yhdenvertaisuuden kokemusta. Opinnäytetyön tavoite on myös lisätä yleisesti korkeakouluissa, opiskelijakunnissa ja yhteiskunnassa ymmärrystä yhdenvertaisuustyön merkityksestä. Tämä on laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena on saada tietoa kohderyhmästä eli opiskelija-aktiiveista ja heidän kokemuksestaan HUMAKOn yhdenvertaisuustyöstä.

Toimenpiteitä yhdenvertaisuustyön kehittämiseksi ja selkeyttämiseksi tässä opinnäytetyössä on kolmenlaisia. Ensin tutustun sekä järjestön omiin, että muiden toimijoiden aikaisempaan yhdenvertaisuustyöhön sekä materiaaleihin kuten yhdenvertaisuussuunnitelmiin. Analysoin myös järjestön aikaisempien yhdenvertaisuuskyselyjen tuloksia. Teen näiden pohjalta opiskelija-aktiiveille sekä työntekijöille kyselyn, jossa kartoitan heidän kokemuksiaan järjestön tähänastisen yhdenvertaisuustyön riittävydestä ja tietämyksestä. Lopuksi järjestän ideointityöpajan, jossa ideoimme aktiivien kanssa yhdessä vuosikelloa yhdenvertaisuustyön seurantaan varten.

Opinnäytetyön tuotos on vuosikello, johon on merkitty aikataulu, tehtävät, vastuuhenkilöt, mitarit ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Se luodaan kyselyaineiston sekä olemassa olevien materiaalien pohjalta. Siihen on merkitty paitsi järjestön jo käytössä oleva yhdenvertaisuustyö, myös uusia käytäntöjä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tavoitteena on luoda selkeä ja helposti sovellettava malli, jonka muutkin toimijat voivat halutessaan ottaa käyttöönsä.

1.5 Opinnäytetyö ja yhteisöpedagogin kompetenssit

Humanistisen ja kasvatustieteiden ryhmässä vuonna 2022 hyväksytyt yhteisöpedagogi (AMK) -tutkinnon alakohtaiset kompetenssit Humakissa ovat yhteisöllinen osaaminen, pedagoginen osaaminen, yhteiskunnallinen osaaminen ja vaikuttamis- ja kehittämisosaaminen (Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2022). Tarkastelen näiden kompetenssien keskeisimpiä kohtia suhteessa tähän opinnäytetyöhön. Pyrin löytämään yhteyksiä yhteisöpedagogin kompetenssien ja HUMAKOlla tehtävän opinnäytetyöni tuotoksen välillä.

Yhteisöllinen osaaminen

Yhteisöllisessä osaamisessa tutkinnon suorittanut ymmärtää yhteisöllisyyden, osallisuuden ja toimijuuden merkityksen yksilöiden ja ryhmien toiminnassa ja hyvinvoinnin edistämässä. Hän myös edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoisten mahdollisuuksien toteutumista sekä rakentaa osallisuutta yhteisöissä. (Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2022.) Tämä opinnäytetyö vastaa hyvin yhteisöllisen osaamisen kompetensseihin. Tutkin ja tarkastelen tilaajan eli HUMAKO:n tähänastista yhdenvertaisuustyötä, ja pyrin opinnäytetyön tuotoksella edistämään sitä. Opinnäytetyön menetelmät myös lisäävät toimijuuden ja osallisuuden kokemuksia yhteisössä, sillä opiskelijakunnan toimijat pääsevät mukaan luomaan opinnäytetyön tuotosta sekä vastaamaan kyselyihin. Myös opiskelijat hyötyvät yhdenvertaisuuden huomioimisesta, joten opinnäytetyö hyödyttää aktiivien lisäksi myös riviopiskelijoita.

Pedagoginen osaaminen

Pedagoginen osaaminen tarkoittaa sitä, että yhteisöpedagogi toimii ammatillisesti moninaisuutta arvostaen. Hän soveltaa osallisuutta ja toimijuutta edistäviä pedagogisia menetelmiä ja edistää rakentavaa vuorovaikutusta monimuotoisissa toimintaympäristöissä. (Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2022.) Tässä opinnäytetyössä keskeistä on moninaisuuden arvos-taminen, sillä koko opinnäytetyön aihe on yhdenvertaisuus ja sen edistäminen. Sovellan tutkimusmenetelmissä digitaalista oppimisympäristöä, sillä järjestän opiskelija-aktiiveille ideointi-työpajan, jossa yhdessä ideoimme opinnäytetyön tuotosta eli vuosikelloa. Kyseessä on vuoro-vaikutteinen tilaisuus, ja osallistujilla on vahva vaikutusmahdollisuus vuosikellon muodostu-miseen.

Yhteiskunnallinen osaaminen

Yhteiskunnallisen osaamisen kompetenssissa keskeistä on tuntee yhteiskunnan rakenteita, ymmärtää ammatillisen osaamisen merkitys yhteiskunnassa ja toimia ennakoivasti sosiaalisten ongelmien ehkäisemiseksi (Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2022). Opinnäytetyössäni käyn läpi yhteiskunnallisia ajankohtaisia ilmiöitä, joiden avulla myös selvitän yhteiskunnan rakenteita liittyen erityisesti yhdenvertaisuuteen. Pohdin myös, millaisiin ammatillisiin tilanteisiin yhteisöpedagogin työssä voi päätyä ja miksi tietämys yhdenvertaisuudesta on ammattikentällä tärkeää. Opinnäytetyöni edistää sosiaalisten ongelmien ehkäisemistä, sillä yhdenvertaisuuden kehittäminen ehkäisee esimerkiksi ihmisryhmien ulkopuolelle jäämistä toiminnasta ja siten syrjäytymistä.

Vaikuttamis- ja kehittämisosaaminen

Yhteisöpedagogin tulee hallita käyttäjälähtöisen ja tulevaisuussuuntautuneen tutkivan ja kehittävä työotteen sekä kyetä toteuttamaan erilaisia osallistavia kehittämisprosesseja. Hän myös kehittää työtään, työyhteisöään, organisaatiotaan ja ammattialaansa. (Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2022.) Tässä opinnäytetyöprosessissa toteutuu hyvin vaikuttamis- ja kehittämisosaaminen. Tavoitteenani on kehittää organisaation yhdenvertaisuustyötä, ja osallistaa sen toimijoita mukaan kehittämistyöhön. Pyrin myös kehittämään yhteisöpedagogin ja opiskelijakuntien kenttää laajemmin, ja tavoitteenani on luoda tuotos, josta myös muut alan toimijat voivat ottaa mallia.

Yhteenveto yhteisöpedagogin kompetensseista

- Opinnäytetyö vastaa yhteisöllisen osaamisen kompetensseihin. Opinnäytetyön menetelmät myös lisäävät toimijuuden ja osallisuuden kokemuksia opiskelijakunnassa, sillä sen toimijat ovat mukana opinnäytetyön prosesseissa ja osallistuvat tuotoksen ideointiin. Opinnäytetyö hyödyttää aktiivien lisäksi myös muita opiskelijoita, sillä yhdenvertaisuustyö koskee kaikkia HUMAKOn toimintaan osallistuvia ihmisiä.
- Pedagogisessa osaamisessa tässä opinnäytetyössä on sovellettu tutkimusmenetelmänä digitaalista oppimisympäristöä. Opiskelija-aktiivit osallistuivat yhdenvertaisuustyön seurannan vuosikellon ideointityöpajaan, joka oli vuorovaikutteinen tilaisuus. Osallistujilla oli mahdollisuus vaikuttaa vuosikellon sisältöön.

- Yhteiskunnallisen osaamisen kompetenssissa keskeistä on muun muassa tuntea yhteiskunnan rakenteita. Tässä opinnäytetyössä käyn läpi yhteiskunnallisia ajankohtaisia ilmiöitä. Opinnäytetyö ehkäisee sosiaalisia ongelmia, sillä yhdenvertaisuuden kehittäminen ehkäisee esimerkiksi ihmisryhmien ulkopuolelle jäämistä toiminnasta.
- Tässä opinnäytetyöprosessissa toteutuu vaikuttamis- ja kehittämisosaaminen. Tarkoitus on kehittää opiskelijakunnan yhdenvertaisuustyötä, ja osallistaa sen toimijoita mukaan kehittämistyöhön. Opinnäytetyön tuotoksesta voivat muutkin toimijat ottaa mallia.

2 YHDENVERTAISUUDEN TIETOPERUSTA, AJANKOHTAISIA ILMIÖITÄ JA LAINSÄÄDÄNTÖ

Yhdenvertaisuudesta on saatavilla paljon tietoa, ja siihen liittyy erilaisia käsitteitä ja ajankohtaisia ilmiöitä. Käsittelen keskeisimpiä termejä, jotka liittyvät yhdenvertaisuuteen. Olen myös valinnut muutaman ajankohtaisen ilmiön, joista kerron tässä luvussa lisää. Yhdenvertaisuuteen liittyvät ilmiöt ovat aina ajankohtaisia, ja niistä on hyvä olla tietoinen.

Käyn myös läpi lainsäädäntöä, joka liittyy yhdenvertaisuuteen. Yhdenvertaisuus ei ole teema, josta päättävät ainoastaan toimijat kuten opiskelijakunnat. Lainsäädäntö ohjaa vahvasti yhdenvertaisuuden toteutumista valtakunnallisesti. Yhdenvertaisuuslain lisäksi on olemassa myös muita lakeja, jotka estävät syrjintää.

2.1 Yhdenvertaisuus ja siihen liittyvät käsitteet

Tässä luvussa käsittelen tärkeimpiä yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä, jotka ovat yhdenvertaisuus, tasa-arvo, häirintä, syrjintä, seksuaalinen häirintä, turvallisempi tila, saavutettavuus ja esteettömyys. Yhdenvertaisuus voidaan jakaa kahteen kategoriaan: muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus. Muodollisessa yhdenvertaisuudessa kaikkia kohdellaan samalla tavalla riippumatta henkilöiden eroista tai ominaisuuksista. Tällöin yhdenvertaisuus ei välttämättä todellisuudessa toteudu. Tosiasiallisessa yhdenvertaisuudessa erilaiset mahdollisuudet huomioidaan, ja erityiskohtelua tarvitseville ihmisille järjestetään tukitoimia. (Artemjeff, Tabuchi & Nousiainen 2013, 8-9.)

Tasa-arvo

Tasa-arvo voidaan jakaa neljään osa-alueeseen: yhtäläisiin oikeuksiin perustuva tasa-arvo, eroihin perustuva tasa-arvo, moninainen tasa-arvo sekä intersektionaalisuus. Yhtäläisiin oikeuksiin perustuvan tasa-arvon määritelmässä naisten ja miesten samanlainen kohtelu korostuu. Eroihin perustuvassa tasa-arvossa ihmisten erot, kuten sukupuoli, otetaan huomioon. Myös rakenteellinen epätasa-arvo huomioidaan. Moninainen tasa-arvo merkitsee sitä, että sukupuolen binäärisyys kyseenalaistetaan ja esiin tuodaan myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tasa-arvo sekä esimerkiksi etninen tausta ja vammaisuus. Intersektionaalisuus painottaa sitä, että feministisen tutkimuksen täytyy ottaa huomioon naisten väliset erot ja eriarvoisuus. (Kantola & Koskinen Sandberg & Ylöstalo 2020, 10.)

Häirintä ja syrjintä

Häirintä määritellään yhdenvertaisuuslaissa käyttäytymisenä, jolla loukataan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti. Silloin luodaan esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen, alkuperään tai vammaisuuteen liittyvä toista henkilöä halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022.)

Syrjintä on ihmisten välisiin eroihin perustuvaa ei-hyväksyttävää erottelua. Se perustuu ominaisuuksiin, joihin ihminen ei voi vaikuttaa, kuten etniseen alkuperään, sukupuoleen, ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vammaisuuteen. (Huotari & Törmä & Tuokkola 2011, 1.)

Seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä pitää sisällään useita eri asioita, muun muassa sukupuolisesti vihjailevat eleet, härskit puheet, kaksimieliset vitsit ja ulkonäköä koskevat huomautukset. Seksuaalista häirintää on myös pornograafisten materiaalien lähettäminen, seksuaalissävytteiset yhteydenotot, fyysinen koskettelu ja seksuaalista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset. (Vilka 2011, 35.)

Turvallisempi tila

Turvallisempi tila tarkoittaa sitä, että yhteisö pyrkii saamaan kaikki tilassa osallistuvat ihmiset kokemaan olonsa turvallisiksi. HUMAKOssa se on paikka, johon saa tulla omana itsenään erilaisista lähtökohdista, ja jossa kunnioitetaan muita sekä annetaan tilaa oppimiseen ja virheiden tekemiseen. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023h, 1.)

Turvallisemman tilan periaatteita käytetään useissa eri järjestöissä. Esimerkiksi opiskelijoiden mielenterveyttä edistävän järjestön Nyyti ry:n verkkotoiminnan turvallisemman tilan periaatteet on selkeästi määritelty. Ne ovat seuraavat: ole avoin ja kuuntele, ole kunnioittava ja asiallinen, anna tilaa, pidä huolta, että sinulla ja muilla on kivaa ja pidä huolta omasta yksityisyydestäsi. (Nyyti ry 2023.)

Saavutettavuus ja esteettömyys

Saavutettavuus on erilaisten yleisöjen ja käyttäjien palvelemista mahdollisimman yhdenvertaisesti. Käytännössä se on esimerkiksi tilojen esteettömyyttä ja median saavutettavuutta, kuten uutisten tekstittäminen. (Hirvonen & Kinnunen 2020, 9.) Esteettömyys tarjoaa mahdollisimman

monelle ihmiselle osallistumismahdollisuuden. Esteettömyyttä käytetään saavutettavuus -käsitteen rinnalla. Esteettömyys liittyy erityisesti rakennetun ympäristön ja tilojen toimivuuteen. (Kaartinen & Linnapuomi 2015, 8.)

2.2 Yhdenvertaisuuteen liittyvät ajankohtaiset ilmiöt

Pääministeri Marinin hallituksessa tavoitteena oli nostaa Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Hallitusohjelmassaan se sitoutui tasa-arvon edistämiseen kaikissa tärkeissä uudistuksissa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö OKM 2019.) Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat siis myös koko Suomen laajuisesti olleet viime vuosina ajankohtaisia teemoja. Samat teemat ovat keskeisiä myös laajemmin EU:ssa. Esimerkiksi Euroopan tasa-arvoinstituutti EIGEn tavoite on sukupuolten tasa-arvon edistäminen EU:ssa ja sen ulkopuolella. Se tekee tutkimustyötä, kerää tietoja ja levittää hyviä käytäntöjä aiheeseen liittyen. (Euroopan unioni 2023.)

Käyn läpi ajankohtaisia ilmiöitä yhdenvertaisuudesta, joista olen nostanut tarkasteltavaksi monikulttuurisuuden ja digitalisaation. Vaikka Suomen väestö monimuotoistuu, Suomi on silti Euroopan rasistisin maa. Digitalisaatio taas on tulevaisuuden työelämätaito, mutta se valitettavasti suosii niitä, jotka pärjäävät digitalisessa maailmassa. Kaikki ihmiset ei välttämättä pysy yhtä hyvin mukana tässä työelämän digitalisaation murroksessa.

Monikulttuurisuus Suomessa

Suomen monikulttuurisuus on lisääntynyt, kun Suomen ulkomaalaistaustaisten ihmisten määrä on kasvanut viimeisten kahden vuosikymmenen aikana. Vuonna 2021 Suomessa oli noin 470 000 ulkomaalaistaustaista ihmistä, eli noin 8,5 prosenttia koko maan väestöstä. (Tilastokeskus 2023.) Samaan aikaan Suomi on Euroopan rasistisin maa, kun katsotaan rasistisen häirinnän ja väkivallan kokemuksia (FRA – European Union Agency for Fundamental Rights 2018, 15). Tämän myös Hynönen havaitsi omassa opinnäytetyössään.

Maahanmuuttaja on ihminen, joka on syntynyt ulkomailla ja asuu toistaiseksi tai pysyvästi Suomessa. Maahanmuuttajat ovat erilaisia ihmisiä eri taustoista, joten heidän niputtaminen yhdeksi ryhmäksi on harhaanjohtavaa. Vain muutto Suomeen on lopulta yhdistävä tekijä. (Daher & Hannikainen & Heikinheimo 2012, 118–119.) Teen itse vapaaehtoistyötä Suomen Punaisella Ristillä aikuisten maahanmuuttajien peruskoulun läksykerhossa, jossa olen kohdannut erilaisia

ihmisiä ja kuullut erilaisia elämäntarinoita. Maahanmuuttajia kohdatessa onkin tärkeää huomioida, että maahanmuuttoa on esimerkiksi humanitaarista ja työperäistä maahanmuuttoa. Jokainen ihminen on yksilö, joka tulee Suomeen eri lähtökohdista.

Teknologian kehitys ja digitalisaatio

Teknologian kehitys ja digitalisaatio ovat myös yksi ajankohtainen yhdenvertaisuuteen liittyvä teema. Hajautettu digimaailma ei ole pelkästään reilu ja ongelmaton. Teknisesti osaava vähemmistö määrittelee, millaiseksi digiympäristö muodostuu. Siirtymä reilumpaan digimaailmaan vaatii nykyisten valta-asetelmien haastamista. (Dufva & Rekola 2023.) Itse työskentelin vuoden 2022 HUMAKOn hallituksessa, jossa työ oli pääsääntöisesti etätyötä ja vaati monen erilaisen digitaalisen alustan omaksumista. Olen huomannut, että minun on helppoa omaksua digitaalinen ympäristö, mutta esimerkiksi vanhemman sukupolven ihmisille digitaalisen alustan haluttomuus ei ole niin yksinkertaista. Tässä mielessä digitalisaatio voi olla eriarvoistavaa, sillä se palvelee pääasiassa teknisesti osaavia ihmisiä.

2.3 Lainsäädäntö liittyen yhdenvertaisuuteen

Suomen laki velvoittaa organisaatioita ja työnantajia määrättyihin yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteisiin. Käsittelem tässä luvussa yhdenvertaisuuslakia, tasa-arvolakia, vammaispalvelulakia sekä lakia sukupuolen vahvistamisesta. Poimin nämä lait, sillä ne ovat keskeisiä yhdenvertaisuuden kannalta.

Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Tavoitteena on myös tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden ihmisten oikeusturvaa. (Leppänen 2015, 8.) Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten, julkista hallintotehtävää hoitavien yksityisten toimijoiden, koulutuksen järjestäjien sekä työnantajien on arvioitava ja edistettävä yhdenvertaisuutta toiminnassaan. Heillä on myös velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Työnantajien sekä julkista hallintotehtävää hoitavien yksityisten toimijoiden kohdalla tämä koskee heitä, joilla on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä palveluksessa. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022.)

On myös tärkeää mainita positiivinen erityiskohtelu, jota itse pidän tärkeänä syrjinnän estämisen välineenä. Sellainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertai-

suuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen, ei ole syrjintää (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 9§). Esimerkiksi työnantaja voisi palkata kahdesta yhtä pätevistä hakijasta vähemmistöön kuuluvan ihmisen, jolloin tämä olisi positiivista erityiskohtelua.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (arkikielellä tasa-arvolaki) auttaa estämään sukupuoleen perustuva syrjintää. Se myös edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoitus on estää myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Laki koskee myös esimerkiksi työnantajia. Jos työnantajan palvelussuhteessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi etenkin palkkausta koskeva tasa-arvosuunnitelma. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 1 §, 7 a §.)

Itse ajattelen, että tasa-arvosuunnitelma on tärkeä asia samoin kuin yhdenvertaisuussuunnitelma. Kuitenkin hyviä suunnitelmia voi olla olemassa, mutta ne eivät merkitse mitään ilman konkreettisia toimenpiteitä. Siksi myös oma opinnäytetyöni on tärkeä: kehitän sitä, miten järjestössä konkreettisesti edistetään yhdenvertaisuutta, mukaan lukien sukupuolten välinen tasa-arvo. Pidän myös hyvänä asiana sitä, että tasa-arvolaisissa puhutaan myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä. Uudet säännökset sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä täsmentävät sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojaa (Tasa-arvoaltuutettu 2023).

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista, eli niin kutsuttu vammaispalvelulaki edistää vammaisen ihmisen edellytyksiä toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä ja ehkäisee ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja. Vammaisella henkilöllä tarkoitetaan laissa henkilöä, jolla on vamman takia pitkäaikaisia vaikeuksia suoriutua tavallisista elämän toiminnoista. Kunnan ja hyvinvointialueen on huolehdittava, että niiden palvelut soveltuvat vammaiselle henkilölle. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987, 1 §, 2 §, 7 §.)

Vammaispalvelulaki on äärimmäisen tärkeä laki, ja se liittyy myös olennaisesti esteettömyyteen ja saavutettavuuteen. Myös järjestöjen, kuten HUMAKOn, on syytä ottaa kaikissa toimissaan huomioon vammaiset ihmiset. Niiden täytyy pohtia, miten tapahtumista ja tilaisuuksista tehdään aidosti sellaisia, että vammaisen ihmisen on helppoa osallistua toimintaan.

Laki sukupuolen vahvistamisesta

Myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtelu yhteiskunnassa on ajankohtainen asia niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa. Suomessa ajankohtaisin esimerkki on laki sukupuolen vahvistamisesta, joka kumosi aikaisemmat lain säädökset (Laki sukupuolen vahvistamisesta 295/2023). Arkikielessä puhutaan translain uudistamisesta. Translakiuudistuksessa lääketieteelliset hoidot eriytetään juridisen sukupuolen vahvistamisesta. Henkilö voidaan siis vahvistaa kuuluvaksi toiseen sukupuoleen kuin mihin hänet on väestötietojärjestelmään merkitty, jos hän kokee kuuluvansa vahvistettavaan sukupuoleen. Lisäksi vanhassa translaissa oleva vaatimus lisääntymiskyvyttömyydestä poistetaan. Hallituksen esitys laiksi sukupuolen vahvistamisesta ja siihen liittyviin lakeihin hyväksyttiin helmikuun 2023 täysistunnossa. (Eduskunnan kirjasto 2023.) Uusi translaki kuitenkin jättää edelleen transnuoret huomioimatta (Kiuru 2021).

2.4 Opiskelijakunta ja siihen liittyvä lainsäädäntö

Erilaiset lait sitovat opiskelijakuntia ja niiden toimintaa. Näistä laeista keskeisimpiä ovat ammattikorkeakoululaki, yhdistyslaki ja laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta. Avaan näiden lakien tärkeimmät asiat tässä luvussa. Nämä lait määrittelevät ja ohjaavat myös HUMAKOn toimintaa.

Ammattikorkeakoululaki

Ammattikorkeakoululain mukaan ammattikorkeakoulun tehtävä on antaa työelämän perustavaa korkeakouluopetusta ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua. Ammattikorkeakoulut kuuluvat korkeakoulujärjestelmään ja muodostavat yliopistojen kanssa korkeakoululaitoksen. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014, 4 §, 2 §.)

Yhdistyslaki

Yhdistyksen saa perustaa aatteellisen tarkoituksen toteutusta varten, ja sen jäseniä voi olla yksityishenkilöt, yhteisö tai säätio. Lisäksi yhdistyslakiin on kirjattu muun muassa käytänteet jäsenluettelon ylläpitämisestä, jäseneksi liittymisestä ja yhdistyksestä eroamisesta. (Yhdistyslaki

503/1989, 1 §, 10 §, 11 §, 12 §, 13 §.) Myös HUMAKOssa on selkeä jäsen- ja aktiivirekisteri sekä ohjeistus jäsenyyttä koskeviin asioihin. Järjestön jäsenyys on opiskelijalle täysin vapaaehtoista, ja jäsenyydestä voi halutessaan luopua (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023i).

Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta

Vuonna 2003 ammattikorkeakoululakiin lisättiin kohta opiskelijakuntien toiminnasta. Laki velvoittaa, että ammattikorkeakoulussa on opiskelijakunta. Opiskelijakunnan tulee valita opiskelijaedustajat ammattikorkeakoulun hallitukseen ja muihin toimielimiin sekä osallistua ammattikorkeakoulun toimintaan. Ammattikorkeakoulun opiskelijakunnalla on itsehallinto, ja hallintoa varten on edustajisto ja hallitus. (Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta 413/2005, 42 a §.) Lain vaatimus opiskelijakunnan olemassaolosta lisää opiskelijoiden osallisuutta ammattikorkeakoulun toiminnan kehittämisessä ja opiskelijoiden aseman vahvistamisessa.

3 ERI TOIMIJOIDEN YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTYÖ

Käsittelen tässä luvussa kahden toimijan, Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOKin ja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yhdenvertaisuustyötä. Tarkastelen näiden toimijoiden yhdenvertaisuustyötä selvittääkseni, miten eri toimijat kehittävät yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuus on maailmanlaajuinen ilmiö, joka ei koske pelkästään opiskelijakuntia.

Suomessa työnantajan täytyy edistää työntekijöidensä yhdenvertaisuutta, eikä se saa syrjiä työntekijöitään tai työnhakijoita. Työnantajalla on myös erityisvelvoitteita vammaisia ihmisiä kohtaan. (Työsuojelu 2022.) Lisäksi monet toimijat ovat tehneet erilaisia yhdenvertaisuushankkeita. Tämä on hyvä asia, sillä pelkkä syrjimättömyys harvoin riittää. Täytyy olla konkreettisia toimia yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Suomen ammattikorkeakoulujen liitto SAMOKin yhdenvertaisuustyö on paljon muutakin kuin yhdenvertaisuussuunnitelma, joten haluan tutustua siihen ja löytää mahdollisia ideoita HUMAKOn yhdenvertaisuustyön kehittämiseen. Tutustun myös SAMOKin yhdenvertaisuussuunnitelmaan sekä kerron tarkemmin mikä SAMOK on luvuissa 4.1 ja 5.2. Suomen evankelis-luterilainen kirkko, josta yksinkertaisuuden vuoksi käytän tässä tekstissä sanaa kirkko, taas on hyvä esimerkki yhteiskunnallisesta ja hengellisestä toimijasta. Olen itse kirkon luottamushenkilö, joten aihe on myös minulle henkilökohtaisesti tärkeä. Myös kirkossa toteutetaan ja valvotaan yhdenvertaisuuden periaatteita.

3.1 Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOKin yhdenvertaisuustyö

Tarve SAMOKin yhdenvertaisuustyöhön syntyi, sillä opiskelijajärjestöissä yhdenvertaisuuden edistämistä varten on ollut rajallisesti koulutusta ja materiaalia kysyntään nähden. SAMOKin yhdenvertaisuushankkeen tavoitteena on edistää korkeakoulujen yhdenvertaisuustyötä ja antaa opiskelijajärjestöjen toimijoille työkaluja yhdenvertaisuustyön tekemiseen. Tavoite on myös vahvistaa häirintäyhdyshenkilötoimintaa, tehdä toimintatavat tutuiksi ja luoda korkeakouluyhteisöille yhdenvertaisuustyön malli. Hankkeen valmistumisaika on keväällä 2023. (Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK 2023a.)

Yhdenvertaisuustyön malli on loistava tavoite, sillä esimerkiksi HUMAKOssa on liian vähän koulutusta ja materiaalia yhdenvertaisuuden edistämiseen. Samoin siellä tulisi

häirintäyhdyshenkilötoimintaa tehdä toimijoille ja opiskelijoille näkyvämmäksi. Yhdenvertaisuustyön malli voisi myös selkeyttää opiskelijakuntien yhdenvertaisuustyön seurantaan, ja sen voisi tulevaisuudessa yhdistää tästä opinnäytetyöstä syntyvään yhdenvertaisuustyön seurannan vuosikelloon.

SAMOKin yhdenvertaisuushankkeen toimenpiteitä ovat koulutukset, työpajat ja materiaalit, häirintäyhdyshenkilöiden verkkokurssi sekä tutkimustiedon hankkiminen opiskelijoiden häirinnän, syrjinnän ja kiusaamisen kokemuksista. (SAMOK 2023b.) Omassa opinnäytetyössäni käytän myös näitä samoja toimenpiteitä kuten työpajoja. Opiskelija-aktiivit ovat myös toivoneet lisää yhdenvertaisuuskoulutuksia HUMAKOo. Siksi kyseinen hanke varmasti hyödyttää SAMOKin jäsenjärjestöjä kuten HUMAKOa.

3.2 Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yhdenvertaisuustyö

Otin tarkasteluun Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yhdenvertaisuustyön, sillä kirkko on yhteiskunnallinen toimija, jossa tehdään laajasti yhdenvertaisuustyötä. Halusin tarkastella toimijaa, joka ei liity opiskelijakuntiin. Näin ollen voin löytää uusia yhdenvertaisuustyön kehittämisen tapoja myös HUMAKOLle. Yhdenvertaisuustyö ei kosketa pelkästään opiskelijakuntia, joten haluan tuoda opinnäytetyössäni esiin myös muiden toimijoiden yhdenvertaisuustyötä.

Kirkkohallituksessa perustettiin keväällä 2021 työryhmä edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kirkon työyhteisöissä ja toiminnassa. Työryhmän tavoitteita ovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seurannan kehittäminen, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen edistäminen sekä yhteistyön rakentaminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parissa työskentelevien toimijoiden kanssa. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2023a.)

On todella tärkeää, että kirkko on vahvasti halukas kehittämään yhdenvertaisuustyötä. Ensimmäiset naiset vihittiin papeiksi vasta vuonna 1988, joten kirkon yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat vielä melko tuoreita ilmiöitä (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2023b). On erikoista ajatella, että ensimmäiset naiset vihittiin papeiksi vasta kolme vuotta ennen syntymääni. Nyt toimiessani kirkon luottamustehtävissä on vaikeaa kuvitella kirkkoa, jossa naiset eivät toimisi täysivaltaisina työyhteisön jäseninä.

Kirkkohallitus myöntää myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkinnon joka toinen vuosi henkilölle, joka on lisännyt sukupuolten välistä tasa-arvoa, edistänyt yhdenvertaisuutta ja tukenut

epätasa-arvosta kärsiviä. Palkinto perustettiin piispa Irja Askolan aloitteesta. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2023c.) HUMAKO voisi hyötyä vastaavasta palkitsemisesta yhdenvertaisuuden edistämisestä järjestössä. Tällä hetkellä järjestössä myönnetään vuosittain kunniakirjoja HUMAKOn toimintaa kehittäneille henkilöille, joten jatkossa yhdenvertaisuuden edistäminen voisi olla yksi kunniakirjan myöntämisen peruste.

Teologian tohtori ja arkkipiispan erityisavustaja Petri Merenlahti kirjoittaa Kirkonkellossa julkaistussa kolumnissaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon puolesta. Hän kertoo, että kirkossa on tehty yhdenvertaisuusselvitys ja saavutettavuusohjelma sekä sitouduttu Luterilaisen maailmanliiton linjaukseen sukupuolten välisestä oikeudenmukaisuudesta. Merenlahden mukaan tärkeintä on tehdä työtä yhdenvertaisuuden eteen, sillä esimerkiksi naisten ja sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen häirintä aiheuttaa suuttumusta kirkon piirissä ja muualla yhteiskunnassa. (Merenlahti 2020.)

Olen itse havainnut kirkon jakaantuvat konservatiivisiin ja liberaaleihin ihmisiin. Kuitenkin jokaista ihmistä koskee samat säännöt kohdella muita kunnioittavasti, ja kirkon on tärkeää olla mukana tukemassa yhdenvertaisempaa maailmaa. Esimerkiksi nuoria aikuisia näkyy kirkon luottamustoimissa ja toimintaan osallistujina melko vähän. Ainakin omassa lähipiirissäni nuoret aikuiset peräänkuuluttavat yhdenvertaisuutta ja suvaitsevaisuutta. Siksi kirkon täytyy jatkaa aktiivista yhdenvertaisuustyötä, jos se haluaa tavoittaa myös nuoret aikuiset mukanaan toimintaansa.

3.3 Keskeiset havainnot eri toimijoiden yhdenvertaisuustyöstä

Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOKin yhdenvertaisuustyö

- SAMOKin yhdenvertaisuushankkeen tavoitteena oli edistää korkeakoulujen yhdenvertaisuustyötä ja antaa opiskelijajärjestöjen toimijoille työkaluja yhdenvertaisuustyön tekemiseen.
- Tavoite oli myös luoda korkeakoulu yhteisöille yhdenvertaisuustyön malli. HUMAKO varmasti hyötyisi tästä mallista.
- Opinnäytetyössäni käytin samanlaisia toimenpiteitä kuin SAMOK käytti yhdenvertaisuushankkeessaan.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yhdenvertaisuustyö

- Keväällä 2021 kirkkohallituksessa perustettiin työryhmä edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kirkon työyhteisöissä ja toiminnassa.
- Kirkkohallitus myöntää joka toinen vuosi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkinnon henkilölle, joka on lisännyt sukupuolten välistä tasa-arvoa, edistänyt yhdenvertaisuutta ja tukenut epätasa-arvosta kärsiviä. Järjestöt kuten HUMAKO voisivat hyötyä vastaavasta palkitsemisesta yhdenvertaisuuden edistämisestä järjestössä.
- Kirkossa on tehty yhdenvertaisuusselvitys ja saavutettavuusohjelma sekä sitouduttu Luterilaisen maailmanliiton linjaukseen sukupuolten välisestä oikeudenmukaisuudesta. Nykyisin erilaiset yhteiskunnalliset toimijat ovat sitoutuneet yhdenvertaisuustyöhön, joten on tärkeää, että myös opiskelijakunnat kuten HUMAKO ovat asiassa ajan hermoilla ja esimerkiksi tarkastelevat säännöllisesti yhdenvertaisuussuunnitelmiaan.

4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Tein opinnäytetyöhöni dokumenttianalyyseja eri toimijoiden yhdenvertaisuustyöstä saadakseni käsityksen siitä, miten sekä HUMAKOssa että muissa vastaavissa tai siihen liittyvissä organisaatioissa on kehitetty yhdenvertaisuustyötä. Opinnäytetyöni pohjaa laadulliseen tutkimusperinteeseen, ja käytin menetelmänä dokumenttianalyysia. Dokumenttianalyysi tarkoittaa kirjallisten lähteiden analyysia, jossa luodaan selkeä kuvaus tutkittavasta asiasta. Menetelmässä pyritään tekemään päätelmiä kirjalliseen muotoon saatetusta aineistosta. Tarkasteltavia dokumentteja voivat olla esimerkiksi haastattelut, www-sivut, artikkelit, muistiot, raportit sekä muu kirjallinen materiaali. Sisällön analyysissa tarkasteltavan dokumentin sisältöä kuvaillaan sanallisesti, ja sisällön erittelyssä dokumenttia kuvaillaan määrällisesti, kuten numeroin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 136–137.) Käytin tutkimusmenetelminä sekä sisällön analyysia että sisällön erittelyä.

Käytin tutkimusmenetelmänä myös benchmarkingia eli vertailuanalyysia. Vertailin HUMAKO:n yhdenvertaisuustyötä muiden toimijoiden työhön, ja pyrin löytämään niiden pohjalta uusia ideoita HUMAKO:n toimintaan. Käytin benchmarkingia sekä luvussa 3 eri toimijoiden yhdenvertaisuuden kehittämistyön tarkastelussa, että luvussa 4.1 dokumenttianalyysien yhteydessä. Benchmarkingin lähtökohtana on kiinnostus siihen, miten muut toimijat menestyvät ja toimivat. Siinä tutkitaan menestyvää organisaatiota ja sen menestyksen syitä, sekä otetaan käyttöön muissa organisaatioissa toimivaksi havaittuja tapoja. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 186.)

Analysoin myös HUMAKO:n vuoden 2022 yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia. Kyselyt on tähän asti toteutettu kerran vuodessa, ja valitsin analysoitavaksi viimeisimmän kyselyn tulokset. Pyrin löytämään keskeisimpiä kehityskohteita yhdenvertaisuuden toteutumisessa. Kyselyn vastausprosentti oli kuitenkin melko pieni, joten käytin tutkimusmenetelmänä laadullista analyysia. Teetin myös itse opiskelija-aktiiveille sekä järjestön työntekijöille kyselyn yhdenvertaisuudesta, jotta saisin mahdollisimman ajankohtaisen kuvan toimijoiden kokemuksista ja ajatuksista. Kysely on tutkimusmenetelmä, joka soveltuu monenlaisten aiheiden tutkimiseen. Sillä voi kerätä laajaa tutkimusaineistoa suurelta määrältä ihmisiä. Kyselyä varten on kuitenkin oltava valmiiksi riittävä määrä pohjatietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 121–122.)

Teetin opiskelija-aktiiveille ja työntekijöille ideointityöpajan, jonka pohjalta tein opinnäytetyön tuotoksen eli vuosikellon. Ideointityöpajaan saivat kaikki aktiivit osallistua, ja lopulta osallistujia oli minun lisäksi viisi henkilöä. Ideointityöpajan menetelmänä käytin aivoriieheä. Ideointityöpajaa eli aivoriiehi on luovan ongelmanratkaisun menetelmä. Aivoriiehessä 6–12 henkilöä pyrkii yhdessä kehittämään uusia ideoita johonkin ongelmaan. Menetelmässä on esivaiheen eli tavoitteen asettamisen lisäksi kolme vaihetta: lämmittelyvaihe, ideointivaihe ja valintavaihe. Lämmittelyvaiheessa pyritään eroon turhista rajoitteista, ideointivaiheessa ideoidaan mutta ei arvioida ideoita, ja valintavaiheessa ideointivaiheen ideoita tarkastellaan kriittisesti. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 160–161.)

Valitsin tutkimusmenetelmäni sillä perusteella, että ne palvelevat opinnäytetyöni tutkimuskysymystä, eli sitä, miten järjestön yhdenvertaisuustyötä voisi kehittää. Dokumenttianalyysin avulla selvitän, mitä muiden organisaatioiden yhdenvertaisuussuunnitelmista nousee esiin. Sekä dokumenttianalyysin että benchmarkingin avulla pyrin löytämään HUMAKOlle sellaisia tapoja kehittää yhdenvertaisuustyötä, jotka on todettu jo muissa organisaatioissa hyödyllisiksi. Kyselyjen avulla taas pyrin saamaan mahdollisimman laajan otannan siitä, miten järjestön toimijat kokevat HUMAKOn yhdenvertaisuustyön tällä hetkellä, ja miten heidän mielestään sitä tulisi kehittää. Myös ideointityöpajassa tarkoitukseni on saada järjestön omilta toimijoilta ideoita yhdenvertaisuustyön kehittämiseen. Järjestön toimijat ovat kuitenkin lopulta sen parhaita tuntijoita, ja heiltä saa ideoita, jotka sopivat juuri tähän järjestöön.

4.1 Dokumenttianalyysit valittujen toimijoiden yhdenvertaisuussuunnitelmista

Tutustuin HUMAKOn yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi kolmen eri toimijan yhdenvertaisuussuunnitelmiin. Näitä toimijoita ovat Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK, Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak sekä Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Laureamko. Valitsin nämä toimijat sillä perusteella, että ne kaikki ajavat ammattikorkeakouluopiskelijoiden asioita tai ovat kytköksissä HUMAKOon. SAMOK toimii valtakunnallisella tasolla opiskelijoiden ja opiskelijakuntien puolesta. Laureamko taas on mukana OPKU+ -verkostossa, jossa kuusi eri opiskelijakuntaa tekee yhteistyötä. Humak on HUMAKOn emo-organisaatio, jota ilman myöskään koulun opiskelijajärjestöä ei olisi. Tässä luvussa esittelen valitsemani toimijat, ja luvussa 5 käyn läpi dokumenttianalyysien tulokset ja johtopäätökset.

Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK

Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK on Suomessa toimiva valtakunnallinen opiskelijajärjestö. Siihen kuuluu 23 opiskelijakuntaa, ja sen yhteinen tavoitteena on edunvalvonnan tekeminen ammattikorkeakouluopiskelijoille. SAMOK tukee muita opiskelijakuntia niin, että heillä olisi parhaat mahdolliset lähtökohdat ajaa oman korkeakoulunsa opiskelijoiden etuja. (Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK 2023b.)

Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak

Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak on eri puolella Suomea toimiva ammattikorkeakoulu, jossa opiskelee 2200 tutkinto-opiskelijaa. Humakin eri tehtävissä toimii noin 160 asiantuntijaa. Humakista on valmistunut 5400 opiskelijaa liki 25 vuoden aikana. Sen strategian ydintä on eri alojen osaamisen vahvistaminen koulutuksen, TKI-toiminnan ja palvelutoiminnan avulla. (Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2023a. Humak pähkinänkuoressa.) Verkko-opintojen lisäksi kampuksia on Turussa, Jyväskylässä, Kuopiossa sekä Helsingissä Haagassa ja Kauniaisissa. Syksyyn 2023 mennessä Nurmijärven kampuksen englanninkieliset Bachelor-opiskelijat sekä yhteisöpedagogiopiskelijat siirtyvät opiskelemaan Haagaan. (Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2023b. Humakin alueyksiköt.)

Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Laureamko

Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Laureamko on opiskelijoiden tukena ja vaikuttaa opintojen sujuvuuteen. Se tukee Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden hyvinvointia opintojen aikana. Kyseinen opiskelijakunta on mukana Laurean työryhmissä ja pitää huolta eri kampusten ja koulutusohjelmien opiskelijoiden tasa-arvoisen kohtelun toteutumisesta. (Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Laureamko 2023. Mitä teemme.)

4.2 HUMAKOn edellisen kyselyaineiston laadullinen analyysi

Yksi tutkimusmenetelmäni oli tutustua HUMAKOn aikaisempien vuosien yhdenvertaisuuskyselyjen vastauksiin, ja tehdä niiden pohjalta johtopäätöksiä järjestön yhdenvertaisuuden tilasta. Lisäksi pohdin kehitysehdotuksia järjestön yhdenvertaisuustyöhön. HUMAKO on teettänyt aktiivisille toimijoilleen yhdenvertaisuuskyselyt vuosina 2019, 2021 ja 2022. Kävin kaikkien näiden kyselyiden vastaukset läpi, mutta tähän opinnäytetyöhön otin mukaan ainoastaan tuoreimmat eli vuoden 2022 kyselyjen vastaukset. Tämä tieto on kuitenkin ajankohtaisinta, ja halusin rajata työtäni niin, ettei materiaalia ole liikaa tai liian pitkältä aikaväliltä.

HUMAKOssa oli vuonna 2022 noin 100–150 aktiivista toimijaa, joihin kuuluivat työntekijät, hallitus, edustajisto, opiskelijaedustajat, tutorit, jaostolaiset sekä keskusvaalilautakunta. Hallituksen edunvalvontatiimi teetti yhdenvertaisuuskyselyn aktiiveille. Se jalkautettiin sähköisesti opiskelija-aktiivien Teamsissa sekä hallituksen ja työntekijöiden yhteisessä Slack-alustassa. Kysely toteutettiin Webropol-alustalla anonyyminä. Vastausaikaa oli 14.-30.11.2022. Vastauksia saatiin yhdeksältä aktiivilta, mikä on prosentuaalisesti hyvin pieni vastausmäärä suhteessa järjestön aktiivisiin toimijoihin. Vuonna 2019 vastauksia tuli 23 kappaletta, ja vuonna 2021 niitä tuli 19 kappaletta. Varmasti koronavuodet näkyivät myös vastausmäärien laskussa: opiskelija-aktiivit olivat käynnistyneet toimintaan muutenkin pikkuhiljaa pandemiasulkujen ja poikkeustilan jälkeen.

Edunvalvontatiimi kävi kyselyn vastaukset läpi joulukuun 2022 puolivälissä, ja koosti näistä lyhyen muistion. Tässä tulee esiin opinnäytetyöni merkityksellisyys. Helposti käy niin, että kyselyiden vastaukset käydään läpi, mutta konkreettinen muutostyö niiden pohjalta jää ilmaan roikkumaan. Lisäksi pohdin, miten opiskelija-aktiivien vastausprosenttia saisi nostettua. Onko esimerkiksi Teamsissa tiedottaminen riittävä siihen, että aktiivit vastaavat kyselyyn, vai pitäisikö kyselyä markkinoida ahkerammin myös muissa kanavissa?

Käyn yhdenvertaisuuskyselyn 2022 vastauksista läpi tärkeimmät, eli sellaiset jotka hyödyttävät tulevaisuuden yhdenvertaisuustyön kehittämistä järjestössä. Yhteensä kyselyssä oli 21 kysymystä, joista valitsin tarkasteltavaksi 12 kysymystä ja niiden vastaukset. Perehdyin erityisesti avovastauksiin. Omat havaintoni ja nostoni olivat pääasiassa samoja kuin edunvalvontatiimin nostot. Yritin miettiä keinoja, joilla esiin tullessiin epäkohtiin tulevaisuudessa olisi helpompaa puuttua. Mietin myös, miten yhdenvertaisuuden vuosikello voisi olla kyselyiden tulosten läpikäynnissä jatkossa apuna. Perehdyin keskeisimpiin ja olennaisimpiin kysymyksiin. Liitteessä 2 on lueteltuna vuoden 2022 yhdenvertaisuuskyselyn keskeiset kysymykset.

4.3 Anonyymi kysely opiskelijakunnan aktiiveille

Käytin tutkimusmenetelmänä laadullista tutkimusta, jonka yksi muoto on kysely. Kun haluaa tietää mitä ihminen ajattelee ja miksi hän toimii jollain tavalla, kysely on hyvä tutkimusmenetelmä. Kyselyissä on kuitenkin muistettava, että ihmisten kuulemisen tärkeydestä huolimatta kysely ei ole ylivertainen tapa saada totuus selville. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84.) Minun ta-

voitteeni oli kartoittaa opiskelija-aktiivien omia ajatuksia ja kokemuksia HUMAKOn yhdenvertaisuustyöstä, samalla muistaen, että kaikki eivät esimerkiksi vastaa kyselyyn. Siksi yhdenvertaisuuskyselyn vastaukset se edustavat vain osan näkemyksiä.

Tein järjestön aikaisempien yhdenvertaisuuskyselyjen sekä HUMAKOn ja muiden toimijoiden yhdenvertaisuustyön materiaalien perusteella kyselyn kaikille järjestön aktiiveille. Loin kaksi kyselyä, toisen hallitukselle ja työntekijöille ja toisen muille opiskelija-aktiiveille. Hallitus ja työntekijät pyörittävät HUMAKOn arkea ja hallintoa, kun taas muut aktiivit toimivat käytännön tehtävissä. Siksi kyselyt poikkeavat toisistaan. Hyödynsin kyselyn vastauksia yhdenvertaisuuden seurannan vuosikellon luomisessa.

Jalkautin kyselyn hallitukselle ja työntekijöille sisäisessä Slack-alustassa, ja muille aktiiveille yhteisessä Teams-kanavassa. Vastausaikaa oli 6.-12.3.2023. Lisäksi pyysin kyselyyn vastauksia maaliskuun tutor- ja jaostovastaavien etäkoulutuksessa, jotta saisin mahdollisimman suuren otannon vastauksiin. HUMAKOn vuosijuhlat järjestettiin 25.3. Jyväskylässä, ja tein vuosijuhlille QR-koodin, jonka kautta aktiivit pääsivät myös vastaamaan kyselyyn. Kysymykset olivat monivalintakysymyksiä vastausasteikolla 1–5 sekä avokysymyksiä perusteluineen. Olen selkeyden vuoksi muotoillut kysymykset liitteeseen 3 kysymysmuodossa, vaikka ne ovat alkupe-
räisessä kyselyssä väittämiä. Vastaajat arvioivat väittämiä ja perustelivat niitä avovastauksissa.

4.4 Ideointityöpaja opiskelijakunnan aktiiveille

Järjestin ideointityöpajan opiskelija-aktiiveille maaliskuussa 2023. Työpajassa ideoitiin yhdessä yhdenvertaisuustyön seurannan vuosikelloa. Laitoin kutsun työpajaan hallituksen ja työntekijöiden yhteisessä Slack-kanavassa, sekä muiden opiskelija-aktiivien sisäisessä Teamsissa. Hallituksesta ja työntekijöistä tuli ilmoittautumisia yhteensä kuusi kappaletta.

Luvussa 6.3 kuvaan tarkemmin työpajan kulkua ja vuosikellon työstämistä, ja luvussa 7.4 kerron, mitä valmis vuosikello pitää sisällään. Liitteestä 7 löytyy valmis vuosikello. Ideointityöpaja järjestettiin etäyhteyksin Zoomissa, ja siihen oli varattu aikaa kaksi tuntia. Työpajan osallistujat pääsivät täyttämään Jamboard-alustaa ja ideoimaan vuosikelloa aivoriihimenetelmän avulla. Osallistujat heittivät ilmoille mahdollisimman paljon ideoita, joiden pohjalta koostin vuosikellon valmiiksi. Työpajaan osallistuneilta keräsin lopuksi myös palautetta, ja yleinen ilmapiiri palautteissa oli, että työpaja oli onnistunut ja innostava.

5 KEHITTÄMISTYÖN ANALYYSI

Kävin läpi sekä HUMAKOn että kolmen muun toimijan SAMOKin, Humakin ja Laureamkon yhdenvertaisuussuunnitelmat. Kävin läpi niiden sisällön ja rakenteen, sekä poimin niistä tärkeimmät kohdat. Lisäksi vertasin muiden toimijoiden yhdenvertaisuussuunnitelmia HUMAKOn suunnitelmaan, ja nostin niistä asioita, joista HUMAKO voisi ottaa esimerkkiä tulevaisuudessa. Seuraavissa luvuissa avaan ja analysoin tarkemmin valitsemieni toimijoiden yhdenvertaisuussuunnitelmia.

Löysin valittujen toimijoiden yhdenvertaisuussuunnitelmista kehittämisideoita HUMAKOn toimintaan. Kehittämistyössä onkin tärkeää hyödyntää jo hyväksi havaittuja keinoja tekemällä benchmarkingia eli vertaisarviointia muihin toimijoihin. Kaikkea ei tarvitse keksiä itse, vaan muiden ideoita voi soveltaa omaan toimintaan. Toivon myös, että omasta opinnäytetyöstäni on vastaavasti hyötyä tulevaisuudessa muille toimijoille.

5.1. Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKOn yhdenvertaisuussuunnitelma 2020–2023

HUMAKOn yhdenvertaisuussuunnitelmassa on aluksi johdanto, jossa kerrotaan mitä on yhdenvertaisuus ja mitä se merkitsee kyseisessä organisaatiossa. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa on sen jälkeen eritelty yhdenvertaisuus eri kohderyhmien mukaan: elämäntilanne, vakaumus ja mielipide, kansallisuus, etnisuus ja kieli, ikä ja elämäntilanne, seksuaalisuus ja sukupuoli, esteettömyys sekä alueellinen yhdenvertaisuus. Lisäksi suunnitelmassa kerrotaan, miten järjestössä puututaan syrjivään ja häiritsevään käyttäytymiseen. Suunnitelmaan on kirjattu myös yhdenvertaisuustyön painopisteet: häirintäyhdyshenkilötoiminnan kehittäminen, kielellinen yhdenvertaisuus ja alueellinen yhdenvertaisuus. Lopuksi suunnitelmassa kerrotaan, miten sitä aiotaan seurata ja ottaa käyttöön. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2019, 1–9.)

Tässä yhdenvertaisuussuunnitelmassa on selkeästi kerrottu, keitä kaikkia se koskee sekä avattu, mitä eri kohderyhmillä tarkoitetaan. Lisäksi jokaisen kohderyhmän kohdalle on kirjoitettu, miten yhdenvertaisuutta konkreettisesti edistetään. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2019, 1–7.) On hyvä asia, että suunnitelmassa on avattu konkreettisten esimerkkien kautta, miten eri ihmisryhmien yhdenvertaisuus huomioidaan.

Suunnitelmasta käy myös ilmi, kenellä on velvollisuus puuttua syrjivään ja häiritsevään käytökseen, ja miten sitä voi ennaltaehkäistä ja havaita. Lisäksi siinä kerrotaan järjestön häirintäyhdyshenkilötoiminnasta, ja siitä miten häirintäyhdyshenkilöt voivat tukea aktiiveja purkamaan häirintätilanteita. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2019, 6.) On tärkeää, että yhdenvertaisuussuunnitelmassa kerrotaan häirintäyhdyshenkilötoiminnasta. Tämä tuo turvallisuuden tunnetta ja kertoo konkreettisista toimista, joiden avulla syrjivään ja häiritsevään käytökseen puututaan. On myös tärkeää, että kaikilla opiskelija-aktiiveilla on selkeä ymmärrys siitä, että heillä on vastuu havaita ja puuttua syrjintään ja häirintään.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa kerrotaan, että painopisteet vuosille 2020–2023 on valittu opiskelija-aktiivien palautteiden perusteella. Tämä on erittäin hyvä lähestymistapa, sillä yhdenvertaisuutta kehitetään parhaiten, kun kuullaan toimijoilta itseltään parannusehdotuksia. Painopisteet on listattu suunnitelmaan, ja jokaisen kohdalla lukee kehittämistarve sekä käytännön toteutustavat kehittämistyölle. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2019, 6–8). Ajattelen, että selkeät ja konkreettiset toimenpiteet auttavat yhdenvertaisuuden toteutumisessa. On siis hyvä asia, että toimenpiteet on kirjattu suunnitelmaan.

Yhdenvertaisuussuunnitelman seurannasta ja käyttöönotosta kerrotaan, että HUMAKO tekee aktiiveille vuosittaisen yhdenvertaisuuskyselyn. Kyselyn avulla seurataan yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista. Yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa vuoteen 2023 asti, ja hallitus vastaa sen päivittämisestä. Suunnitelma käydään läpi aina alkusyksyisin. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2019, 8–9.) On tärkeää, että yhdenvertaisuussuunnitelmaan on kirjattu, miten ja milloin sen toteutumista tarkastellaan. Pohdin myös oman opinnäytetyöni merkitystä, jonka tehtävänä on selkeyttää HUMAKOn yhdenvertaisuustyön seuranta ja käyttöönottoa. Yhdenvertaisuustyön seurannan vuosikelloon olisi siis hyvä ainakin listata, kuka tekee ja käy yhdenvertaisuuskyselyt läpi, sekä lisätä siihen yhdenvertaisuussuunnitelman tarkastelu. Tarkastelun ajankohtaa voidaan miettiä yhdessä tilaajan kanssa. Lisäksi jäin pohtimaan, riittävätkö vuosittaiset yhdenvertaisuuskyselyt aktiiveille yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen tarkasteluun, vai olisiko aktiiveilta syytä pyytää palautetta useamman kerran vuodessa.

5.2 Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOKin yhdenvertaisuussuunnitelma

Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOKin yhdenvertaisuussuunnitelma on päivitetty viimeksi vuonna 2019. Siitä käy heti aluksi ilmi, että yhdenvertaisuus on liiton kaiken toiminnan perusta.

SAMOKin henkilökunta ja hallitus osallistuu vuosittaisiin yhdenvertaisuuskoulutuksiin. Lisäksi järjestö tarjoaa opiskelijakunnille yhdenvertaisuuskoulutusta. SAMOKin yhdenvertaisuussuunnitelmassa myös kerrotaan, että se on osa luottamustoimijoiden ja työntekijöiden pe-rehdytystä. (Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK 2019, 1–2.) Olin itse mukana HUMAKOn aktiivikoulutuksessa, johon pyysimme SAMOKilta puhujan kertomaan yhdenvertaisuudesta. Tällainen on tärkeää, sillä SAMOK toimii opiskelijakuntien esimerkkinä myös yhdenvertaisuustyössä. Pohdin, voisiko tekemääni vuosikelloon lisätä myös vuosittaiset SAMOKin yhdenvertaisuuskoulutukset. Tällöin varmistuttaisiin, että jokainen varsinkin uusi toimija on ajan tasalla yhdenvertaisuuden teemoista. Henkilökunnan ja hallituksen yhdenvertaisuuskoulutukset ovat asia, jossa HUMAKO voisi ottaa esimerkkiä. Jos henkilöstölle ja hallitukselle olisi vuodessa määritelty tietty määrä yhdenvertaisuuskoulutuksia, varmistuttaisiin siitä, että jokainen toimija ymmärtää yhdenvertaisuuden perusteet. Tämä olisi tärkeää, sillä hallitus vaihtuu joka vuosi, ja ihmiset tulevat mukaan toimintaan hyvin eri tietopohjalla yhdenvertaisuuden teemoista.

Kuten HUMAKOn yhdenvertaisuussuunnitelmassa, myös SAMOKin suunnitelmassa on eritelty, miten erilaisissa tilanteissa ja eri ihmisryhmien kohdalla huomioidaan yhdenvertaisuus. Siinä on mainittu sukupuolten ja seksuaalisuuden moninaisuus, saavutettavuus ja esteettömyys sekä etniset ja kielivähemmistöt. Lisäksi on mainittu positiivinen erityiskohtelu, jonka mukaan esimerkiksi kahdesta yhtä pätevästä henkilöstä voidaan valita työhön vähemmistöön kuuluva henkilö. (Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK 2019, 3–5.) Positiivista erityiskohtelua ei ole mainittu HUMAKOlla. Sen sijaan kyseisen järjestön yhdenvertaisuussuunnitelmassa mainitaan, ettei se kannata sukupuolikiintiöitä. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2019, 4.) Itse ajattelen, että yhdenvertaisuutta voi lähestyä monesta eri näkökulmasta. Positiivinen erityiskohtelu tuo aitoa yhdenvertaisuutta ja lisää työyhteisön monimuotoisuutta. Se myös lisää esimerkiksi vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia osallistua työelämään tasavertaisesti. Toisaalta taas esimerkiksi sukupuolikiintiöiden poisjättäminen voi olla perusteltua. Jos esimerkiksi opiskelija-aktiiviksi hakeutuvista enemmistö on tiettyä sukupuolta, toimintaan voi olla vaikeaa saada riittävästi ihmisiä mukaan niin, että sukupuolikiintiöt toteutuisivat.

SAMOKin yhdenvertaisuussuunnitelman lopussa on määritelty selkeästi, kenellä on vastuu noudattaa suunnitelmaa ja puuttua häirintätilanteisiin. Lisäksi suunnitelmassa kerrotaan toi-

menpiteet häirintä- ja muissa epäasiallisen kohtelun tilanteissa, ja miten yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta toteutetaan. (Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK 2019, 5–8.) Tässä yhdenvertaisuussuunnitelmassa on tarkemmin nimetyt vastuuhenkilöt kuin HUMAKOlla. Tämä on ymmärrettävää, sillä HUMAKO on pieni toimija ja SAMOK taas on suurempi opiskelijakuntien liitto. Kuitenkin ajattelen, että HUMAKOlla voisi olla vielä selkeämmin nimetyt vastuuhenkilöt eri tilanteisiin. Pohdin, onko tarpeeksi tehokasta, että HUMAKOlla on nimetyt häirintäyhdyshenkilöt ja jokaisella toimijalla on velvollisuus puuttua häirintään. Tulisiko opinnäytetyössäni toteutettavaan vuosikelloon lisätä esimerkiksi maininta siitä, kenellä on vastuu huolehtia, että jokainen toimija on perehtynyt yhdenvertaisuussuunnitelmaan?

5.3 Humanistisen ammattikorkeakoulu Humakin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2023

Humakin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kerrotaan, että vuodesta 2020 alkaen sekä Humakin yhdenvertaisuuskysely että -suunnitelma on tehty erikseen opiskelijoille ja henkilöstölle. Suunnitelmassa on myös mainittu sen tavoitteet: tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden noudattaminen läpi työsuhteen, yhdenvertaisuus opiskelijavalinnoissa, syrjimätön, suvaitsevainen ja yhdenvertainen ilmapiiri sekä erilaisten tarpeiden huomioiminen työ- ja opiskeluoloissa ja -järjestelyissä. (Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2021, 2–3.) Opiskelijakunta HUMAKOn yhdenvertaisuussuunnitelmassa puhutaan yleisemmin yhdenvertaisuudesta, johon sisältyy myös sukupuolten tasa-arvo, kun taas Humakin suunnitelmassa on jo otsikossa erikseen mainittu myös tasa-arvo. On tärkeää kuitenkin muistaa, että nämä kaksi termiä tarkoittavat eri asioita. Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa, kun taas yhdenvertaisuus tarkoittaa kaikkien ihmisten välistä samanarvoisuutta.

Humakin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on kerrottu henkilöstön keski-ikä ja sukupuolijakauma sekä henkilöstössä että johtajistossa (Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2021, 4). HUMAKOn yhdenvertaisuussuunnitelmassa ei ole avattu toimijoiden ikä- ja sukupuolijakaumaa. HUMAKOn suunnitelmassa kerrotaan, ettei järjestössä harjoiteta ikäsyrjintää tai sukupuolikiintiöitä. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2019, 3–4.) Mietin, onko kyseisen järjestön yhdenvertaisuussuunnitelmassa tästä syystä jätetty tarkoituksella pois toimijoiden ikä- ja sukupuolijakauman kertominen. Humakin suunnitelmasta käy ilmi, että rekrytoinneissa tehtäviin valitaan osaavin, sopivin ja motivoitunein henki-

lön ominaisuuksista kuten sukupuolesta riippumatta, ja että kahdesta yhtä ansioituneesta valitaan vähemmistösukupuolen edustaja (Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2021,5). Tässäkin asiassa Humakin toimintaperiaatteet eroavat HUMAKOsta: HUMAKOssa ei tarvitse tietää ihmisen sukupuolta ilman hyvää syytä (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2019, 4). Yksi selittävä tekijä tähän erilaiseen menettelytapaan on se, että HUMAKOn toimijat ovat pääasiassa vapaaehtoisia opiskelija-aktiiveja, kun taas Humakin henkilöstöön rekrytoidaan palkattuja työntekijöitä.

Humak teettää henkilöstölleen vuosittaisen tutkimuksen, johon sisältyy yhdenvertaisuuskysely. Kyselyssä nousseiden kehittämiskohteiden parantamiseksi ja yleisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi kyseisellä toimijalla on tarkat toimenpiteet. Henkilöstön yhdenvertaisuuskyselyä voisi verrata HUMAKOn vuosittaisiin yhdenvertaisuuskyselyihin, joihin myös palkatut työntekijät voivat vastata. Humakilla on kuitenkin selkeämmät toimenpiteet taulukoineen, joilla yhdenvertaisuuden toteutumista kehitetään ja seurataan kyselyjen perusteella. Lisäksi Humak teetti opiskelijoilleen lokakuussa 2020 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn. Yhdenvertaisuussuunnitelmasta käy ilmi, miten opiskelijoiden yhdenvertaisuutta edistetään vuosien 2021–2024 aikana. (Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2021, 5–7.) Humakin menetelmät yhdenvertaisuuden edistämiseen ovat samankaltaiset kuin HUMAKOlla: tehdään kyselyjä, joiden pohjalta yhdenvertaisuutta kehitetään ja valvotaan. Humanistisen ammattikorkeakoulun taulukoista ja toimenpiteiden listaamisesta voisinkin ottaa esimerkkiä laatiessani yhdenvertaisuuden seurannan vuosikelloa HUMAKOLle.

5.4 Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Laureamkon yhdenvertaisuussuunnitelma 2020–2024

Laureamkon yhdenvertaisuussuunnitelmassa 2020–2024 on HUMAKOn suunnitelman tavoin mainittu eri osa-alueet ja ihmisryhmät, joita yhdenvertaisuustyössä tulee ottaa huomioon. Siihen on myös kirjattu jokaisen osa-alueen alle selkeään taulukkoon tavoite, toimenpide, vastuhenkilöt ja mittari yhdenvertaisuuden toteutumisen seurantaan. (Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Laureamko 2020, 2–14.) HUMAKO hyötyisi tällaisesta selkeyttävästä taulukosta, jotta yhdenvertaisuuden toteutuminen varmistettaisiin konkreettisesti.

Laureamkon yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen menetelmät ovat pääosin samanlaisia kuin HUMAKOssa: toimijoilta kerätään palautetta ja järjestöllä on nimetyt häirintäyhdyshen-

kilöt (Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Laureamko 2020, 3). Laureamkon yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamiseen on luotu selkeät käytänteet. Hallitus ja työntekijät käyvät suunnitelman läpi, jotta vastuut selkeytyvät. Lisäksi yhdenvertaisuustilannetta tarkastellaan muun muassa toimistokokouksissa ja muissa yhteisissä tilaisuuksissa, ja kampustiimeille ja opiskelijajyhdistyksille järjestetään vuosittaisia koulutuksia yhdenvertaisuuskysymyksistä. Näiden lisäksi yhdenvertaisuussuunnitelmaan tehdään puolivälitarkastelu. (Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Laureamko 2020, 4.)

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamiseen on Laureamkolla selkeämmät toimenpiteet kuin HUMAKOlla. Tällä hetkellä HUMAKO:n suunnitelmaa seurataan vuosittaisilla yhdenvertaisuuskyselyillä ja alkusyksyisin yhdenvertaisuussuunnitelman läpikäynnillä. Voisi kuitenkin olla tarpeen lisätä mukaan yhdenvertaisuussuunnitelman puolivälitarkastelu, yhdenvertaisuustilanteen tarkastelu yhteisissä tilaisuuksissa sekä lisää yhdenvertaisuuskoulutuksia. Näin varmistettaisiin, että toimijoilla ja erityisesti hallituksella ja työntekijöillä on ajankohtainen ja todennukainen kuva yhdenvertaisuuden tilasta organisaatiossa.

6 KYSELYIDEN JA IDEOINTITYÖPAJAN VASTAUSTEN ANALYYSI

Analysoin HUMAKOn vuoden 2022 yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia, oman anonymin kyselyni vastauksia sekä kuvaan yhdenvertaisuustyöpajan kulkua ja vuosikellon työstämistä. Yhdenvertaisuuskyselyn tuloksista kävin läpi keskeisimmät avovastaukset, ja lisäksi tein taulukon keskeisistä monivalintavastauksista. Valitsin tarkasteltavaksi sellaiset vastaukset, joissa oli kehittämisideoita HUMAKOLle.

Kävin myös läpi huolellisesti anonymin kyselyn tulokset, jotka esittelen luvussa 6.2. Lisäksi pohdin ja analysoin näitä vastauksia kehittämisenäkökulmasta: miten opiskelija-aktiivit kokevat järjestön yhdenvertaisuustyön tällä hetkellä. Poimin myös keskeisimpiä kehitysehdotuksia, joita anonymista kyselystä nousi.

Kuvailen lopuksi, miten valmistauduin ideointityöpajaan, ketkä siihen osallistuivat ja miten työpajan kulku eteni. Kerron, minkälaisia menetelmiä käytin ideointityöpajassa apunani, ja minkälaisia vastauksia ideointityöpaja tuotti. Kuvailen myös, miten työstin vuosikellon valmiiksi ideointityöpajan pohjalta.

6.1 Opiskelijakunta HUMAKOn kyselyaineiston tulokset

Opiskelijakunta HUMAKOn vuoden 2022 yhdenvertaisuuskyselyn laadullisessa analyysissä tarkastelin 12 kysymyksen vastauksia. Vastaajista naisia oli 6, miehiä 2 ja yksi vastaaja ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Vastaajista 2 kertoi kuuluvansa johonkin vähemmistöön. Vastaajista osa toimi monessa eri aktiiviroolissa HUMAKOssa, joten vastaajien aktiivirooleja olivat tutor, jaostolainen, hallituslainen, opiskelijaedustaja, työntekijä sekä keskusvaalilautakunnan jäsen. Liitteestä 4 näkyy monivalintaruutuvastaukset taulukkomuodossa.

Vastaajista 8 kertoi kokevansa olevansa HUMAKOn yhteisön jäsen, ja yksi kertoi, ettei kokenut HUMAKOlaisuutta. HUMAKOn ilmapiirin mediaanivastaus asteikolla 0–10 oli 7, samoin aktiivien samanarvoisuuden mediaani oli 7. HUMAKOn tilaisuudet koettiin yhdenvertaisiksi mediaanilla 9. Perusteluja liittyen järjestön ilmapiiriin, yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen tuli seuraavanlaisia: vastaajien mielestä välillä järjestössä on vaikeaa huomioida eri koulutusmuotoja. Lisäksi koettiin, että uudemmat aktiivit ohitetaan, sillä he eivät ole tarpeeksi ko-

keneita järjestöalan ihmisiä. Kumpikin näistä perusteluista on erittäin tärkeä. Humakissa opiskelee opiskelijoita paitsi useissa koulutusaloissa, myös erilaisissa opiskelumuodoissa kuten verkko- ja päiväopinnoissa. Tämä voi helposti lisätä myös aktiivien välistä eriarvoisuutta. On myös tärkeää muistaa, että kyseessä on oppimisorganisaatio. Siksi ketään ei saisi asettaa muiden yläpuolelle siksi, että hänellä saattaa olla enemmän järjestökokemusta.

Häirintäyhdyshenkilötoiminta oli kaikille kyselyn vastaajille tuttua, ja tämä on hyvä uutinen. Kuitenkin kysyttäessä häirintäyhdyshenkilötoiminnan kehittämistä tuli esiin, että häirintäyhdyshenkilötoimintaa tulisi tuoda selkeämmin esiin esimerkiksi paikallistoimijoiden sosiaalisessa mediassa. Lisäksi ehdotettiin anonyymia lähestymistapaa häirintäyhdyshenkilöihin. Syksyllä 2022 otettiin käyttöön anonyymi häirintäyhdyshenkilölomake (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023j). Tutoreille ja jaostolaisille toivottiin lisää koulutusta häirintäyhdyshenkilötoiminnasta, ja ehdotettiin, että jokaiselle tapahtumalle nimettäisiin omat häirintäyhdyshenkilöt. Tämä käytäntö on otettu vuonna 2022 käyttöön, mutta selkeästi tieto siitä ei ole tavoittanut kaikkia aktiiveja. Useammassa vastauksissa toivottiinkin lisää viestintää ja näkyvyyttä häirintäyhdyshenkilötoiminnasta. Tämä on tärkeää paitsi aktiivien, myös opiskelijoiden näkökulmasta. Kun häirintäyhdyshenkilötoiminta on kaikille tuttua, myös häirintätilanteisiin puuttuminen helpottuu.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen tuli myös ehdotuksia kyselyssä. Vastaajat toivoivat, että jokainen kampus olisi yhtä arvokas. Tämä tukee myös aikaisempaa vastausta siitä, että järjestössä on välillä vaikeaa huomioida eri koulutusmuotoja. Humakilla on kampuksia eri puolella Suomea, ja siksi kampusten välinen eriarvoisuus voi helposti näkyä ja tuntua opiskelija-aktiivien välillä. Vastaajat toivoivat myös tarkastelua siitä, mikä tasa-arvossa ja yhdenvertaisuudessa tällä hetkellä toimii ja mikä ei. Tämän vastauksen takia myös ajattelen, että yhdenvertaisuustyö HUMAKOssa on tärkeää. Jos kukaan ei tarkastele yhdenvertaisuuden nykytilaa, ei tiedetä mitä pitäisi muuttaa ja kehittää. Vastaajat kokivat myös, että eri aktiivimuotoja olisi syytä avata muille toimijoille. Aktiiveille toivottiin enemmän yhteisiä tapaamisia, ja kokoneiden ja uusien aktiivien toivottiin olevan samalla viivalla.

Vastaajilta kysyttiin myös, miten he kehittäisivät yhdenvertaisuutta HUMAKOssa. Vastauksissa tuotiin esiin, että häirintäyhdyshenkilötoiminta tulisi tehdä matalakynnyksisemmäksi ja yhdenvertaisuuskoulutusta tulisi olla enemmän paikallistoimijoille. Tämä onkin osana järjestön

strategiaa 2022–2025, joten aktiivien toiveet näiltä osin toteutetaan. Yksi vastaajista nosti tärkeän huomion esiin: suurin osa HUMAKOn toimijoista on valkoisia ja vammattomia. Olisikin siis tärkeää miettiä, miten erilaisia vähemmistöjä saadaan jatkossa mukaan toimintaan.

6.2 Anonyymien kyselyn vastaukset ja analyysi

Sain hallitukselta ja työntekijöiltä hyvän määrän vastauksia, mihin olin tyytyväinen. Opiskelija-aktiiveja on noin sata, ja siihen nähden 16 vastausta on vähäinen. Se on kuitenkin suurempi määrä kuin vuoden 2022 yhdenvertaisuuskyselyn vastausmäärä, joten olen tyytyväinen.

Kyselyt olivat hieman erilaisia hallitukselle ja työntekijöille sekä muille opiskelija-aktiiveille. Käyn tässä luvussa läpi keskeisimmät avovastaukset kummastakin kyselystä, sekä listaan kaikki valintaruutuvastaukset taulukkomuotoon. Liitteissä 3 on luettelona avoimet kysymykset kumpaankin kyselyyn. Kysymysten vastausasteikko oli 1–5 (1 täysin eri mieltä/erittäin tyytymätön, 5 täysin samaa mieltä/erittäin tyytyväinen). Hallituksen ja työntekijöiden vastaajamäärä oli 6, ja muiden aktiivien vastaajamäärä oli 16 henkilöä.

Kysyin hallitukselta ja työntekijöiltä mielipidettä tämänhetkisiin vuosittaisiin yhdenvertaisuuskyselyihin. Vastauksista tuli esiin oli idea, jossa kyselyt liitettäisiin osaksi tutorien ja jaosto-laisten oppimis- ja loppukyselyitä. Tämä oli erinomainen idea, ja otin sen mukaan lopulliseen vuosikelloon. Useampi vastaaja myös toivoi, että kyselyiden vastausprosenttia saadaan nostettua, ja kyselyä tulisi muokata selkeämmäksi ja lyhyemmäksi. Lisäksi kävi ilmi, että tarvitaan konkreettiset toimenpiteet kyselyiden jälkeen.

Hallituksen ja työntekijöiden kyselyn vastauksissa oli hajontaa, kun kysyin tyytyväisyyttä häirintäyhdyshenkilötoimintaan. Toisaalta järjestön tapahtumissa on ilmennyt hyvin vähän häirintätapauksia, mikä on hyvä asia. Kuitenkin vastauksissa pohdittiin, johtuuko se siitä, ettei häirintää tapahdu, vai siitä ettei häirinnästä ilmoiteta. Lisäksi vastaajat toivoivat lisää näkyvyyttä opiskelijoille ja aktiiveille häirintäyhdyshenkilötoiminnasta.

Kysyin myös, miten yhdenvertaisuuden toteutumista pitäisi vastaajien mielestä mitata. Vastaajat halusivat lisätä koulutusten määrää, kerätä lisää tapahtumapalautetta ja seurata tapahtumakävijöiden ja aktiivien moninaisuutta. Tapahtumapalautteet tulisi saattaa myös hallituksen tietoon, ja vastaajien kesken voisi arpoa esimerkiksi leffalipun vastausprosentin nostamiseksi.

Viimeinen kysymys oli vapaa sana yhdenvertaisuuden kehittämistä. Toivottiin, että yhdenvertaisuuden aste voitaisiin jatkossa todentaa myös lukuina ja muina mittareina. Ajatusta taulukosta yhdenvertaisuuden seurantaan pidettiin hyvänä ajatuksena. Kävi myös ilmi, että on tärkeää huomioida kaikki vähemmistöt, sillä yhdenvertaisuus koskee niin montaa eri ihmisryhmää. Opinnäytetyön toivottiin antavan keinoja tuoda yhdenvertaisuuden edistäminen näkyvämmäksi osaksi toimintaa. Liitteeseen 5 olen kirjoittanut taulukkomuotoon hallituksen ja työntekijöiden kyselyaineiston valintaruutukysymysten vastaukset.

Kysyin opiskelija-aktiiveilta, mitä yhdenvertaisuus tarkoittaa, ja miten sitä heidän mielestään edistetään HUMAKOssa. Täällä kysymyksellä kartoitin heidän perustietämystään yhdenvertaisuuden teemoista. Vastaajat olivat perillä yhdenvertaisuuden peruskäsityksestä: jokainen ihminen on tasavertainen, kaikki toimivat samalta viivalta ja kaikkia kohdellaan samanarvoisesti riippumatta esimerkiksi iästä, sukupuolesta tai muista ominaisuuksista. Järjestön toiminnassa vastaajien mukaan yhdenvertaisuus näkyi esimerkiksi turvallisemman tilan periaatteissa ja siinä, että jokainen voi osallistua toimintaan riippumatta opiskelumuodosta, iästä, elämäntilanteesta tai kampuspaikkakunnasta. Myös aktiiviryhmiä kohdellaan tasavertaisesti riippumatta esimerkiksi tutor- tai jaostoryhmän kampuksesta. Kaikki aktiivit otetaan mukaan suunnittelemaan ja toteuttamaan toimintaa, ja toiminnasta pyritään tekemään esteetöntä ja saavutettavaa. Ketään ei syrjitä HUMAKOssa.

Kysyin avoimessa vastauksessa perusteluja tyytyväisyyteen liittyen vuosittaisiin yhdenvertaisuuskyselyihin. Osa oli sitä mieltä, että kerran vuodessa on riittävän usein kyselyjä, osa taas toivoi kyselyjä kahdesti vuodessa. Itse päädyin lopulta vuosikellossa siihen, että tutorit ja jaostolaiset täyttävät kyselyn kaksi kertaa lukuvuoden aikana osana oppimis- ja loppukyselyjä, ja muut aktiivit täyttävät kyselyn kerran vuodessa marraskuussa. Näin saadaan riittävästi dataa kyselyistä, mutta niitä ei teetetä liian usein. Vastaajat kertoivat, että yhdenvertaisuuskyselyn merkitystä tulisi korostaa, jotta aktiiveille syntyy halu myös vastata siihen. Kuten hallituksen ja työntekijöiden vastauksissa, myös aktiivit toivoivat konkreettisia toimenpiteitä kyselyjen jälkeen.

Häirintäyhdyshenkilötoimintaan aktiivit toivoivat lisää näkyvyyttä erityisesti opiskelijoille. Kuitenkin häirintäyhdyshenkilötoimintaan oltiin tyytyväisiä, ja useampi vastasi, että on hyvä, että häirintäyhdyshenkilöt ovat olemassa. Palautteen keräämisen suhteen ehdotettiin, että HUMAKOlla olisi valmis yksinkertainen palautelomake ja siihen QR-koodi, jonka tutorit ja jaostolaiset voivat ottaa käyttöönsä. Tämän idean otin myös suoraan mukaan vuosikelloon. Palautteenannon tulisi vastaajien mielestä olla helppoa ja kaikkien yleisessä tiedossa.

Yhdenvertaisuustyötä kehitettäisiin lisäämällä sen näkyvyyttä opiskelijoille. Häirintäyhdyshenkilöistä tulisi tiedottaa enemmän, ja yhdenvertaisuuskoulutuksia voisi järjestää myös opiskelijoille. Yleisesti aktiivit toivoivat mahdollisimman selkeää tiedottamista yhdenvertaisuuden teemoista, jotta se olisi kaikille ymmärrettävää. Liitteeseen 6 olen kirjoittanut taulukkomuotoon muiden aktiivien kyselyaineiston valintaruutukysymysten vastaukset. Taulukoissa puhun häirintäyhdyshenkilötoiminnasta härötoimintana ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta yv-suunnitelmana tilan säästämisen vuoksi.

6.3 Ideointityöpajan kulku ja vuosikellon työstäminen

Ideointityöpaja on toimintatutkimusta, jonka tavoitteena minulla oli saada aikaan vuosikello, eli produkti. Työpajassa pidin alkuinfon osallistujille, jossa esittelin työpajan kulun. Kerroin mistä aivoriihimenetelmässä on kyse, ja sen jälkeen teimme lämmittelytehtävän. Kaikki tehtävät toteutettiin Jamboard-alustalla. Lämmittelyssä jokainen osallistuja kävi kirjoittamassa Jamboardiin, mitä hänelle tulee mieleen sanoista ”Yhdenvertaisuustyö HUMAKOssa”.

Lämmittelyvaiheen jälkeen siirryimme ideointivaiheeseen. Ideointivaiheessa oli kuusi erillistä välilehteä, joiden jokaisen täyttämiseen oli aikaa viisi minuuttia. Jokaisessa oli kysymys tai aihe, ja sen alla apukysymyksiä. Näiden perusteella osallistujat kirjoittivat näkyville, mitä ideoita kukin kysymys heissä herätti. Kysymyksiä ja aiheita olivat: miten kehittäisit vuosittaisia yhdenvertaisuuskyselyjä, opiskelija-aktiivien ja eri toimijoiden samanarvoisuus, häirintäyhdyshenkilötoiminta, yhdenvertaisuussuunnitelma, koulutukset ja tapahtumat sekä yhdenvertaisuustyön seurannan mittarit. Jokaiseen välilehteen tuli mukavasti vastauksia ideointivaiheen aikana.

Ideointivaiheen jälkeen käytin vielä yhtä vaihetta ennen valintavaihetta, eli arviointivaihetta. Arviointivaiheessa parannellaan ja yhdistellään muiden ideoita (Innokylä 2023). Arviointivaiheessa käytimme jälleen viisi minuuttia kunkin välilehden kanssa. Osallistujat täyttivät ja parantelivat sekä yhdistelivät aikaisempia muiden osallistujien vastauksia. Minun roolini ideointityöpajassa oli vetäjä, eli kerroin ajan lisäksi tarvittaessa lisää apukysymyksiä, joihin osallistujat voivat vastata.

Valintavaiheessa kukin osallistuja kävi merkitsemässä jokaisen teeman alle, mitkä ideat olivat hänen mielestään parhaita. Lopuksi pyysin vielä suullista palautetta sekä jaoin osallistujille palautelomakkeen täytettäväksi. Palautteista kävi ilmi seuraavaa: työskentelytapa oli mielekästä,

apukysymykset olivat hyviä ja ohjeistus sekä aika olivat riittäviä. Osallistujat olisivat toivoneet ideointityöpajan alkuun kertauksen yhdenvertaisuudesta. Tämä oli tärkeä huomio: kun itse olen yhdenvertaisuusteeman äärellä, unohdan helposti, ettei se ole kaikille ja varsinkaan juuri vaihtuneelle HUMAKOn hallitukselle niin itsestään selvää.

Työstin vuosikelloa ideointityöpajan, anonyymin kyselyn vastausten, HUMAKOn olemassa olevan materiaalin, HUMAKOn yhdenvertaisuuskyselyn sekä muiden toimijoiden materiaalin pohjalta. Jaottelin ensin vastaukset aihealueittain: yhdenvertaisuuskyselyt, häiritäyhdyshenkilötoiminta, palautteen kerääminen ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Sen jälkeen keräsin anonyymin kyselyn vastauksista ja ideointityöpajasta tärkeimmät ideat. Suunnittelin niihin aikataulun, vastuuhenkilöt, tavoitteen ja mittarin. Loin vuosikellopohjan Excel-tilukkuun, ja tein siitä samantyyllisen kuin HUMAKOn tutorien ja jaostolaisten toiminnan vuosikello. Näin pyrin luomaan järjestön sisällä yhteneväistä mallia. Kävimme vuosikellon läpi järjestön asiantuntijan kanssa. Keskustelumme pohjalta loin myös toimintasuunnitelman, jossa luetteloin ja avasin vielä tarkemmin yhdenvertaisuustyön toimenpiteitä. Toimintasuunnitelmassa esitin myös yhdenvertaisuustyöryhmän tarkoituksen sekä listasin tarvittaessa käytettäviä muita yhdenvertaisuuden edistämisen ideoita. Vuosikello löytyy liitteestä 7 ja toimintasuunnitelma liitteestä 8.

7 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Nostan tässä luvussa esiin tekemistäni analyyseista keskeiset huomioitavat seikat ja kehitettävät asiat. Vedän tässä luvussa yhteen keskeisimmät tulokset valittujen toimijoiden dokumentti-analyyseista, HUMAKOn kyselyaineiston tuloksista, anonyymien kyselyn tuloksista ja valmiista vuosikellosta. Valitsin sellaiset tulokset, joista on eniten hyötyä kehittämismielessä.

Tein yhteenvedon valittujen toimijoiden eli HUMAKOn, SAMOKin, Humakin ja Laureamkon yhdenvertaisuussuunnitelmista, ja nostin niistä tärkeimmät kohdat esiin. Tein listan ideoista, joita HUMAKO voi hyödyntää toiminnassaan. Myös HUMAKOn kyselyaineiston sekä anonyymien kyselyn tuloksista tein luettelon, josta käy ilmi keskeisimmät vastaukset ja kehitysideat. Listasin myös valmiin vuosikellon yhdenvertaisuustyön toimenpiteet kuukausitasolla.

7.1 Eri toimijoiden yhdenvertaisuustyön yhteenveto

Tarkastelin luvussa 3 kahden toimijan, Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOKin ja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yhdenvertaisuustyötä. Tarkoitukseni oli selvittää, miten eri toimijat edistävät yhdenvertaisuustyötä sekä löytää niistä vinkkejä myös HUMAKOLle. Kokosin tähän lukuun edellä mainittujen toimijoiden tärkeimmät yhdenvertaisuustyön toimet.

- SAMOKin toteutti yhdenvertaisuushankkeen, joka valmistui keväällä 2023. Sen tavoite oli edistää korkeakoulujen yhdenvertaisuustyötä. HUMAKO on Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOKin jäsen, joten hanke tulee hyödyttömään myös HUMAKOa.
- Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa perustettiin keväällä 2021 työryhmä edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kirkon työyhteisöissä ja toiminnassa. HUMAKOon keväällä 2023 perustettava yhdenvertaisuustyöryhmä voi perehtyä kirkon työryhmän toimintaan, ja etsiä siitä ideoita omaan työhönsä.
- Kirkkohallitus myöntää joka toinen vuosi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkinnon henkilölle, joka on lisännyt sukupuolten välistä tasa-arvoa, edistänyt yhdenvertaisuutta ja tukenut epätasa-arvosta kärsiviä. HUMAKO voi jatkossa esimerkiksi kunniakirjojen myöntämisperusteissa huomioida yhdenvertaisuuden edistämisen.

7.2 Dokumenttianalyysien yhteenveto

Analysoimalla valitsemieni toimijoiden yhdenvertaisuussuunnitelmia sain aikaan tässä luvussa esittämiäni päätelmiä. Kokosin yhteen HUMAKOn, SAMOKin, Humakin ja Laureamkon yhdenvertaisuussuunnitelmista esiin nousseet kehitysideat, joista HUMAKO voisi hyötyä. Alle on listattu hyödylliset kehitysideat HUMAKOLLE.

- Vastuuhenkilö(t) yhdenvertaisuuskyselyjen tekemiseen, jalkauttamiseen ja läpikäyntiin.
- Yhdenvertaisuuskyselyt useammin kuin kerran vuodessa.
- Yhdenvertaisuuskoulutusta aktiiveille ja työntekijöille vuosittain, hyödyntäen esimerkiksi SAMOKin yhdenvertaisuuskoulutuksia.
- Selkeät vastuuhenkilöt eri häirintä- ja syrjintätilanteisiin. Riittääkö pelkästään häirintäyhdyshenkilötoiminta, vai pitäisikö esimerkiksi työntekijöistä nimetä myös joku henkilö vastaamaan häirintä- ja syrjintätilanteista?
- Vastuuhenkilö(t) huolehtimaan, että jokainen uusi toimija on perehtynyt yhdenvertaisuussuunnitelmaan.
- Taulukko toimenpiteen yhdenvertaisuuden toteutumisen seurantaan: tavoite, toimenpide, vastuuhenkilö(t) ja mittari.
- Yhdenvertaisuussuunnitelman puolivälitarkastelu ja yhdenvertaisuustilanteen tarkastelu vuoden aikana yhteisissä tilaisuuksissa.

7.3 HUMAKOn kyselyaineiston tulosten yhteenveto

Yhteenvetona vuoden 2022 yhdenvertaisuuskyselyjen vastauksista tuli ilmi erilaisia vastauksia, joista olen koostanut tärkeimmät. Niitä ovat järjestön aktiivien ja opiskelijoiden välisen yhdenvertaisuuden teemat, ideat häirintäyhdyshenkilötoiminnasta, sekä vähemmistöjen asema järjestössä. Alla on lista aktiivien keskeisimmistä vastauksista vuoden 2022 kyselyyn.

- HUMAKOn aktiivien keskuudessa eriarvoisuus näkyy kokeneisuudessa järjestötyössä, kampuksien ja koulutusalojen eriarvoisuutena sekä siinä, etteivät toimijat tiedä tarpeeksi muista aktiivimuodoista.
- Häirintäyhdyshenkilötoimintaa tulisi tehdä näkyvämmäksi niin aktiiveille kuin opiskelijoillekin.

- Aktiiveille ja opiskelijoille tulisi olla lisää koulutuksia yhdenvertaisuuteen liittyen.
- Täytyy miettiä, miten erilaisia vähemmistöihin kuuluvia ihmisiä saadaan enemmän mukaan aktiiveiksi. Toimijat ovat tällä hetkellä esimerkiksi pääasiallisesti valkoisia ja vammattomia.
- Yhdenvertaisuus tässä järjestössä ole pelkästään sukupuolten ja vähemmistöjen yhdenvertaisuutta. Se koskee myös toimijoiden kampusta, kokeneisuutta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.

7.4 Anonyymin kyselyn tulosten yhteenveto

Luvussa 6.2 kävin anonyymin kyselyn vastauksia läpi, ja tässä luvussa teen yhteenvedon sekä hallituksen ja työntekijöiden kyselyn, että muiden aktiivien kyselyn vastauksista. Listasin sekä hallituksen ja työntekijöiden että muiden opiskelija-aktiivien vastauksia. Valitsin keskeisimmät vastaukset. Osa vastauksista on sellaisia, joita useampi vastaaja oli kirjoittanut.

- Yhdenvertaisuustyötä ja häirintäyhdyshenkilötoimintaa tulee selkeyttää.
- Yhdenvertaisuuskyselyistä tulee tehdä mahdollisimman yksinkertaisia, jotta niihin vastaaminen ei ole liian kuormittavaa.
- Palautteen keräämisen tulisi olla helppoa ja siihen olisi hyvä luoda valmis palautelomake.
- Aktiiveja sekä tapahtumiin osallistuneita opiskelijoita tulee motivoida esimerkiksi leffalippuarvonnalla ja kertomalla yhdenvertaisuuskyselyjen ja/tai tapahtumapalautteiden merkityksestä. Näin vastausprosenttia voisi saada nousemaan.
- Tarvitaan selkeitä ja konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuskyselyjen jälkeen, jotta yhdenvertaisuustyö ei jää vain puheen tasolle.
- Häirintäyhdyshenkilötoimintaan oltiin tyytyväisiä.
- Häirintäyhdyshenkilötoiminnasta tulisi tiedottaa paremmin erityisesti opiskelijoille.
- Pohdittiin, johtuuko häirintäilmoitusten vähyys häirintätapausten vähydestä, vai onko häirintäilmoituksen tekeminen syystä tai toisesta vaikeaa.
- Yhdenvertaisuuden seuranta tulisi kehittää niin, että yhdenvertaisuus toteutuu todellisuudessa, ja että sitä voi jotenkin mitata.
- Yhdenvertaisuutta pidettiin tärkeänä asiana.
- Yhdenvertaisuudesta toivottiin enemmän tiedottamista ja koulutuksia.

7.5 Valmis vuosikello

Valmiiseen vuosikelloon kirjasin kuukausitasolla tehtävät toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Vuosikello on tarkoitettu käytettäväksi joka vuosi. Kuitenkaan jokaiselle kuukaudelle ei ole pakollisia yhdenvertaisuuden toimenpiteitä, vaan niitä on kirjattu tietyille kuukausille. Hyödynsin valittujen toimijoiden yhdenvertaisuussuunnitelmien ideoita, HUMAKOn aikaisemman vuoden yhdenvertaisuuskyselyä ja aikaisempaa yhdenvertaisuustyötä sekä anonyymien kyselyn ja ideointityöpajan materiaalia. Tämä vuosikello selkeyttää yhdenvertaisuustyötä, ja siihen on kirjattu selkeät toimenpiteet. Alle olen kirjannut yhdenvertaisuustyön toimenpiteet ja milloin ne toteutetaan.

- **Tammikuu:** Yhdenvertaisuustyöryhmä analysoi tutorien ja jaostolaisten joulukuun yhdenvertaisuuskyselyjen tulokset ja tekee niiden pohjalta tarvittavat toimenpiteet.
- **Toukokuu:** Yhdenvertaisuustyöryhmä ja paikallistoimintatiimi (jonka tehtävänä on vastata tutorien ja jaostojen toiminnasta) jalkauttaa tutorien ja jaostolaisten yhdenvertaisuuskyselyt osana oppimis- ja loppukyselyjä. Ideana on, että vuonna 2023 käyttöön otettavat oppimis- ja loppukyselyt tutoreille ja jaostolaisille sisältävät myös yhdenvertaisuuskyselyt. Näin paikallistoimijat eli tutorit ja jaostolaiset välttyvät jatkuvilta kyselyiltä, ja toisaalta yhdenvertaisuuskysely tulee varmemmin täytettyä, kun se on osana oppimis- ja loppukyselyä. Oppimiskysely täytetään paikallistoiminnan aikana, ja loppukysely täytetään, kun oma toimintakausi loppuu.
- **Toukokuu:** Paikallistoimintatiimi tekee ja jalkauttaa paikallistoimijoille valmiin palautelomakkeen QR-koodin muodossa. Valmista lomaketta on tarkoitus käyttää tutorien ja jaostojen tapahtumissa. Lomakkeella kerätään palautetta tapahtumista, ja se sisältää myös kysymyksiä yhdenvertaisuuteen liittyvistä teemoista. Paikallistoimintatiimi käy palautteet yhdessä tutor- ja jaostoryhmien kanssa yhteisissä tapaamisissa.
- **Kesäkuu:** Yhdenvertaisuustyöryhmä analysoi toukokuun yhdenvertaisuuskyselyjen tulokset ja tekee niiden pohjalta tarvittavat toimenpiteet. Käytännössä oppimiskysely siis täytetään kaksi kertaa lukuvuoden aikana, touko- ja joulukuussa.
- **Marraskuu:** Työntekijät sekä muut aktiivit kuin paikallistoimijat täyttävät yhdenvertaisuuskyselyn. Käytännössä tämä koskee työntekijöiden lisäksi, hallitusta, edustajistoa ja opiskelijaedustajia. Yhdenvertaisuustyöryhmä jalkauttaa kyselyn aktiiveille.

- **Marraskuu:** Uudet aktiivit koulutetaan marraskuun aktiivikoulutuksessa. Aktiivikoulutuksen yhteydessä paikallistoimijat koulutetaan häirintäyhdyshenkilöiksi, jotta jokainen voi toimia tapahtuman häirintäyhdyshenkilönä. Tarkoitus on myös tilastoida ketkä aktiivit ovat käyneet häirintäyhdyshenkilökoulutuksen. Tästä on vastuussa aktiivikoulustyöryhmä. Tarvittaessa koulutukseen pyydetään häirintäyhdyshenkilökouluttajaksi Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOKin edustaja.
- **Marraskuu:** Aktiivikoulutuksessa aktiivit perehdytetään myös turvallisemman tilan periaatteisiin ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Kuten aktiivien kyselystä kävi ilmi, läheskään kaikki eivät ole perehtyneet yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Jatkossa siis jokainen aktiivi allekirjoittaa koulutuksen yhteydessä paperin, jossa hän kertoo perehtyneensä sekä yhdenvertaisuussuunnitelmaan että turvallisemman tilan periaatteisiin.
- **Joulukuu:** Tutorit ja jaostolaisten täyttävät yhdenvertaisuuskyselyn osana oppimis- ja loppukyselyä.
- **Joulukuu:** Joulukuussa käydään myös läpi yhdenvertaisuussuunnitelma ja turvallisemman tilan periaatteet. Tämä on yhdenvertaisuustyöryhmän vastuulla. He kirjaavat myös ylös ja kertovat tarvittavat toimenpiteet muulle hallitukselle. Yhdenvertaisuussuunnitelma ja turvallisemman tilan periaatteet päivitetään vuonna 2023 seuraavaksi neljäksi vuodeksi. Tarkoitus on luoda asiakirjat, joita ei päivitetä enää kuluvan neljän vuoden aikana. Jatkossa siis yhdenvertaisuustyöryhmä tarkastelee näitä asiakirjoja aina joulukuussa ja varmistaa, että järjestössä on noudatettu niihin kirjattuja toimenpiteitä. Yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään myös tämän opinnäytetyön tuotoksen eli vuosikellon ja toimintasuunnitelman avulla.
- **Joulukuu:** Yhdenvertaisuustyöryhmä analysoi marraskuun yhdenvertaisuuskyselyjen tulokset. Se myös tekee tarvittavat toimenpiteet vastausten pohjalta. Lisäksi kaikissa yhdenvertaisuuskyselyissä seurataan vastausprosenttia verrattuna aikaisempaan vuoteen, ja tavoite on saada joka vuosi mahdollisimman paljon vastauksia. Tämä auttaa keräämään mahdollisimman laajasti näkökulmia yhdenvertaisuuden toteutumisesta aktiivien näkökulmasta.
- **Muita ideoita:** Kuukausittaisten toimenpiteiden lisäksi vuosikellon liite eli toimintasuunnitelma sisältää erilaisia yhdenvertaisuustyön ideoita. Niitä voi oman harkinnan ja resurssien puitteissa mukaan hyödyntää. Tutkimukseni on tarkoitus luoda vuosikello, jossa on vain oleelliset toimenpiteet. HUMAKO on pieni toimija, ja sen resurssit ja todelliset mahdollisuudet on syytä ottaa huomioon.

8 YHTEENVETO

Tässä luvussa teen yhteenvedon opinnäytetyön tutkimustuloksista ja tuotoksista. Tutkimustuloksissa keskityn ideoihin, joita opinnäytetyöprosessissa olen saanut HUMAKOn yhdenvertaisuustyön kehittämiseksi. Pohdin myös yhdenvertaisuustyön merkitystä. Tein myös yhteenvedon opinnäytetyön tuotoksista eli vuosikellosta ja siihen liittyvästä toimintasuunnitelmasta.

Lopuksi teen itsearviointin, jossa pohdin opinnäytetyön merkityksellisyyttä. Lisäksi arvioin yhdenvertaisuustyön merkitystä tulevaisuudessa. Yhdenvertaisuustyö on tärkeää paitsi yhteisöpedagogien ja opiskelijakuntien näkökulmasta, myös valtakunnallisesti ja maailmanlaajuisesti. Sidon siis tämän opinnäytetyön laajempaan kontekstiin yhteiskunnallisesti.

8.1 Opinnäytetyössä saadut tutkimustulokset

Opinnäytetyön päätavoitteita olivat HUMAKOn tähänastisen yhdenvertaisuustyön selvittäminen, muiden toimijoiden yhdenvertaisuustyöhön tutustuminen sekä yhdenvertaisuustyön seurannan vuosikellon luominen. Kävin läpi järjestön aikaisempaa työtä yhdenvertaisuuden eteen, sekä tutustuin niin HUMAKOn kuin muidenkin toimijoiden yhdenvertaisuussuunnitelmiin. Nämä toimenpiteet tuottivat uusia ideoita, joiden pohjalta työstin yhdenvertaisuustyön seurannan vuosikelloa. Näiden toimenpiteiden lisäksi tein kyselyt ja ideointityöpajan opiskelijakunnan aktiiveille.

Opinnäytetyössäni saatuja tutkimustuloksia ovat HUMAKOn aikaisemman kyselyaineiston ja anonyymien kyselyaineiston, ideointityöpajan sekä dokumenttianalyysin tulokset. Muiden toimijoiden dokumenttianalyysistä sain hyviä ideoita, joilla ideoin yhdenvertaisuuden seurannan vuosikelloa. HUMAKOn aikaisemman kyselyaineiston perusteella sain lisätietoa siitä, miten opiskelija-aktiivit kokevat tällä hetkellä tai ovat kokeneet viime vuosina yhdenvertaisuustilanteen järjestössä. Anonyymista kyselyaineistosta sekä ideointityöpajasta tuli parhaiten uusia ideoita siitä, miten yhdenvertaisuustyötä tulisi järjestössä edistää.

Keskeisin tutkimustulos vahvisti minulle opinnäytetyöni tarpeellisuuden: yhdenvertaisuustyötä on myös aktiivien mielestä syytä selkeyttää, ja sen seurantaan tulee luoda selkeät toimenpiteet ja raamit. Muiden toimijoiden yhdenvertaisuustyön dokumenttianalyysien avulla sain myös hyviä ideoita, joita sovelsin vuosikellon ideoinnissa.

8.2 Opinnäytetyössä saavutetut tuotokset

Opinnäytetyön keskeisin tuotos on vuosikello, johon on kuukausitasolla kirjattu toimenpiteet yhdenvertaisuustyön edistämiseksi. Keskusteltuani tilaajan kanssa tulimme kuitenkin siihen tulokseen, että vuosikellosta on luotava riittävän kevyt. Näin varmistetaan, että tärkeimmät toimenpiteet tulee tehtyä. Lopulliseen tuotokseen kirjattiin siis toimenpiteitä tammi-, touko-, kesä-, marras- ja joulukuulle. Näin ollen yhdenvertaisuustyö on jatkuvaa, mutta ei liian kuormittavaa. Vuosikellosta käy ilmi teema, tehtävä, vastuuhenkilö(t), mittari/toimenpiteet ja aikataulu kuukausitasolla.

Koska anonyymista kyselystä sekä ideointityöpajasta tuli niin paljon hyviä ideoita, tilaaja toivoi lisäksi toimintasuunnitelman vuosikellon liitteeksi. Siihen on kirjattu tarkasti, mitä yhdenvertaisuustyön eteen tehdään ja milloin. Toimintasuunnitelma on vuosikellon tueksi, ja siihen on myös kirjattu kunkin tehtävän kohdalle lisähuomioita ja ideoita. Suunnitelman lopussa on listattuna myös muita ideoita, joita tilaaja voi soveltaa tarvittaessa ja resurssien puitteissa. Niin vuosikello kuin toimintasuunnitelmakin ovat helposti muokattavissa, ja tilaaja voi halutessaan jakaa niiden pohjan myös muiden toimijoiden käyttöön.

8.3 Itsearviointi ja tilaajan kommentit opinnäytetyön merkityksellisyydestä

Itsearviointi

Kuten luvussa 1.4 todettiin, tämän opinnäytetyön kolme päätavoitetta olivat opiskelijakunta HUMAKOn tähänastisen yhdenvertaisuustyön selvittäminen, muiden toimijoiden yhdenvertaisuustyöhön tutustuminen sekä yhdenvertaisuustyön seurannan vuosikellon luominen. Tutustuin laajasti järjestön tähänastiseen sekä muiden toimijoiden yhdenvertaisuustyöhön. Hyödynsin myös tutkimusmenetelminä kyselyjä sekä ideointityöpajaa, joiden pohjalta loin järjestölle selkeän vuosikellon. Opinnäytetyön päätavoitteet olivat onnistuneita, ja niihin vastattiin. Yhdenvertaisuustyön kehittämisessä haastavinta on saada selkeitä ja konkreettisia muutoksia aikaan. Tämä opinnäytetyö selvittää, millä eri keinoilla yhdenvertaisuustyötä voi tehdä, ja miten näitä keinoja voi hyödyntää HUMAKOssa.

Opinnäytetyöni on merkityksellinen ja ajankohtainen. Se syntyi tarpeesta, jossa tilaajan yhdenvertaisuustyötä tulee selkeyttää. Kun työstin vuosikelloa anonyymien kyselyn ja ideointityöpa-

jan merkeissä, huomasin ilokseni, että muutkin aktiivit pitivät aihetta merkityksellisenä. Huomasin myös, että läheskään kaikille yhdenvertaisuus ei ole selkeä käsite. Aktiivit myös kaipaivat järjestöön lisää selkeyttä, konkreettisia toimenpiteitä ja tiedottamista yhdenvertaisuuden teemoista. Uskon, että tämä opinnäytetyö ja sen tuotokset auttavat avaamaan ja tuomaan näkyville tätä aihepiiriä.

Yhdenvertaisuus jää helposti puheeksi, mutta sen eteen tehtäviä konkreettisia toimenpiteitä voi olla vaikeaa seurata tai mitata. Onnistuin luomaan mallin, jonka avulla yhdenvertaisuustyön seuranta on helppoa ja yksinkertaista. Opinnäytetyöstäni on myös toivottavasti hyötyä muillekin toimijoille, kuten muille opiskelijakunnille ja yhteisöpedagogeille. Opinnäytetyöni avaa yhdenvertaisuustyön merkitystä, ja antaa esimerkin, miten sitä voi edistää.

Yhdenvertaisuus on ajankohtainen ilmiö, ja opinnäytetyöni on näin ollen myös osa suurempaa kokonaisuutta. Yhdenvertaisuuteen voi vaikuttaa parhaiten niissä yhteisöissä, joissa itse jo toimii. Tämän takia oli hienoa päästä tekemään HUMAKOLle yhdenvertaisuustyöhön liittyvä opinnäytetyö. Järjestö on jo valmiiksi avoin yhdenvertaisuustyölle ja haluaa kehittää sitä, joten pääsin luomaan sille lisämateriaalia työn jatkamiselle.

Yhteisöpedagogeja valmistuu erityisesti nuorisosalalle, jossa tietämys yhdenvertaisuudesta korostuu. Esimerkiksi sateenkaarinuorten kunnioittava ja sensitiivinen kohtaaminen on todella tärkeää, ja sen takia yhteisöpedagogeilla tulee olla vahva ymmärrys esimerkiksi sukupuolten moninaisuudesta. Yhteisöpedagogin tulee kohdata jokainen ihminen avoimesti ja ennakkoluottomasti. Itse tulevana yhteisöpedagogina ajattelen, että toisen ihmisen sukupuoli-identiteetin kunnioittaminen on erittäin tärkeää työyhteisöissä ja elämässä ylipäätään. Tulevissa työpaikoissa onkin syytä esimerkiksi kiinnittää huomiota siihen, ettei oleteta toisen sukupuolta tai seksuaalista suuntautumista, ja ajaa itse aktiivisesti esimerkiksi sukupuolivähemmistöjen asioita. Esimerkkinä tästä on sukupuolineutraalien WC-tilojen käyttöönoton edistäminen erilaisissa tiloissa ja yhteisöissä.

Olen yhteisöpedagogina ja kansalaisena huolissani suomalaisten rasistisista asenteista ja teoista. Haluan tehdä tulevaisuudessa töitä esimerkiksi maahanmuuttajien parissa, ja haluaisin heille Suomesta maan, jossa on turvallista olla. Antirasismi onkin tärkeä tämänhetkinen ja tulevaisuuden ilmiö, johon myös meidän yhteisöpedagogien on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Antirasismilla tarkoitetaan toimintaa kaikkia rasismien muotoja vastaan. Se on työtä, joka vähentää etnistä syrjintää, syrjinnän vaikutuksia ja kielteisiä ennakkoluuloja. (Yhdenvertaisuus 2023.)

Tilaajan kommentit

Opinnäytetyön tilaajan edustaja, asiantuntija Krista Maarajärvi, kommentoi työtä seuraavasti: Emma Mäkelän opinnäytetyö on tilaajalle hyödyllinen ja vastaa opiskelijakunta HUMAKOn tarpeisiin. Emman työhön on kirjattu, milloin ja miten HUMAKOn yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan. Tämä tukee yhdenvertaisuuden toteutumista ja arviointia opiskelijakunnan arjessa.

Työssä osallistettiin HUMAKOn eri toimijoita erilaisia menetelmiä hyödyntäen. Tämä viestii, että HUMAKOssa sitoudutaan yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä tehdään toimintaa opiskelijälähtöisesti. Emma laati opinnäytetyön esimerkillisesti suunnitellen, aikatauluttaen ja viestien prosessin eri osat. Yhteistyö Emman kanssa oli helppoa, ja Emman itseohjautuvuustaidot ovat ensiluokkaisia.

8.4 Yhdenvertaisuuden kehittämisen merkitys tulevaisuudessa

Yhdenvertaisuus on teema, joka on vahva osa tulevaisuutta yhteisöpedagogin työkentällä sekä yhteiskunnassa yleisesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen on tulevaisuuden työelämätaito. Työpaikkojen henkilöstöllä ja erityisesti esihenkilöillä täytyy olla tietoisuutta tasa-arvosta ja sen merkityksestä sekä halua toimia tasa-arvon edistämiseksi. Näiden lisäksi täytyy olla ymmärrystä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden moniulotteisesta ilmiöstä. (Aura, Drake & Vanhainen-Nuutinen 2022.) Yhteisöpedagogi voi päätyä vaikkapa järjestön toiminnanjohtajaksi tai asiantuntijaksi. Esimerkiksi opiskelijakunta HUMAKOn strategiassa korostetaan yhdenvertaisuutta (Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2022, 3). Tällöin myös järjestön työntekijöillä tulee olla vahva ymmärrys yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta.

Tulevaisuudessa yhdenvertaisuustyössä tarvitaan yhteisöpedagogin ammattikentälle ja yhteiskuntaan lisää ymmärrystä ja työkaluja esimerkiksi syrjintään puuttumiseen ja yleiseen yhdenvertaisuuden edistämiseen. Konkreettisesti yhdenvertaisuuden edistämiseen voisi luoda toimijoille vuosikellon, jonka avulla tarkastellaan yhdenvertaisuustyön toimenpiteitä ja niiden toteutumista. Toisin sanoen uskon, että tämän opinnäytetyön tuotos (vuosikello) on asia, joka olisi hyvä olla muissakin organisaatioissa. Usein yhdenvertaisuus jää abstraktiksi käsitteeksi tai

suunnitelmaksi, joten tällainen vuosikello varmistaisi yhdenvertaisuuden eteen tehtävät konkreettiset toimenpiteet.

Toinen keino voisivat olla anonyymit kyselyt työyhteisön jäsenille tai aktiiveille, joilla kartoitetaan ihmisten kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Anonyymi kysely olisi myös eettinen eikä asettaisi ketään erityisasemaan tai erityisen tarkastelun kohteeksi. HUMAKOssa nämä vuosittaiset kyselyt ovat jo käytössä, ja tärkeintä onkin varmistaa, että vastausten pohjalta tehdään tarvittavia parannuksia ja toimenpiteitä. Eri toimijoiden henkilöstölle voisi tehdä myös yhdenvertaisuustyöpajoja, saavutettavat yhdenvertaisuusohjeet ja saavutettavuuskoulutuksia. Opiskelijakunnat, järjestöt ja erilaiset työyhteisöt voisivat myös olla yhdenvertaisuustyöpajojen ja -koulutusten tilaajina, ja lisätä näin toimijoidensa tietämystä yhdenvertaisuudesta.

Yhdenvertaisuus on tärkeä osa yhteiskuntaa, ja yhdenvertaisuusasioiden tietämys korostuu yhteisöpedagogin työkentällä. Suomi on monessa tasa-arvon kysymyksessä mallimaa, mutta samalla se on esimerkiksi antirasismien kannalta kehityksestä jäljessä. Kuten FRA:n tutkimuksesta kävi ilmi, Suomi on Euroopan rasisisin maa tutkittaessa rasisin häirinnän ja väkivallan kokemuksia. Translakia on yritetty saada läpi jo vuosia, mutta se hyväksyttiin eduskunnassa vasta kuluvana vuonna.

Opiskelijajärjestöt ovat yhdenvertaisuustyössä edelläkävijöitä, sillä niissä on vahva tahtotila edistää yhdenvertaisuutta. Monessa opiskelijajärjestössä on yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi strategiassa mainittu yhdenvertaisuustyön kehittäminen. Yhdenvertaisuuslaki myös velvoittaa toimijoita tekemään yhdenvertaisuussuunnitelman. Kuitenkin yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaisen ihmisen, erityisesti esimiehen, vastuulla. Yhdenvertaisuustyötä tulee aktiivisesti kehittää, ja ihmisille tulee tarjota koulutusta aiheeseen liittyen. Yhdenvertaisuus on laaja käsite, joka kattaa esimerkiksi esteettömyyden, saavutettavuuden ja sukupuolten ja seksuaalivähemmistöjen tasa-arvoisen kohtelun. Näihin teemoihin on jokaisen yhteisöpedagogin ja kansalaisen syytä perehtyä. Yhdenvertaisuutta täytyy tarkastella intersektionaalisesti ja kaikkien näkökulmasta - ei vain niin, että tiettyjen ihmisten oikeudet toteutuvat.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 932/2014.

Artemjeff, Panu & Tabuchi, Hitomi & Nousiainen, Katriina 2013. Oppia kaikille! Yhdenvertaisuussuunnittelun opas oppilaitoksille. Viitattu 10.3.2023. Sisäasiainministeriö.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79025/Oppia%20kai-kille%21%20-%20Yhdenvertaisuussuunnittelun%20opas%20oppilaitoksille.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aura, Pirjo & Drake, Merja & Vanhanen-Nuutinen, Liisa 2022. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen on tulevaisuuden työelämätaito. Viitattu 8.3.2023. eSignals. <https://esignals.fi/kategoria/korkeakoulutus/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuusosaaminen-on-tulevaisuuden-tyoelamataito/#7ecac0c3>

Daher, Okan & Hannikainen, Lauri & Heikinheimo, Karoliina 2012. Suomen kansalliset vähemmistöt. Kulttuurien ja kielten rikkautta. Keuruu: Otava.

Dufva, Mikko & Rekola, Sanna 2023. Megatrendit. Ymmärrystä yllätysten aikaan. Tulevaisuuden imu: hajautettu ja reilumpi digimaailma. Viitattu 6.3.2023. Sitra.

<https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2023/#menneisyyden-paino-pulaa-resursseista-ja-osaamisesta>

Eduskunnan kirjasto 2023. Translain uudistaminen. Viitattu 6.3.2023. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/translain-uudistaminen.aspx

Euroopan unioni 2023. Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE). Viitattu 14.3.2023. https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eige_fi

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights 2018. Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Being Black in the EU. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Viitattu 6.3.2023. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf

Hirvonen, Marja & Kinnunen, Tuija 2020. Saavutettava viestintä. Yhteiskunnallista yhdenvertaisuutta edistämässä. E-kirja. Viitattu 6.2.2023. Gaudeamus.

Holopainen, Anni & Lind, Kimmo & Niemelä, Jorma 2008. Ammattikorkeakoulut kansalais-toiminnassa. Oikeusministeriö. Viitattu 21.2.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76149/omju_2008_7_206s.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Humakin viestintä 2023. Verkko-opinnot sopivat liikkeessä olevalle opiskelijalle. Viitattu 6.2.2023. <https://www.humak.fi/uutiset/verkko-opinnot-sopivat-liikkeessa-olevalle-opiskelijalle/>

Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2021. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2023. Viitattu 20.1.2023. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2021/12/Tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2022-2023.pdf>

Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2022. Koulutuskohtaiset kompetenssit. Yhteisöpedagogi (AMK). Viitattu 10.3.2023. https://opiskelijanopas.humak.fi/?page_id=920

- Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2023a. Humak pähkinänkuoressa. Viitattu 16.1.2023. <https://www.humak.fi/info/>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2023b. Humakin alueyksiköt. Viitattu 4.5.2023. <https://www.humak.fi/info/kampukset/>
- Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2019. Yhdenvertaisuussuunnitelma 2020–2023. Viitattu 16.1.2023. https://www.humako.net/_files/ugd/9a1e3f_839182a8cb5348998eda7e5c5c2762b1.pdf
- Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2021. Toimintaraportti 2021. Viitattu 2.2.2023. https://www.humako.net/_files/ugd/981b0d_f3cfb75b45aa4ef9a6425c97cb6921dd.pdf
- Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2022a. Strategia. Viitattu 6.2.2023. https://www.humako.net/_files/ugd/2feac8_ff2adf6c23d54d378b35b95f08edb4d4.pdf
- Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2022b. Toimintasuunnitelma. Viitattu 8.3.2023. https://www.humako.net/_files/ugd/532083_c825184fe2584d4b8eede2b28d37b73f.pdf
- Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023a. Viitattu 30.1.2023. <https://www.humako.net/>
- Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023b. Viitattu 30.1.2023. <https://www.humako.net/liity>
- Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023c. Viitattu 30.1.2023. <https://www.humako.net/post/haku-humakon-keskusvaalilautakuntaan-2>
- Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023d. Viitattu 30.1.2023. <https://www.humako.net/edustajisto>
- Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023e. Viitattu 30.1.2023. <https://www.humako.net/hallitus>
- Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023f. Viitattu 30.1.2023. <https://www.humako.net/paikallistoimijaksi>
- Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023g. Viitattu 30.1.2023. <https://www.humako.net/yhteystiedot>
- Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023h. Turvallisemman tilan periaatteet. Viitattu 1.2.2023. https://www.humako.net/_files/ugd/6d811c_9bf537e926cb4af89e2cc091ed825fcc.pdf
- Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023i. Liity jäseneksi. Viitattu 23.3.2023. <https://www.humako.net/liity>
- Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HUMAKO 2023j. Häirintäyhdyshenkilöt. Viitattu 6.2.2023. <https://www.humako.net/hairintayhdyshenkilo>

- Huotari, Kari & Törmä, Sinikka & Tuokkola, Kati 2011. Sisäasiainministeriö. Syrjintäselvitys 2010. Syrjintä koulutuksessa ja vapaa-ajalla. Viitattu 21.2.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79679/sm_112011.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hynönen, Iris 2023. Yhdenvertaisempaa järjestötoimintaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittäminen nuorisjärjestössä. Viitattu 10.5.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/785746/Hyno%cc%88nen_Iiris.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Innokylä 2023. Aivoriihi. Viitattu 3.4.2023. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriihi>
- Kaartinen, Sini & Linnapuomi, Aura 2015. Tapahtumia kaikille! Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 21.2.2023. http://www.cultureforall.fi/doc/tietopaketit_ja_oppaat/Tapahtumia_kaikille_opas.pdf
- Kantola, Johanna & Koskinen Sandberg, Paula & Ylöstalo, Hanna. 2020. Tasa-arvopolitiikan suunnanmuutoksia. Talouskriiseistä tasa-arvon kriiseihin. E-kirja. Gaudeamus.
- Kiuru, Tuomas 2021. Viitattu 10.3.2023. Ihmisoikeusliitto. <https://ihmisoikeusliitto.fi/haluamme-mahdollisuuden-elaa-tavallista-elamaa-translain-uudistus-on-jattamassa-translasten-ja-nuorten-oikeudet-huomiotta/>
- Merenlahti, Petri 2020. Huomioita tasa-arvosta: Aika tehdä työtä. Viitattu 16.3.2023. Kirkonkello. <https://kirkonkello.fi/huomioita-tasa-arvosta-aika-tehda-tyota/>
- Nyyti ry 2023. Turvallisemman tilan periaatteet. Viitattu 19.4.2023. <https://www.nyyti.fi/opiskelijoille/chat/turvallisemman-tilan-periaatteet/>
- Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta 413/2005.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.
- Laki sukupuolen vahvistamisesta 295/2023.
- Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Laureamko 2020. Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Laureamkon yhdenvertaisuussuunnitelma 2020–2024. Viitattu 21.1.2023. <https://laureamko.fi/wp-content/uploads/2020/12/Laureamkon-yhdenvertaisuussuunnitelma-1.pdf>
- Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Laureamko 2023. Mitä teemme. Viitattu 16.1.2023. <https://laureamko.fi/opiskelijakunta/toiminta/>
- Leppänen, Katja 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum.
- Oikeusministeriö 2023a. Yhdenvertaisuus. <https://oikeusministerio.fi/yhdenvertaisuus>
- Oikeusministeriö 2023b. Yhdenvertaisuuden edistäminen. <https://oikeusministerio.fi/yhdenvertaisuuden-edistaminen>
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–4. painos. (E-kirja.) Helsinki: Sanoma Pro.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö OKM 2019. Opetus- ja kulttuuriministeriön linjaukset vahvistavat yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Viitattu 14.3.2023. <https://okm.fi/-/opetus-ja-kulttuuri-ministerion-linjaukset-vahvistavat-yhdenvertaisuutta-ja-tasa-arvoa>

- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2023a. Kirkon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä. Viitattu 16.3.2023. <https://evl.fi/plus/yhteiskunta-ja-kirkko/sosiaalietiikka/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuustyoryhma>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2023b. Naiset pappeina 30 vuotta. Viitattu 16.3.2023. <https://evl.fi/uutishuone/pinnalla-nyt/naiset-pappeina-30-vuotta>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2023c. Kirkon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkinto. Viitattu 16.3.2023. <https://evl.fi/plus/yhteiskunta-ja-kirkko/sosiaalietiikka/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/kirkon-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuuspalkinto>
- Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK 2019. Yhdenvertaisuussuunnitelma. Viitattu 19.1.2023. <https://samok.fi/wp-content/uploads/2022/01/samok-yhdenvertaisuussuunnitelma-.pdf>
- Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK 2023a. Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hanke. Viitattu 16.3.2023. <https://samok.fi/mita-samok-tekee/yv-hanke-2021-2023/>
- Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK 2023b. Viitattu 16.1.2023. <https://samok.fi/>
- Tasa-arvovaltuutettu 2023. Viitattu 22.3.2023. <https://tasa-arvo.fi/sukupuoli-identiteetti>
- Tilastokeskus 2023. Suomen ulkomaalaistaustaiset. Viitattu 18.4.2023. <https://stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaalaistaustaiset.html>
- Tuomi, Jouni & Sarajarvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työsuojele 2022. Yhdenvertaisuus ja syrjintä. Viitattu 16.3.2023. <https://www.tyosuojele.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>
- Vilka, Hanna 2011. Seksuaalinen häirintä. Viitattu 21.2.2023. Jyväskylä: PS-Kustannus. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/120051/978-952-03-1532-0.pdf?sequence=2>
- Yhdenvertaisuus 2023. Olen antirasisti. Viitattu 7.3.2023. <https://yhdenvertaisuus.fi/olenantirasisti.fi>
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022. Häirintä. Viitattu 20.2.2023. <https://syrjinta.fi/hairinta>
- Yhdistyslaki 503/1989.

LIITTEET

Liite 1. HUMAKOn organisaatiokaavio

Liite 2. Keskeiset kysymykset HUMAKOn yhdenvertaisuuskyselyssä

Liite 3. Anonyymi kysely yhdenvertaisuuden kehittämiseen – kysymykset

Liite 4. Opiskelijakunta HUMAKOn kyselyaineiston tulokset

Liite 5. Hallituksen ja työntekijöiden kyselyaineiston valintaruutukysymysten vastaukset

Liite 6. Muiden aktiivien kyselyaineiston valintaruutukysymysten vastaukset

Liite 7. Ideointityöpajan vuosikello

Liite 8. Vuosikellon toimintasuunnitelma

Liite 1. HUMAKOn organisaatiokaavio

	Humakin opiskelijat	
	HUMAKOn jäsenet	
	Edustajisto	Keskusvaalilautakunta
	Hallitus	
Tutorit	Opiskelijaedustajat	Jaostot
	Toiminnanjohtaja	
	Asiantuntija	

Liite 2. Keskeiset kysymykset yhdenvertaisuuskyselyssä

- Vastaajan sukupuoli
- Mahdollinen vähemmistöryhmä
- Aktiivirooli
- Koetko olevasi HUMAKOn yhteisön jäsen?
- HUMAKOn ilmapiiri (asteikolla 0–10)
- Koen, että HUMAKOn aktiivit ovat keskenään samanarvoisia (asteikolla 0–10)
- HUMAKOn tilaisuuksissa ja koulutuksissa otetaan huomioon yhdenvertaisuus.
- Vastausten perustelu liittyen HUMAKOn ilmapiiriin, yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen.
- Oletko ollut tietoinen HUMAKOn häirintäyhdyshenkilötoiminnasta?
- Miten häirintäyhdyshenkilötoimintaa voisi kehittää?
- Miten HUMAKOn tulisi mielestäsi edistää aktiivien tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta?
- Kuinka lähtisit kehittämään yhdenvertaisuutta HUMAKOssa?

Liite 3. Anonyymi kysely yhdenvertaisuuden kehittämiseen - kysymykset

- Mikä on roolisi HUMAKOssa?

- Mitä yhdenvertaisuus mielestäsi tarkoittaa? Miten HUMAKOssa toimitaan sen edistämiseksi? (kysymys opiskelija-aktiiveille)
- Miten tyytyväinen olet HUMAKOn vuosittain tehtäviin yhdenvertaisuuskyselyihin?
- Miten tyytyväinen olet HUMAKOn häirintäyhdyshenkilötoimintaan tällä hetkellä?
- Olisiko HUMAKOssa tarpeellista nimetä henkilö(t) kenellä on vastuu huolehtia, että jokainen toimija on perehtynyt yhdenvertaisuussuunnitelmaan? (kysymys hallitukselle ja työntekijöille)
- Oletko perehtynyt HUMAKOn yhdenvertaisuussuunnitelmaan? (kysymys opiskelija-aktiiveille)
- Miten yhdenvertaisuuden toteutumista voisi tai pitäisi mielestäsi mitata? (kysymys hallitukselle ja työntekijöille)
- Kerätäänkö HUMAKOssa palautetta yhdenvertaisuudesta riittävästi tapahtumien yhteydessä ja miten kehittäisit palautteen keräämistä?
- Tulisiko HUMAKOn yhdenvertaisuustilannetta tarkastella nykyistä enemmän yhteisissä kokouksissa?
- Käsitelläänkö HUMAKOn koulutuksissa riittävästi yhdenvertaisuutta? Tulisiko koulutuksia yhdenvertaisuudesta järjestää enemmän?
- Tulisiko HUMAKOn hallituksella ja työntekijöillä olla taulukko yhdenvertaisuuden seuraamiseen? (kysymys hallitukselle ja työntekijöille)
- Miten HUMAKOn yhdenvertaisuustyötä tulisi kehittää?

Liite 4. Opiskelijakunta HUMAKOn kyselyaineiston tulokset

Sukupuoli	Nainen (6)	Mies (2)	En halua kertoa (1)
Kuulun vähemmistöryhmään	Kyllä (2)	En (7)	
Koen olevani HUMAKOn jäsenen	Kyllä (8)	En (1)	
Häirintäyhdyshenkilötoiminta on tuttua	Kyllä (9)	Ei (0)	

HUMAKOn ilmapiiri	Mediaani: 7		
Aktiivit ovat samanarvoisia	Mediaani: 7		
Tilaisuuksien yhdenvertaisuus	Mediaani: 9		

Liite 5. Hallituksen ja työntekijöiden kyselyaineiston valintaruutukysymysten vastaukset

Rooli HUMAKOssa	Työntekijä (2)	Hallituksen jäsen (4)		
Miten tyytyväinen olet vuositaisiin yhdenvertaisuuskyselyihin	Tyytyväinen (1)	Neutraali (1)	Tyytymätön (1)	En ole vastannut kyselyyn (3)
Miten tyytyväinen olet häiröimintaan	Erittäin tyytyväinen (2)	Tyytyväinen (1)	Neutraali (1)	Tyytymätön (2)
Olisi tarpeen nimetä vastuhenkilö(t) huolehtimaan, että jokainen toimija on tutustunut yv-suunnitelmaan	Täysin samaa mieltä (1)	Osittain samaa mieltä (3)	Osittain eri mieltä (2)	
Tapahtumien yhteydessä kerätään riittävästi palautetta	Osittain samaa mieltä (1)	Neutraali (3)	Osittain eri mieltä (2)	

Yv-suunnitelmaa tulisi tarkastella yhteisissä kokouksissa	Täysin samaa mieltä (2)	Osittain samaa mieltä (3)	Osittain eri mieltä (1)	
Koulutuksissa käsitellään riittävästi yhdenvertaisuutta	Täysin samaa mieltä (1)	Osittain samaa mieltä (3)	Neutraali (2)	
Yhdenvertaisuuskoulutuksia tulisi järjestää enemmän	Osittain samaa mieltä (5)	Neutraali (1)		
HUMAKOlla tulisi olla taulukko yhdenvertaisuuden seuraamiseen	Osittain samaa mieltä (4)	Neutraali (2)		

Liite 6. Muiden aktiivien kyselyaineiston valintaruutukysymysten vastaukset

Roolisi HUMAKOssa (16 vastaajaa, osa kaksoisroolissa)	Tutor (9)	Jaosto (9)	Edustajisto (1)	Muut: Opiskelijaedustaja (1), keskusvaalilautakunta (1), muu (1)
Miten tyytyväinen olet vuosittain	Erittäin tyytyväinen (1)	Tyytyväinen (2)	Neutraali (3)	En ole vastannut kyselyyn (10)

taisiin yhdenvertaisuuskyselyihin				
Miten tyytyväinen olet hä rötoimintaan	Erittäin tyytyväinen (3)	Tyytyväinen (6)	Neutraali (7)	
Olen perehtynyt yv-suunnitelmaan	Kyllä (10)	En (6)		
Tapahtumien yhteydessä kerätään riittävästi palautetta	Täysin samaa mieltä (4)	Osittain samaa mieltä (3)	Neutraali (8)	Täysin eri mieltä (1)
Yv-suunnitelmaa tulisi tarkastella yhteisissä kokouksissa	Täysin samaa mieltä (4)	Osittain samaa mieltä (4)	Neutraali (8)	
Koulutuksissa käsitellään riittävästi yhdenvertaisuutta	Täysin samaa mieltä (5)	Osittain samaa mieltä (7)	Neutraali (3)	Osittain eri mieltä (1)
Yhdenvertaisuuskoulutuksia tulisi järjestää enemmän	Täysin samaa mieltä (3)	Osittain samaa mieltä (3)	Neutraali (9)	Osittain eri mieltä (1)

Liite 7. Ideointityöpajan vuosikello

Yhdenvertaisuustyön seurannan vuosikello on tehty HUMAKOLle Excel-pohjaan, mutta yksinkertaisuuden vuoksi se on kirjattu tähän liitteeseen Word-taulukkona.

	Teema	Tehtävä	Vastuuhenkilö(t)	Mittari/toimenpiteet
Tammikuu	Yhdenvertaisuuskyselyt	Tutorien ja jaostolaisten joulukuun yhdenvertaisuuskyselyn vastausten analysointi ja tarvittavat toimenpiteet	Yhdenvertaisuustyöryhmä	Vastausprosentin seuranta verrattuna aikaisempiin kyselyihin, vastausten purku ja tarvittavat toimenpiteet
Toukokuu	Yhdenvertaisuuskyselyt	Yhdenvertaisuuskyselyt osana tutorien ja jaostolaisten oppimis- ja loppukyselyä	Yhdenvertaisuustyöryhmä ja paikallistoimintatiimi	
Toukokuu	Palautteen kerääminen	Valmis palautelomake (QR-koodi) tapahtumiin ja kampuksille sekä palkintoarvonta vastaajille	Paikallistoimintatiimi	Kerätään tapahtumapalautteet ja tarkastellaan niitä tutor- ja jaostoryhmien kanssa
Kesäkuu	Yhdenvertaisuuskyselyt	Tutorien ja jaostolaisten touko-	Yhdenvertaisuustyöryhmä	Vastausprosentin seuranta verrattuna

		kuun yhdenvertaisuuskyselyn vastausten analysointi ja tarvittavat toimenpiteet		tuna aikaisempiin kyselyihin, vastausten purku ja tarvittavat toimenpiteet
Marraskuu	Yhdenvertaisuuskyselyt	Yhdenvertaisuuskysely aktiiville ja työntekijöille (hallitus, edustajisto, opiskelijaedustajat)	Yhdenvertaisuustyöryhmä	
Marraskuu	Häirintäyhdyshenkilötoiminta	Paikallistoimijoiden kouluttaminen häirintäyhdyshenkilöiksi aktiivikoulutuksen yhteydessä	Aktiivikoulutusryhmä ja/tai SAMOK	Tilastoidaan, ketkä aktiivit ovat käyneet häirintäyhdyshenkilökoulutuksen ja milloin
Marraskuu	Yhdenvertaisuussuunnitelma	Perehdytys yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja turvallisemman tilan periaatteisiin	Aktiivikoulutusryhmä	Jokainen allekirjoittaa paperin, jossa kertoo perehtyneensä yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja turvallisemman tilan periaatteisiin
Joulukuu	Yhdenvertaisuuskyselyt	Aktiivien yhdenvertaisuuskyselyn vastausten	Yhdenvertaisuustyöryhmä	Vastausprosentin seuranta verrat-

		analysointi ja tarvittavat toimenpiteet		tuna aikaisempiin kyselyihin, vastausten purku ja tarvittavat toimenpiteet
Joulukuu	Yhdenvertaisuuskyselyt	Yhdenvertaisuuskyselyt osana tutorien ja jaostolaisten oppimis- ja loppukyselyä	Yhdenvertaisuustyöryhmä ja paikallistoimintatiimi	
Joulukuu	Yhdenvertaisuussuunnitelmat	Yhdenvertaisuussuunnitelman ja turvallisemman tilan periaatteiden tarkastelu	Yhdenvertaisuustyöryhmä	Kirjataan ylös ja tehdään tarvittavat muutostoi- menpiteet

Liite 8. Vuosikellon toimintasuunnitelma

Yhdenvertaisuustyön toimintasuunnitelma

Tämä toimintasuunnitelma on liitteeksi yhdenvertaisuustyön vuosikelloon. Tähän on kirjattu aikataulu, vastuuhenkilöt, tavoite ja mittarit kunkin toimenpiteen kohdalle. Tärkeimmät toimenpiteet näistä löytyy vuosikellosta, ja muita ideoita voi soveltaa vuosittain resurssien ja tarpeen mukaan. Lisäksi tässä suunnitelmassa on kerrottu yhdenvertaisuustyöryhmän tarkoitus ja sen jäsenet.

Tämä suunnitelma ja vuosikello on luotu Emma Mäkelän opinnäytetyöprosessissa tehdyn aktiivien kyselyaineiston sekä ideointityöpajan pohjalta.

Yhdenvertaisuustyöryhmä

Yhdenvertaisuustyöryhmä perustetaan keväällä 2023 Emman Yhdenvertaisuustyön kehittäminen -opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Työryhmän tarkoitus on varmistaa, että yhdenvertaisuustyö toteutuu HUMAKOssa. Tähän on apuna opinnäytetyön tuotos yhdenvertaisuustyön vuosikello.

Yhdenvertaisuustyöryhmällä on päävastuu yhdenvertaisuustyön seurannassa, mutta koko hallitus ja työntekijät sekä muut aktiivit toteuttavat myös yhdenvertaisuustyötä.

Työryhmään kuuluu yksi työntekijä, puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja, yksi henkilö jokaisesta tiimistä (paikallistoimintatiimi, edunvalvontatiimi ja jäsenpalvelutiimi) sekä mahdollisuuksien ja mielenkiinnon mukaan myös jaostolaisia, tutoreja, opiskelijaedustajia ja edustajiston jäseniä. Näin saadaan mahdollisimman moninainen joukko tukemaan yhdenvertaisuustyötä.

Yhdenvertaisuustyöryhmä päivittää HUMAKOn yhdenvertaisuussuunnitelman 2024–2027 vuoden 2023 aikana. Suunnitelman päivittämisessä voidaan käyttää tätä toimintasuunnitelmaa apuna. Suunnitelman päivittämisessä voidaan myös tehdä yhteistyötä Humakin kanssa.

Hallituksen jäsenet sitoutuvat työryhmään kalenterivuodeksi, ja muut aktiivit sitoutuvat vähintään puoleksi vuodeksi kerralla.

Tammikuu	
Teema:	Yhdenvertaisuuskyselyt
Toimenpide:	Tutorien ja jaostolaisten joulukuun yhdenvertaisuuskyselyn vastausten analysointi ja tarvittavat toimenpiteet
Vastuuhenkilö(t):	Yhdenvertaisuustyöryhmä
Tavoite:	Yhdenvertaisuuden seuranta tutorien ja jaostolaisten näkökulmasta
Mittari:	Vastausten tarkastelu verrattuna aikaisempiin kyselyihin

Huomioita/ideoita:	Konkreettiset toimet kyselyiden perusteella ja valmis toimintasuunnitelma eri vastaustuloksille
--------------------	---

Toukokuu	
Teema:	Yhdenvertaisuuskyselyt
Toimenpide:	Yhdenvertaisuuskyselyt osana tutorien ja jaostolaisten oppimis- ja loppukyselyä
Vastuuhenkilö(t):	Yhdenvertaisuustyöryhmä ja paikallistoimintatiimi
Tavoite:	Vastausprosentin kasvattaminen
Mittari:	Vastausprosentin seuranta verrattuna aikaisempiin kyselyihin
Huomioita/ideoita:	Kyselyiden muokkaaminen riittävän lyhyiksi, kyselyiden tärkeyden selkeyttäminen aktiiveille, muiden toimijoiden vastaavien kyselyiden benchmarking

Toukokuu	
Teema:	Palautteen kerääminen
Toimenpide:	Valmiin QR-palautelomakkeen jakaminen tutorien ja jaostojen tapahtumiin
Vastuuhenkilö(t):	Paikallistoimintatiimi
Tavoite:	Tapahtumien yhdenvertaisuuden kehittäminen

Mittari:	Kootaan yhteen tapahtumapalautteet ja tarkastellaan niitä yhdessä tutorien ja jaostojen kanssa
Huomioita/ideoita:	Palautelomakkeista tiedottaminen opiskelijoille esimerkiksi sosiaalisessa mediassa ja jäsenkirjeessä, palautteisiin palkintoarvonta. Palautelomakkeessa kysytään muun muassa tapahtumien esteettömyydestä, markkinoinnin saavutettavuudesta, turvallisemmasta tilasta ja häirintäyhdyshenkilötoiminnasta.

Kesäkuu	
Teema:	Yhdenvertaisuuskyselyt
Toimenpide:	Tutorien ja jaostolaisten toukokuun yhdenvertaisuuskyselyn vastausten analysointi ja tarvittavat toimenpiteet
Vastuuhenkilö(t):	Yhdenvertaisuustyöryhmä
Tavoite:	Yhdenvertaisuuden seuranta tutorien ja jaostolaisten näkökulmasta
Mittari:	Vastausten tarkastelu verrattuna aikaisempiin kyselyihin
Huomioita/ideoita:	Konkreettiset toimet kyselyiden perusteella ja valmis toimintasuunnitelma eri vastaustiloksille

Marraskuu	
Teema:	Yhdenvertaisuuskyselyt

Toimenpide:	Yhdenvertaisuuskysely aktiiveille ja työntekijöille (opiskelijaedustajat, hallitus, edustajisto, työntekijät)
Vastuuhenkilö(t):	Yhdenvertaisuustyöryhmä
Tavoite:	Vastausprosentin kasvattaminen
Mittari:	Vastausprosentin seuranta verrattuna aikaisempiin kyselyihin
Huomioita/ideoita:	Kyselyiden muokkaaminen riittävän lyhyiksi, kyselyiden tärkeyden selkeyttäminen aktiiveille, muiden toimijoiden vastaavien kyselyiden benchmarking. Edustajisto ja hallitus/työntekijät voivat myös kokoontua ja täyttää kyselyn samaan aikaan.

Marraskuu	
Teema:	Häirintäyhdyshenkilötoiminta
Toimenpide:	Paikallistoimijoiden kouluttaminen häirintäyhdyshenkilöiksi aktiivikoulutuksen yhteydessä
Vastuuhenkilö(t):	Aktiivikoulutustyöryhmä ja/tai SAMOK
Tavoite:	Kaikki paikallistoimijat voivat toimia tapahtumien häirintäyhdyshenkilönä
Mittari:	Tilastoidaan, ketkä aktiivit ovat käyneet häirintäyhdyshenkilökoulutuksen ja milloin
Huomioita/ideoita:	Häirintäyhdyshenkilötoiminnan näkyvyyden lisääminen aktiiveille ja opiskelijoille, tilastoidaan kaikki häirintäilmoitukset ja niiden

	jälkeen tehdyt toimenpiteet, tilaisuuksia ja niiden tallenteet aktiiveille ja opiskelijoille joissa kerrotaan häirinnästä, yhteistyö OPKU+:n ja Humakin kanssa
--	--

Marraskuu	
Teema:	Yhdenvertaisuussuunnitelma
Toimenpide:	Perehdytys yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja turvallisemman tilan periaatteisiin
Vastuuhenkilö(t):	Aktiivikoulutustyöryhmä
Tavoite:	Jokainen aktiivi ymmärtää ja sitoutuu yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja turvallisemman tilan periaatteisiin
Mittari:	Jokainen allekirjoittaa paperin, jossa kertoo perehtyneensä ja sitoutuvansa edellä mainittuihin asiakirjoihin

Joulukuu	
Teema:	Yhdenvertaisuuskyselyt
Toimenpide:	Aktiivien marraskuun yhdenvertaisuuskyselyiden vastausten analysointi ja tarvittavat toimenpiteet
Vastuuhenkilö(t):	Yhdenvertaisuustyöryhmä
Tavoite:	Yhdenvertaisuuden seuranta
Mittari:	Vastausten tarkastelu verrattuna aikaisempiin kyselyihin

Huomioita/ideoita:	Konkreettiset toimet kyselyiden perusteella ja valmis toimintasuunnitelma eri vastaustuloksille
--------------------	---

Joulukuu	
Teema:	Yhdenvertaisuuskyselyt
Toimenpide:	Yhdenvertaisuuskyselyt osana tutorien ja jaostolaisten oppimis- ja loppukyselyä
Vastuhenkilö(t):	Yhdenvertaisuustyöryhmä ja paikallistoimintatiimi
Tavoite:	Vastausprosentin kasvattaminen
Mittari:	Vastausprosentin seuranta verrattuna aikaisempiin kyselyihin
Huomioita/ideoita:	Kyselyiden muokkaaminen riittävän lyhyiksi, kyselyiden tärkeyden selkeyttäminen aktiiveille, muiden toimijoiden vastaavien kyselyiden benchmarking

Joulukuu	
Teema:	Yhdenvertaisuussuunnitelma
Toimenpide:	Yhdenvertaisuussuunnitelman ja turvallisemman tilan periaatteiden tarkastelu
Vastuhenkilö(t):	Yhdenvertaisuustyöryhmä
Tavoite:	Yhdenvertaisuustyön seuranta ja parantaminen

Mittari:	Kirjataan ylös ja tehdään tarvittavat muutostoimenpiteet
Huomioita/ideoita:	Kaikille opiskelija-aktiiveille avoin yhdenvertaisuuden kehittämispäivä kerran vuodessa

Muita huomioita

Muita huomioita ja ideoita, joita nousi esiin kyselyissä ja ideointityöpajassa.

Teema:	Yhdenvertaisuuskyselyt
Huomioita/ideoita:	HUMAKOn yhdenvertaisuuslähettiläs -toimintamallin luominen, jossa lähettiläs tekee jotain yhdenvertaisuustyötä ja kerää itselleen pisteitä ja saa vastineeksi esimerkiksi opintopisteitä

Teema:	Yhteiset tilaisuudet
Huomioita/ideoita:	Keskustelutilaisuus opiskelijoille perinteistä, arvoista ja asenteista

Teema:	Verkkoyhteisöllisyys
Huomioita/ideoita:	Verkkoyhteisöllisyyden lisääminen ja aktiiveille koulutus aiheesta, verkkohäirintään puuttuminen ja siitä tiedottaminen/kouluttaminen, verkko-opiskelijoiden kyselyt yhdenvertaisuudesta HUMAKOn verkkoalustoilla