

HELSINKI  
**Pride**  
YHTIÖ



**Opas turvallisempien  
oppimisympäristöjen  
luomiseksi**



# **Sisältö**

Alkusanat turvallisempien oppimisympäristöjen luomiseksi .....	3
Konkreettisia toimia: mittaaminen ja vaikuttavuuden arviointi .....	5
Pilotoituja toimintamalleja: käytännön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä toisen asteen oppilaitosten arjessa .....	6
Toimintamalli 1: Osallistavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun toteuttaminen .....	6
Toimintamalli 2: Sateenkaariyhdyshenkilö- toiminta opiskelijoiden hyvinvoinnin tukena .....	11
Toimintamalli 3: Huoneentaulu sateenkaarisensitiivisestä kohtaamisesta .....	15
Toimintamalli 4: Case-työskentely sukupuoli- ja kulttuurisensitiivisyyspainotuksilla .....	17
Toimintamalli 5: Kutsumanimen käyttämisen tärkeys sukupuoleltaan moninaisten nuorten hyvinvoinnin tukena .....	21
Lähteitä ja lukuvinkkejä .....	23

# ***Alkusanat turvallisempien oppimisympäristöjen luomiseksi***

**Luet Helsinki Pride -yhteisön oppilaitosopasta, joka on tuotettu osana Sense of Belonging -hanketta.**

Sense of Belonging on yhdessä Diakonissalaitoksen Vamos Helsingin ja Setan Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskuksen kanssa toteutettu hanke. Sen tavoitteena on Helsinki Pride -yhteisön näkökulmasta ollut pääkaupunkiseudulla olevien lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten sekä Helsinki Pride -yhteisön kumppaniyritysten kouluttaminen turvallisemman tilan luomisesta sateenkaari-, eli seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluville nuorille. Hanke toteutettiin vuosina 2023-2026 Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+) -osarahoituksella.

Turvallisemman tilan luomisessa on kyse ennen kaikkea psykologisen turvallisuuden tunteen vahvistamisesta. Mitä useammin oppilaitoksissa tunnustetaan vähemmistöstressiä tuottavia syitä ja mitä herkemmin syrjintään puututaan sekä arkisissa tilanteissa että koulun hallinnollisissa käytännöissä, sitä useammin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvat voivat tuntea olonsa hyvinvoivaksi.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Kouluterveyskyselyt ovat toistaiseksi osoittaneet sateenkaarinuorten voivan järjestelmällisesti huonommin cis-heteronuoriin verrattuna. Lisäksi Nuorisobarometri (2025) piirtää kuvaa todellisuudesta, jossa esim. nuorten tyytyväisyys elämään on laskenut pitkällä aikavälillä ja jossa työhön liittyvät epävarmuudet ja paineet ovat korkealla. Tämä haastaa entisestään sateenkaarinuoria tilanteessa, jossa heidän hyvinvointi ja tulevaisuususkot ovat jo lähtökohtaisesti monia muita nuoria heikommalla tasolla.

Koulutuksen järjestäjän velvollisuuksiin kuuluu tasa-arvolain (609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen, jota varten tarvitaan työkaluja vastaamaan erityyppisiin tarpeisiin. Sense of Belonging -hankkeen aikana on pilotoitu erilaisia toimintamalleja yhdessä toisen asteen oppilaitosten kanssa. Näillä toimintamalleilla on pyritty konkretisoimaan sekä monipuolistamaan oppilaitoksissa jo tehtävää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä.



Tässä oppaassa esitellyt toimintamallit pohjautuvat Helsinki Pride -yhteisön toteuttamiin koulutuksiin ja muihin sparrauksiin hankkeen aikana.

Toimintaympäristöt, kuten koulut ja kulttuuri niissä muuttuvat yksi teko kerrallaan. Tärkeintä on järjestelmällinen ja aktiivinen tekeminen, jolla edistetään lainsäädännön toteutumista, henkilöstön osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheissa sekä ensisijaisesti sateenkaari-ihmisten osallisuutta ja hyvinvointia.

Toivottavasti tämän oppaan lukeminen tarjoaa käytännönläheisiä ideoita ja aineksia työtavoiksi oppilaitoksen arkeen ja hallintoon – **hyviä lukuhetkiä!**

HELSINKI  
**Pride**  
YHTEISO



**Euroopan unionin  
osarahoittama**

# **Konkreettisia toimia: mittaaminen ja vaikuttavuuden arviointi**

Tämän oppaan toimintamallit pohjautuvat THL:n Vaikutusketju näkyviin -työkaluun. Työkalu on auttanut hankkeen aikana oppilaitoksia sanoittamaan tarpeita, toimintaa ja tuloksia. Tätä työkalua voidaan käyttää myös oppilaitosten arjessa, esimerkiksi erilaisia työtapoja kokeiltaessa ja niiden tuloksia arvioitaessa. Sen alkuperäinen runko näyttää seuraavalta:



## **Vaikutusketju näkyviin -työkalu**

Erika Mäntylä, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL)

- Tarve (Mihin haasteeseen pyritään hakemaan ratkaisua?)
- Toiminta (Millaisilla toimilla tarpeeseen vastataan?)
- Mekanismi (Miten osallistuja hyötyy tästä toiminnasta? Mitä hän kokee? Mitä hän oppii? Mitä hän saa?)
- Tulos (Miten edellä mainitut voimavarat vaikuttavat osallistujan toimintaan ja käyttäytymiseen?)
- Vaikutus (Miten toiminnan tai käyttäytymisen muutos vastaa siihen tarpeeseen, joka alussa määriteltiin?)
- Vinkit toimintamallin soveltajille (toimivuuden ja käyttöönoton ehdot)

# **Pilotoituja toimintamalleja: käytännön tasa-arvo- ja yhden- vertaisuustyötä toisen asteen oppilaitosten arjessa**

Seuraavia toimintamalleja on pilotoitu näiden pääkaupunkiseudulla toimivien lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten kanssa: Ammattiopisto Live, Helsingin Uusi yhteiskoulu, International School of Helsinki, Maunulan yhteiskoulu ja Helsingin matematiikkalukio, Perho Liiketalousopisto sekä Suomen Diakoniaopisto. Kiitos yhteisestä työstä turvallisempien kouluympäristöjen eteen!

## **Toimintamalli 1: Osallistavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnittelun toteuttaminen**

### **Tarve:**

*(Mihin tarpeeseen pyrittiin hakemaan ratkaisua?)*

Tasa-arvolain (5 a §) ja yhdenvertaisuuslain (6 §) mukaan koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus huolehtia, että oppilaitoksella on suunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on usein oppilaitoksen keskeisin asiakirja kyseisiin aiheisiin, jolloin se ohjaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustekemistä 1-3 vuoden sykleissä, riippuen kunkin oppilaitoksen suunnitelman voimassaoloajasta.

Jotta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat (sekä toiminnallinen, opiskelijoihin kohdistuva että henkilöstöpoliittinen suunnitelma) vastaisivat aitoihin, oppilaitoskohtaisiin tarpeisiin, on ensisijaista miettiä erityisesti osallistamisen keinoja kyseiseen suunnitteluun. Perinteisin keino tehdä kartoitus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta on kyselyn laatiminen. Erityisesti opiskelijoiden kanssa toimiessa on kuitenkin suositeltavaa miettiä vaihtoehtoisia ja ikätasoisia tiedonantotapoja, sillä lomakkeiden täyttäminen voi tuntua monille työläältä.

## **Toiminta:**

*(Millä toimilla tarpeeseen vastattiin?)*

Tämän toimintamallin pilotointia varten hankkeessa toteutettiin sekä opiskelijoille toiminnallinen että koulun henkilökunnalle henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Seuraavaksi muutamia havaintoja osallistavista menetelmistä erityisesti opiskelijoille suunnatun suunnitelman tekemisen yhteydestä:

→ **Tiedonkeruun monipuolisuuden panostamista** tehtiin perinteisen kyselylomakkeen kautta, teemoittaisia vertais/resurssiryhmiä hyödyntämällä, sekä yhteisiä suunnittelupalavereja opiskelijaedustajien kanssa järjestämällä. Resurssiryhmät olivat osa oppilaitoksen jatkuvaa toimintaa, joissa opiskelijat käsittelivät esimerkiksi tiettyihin vähemmistöryhmiin liittyviä aiheita vertaismielessä. Tätä kautta mahdollistuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien täsmätyöstäminen, jossa esimerkiksi sateenkaarevat opiskelijat pääsevät konkretisoimaan turvallisessa ympäristössä vertaistensa keskuudessa koulussa esiin nousevia ilmiöitä ja tilanteita, jotka aiheuttavat heissä vaikkapa vähemmistöstressiä. Opiskelijaedustajat taas pääsivät vaikuttamaan kyselyn kysymyksiin yhdessä henkilöstöstä koostuvan moninaisuustyöryhmän kanssa. Lisäksi opettajat järjestivät osan oppitunneista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn täyttämistä varten. Näillä erilaisilla työtavoilla pyrittiin mahdollistamaan mahdollisimman monen opiskelijan osallisuus tiedonkeruussa.

→ **Kerätyn datan analyysivaiheessa** järjestettiin oppilaitoksen moninaisuustyöryhmän työpaja, johon osallistui myös opiskelijaedustusta. Kyselylomakkeen ja muiden tiedonkeruutapojen tuloksia käsiteltiin sekä pienryhmäkeskusteluissa että yhteisesti suurimpia nimittäjiä sanoittaen. Keskustelujen pohjalta määriteltiin luonnostason tavoitteita ja toimenpiteitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.

→ **Yhdenvertaisuuslain mukaan koulutuksen järjestäjän kuuluu myös mahdollistaa opiskelijoiden huoltajille tilaisuuksia tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.** Tätä toteutettiin tässä toimintamallissa erityisesti saman koulutuksen järjestäjän organisoiman varhaiskasvatuksen piirissä, jossa lasten vanhemmille ja muille huoltajille järjestettiin teemakeskusteluja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta ikäsoveltuvasti varhaiskasvatuksen piirissä olevien lasten näkökulmasta.

**Tulos:**

*(Mitä osallistuja oppi tästä ja miten se vaikuttaa hänen toimintaansa?  
Miten toiminnan muutos vastaa siihen tarpeeseen, joka alussa määriteltiin?)*

Mitä monipuolisemmin opiskelijoita ja henkilökuntaa osallistetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun eri vaiheisiin, sitä moninaisemmin opiskelijoiden ja henkilökunnan kokemukset pääsevät esiin. Osallistavilla prosesseilla normalisoidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheiden käsittelyä monipuolisesti oppilaitoksen arjessa, joka saattaa osaltaan esimerkiksi vähentää aiheisiin mahdollisesti liittyvää vastustusta. Myös henkilökunta oppii samalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheista suunnitteluprosessin kautta.

Laajan osallistumisen myötä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista tulee ennen kaikkea mahdollisimman konkreettisia sekä todellisiin tarpeisiin vastaavia kokonaisuuksia, josta hyötyy koko yhteisö.



## Vinkit toimintamallin soveltajalle

– mieti ainakin näitä toimintamallin resursoinnin ja toimivuuden kannalta:

- Tiedonkeruun monipuolisen toteuttamisen ohella kannattaa aina muistaa erityisesti anonyymien tiedonkeruutapojen tärkeys. Anonymiteetti, joka on kyselylomakkeen parhaita puolia, tarjoaa opiskelijoille ja oppilaitoksen henkilökunnalle mahdollisuuden nostaa esiin omia kokemuksia sekä itselleen tärkeitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia ilman, että tarvitsee esimerkiksi tulla kaapista ulos tai antaa muille mahdollisuutta olettaa, että itse kuuluu ns. näkymättömään vähemmistöön.
- Tiedon kerääminen yhteisöllisin keinoin, kuten ryhmäkeskusteluina tai muina toiminallisina harjoitteina tarjoaa yhteisölle tilaisuuksia pysähtyä aiheen äärelle, joka parhaimmillaan lisää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemojen inhimillisyyttä ja myötämielisyyttä ihmisten kesken. Tällöin he voivat ymmärtää toisiaan paremmin yhdessä käytyjen keskustelujen pohjalta.
- Tärkeimpiä elementtejä suunnitelmien toimeenpanossa on aktiivinen ja järjestelmällinen seuranta. On hyvä päättää tarkkaan, millä kokoonpanolla seuranta tehdään (esim. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä) ja miten usein seuranta toteutetaan. Toimiva sykli seurantaan on usein esimerkiksi neljä kertaa vuodessa. Seurannalla varmistetaan, että suunnitelma toteutuu, eikä jää syrjään kouluarjen muussa kiireessä. Lisäksi on keskeistä pitää huolta siitä, että opiskelijat ja henkilökunta tietävät eri vaiheissa, myös suunnitelman valmistuttua ja sen toteuttamisen aikana, miten tavoitteet ja toimenpiteet etenevät.
- Selkeimpiä ja helpoimpia suunnitelmien seuranta- sekä mittaustapoja on liikennevalomallinen taulukko, jossa punainen viittaa toimenpiteeseen, jonka toteuttamista ei ole aloitettu, keltainen toimenpiteeseen, joka on kesken ja vihreä puolestaan toimenpidekohtaan, joka on valmis. Lisäksi seuranta- ja mittaustaulukkoon kannattaa kunkin toimenpidekohdan kylkeen lisätä "Tehdyt toimenpiteet ja muut huomiot toteutuksesta" -palkki, jonne voi kirjata toimenpiteen nykyisen tilan tai valmiin toimenpiteen kohdalle huomioita, joita olisi hyvä pitää mielessä suunnitelman seuraavan päivituksen yhteydessä.

- Huomioikaa myös moniperusteiseen syrjintään puuttuminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteissa sekä toimenpiteissä. Moniperusteisuudella tarkoitetaan tilanteita, joissa henkilö kuuluu useampaan eri vähemmistöön esimerkiksi maahan muuttaneena transsukupuolisena. Useampaan vähemmistöön kuulumisen lisää ihmisen syrjinnän riskiä ja vaikuttaa myös kasautuvasti vähemmistöstressin kokemisen määrään.

#### **Esimerkki, millainen rakenne suunnitelman seuranta- ja mittaustaulukossa voi olla:**

- Tavoite: Sukupuolen moninaisuuden näkyminen ja turvallisemman tilan toteutuminen oppilaitoksessa.
- Toimenpide 1: Suunnitellaan ja toteutetaan sukupuolineutraaleja WC- ja pukuhuonetiloja kouluun opiskelijoiden toiveita asiassa kuuntelemalla.
- Toimenpide 2: Koulutetaan henkilöstöä sukupuolen moninaisuudesta työyhteisön kehittämissuunnitelman määrittelemien tarpeiden pohjalta.
- Vastuuhenkilö: X.
- Toimenpiteen toteutuksen tila: **ei ole aloitettu (punainen väri)**.
- Tehdyt toimenpiteet ja muut huomiot toteutuksesta: Toimenpide 1:n toteuttaminen aloitetaan syyskuussa keräämällä opiskelijoiden ajatuksia aiheesta.

## Toimintamalli 2: Sateenkaariyhdyshenkilötoiminta opiskelijoiden hyvinvoinnin tukena

### **Tarve:**

*(Mihin tarpeeseen pyrittiin hakemaan ratkaisua?)*

THL:n Kouluterveyskyselyt osoittavat järjestelmällisesti, että opiskelijoiden kiusatuksi tulemisen kokemukset seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuulumisesta johtuen ovat varsin yleisiä. Sateenkaarinuoret kokevat myös usein yksinäisyyttä.

Jotta sateenkaareville opiskelijoille luodaan mahdollisimman turvallinen kouluympäristö, on ensisijaisen tärkeää, että syrjäntätilanteissa koulun henkilökunnasta löytyy nuorille erityisen turvallisia ja helposti lähestyttäviä ammattilaisia, jotka voivat olla nuorten tukena erityyppisissä tilanteissa. Ammattilaisten roolina on myös edesauttaa nuoriin liittyvien oppilaitoskohtaisten ilmiöiden välittymistä koulun hallintoon, erityisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua tukemaan.



## **Toiminta:**

*(Millä toimilla tarpeeseen vastattiin?)*

Tätä toimintamallia varten otettiin esimerkkiä Jyväskylän yliopiston hyvinvointineuvojatoiminnasta, yhdistäen sitä häirintäyhdyshenkilötoimintamaisiin piirteisiin. Hyvinvointineuvojat, tuttavallisemmin "hyvikset", ovat Jyväskylän yliopiston henkilökuntaa, jotka ovat saaneet erillisen koulutuksen opiskelijoiden hyvinvoinnin tukemiseen. Hyvikset mahdollistavat keskusteluapua ja tukea opiskeluhuvinvointiin liittyvissä asioissa ennaltaehkäisevällä tavalla. Tästä syntyi ajatus sateenkaariyhdyshenkilötoiminnasta, jota lähdettiin pilotoimaan parin oppilaitoksen kanssa seuraavin toiminnallisin tavoin:

→ **Oppilaitokset valitsivat keskuudestaan joko yhden tai useamman sateenkaariyhdyshenkilön.** Sisällöllisesti tämä rooli voi soveltua erityisen hyvin vaikka kuraattorille tai yhteisövalmentajalle, mutta resurssien puitteissa on hyvä, jos useampi henkilökunnan jäsen pystyy sateenkaariyhdyshenkilönä toimimaan, jolloin se madaltaa entisestään opiskelijoiden mahdollisuuksia ottaa halutessaan yhteyttä ja tulla kuulluiksi. Tällöin sateenkaariyhdyshenkilöt saavat myös vertaistukea toisiltaan, eli voivat anonyymisti yleisellä tasolla jakaa keskenään kokemuksia siitä, millaisia tilanteita opiskelijoille on tullut vastaan ja sitä kautta jakaa osaamista ja ideoita uusia tapoja, joiden kautta olla tukena erilaisissa asioissa.

→ **Sateenkaariyhdyshenkilöitä koulutettiin erityisesti case-työskentelyn painotuksella.** Tällöin käytiin läpi sekä kuvitteellisia että koulun arjessa vastaan tulleita tilanteita. Tarkoituksena oli herättää ajatuksia ja vahvistaa työkaluja erityyppisiin syrjintätilanteisiin puuttumiseen sekä tuen antamiseen jälkikäteen. Kuvitteellisten case-esimerkkien lisäksi osallistujat pystyivät myös joukkoistamaan itsensä kohtaamia tilanteita, joita käsiteltiin ryhmämuotoisesti niin, että vertaiset kollegat pääsivät esittämään ratkaisuja erityyppisiin haastaviin ja pohdituttamaan jääneisiin tilanteisiin.

→ **Sateenkaariyhdyshenkilö oli toisessa oppilaitoksessa osa kiusaamisen vastaista tiimiä.** Tätä kautta mahdollistui rakenne sille, että tiimissä pystyttiin vastaamaan erilaisiin syrjintäperusteisiin, kuten tässä tapauksessa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kohdistuvaan syrjintään. Tiimimuotoinen työskentely edesauttaa muihinkin oppilaitoksessa mahdollisesti esiintyviin ilmiöihin, kuten rasismiin puuttumista tarkemmin rajatun vastuualueen avulla. Lisäksi tiimityöskentely tukee myös moniperusteisen syrjinnän hahmottamista ja sen kitkemistä tiimin jäsenten eri painotusalueita ja niihin liittyvää osaamista yhdistellen.



### **Tulos:**

*(Mitä osallistuja oppi tästä ja miten se vaikuttaa hänen toimintaansa?  
Miten toiminnan muutos vastaa siihen tarpeeseen, joka alussa määriteltiin?)*

Toimintamallin käyttöönoton myötä henkilöstön osaaminen sateenkaariaiheissa lisääntyy, eikä pelkästään varsinaisen sateenkaariyhdyshenkilön osalta, vaan laajemminkin, kun tietoisuus toimintamallista leviää henkilöstön keskuudessa ja sateenkaariyhdyshenkilöstä tulee yksi osa opiskelijoiden hyvinvointiin kohdistetuista työtavoista.

Sateenkaariyhdyshenkilö pystyy opiskelijoille läsnä olemisen ja tukemisen lisäksi myös tosiaan välittämään anonymisoitua ja yleisellä tasolla olevaa palautetta koulussa ilmenevien syrjintätapausten luonteesta, jota voi hyödyntää yhtenä tulevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tiedonkeruutapana. Tällöin tuleva suunnitelma vastaa konkreettisemmin niihin oppilaitoskohtaisiin ilmiöihin, joilla on aidosti väliä ja vaikutusta opiskelijoiden osallisuuteen, turvallisuuden tunteeseen ja sitä kautta hyvinvointiin.

A person is holding a rainbow flag in a grassy field. The flag is partially visible, showing the orange, yellow, and green stripes. The person is wearing a patterned top and light-colored pants. The background is a blurred green field.

## Vinkit toimintamallin soveltajalle

– mieti ainakin näitä toimintamallin resursoinnin ja toimivuuden kannalta:

- **Sateenkaariyhdyshenkilön tarkoitus, toimenkuva ja toteutustapa kokonaisuutena:**
  - Millaiset tarkat tehtäväkuvat ja toimivaltuudet sateenkaariyhdyshenkilöllä on?
  - Miten paljon työaika työntekijällä on irrottaa sateenkaariyhdyshenkilötoimintaan viikoittain tai kuukausittain?
  - Onko yhdyshenkilönä toimiminen toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen homma?
  - Maksetaanko siitä lisäkorvaus työntekijälle muiden töiden tekemisen ohella?
  - Miten varmistetaan yhdyshenkilön osaaminen ja sen kehittäminen?
  - Onko yhdyshenkilöllä tarvittaessa mahdollisuus työnohjaukseen sosiaalisesti ja henkisesti raskaiden tilanteiden selvittämisen jälkeen?
- **Opiskelijalähtöiset yhteydenottokanavat:** millä keinoin varmistetaan, että opiskelijat saavat halutessaan yhteyden yhdyshenkilöön, sekä kasvatusten että digitaalisia kanavia pitkin? Yhdessä oppilaitoksessa kokeiltiin paperista palautelaatikkoa ja yhdyshenkilön luokkatilassa järjestettyjä vastaanottoaikoja tiettyinä ajankohtina.
- Sateenkaariyhdyshenkilölle kannattaa ehdottomasti keksiä ikätasoisesti sopiva nimi, joka tekee toiminnasta helpommin lähestyttävää. Toisessa oppilaitoksessa päädyttiin "sateenkaarityyppi"-nimen kokeilemiseen!

## Toimintamalli 3: Huoneentaulu sateenkaari- sensitiivisestä kohtaamisesta

### **Tarve:**

*(Mihin tarpeeseen pyrittiin hakemaan ratkaisua?)*

Kouluarjen hektisyys ja nopeatempoiset vuorovaikutustilanteet haastavat sensitiivisen kohtaamisen toteutumista. Kiire ja stressi saa ihmisen helposti toimimaan ulkoa opeteltujen, pinttyneiden ja rajoittavienkin toimitatapojen mukaan, mikä on ennen kaikkea todella ymmärrettävää ja inhimillistä.

Huoneentauluja käytetään nykyään työpaikoilla tiivistämään toimintaohjeita, kuten yhteisiä sääntöjä eri aiheisiin. Huoneentaulun tarkoitus on tässä tapauksessa antaa konkreettisia sekä helposti ja nopeasti omaksuttavia vinkkejä erilaisten huomaavaisten toimintatapojen toteuttamiseksi arjen työssä. Tässä tapauksessa huoneentaulua ideointiin sateenkaarevien opiskelijoiden ja myös kollegoiden huomioimista varten.

### **Toiminta:**

*(Millä toimilla tarpeeseen vastattiin?)*

Kyseistä toimintamallia toteutettiin oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustiimin palaverissa asiaa suunnittelemalla ja huoneentaulun kirjauksia kokousten välissä muotoilemalla. Työskentelyn tuloksena luotiin A4-sivun verran esimerkkejä siitä, mitä on ainakin hyvä ottaa huomioon sateenkaarisensitiivisessä puheessa erilaisissa kohtaamistilanteissa. Tässä muutama esimerkki pilotoidun huoneentaulun sisällöstä:

- "Anna tilaa olla, ole läsnä, kuuntele ja pyri ymmärtämään. Kysy tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä – voit oppia itsekin!"
- "Nuori päättää, mitä kertoo itsestään ja kenelle. Ole siis ennen kaikkea luottamuksen arvoinen."
- "Älä oletta nuoren sukupuolta. Keho ei aina kerro siitä, mikä on henkilön sukupuoli. Opettajan ei tarvitse tuoda omia oletuksiaan esiin."

→ "Puhu kaikki kuulijat huomioiden. Älä työttele tai pojittle."

→ "Kiinnitä huomiota sanavalintoihisi ja tiedosta kaikkien ihmisten moninaisuus."

### **Tulos:**

*(Mitä osallistuja oppi tästä ja miten se vaikuttaa hänen toimintaansa?)*

*Miten toiminnan muutos vastaa siihen tarpeeseen, joka alussa määriteltiin?)*

Tällä toimintamallilla tuetaan henkilöstön moninaisuus- ja sensitiivisyysosaamisen kehittymistä ja sitä, että oppilaitoksen velvollisuus puuttua syrjintään toteutuisi. Puuttuminen ja turvallisemman tilan luominen on helpompaa kun siihen tarjotaan myös yksinkertaisia ja tiiviitä työkaluja.

Lisäksi huoneentaulun kirjaukset voivat toimia alustana sille, että henkilöstö voi keskenään jakaa kokemuksia niiden toteuttamisesta ja löytää käytännön kokemusten kautta uusia, yhteisesti toteutettavia käyttötapoja.

## Vinkit toimintamallin soveltajalle

– mieti ainakin näitä toimintamallin resursoinnin ja toimivuuden kannalta:

- Työyhteisönä kannattaa käydä järjestelmällistä keskustelua huoneentaulun sisällöistä ja päivittää sen sisältöä matkan varrella uusien tarpeiden mukaan. Huoneentaulua voi käyttää myös uusien työntekijöiden perehdyttämiseen.
- Huoneentaulun soveltamisesta arjen käytäntöihin kannattaa jutella aktiivisesti kollegojen kanssa ja vahvistaa siten vertaisoppimista, eli jakakaa hyviä käytäntöjä sekä hankalia kohtaamistilanteita keskenänne. Huoneentaulu tarjoaa siis samalla mahdollisuuden murtaa puhumattomuuden kulttuuria ja muuttaa sitä aktiivisiksi teoiksi.
- Vahvistakaa opiskelijoiden mahdollisuutta osallistua huoneentaulun kirjausten muotoiluun, jolloin se vastaa mahdollisimman hyvin aitoihin tarpeisiin, kuten siihen, miten sateenkaarinuoret toivovat itsensä kohdattavan.

## Toimintamalli 4: Case-työskentely sukupuoli- ja kulttuurisensitiivisyyspainotuksilla

### **Tarve:**

*(Mihin tarpeeseen pyrittiin hakemaan ratkaisua?)*

Ihmisen ominaisuuksien olettaminen saattaa johtaa syrjimiseen, ennen kaikkea tiedostamattomasti ja ilman pahaa tarkoitusta. Esimerkiksi toimintakyvyn olettaminen iän, sukupuolen ulkonäön tai etnisyyden nimen pohjalta saattaa mennä pahasti pieleen, jolloin nuorelle voi syntyä ulkopuolisuuden kokemuksia. Pahimmassa tapauksessa näiden syrjivien tilanteiden kasautessa henkinen ja sosiaalinen taakka kasvavat entisestään, pahentaen myös vähemmistöstressin oireita.

Turvallisemman tilan luomisen ytimessä on omien oletusten tekemisen havaitseminen ja niihin vaikuttaminen, jolloin puhutaan tiedostamattomista ennakkoluuloista ja niihin puuttumisesta. Mitä hienovaraisemmin itsensä saa kiinni erilaisten oletusten tekemisestä, sitä sensitiivisemmin osaa yleensä toimia toisten seurassa, joka on kunnioittavaa käytöstä ja turvallisuuden tunnetta luovaa olemista muiden ihmisten kanssa.

Jotta tekemiään oletuksia voi vähentää, on keskeistä harjoitella myös sitä, missä tilanteissa esimerkiksi sukupuolella on väliä ja missä ei. Tällöin vahvistuu myös osaaminen siinä, että antaa muille ihmisille oikeuden määritellä tai olla määrittlemättä itseään erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Erityisen tärkeää on pidättäytyä itse tekemästä näitä määritelmiä toisista toisten puolesta edellä mainittuihin oletuksiin perustuen.



## **Toiminta:**

*(Millä toimilla tarpeeseen vastattiin?)*

Tämän toimintamallin pilotointia toteutettiin case-työskentelynä muutaman oppilaitoksen kanssa. Työskentelyä pohjustettiin erityisesti sukupuoli- ja kulttuurisensitiivisyyskäsitteitä läpikäyden. Kulttuurisensitiivisyys valittiin teemaksi sukupuolisensitiivisyyden lisäksi siksi, että useilla oppilaitoksilla oli myös kulttuurisensitiivisyyteen liittyviä tarpeita koulun arjessa. Näiden kahden teeman yhdistäminen tarjosi samalla mahdollisuuden oppilaitoksille harjoitella moniperusteisen syrjinnän tunnistamista ja siihen puuttumista.

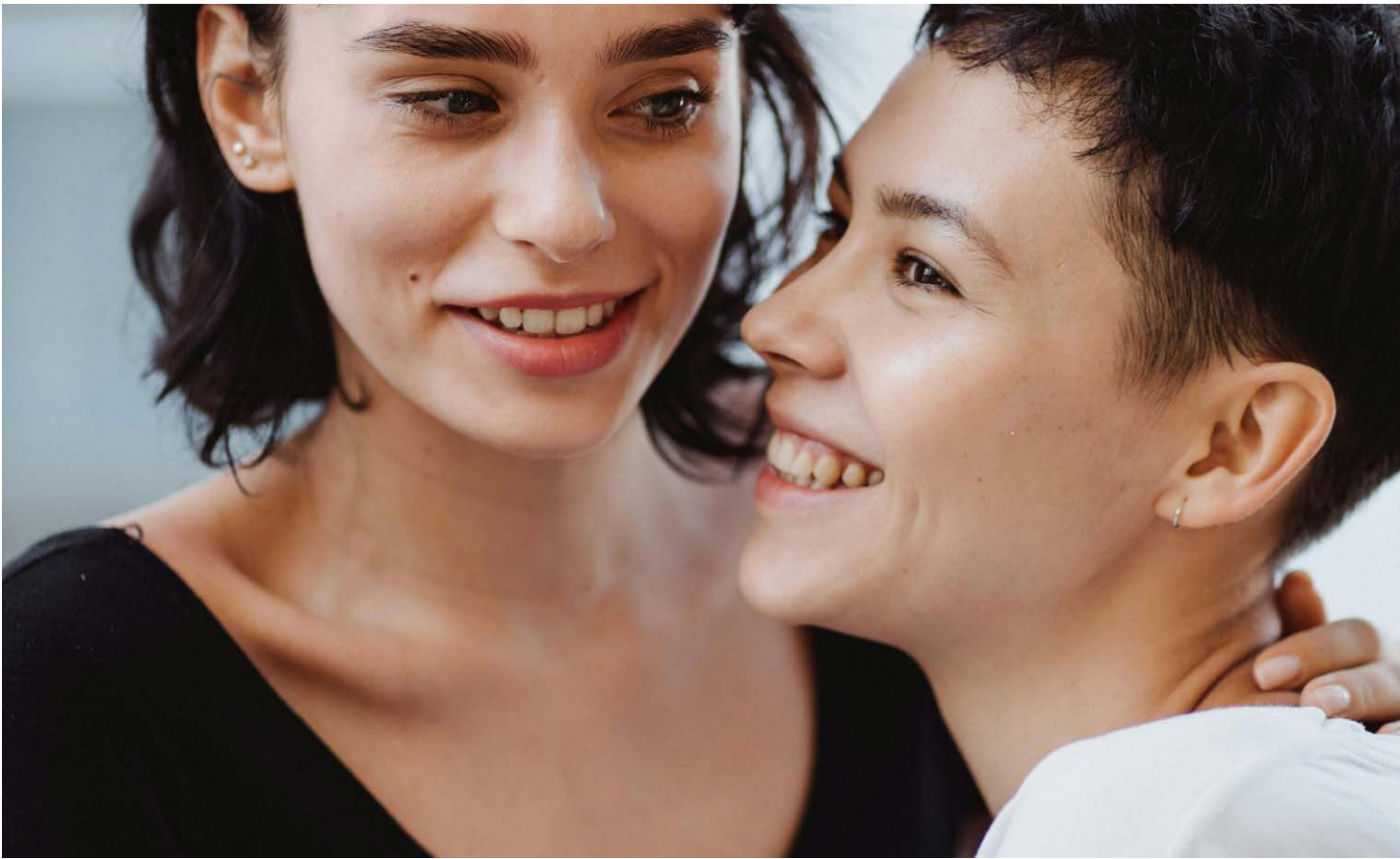
Työskentelyn aikana osallistujia kannustettiin miettimään erityisesti sukupuoliin liitettyjä sosiaalisia normeja, millaisissa tilanteissa ne yleensä näyttäytyvät kouluympäristössä, havainnoimaan missä kohtaamistilanteissa sukupuolella on väliä ja missä ei, sekä miten sukupuolinormit yhdistyvät eri tilanteissa eri kulttuureihin ja etnisyyksiin liitettyihin oletuksiin. Seuraavaksi konkretisoidaan muutamia esimerkkejä työpajoissa käsitellyistä, kuvitteellisista case-tilanteista:

→ "Opiskelijan vanhempi käyttää opiskelijasta eri nimeä kuin opiskelija itse. Miten toimit tässä tilanteessa vanhemman seurassa?"

→ "Opiskelijat tuuppivat toisiaan välitunnilla, jota olet valvomassa. Yksi opiskelijoista haukkuu toista homoksi riidan aikana. Miten puutut asiaan?"

→ "Opiskelija kertoo sinulle kollegasi sateenkaariaiheita sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä mitätöivistä kommentteista. Miten otat asian vastaan ja mitä teet sillä tiedolla?"

Työpajamainen case-toteutus sisälsi useita pari- ja pienryhmäkeskusteluja ja sen jälkeen niiden yhteistä purkamista, jolla harjoiteltiin normikriittistä otetta tilanteiden mieltämisessä ja niiden ratkaisemista erityisesti sensitiivisin keinoin.



### **Tulos:**

*(Mitä osallistuja oppi tästä ja miten se vaikuttaa hänen toimintaansa?  
Miten toiminnan muutos vastaa siihen tarpeeseen, joka alussa määriteltiin?)*

Case-lähtöinen työskentely lisää henkilöstön ymmärrystä olemassa olevista sosiaalisista ilmiöistä vähemmistönäkökulmista, kuten mahdollisista syrjintätilanteista, joihin nuoret saattavat koulussa joutua. Lisäksi tämä työskentelytapa tarjoaa yhteisesti aukipuhuttuja konkreettisia ratkaisuja, joihin vertaisten kollegoiden on helppo tarttua tilanteissa, jotka joka tapauksessa vaativat nopeaa reagointia kouluarjessa.

Henkilökunnan normikriittinen osaaminen ja siihen liittyvät soveltamistaidot erityyppisissä tilanteissa vahvistuvat vähemmistösensitiivisyyden lisääntyessä. Samalla vähennetään todennäköisimmin sateenkaari-ihmisistä tehtäviä yleistyksiä, jotteivät ne jatkossa määrittäisi yksilöiden mahdollisuuksia olla ja toimia omina itsenään.



## Vinkit toimintamallin soveltajalle

– mieti ainakin näitä toimintamallin resursoinnin ja toimivuuden kannalta:

- **Käsikirjatyypinen koonti case-esimerkeistä**, eli todellisista tilanteista ja aiemmista ratkaisuista niihin, voi edesauttaa puuttumaan syrjintään ja jatkamaan normikriittistä työskentelytapaa jatkossa. Käsikirja voi sisältää sekä yleisen tason esimerkkejä siitä, millaisia haastavia syrjintätilanteita on tullut koulussa vastaan ja ennen kaikkea, miten niihin tilanteisiin on puututtu. Tämä auttaa koulun ammattilaisia hahmottamaan omaa roolia aktiivisina toimijoina näissä tilanteissa. Tätä käsikirjamaista materiaalia voi käyttää myös uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ja kehittämispäivien sisältönä.
- Case-tyyppisestä työskentelystä kannattaa muutenkin tehdä järjestelmällistä luomalla tilaa sekä hankalien sosiaalisten tilanteiden käsittelylle että onnistumisten jakamiselle. Näin harjoitellaan konkreettisia taitoja vaikkapa opiskelijoiden väliseen homotteluun puuttumiseen tai sukupuolioletusten tekemisen vähentämiseksi normikriittisen pedagogiikan keinoin.
- Esimerkkejä normikriittisen opetuksen ja ohjauksen toteutustavoista voi hakea **Potentiaali-hankkeesta (2019-2022)**, jossa kehitettiin sukupuoli- ja kulttuuritietoisien ohjauksen toimintamalleja sekä työvälineitä opetus- ja ohjaushenkilöstölle.

## Toimintamalli 5: Kutsumanimen käyttämisen tärkeys sukupuoleltaan moninaisten nuorten hyvinvoinnin tukena

### **Tarve:**

*(Mihin tarpeeseen pyrittiin hakemaan ratkaisua?)*

Sukupuoleltaan moninaisen, kuten trans- tai muunsukupuolisen nuoren näkökulmasta itsensä valitseman kutsumanimen käyttäminen lisää merkittävästi hänen hyvinvointia identiteettiin kohdistuvan validaation vahvistumisen kautta. Samalla itsevalitun kutsumanimen käyttäminen vähentää huomattavasti sukupuolivähemmistöön kuuluvan nuoren ahdistus- ja masennusoireita. Sosiaalisen transition edesauttaminen kouluympäristössä opiskelijan itsevalittua nimeä käyttämällä mahdollistaa tutkimuksen mukaan nuorelle saman tasoisen psyykkisen hyvinvoinnin kuin niillä cis-nuorilla, joilla ei ole sukupuoliristiriitaa.

Samaan aikaan Wilma-tietojärjestelmä ei kaikissa tilanteissa taivu ja vastaa niihin todellisiin tarpeisiin, mitä kutsumanimien käyttö vaatisi esimerkiksi sijaisten kohdalla ja kutsumanimen päivittämisen vaivattomuuden osalta. Tasa-arvovaltuutettu on ottanut kantaa kutsumanimen käytön tärkeyteen korkeakoulukontekstissa seuraavasti vuonna 2022:

”Viittaukset vanhaan nimeen kuormittavat sukupuolensa korjanneiden opiskelijoiden ja työntekijöiden hyvinvointia. Tasa-arvovaltuutettu suositteli, että IT-järjestelmissä ja niitä kehitettäessä otettaisiin huomioon transsukupuolisten ihmisten tarve yksityisyyden suojaan sekä siihen liittyvä syrjinnän ennalta ehkäisemisen näkökulma.”

### **Toiminta:**

*(Millä toimilla tarpeeseen vastattiin?)*

Tätä toimintamallia toteutettiin käymällä vapaamuotoisia keskusteluja eri oppilaitosten kanssa siitä, millaisin käytännöin opiskelijan kutsumanimen käyttö huomioidaan Wilman kautta ja oppitunneilla. Tavoitteena oli löytää konkreettisia tapoja, joissa yhdistyisivät asian vaivattomuus opettajien näkökulmasta sekä toteutuminen opiskelijoiden kannalta, jotta opiskelijat eivät joutuisi järjestelmällisesti tilanteisiin, joissa heistä käytetään ”deadnamea” tai haamunimeä, eli ei-enää käytössä olevaa nimeä.

## **Tulos:**

*(Mitä osallistuja oppi tästä ja miten se vaikuttaa hänen toimintaan?)*

*Miten toiminnan muutos vastaa siihen tarpeeseen, joka alussa määriteltiin?)*

Henkilöstön tietoisuus nuoren itsevalitun kutsumanimen käytön merkityksestä, kuten sen hyvinvointivaikutuksista lisääntyy aihetta käsittelemällä. Lisäksi mahdollistetaan keskustelua, jossa opettajat pystyvät keskenään jakamaan hyväksi havaittuja käytäntöjä toistensa työn tueksi. Samalla myös normalisoidaan kutsumanimen käyttöä, eli vähennetään aiheeseen mahdollisesti kohdistuvaa vähättelyä.

## **Vinkit toimintamallin soveltajalle**

– mieti ainakin näitä toimintamallin resursoinnin ja toimivuuden kannalta:

- Kirjatkaa ylös konkreettisia opiskelijoiden itsevalitun nimen käytön toimintatapoja, jotka edesauttavat asian toteutumista opetus- ja ohjaustilanteissa. Käytännöt voivat ulottua opiskelijoiden sukunimen käyttämisestä lukuvuoden alussa siihen, että tunnistetaan Wilma-järjestelmän mahdollisia valuvikoja, jotka hankaloittavat kutsumanimen huomioimista, ja pyritään siten niitä korjaamaan.
- Vaikka kutsumanimien muistaminen ja muu huomioon ottaminen saattaa joskus arjen kiireessä tuntua raskaalta ja vaikka onkin inhimillistä, että kaikenlaisia virheitä ihmisten nimien käytössä sattuu, on esimerkiksi trans- ja muunsukupuolisten nuorten kannalta erittäin tärkeää, että kutsumanimen järjestelmälliseen käyttöön kiinnitetään erityishuomiota. Jokainen tilanne, jossa nuori joutuu korjaamaan nimensä käyttöä ja ylipäättään kohtaamaan "deadnamea" (haamunimeä), lisää usein kasautuvina kokemuksina vähemmistöstressiä. Tämä kuormittaa jo entuudestaan elämäntilanteessa, jossa nuoren voimavarat saattavat olla vähissä transitioprosessin ja muun identiteettityön keskellä. Kutsumanimen käyttö on todella konkreettinen tapa lisätä sukupuolivähemmistöön kuuluvan nuoren hyvinvointia, jolloin nuorelle jää enemmän voimavaroja olennaisimpaan kouluympäristössä – eli opiskeluun.

- Osalla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvista nuorista saattaa olla tukalat kotiolut vanhempiensa tai muiden huoltajiensa kanssa nuoren sateenkaarevuudesta johtuen. Tällöin saattaa syntyä kitkatilanteita, joissa vanhemmat tai huoltajat käyttävät nuoresta ei-enää käytössä olevaa nimeä itsevalitun sijaan, tai jopa suhtautuvat negatiivisesti nuoren valitseman kutsumanimen käyttöön. Näissä tilanteissa on todella tärkeää, että oppilaitoksen henkilökunnalla on yhteinen linja siinä, miten nuorten puolta pidetään, erityisesti tutkittuun tietoon pohjautuen.

## Lähteitä ja lukuvinkkejä

### Lainsäädäntö:

- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

### Tutkimuksia ja selvityksiä:

- Kouluterveyskysely (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL)
- Mental Health of Transgender Children Who Are Supported in Their Identities -tutkimus (DeMeules, Durwood, Olson & McLaughlin 2016)
- Nuorisobarometri (Nuorisotutkimusseura)
- Tulevaisuusraportti (Nuorten yrittäjyys ja talous NYT)
- Zekki Suomi -tilannekuva (Diakonia-ammattikorkeakoulu)

