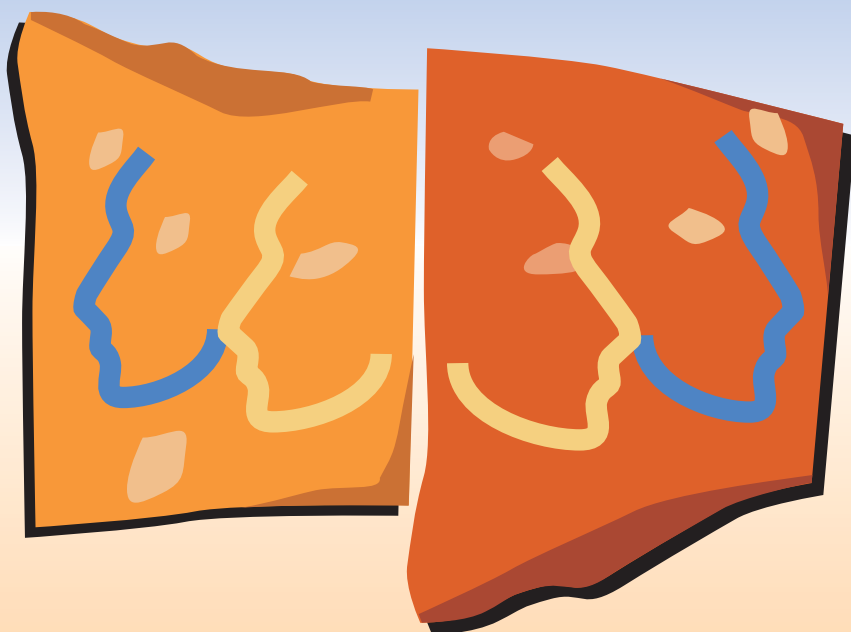


Monimutkaista mutta mahdollista



Hyviä käytäntöjä tasa-arvotyöhön

Kristiina Brunila  Mervi Heikkinen  Pirkko Hynninen



mirror



Monimutkaista mutta mahdollista

Hyviä käytäntöjä tasa-arvotyöhön

Kristiina Brunila
Mervi Heikkinen
Pirkko Hynninen

Equal -yhteisöaloiteohjelman kansallisen teematyön sihteeristö
Marja-Leena Haataja
Eila Ilkko
Ritvaleena Leinonen
Kirsti Miettinen sekä
Ritva Hakkarainen, Työministeriö

Kielentarkistus
Osuma Consult Oy

Taitto ja layout
Mainonnan Suunnittelut Immonen Ky
Ritva Immonen
Nina Karjalainen

Kustantaja
Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus,
aikuiskoulutus/kansallinen teematyö

Painopaikka
Kainuun Sanomain Kirjapaino Oy, Kajaani 2005

ISBN 951-42-7650-7



Sisällysluettelo

Esipuhe.....	7
Prologi	10
Kasvatuksen ja koulutuksen hankkeet	12
Työelämän tasa-arvohankkeet.....	20
Sukupuoli	26
Organisaatiossa tehdään sukupuolta	37
Tasa-arvohankkeen elämänkaari.....	51
Epilogi	64
Kirjallisuus	65
Liitteet	
1. Kasvatuksen ja koulutuksen tasa-arvotyöntekijät	71
2. Työelämän tasa-arvotyöntekijät	72



ESIPUHE

Miksi tasa-arvo ei jo tule, vaikka erilaisten hankerekisterien mukaan Suomessa on viime vuosikymmenien aikana toteutettu tasa-arvoteeman alla runsaat kaksisataa koulutus- tai kehittämisprojektia? EU-komissio on nyt kahdesti antanut Suomalaiselle huomautuksen Suomen työmarkkinoiden tiukasta jakautumisesta sukupuolen mukaan miesten töihin ja naisten töihin. Komissio on myös pyytänyt Suomelta toimenpiteitä asian johdosta. Tätä miesten ja naisten eriytyneitä työmarkkinoita kuvaavaa ilmiötä kutsutaan segregaatiksi.

Kaksi Equal-rahoitteista tasa-arvohanketta – WomenIT ja Mirror-kehittämiskumppanuudet – halusivat löytää yllä olevaan kysymykseen vastauksen. Tähän tarjoutui oiva mahdollisuus Kansallisen teematyön Segregaation purku työmarkkinoilla puitteissa. Tavoitteenamme on ollut löytää uusia ratkaisumalleja ja toimenpideehdotuksia analysoimalla teemaan liittyviä, jo päättyneitä tai meneillään olevia hankkeita sekä käynnistää vuoropuhelu tasa-arvotoimijoiden, tutkijoiden ja poliitikkien päätöksentekijöiden ja virkamiesten kanssa. Lisäksi tavoitteenamme on ollut levittää verkostotyöskentelyssä ja tutkimuksessa syntyneitä hyviä käytänteitä ja tuloksia.

Kansallista teematyötä varten perustettiin ohjausryhmä ja sihteeristö, valittiin tutkijat ja tutkimustyön tueksi tutkimusryhmä. Teematyössä keskeisenä kysymyksenä on ollut, mitä pitää muuttaa ja mitä käytäntöjä vahvistaa ja millä keinoin, jotta saadaan pysyviä tuloksia.

Ohjausryhmän tehtävänä oli ohjata ja seurata teemaverkoston toimintaa. Ohjausryhmään koottiin yhteiskunnan eri tahojen edustajia, ja sen tavoitteena oli aito vuoropuhelu ja käytännön vaikuttaminen. Ohjausryhmän avulla on pyritty vaikuttamaan tasa-arvohankkeiden valtavirtaistamiseen, tasa-arvoistavien käytäntöjen testaamiseen todellisuuden kanssa sekä kansalliseen politiikkaan siten, että tasa-arvo etenisi ja vakiintuisi yhteiskunnan eri tahojen toimintarakenteisiin.

Sihteeristön muodostivat kehittämisskumppanuudet WomenIT ja Mirror. Sen tehtävänä oli koordinoida käytännön toteutusta ja vastata siitä. Sihteeristössä työskentelivät WomenIT:sta projektikoordinaattori Marja-Leena Haataja ja projektisihteerit Eila Ilkko ja Ritvareena Leinonen sekä Mirrorista projektipäällikkö Kirsti Miettinen ja projektiassistentti Tea von Flittner.

Tutkimus on ollut Kansallisen teematyön tärkeä elementti. Sen avulla halusimme päästä pintaa syvemmälle ja pyrkiä löytämään vastauksia edellä esitettyihin kysymyksiin. Lähtökohtana oli, että on aika analysoida aikaisempia toimintoja, jotta löydetään se rajapinta, johon tasa-arvo hiipuu tai häviää, mutta samalla löydetään jo syntyneet hyvät käytännöt. Tätä prosessia kuvataan tässä kirjassa. Tutkijoina ovat toimineet Kristiina Brunila, Mervi Heikkinen ja Pirkko Hynninen.

Verkoston kutsuttiin mukaan teeman parissa työskentelevät muut toimijat. Tämä parin sadan hengen ryhmä kokoontui kaksi kertaa seminaariin vaihtamaan kokemuksia tutkimuksen lähtökohdista ja alustavista tuloksista sekä muista ajankohtaisista aiheista. Verkoston tukena toimi myös Temaattori-verkkouutislehti.

Kokemukset ja suositukset

- Ohjausryhmätyöskentelyyn osallistumisen tulee perustua aitoon kiinnostukseen. Ohjausryhmä ei saa olla liian iso jäsenmäärältään eikä edustuksellinen. Henkilö

vaihdokset ohjausryhmässä asettavat haasteen vuorovaikutuksen syventämiseksi.

- Sihteeristö on vastannut hallinnollisista kysymyksistä, mikä on vapauttanut ohjausryhmän keskittymään sisältöasioihin.
- Teematyön organisoiminen on ollut yksi suurimpia haasteita. Teematyön tekijät ovat työskennelleet ympäri Suomea, jolloin yhteydenpitomuodot ovat olleet enimmäkseen sähköpostin ja puhelimen varassa. Saman pöydän äärellä istumista olisi ehkä tarvittu enemmän, mutta se ei ollut aikaresurssien puolesta mahdollista.
- Tasa-arvoteema on läpäisevä kaikissa Equal-hankkeissa. Tällöin teematyöryhmät tulisi koota muulla periaatteella kuin että saman teeman edustajat ovat samassa teemaryhmässä. Jälkimmäinen ei välttämättä edistä valtavirtaistamista.

Toivomme kirjan antavan pohdinnan aiheita, vastauksia ja uusia työvälineitä tasa-arvotyöhön. Aikaisemmista hankkeista saatujen kokemusten näinkin laaja arviointi Suomessa on uutta ja arvokasta. Tehty tutkimus osoittaa, että tasa-arvotyö on myös tuottanut tuloksia ja sieltä on syntynyt hyviä käytäntöjä. Kirjan syntymisen taustalla on paljon työtä ja osaavia tekijöitä. Kiitämme ohjausryhmän jäseniä ja erityisesti ohjausryhmän puheenjohtajaa projektipäällikkö Pauliina Lampista Vatesäätiöstä ja projektineuvoja Ritva Hakkarasta Työministeriöstä.

Tasa-arvotyö syntyy hyvin usein pienistä asioista mutta vaatii toisaalta myös toimintaa poliittisella tasolla.

Kajaanissa ja Helsingissä joulun alla 2004

Marja-Leena Haataja
WomenIT

Kirsti Miettinen
Mirror

MIRROR-hankkeen kokonaistavoitteena on löytää keinoja vahvistaa erityisesti tyttöjen matemaattis-luonnontieteellisen ja tekniikan oppimisen motivaatiopohjaa sekä kehittää tätä tukevia opetusmenetelmiä ja -sisältöjä kaikilla koulutuksen tasoilla.

Lisäksi projektin tavoitteena on vahvistaa nuorten, heidän vanhempiensa, opettajien ja oppilaanohjaajien tietämystä tekniikasta sekä alan koulutusmahdollisuuksista ja ammateista.

Projektia toteutetaan kahdeksan itsenäisen osaprojektin verkostona, jota koordinoi Teknologiaateollisuus ry. Projekti päättyy toukokuussa 2005.

Lisätietoja: www.mirror4u.net

WomenIT Women in Industry and Technology. WomenIT-hankkeen tavoitteena on purkaa työelämän jakoa sukupuolen mukaisesti naisten ja miesten ammatteihin ja työtehtäviin. Tavoitteena on vaikuttaa valtakunnallisesti ja Euroopan laajuisesti niihin rakenteisiin ja toimintamalleihin, jotka ylläpitävät tätä jakoa ja samalla aiheuttavat muillakin yhteiskunnan alueilla epätasa-arvoa.

WomenIT-hankkeen toimintaympäristöinä ovat olleet päiväkodit, koulut, toisen asteen oppilaitokset, ammattikorkeakoulut, yliopistot, yritykset ja työmarkkinajärjestöt. Näissä organisaatioissa toimii yhteensä yli 40 erilaista kerhoa, kurssia, koulutusta ja tutkimus- tai kehittämistoimintaa, joiden avulla innoste-

taan tyttöjä ja naisia teknologian pariin ja teknologia-alalle sekä kannustetaan heitä etenemään urallaan.

Tiivis yhteistyö ja vuorovaikutus kansallisten ja kansainvälisten kumppaneiden sekä tutkijoiden ja asiantuntijoiden kanssa on mahdollistanut kaikessa kehittämisessä ja mallintamisessa uusimman tiedon käytön.

WomenIT – Women in Industry and Technology -hanketta toteuttaa ja koordinoi Oulun yliopiston Kajaanin yliopistokeskus. Hanke alkoi loppuvuodesta 2001 ja päättyy huhtikuussa 2005.

Lisätietoja: www.womenit.info

PROLOGI

Tämä kirja on puheenvuoro sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevaan keskusteluun. Kirja on kirjoitettu 30 vuoden aikana suoritettujen tasa-arvohankkeiden tutkimuksen pohjalta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkä vuoksi tasa-arvohankkeiden tulokset ja niissä muodostetut käytännöt eivät ota levitäkseen. Tutkimuksen käytännölliseksi tavoitteeksi muodostui tasa-arvon etenemisen esteiden tunnistaminen ja sellaisten toimenpiteiden määrittely, joilla esteitä saataisiin murretuksi.

Mervi Heikkinen ja Kristiina Brunila aloittivat tutkimusaineiston keruun kesäkuussa 2003. Aluksi he kartoittivat koulutuksen ja työelämän tasa-arvohankkeet 1970-luvulta vuoteen 2003. Hankkeita löytyi yhteensä kolmisensataa. Lähempään tarkasteluun valittiin hankkeita, joissa pyrittiin suoraan tai epäsuorasti vähentämään työmarkkinoiden segregaatiota ja jotka suoraan tai epäsuorasti koskettelivat teknologiaa tai sen soveltamista. Hankekartoituksen yhteydessä ilmeni, että useissa hankkeissa oli aikojen kuluessa samoja toimijoita. Heidän pitkä ja monipuolinen kokemuksensa välittyi tutkimusaineistoon Mervin ja Kristiinan tekemien haastattelujen kautta. Lisäksi he haastattelivat yksittäisissä hankkeissa toimineita ja toimivia aktivisteja. (Liitteet 1 ja 2)

Tasa-arvon etenemisen yleisiä esteitä ja eriarvoisuuden osoittimia ovat palkkaerot ja ansiotyön ja muun elämän yhdistämisen ongelmat. Palkkaerot vaikuttavat muun elämän mahdollisuuksiin eläkeikää myöten, koska sosiaaliturva on sidottu ansioihin. Eläkkeelläkin naiset ovat keskimäärin miehiä köyhempiä.

Eriarvoisuutta tuottavasta sukupuolten välisestä työnjaosta on neuvoteltu pitkään. Aikojen kuluessa töiden ja tehtävien sukupuolenmukainen jakautuminen on saanut erilaisia muotoja ja mielikuvat ja käsitykset naisten ja miesten kyvyistä ja tehtävistä ovat sisällöllisesti muuttuneet, mutta itse jako on varsin itsepintaisesti pysynyt. Sadan viime vuoden aikana voi osoittaa kohtia, joissa neuvottelua on käyty julkisuudessa ja jolloin se on johtanut muutoksiin lainsäädännössä ja hallinnoinnissa. Kohdat osuvat isojen yhteiskuntataloudellisten muutosten yhteyteen. Neuvottelujen voi sanoa keskittyneen naisten koulutukseen ja oikeuteen tehdä ansiotyötä. Naisten kouluttautuminen on aina uudelleen herättänyt voimakkaitakin tunteita. Naisten on nähty uhkaavan olemassa olevia järjestyksiä.

Aina uudelleen on neuvotteluissa asetettu vastakkain ansiotyö ja (palkaton) kotitaloustyö. Nainen on nähty ja nähdään sukupuolilientona, jonka luontaisiksi määriteltäviä ominaisuuksia on arvioitu yhteiskunnallisten tarpeiden yhteydessä. On arveltu, ettei naisen äly riitä opiskeluun tai fysiikka kestä sen rasituksia. Naisten korkeakoulutuksen laajennuttua, "normalisoiduttua" 1950-luvulla on moneen otteeseen ja useassa yhteydessä arvuuteltu heidän kompetenssiaan milloin lääketieteen tutkijoina, milloin peruskoulun opettajina. Naisten työssäkäyntiä piti perustella aina 1960-70-luvuille saakka, jolloin se jossain määrin normalistui. Työmarkkinoilla naisia kuitenkin kohdellaan joustavana työvoimana. 1980-luvulla työllisyystilanne vaati naisten palkkatyöpanosta. 1990-luvun laman aikoina ideologinen kotiäitiys-puhe sai jälleen kerran vauhtia. 2000-luvun alussa "osaamisyhteiskunta" kutsuu naisia teknologian tehtäviin samalla kun naisten osuus työvoimasta on lähtenyt laskuun.

Työmarkkinat ovat viidessätoista vuodessa voimakkaasti muuttuneet. Ansiotyötä tehdään moninaisin ehdoin, ja erityisesti ovat yleistyneet erilaiset määräaikaiset ja pätkätyösuhteet. Niitä solmitaan yhä useammin nuorten, hyvin koulutettujen naisten kanssa. Tasa-arvon etenemisen kannalta tämä on ongelmallista. Ratkaisun avaimet ovat valtiolla ja työmarkkinajärjestöillä.



Poliittinen tahto yhden keskeisen tasa-arvon etenemisen esteen voittamiseksi näyttää hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa 2004-2007 hiukan lisääntyneen. Kyseessä on ansiotyön ja muun elämän yhdistämisvaikeuksien helpottaminen. Paljon on kuitenkin tehtävä, jottei lasten vanhemmuus sukupuolittuiksi eivätkä ansiotyön ulkopuoliset muut hoivavastuut kasaantuisi erityisesti naisille. Ohjelma suuntaa myös kohti palkkaerojen korjaamista.

Eriarvoisuuden vähentäminen edellyttää lujaa poliittista tahtoa. Sen muodostumisen avuksi haluamme kiinnittää katseen itse sukupuoleen, jota koskevat käsitykset näyttävät vaikuttavan voimakkaasti tasa-arvon etenemiseen.

Sukupuoli ja siihen liittyvät kysymykset herättävät usein voimakkaita tunteita. Käsitys sukupuolista kahtena olemuksellisesti erilaisena olentona johtaa helposti keskinäiseen vertailuun ja vastakkainasetteluun. Erilaisuutta ja eriarvoisuutta tullaan käytännössä tuottaneeksi sekä koulutuksessa, työelämässä että muussa elämässä. Tämä näyttäisi myös olevan hankalasti voitettava tasa-arvon este.

Toinen este liittyy tutkimuksemme mukaan hierarkkiseen organisaatiomuotoon ja siinä erityisesti johtamiskäytäntöihin. Tämä jo sinänsä tuottaa eriarvoisuutta ja yhdistettynä käsitykseen kahdesta erilaisesta ja eriarvoisesta sukupuolesta estää tehokkaasti tasa-arvon etenemisen.

Aluksi kerromme tasa-arvohankekartoituksen tuloksista. Tutkimus-, kehitys- ja koulutushankkeet ja muut tasa-arvoa edistävät toimet on jaettu tässä kahteen ryhmään: lähinnä opetushallinnon alaisen koulutuksen hankkeet omaansa ja työelämän hankkeet toiseen. Jako on osin keinotekoinen, sillä kasvatuksen ja koulutuksen hankkeita pannaan toimeen työelämässä, ja työelämän hankkeista osa on koulutushankkeita.

Seuraavaksi keskustelemme sukupuolesta, erityisesti teknologian kehityksessä. Organisaatio saa oman lukunsa, jonka yhteydessä tarkastellaan sukupuolen tuottamista ja ylläpitämistä organisaation rakenteissa ja prosesseissa. Kussakin luvussa ehdotamme asiayhteyteen sopivia hyviä käytäntöjä, joista annamme myös aineistopohjaisia esimerkkejä. Huomautettakoon, että käyttämissämme haastattelulainauksissa haastateltavat esiintyvät salanimillä. Lopuksi esittelemme hyvin yleisellä tasolla tasa-arvoa edistämään pyrkivän hankkeen elämänsäkulun.

Julkaisun pohjana olevaa tasa-arvotoimien tutkimusta ei olisi ilman sen suunnittelijoita. Kiitokset, Elina Lahelma, Leena Teräs ja Marja Vehviläinen! He ja Vappu Sunnari, Helena Karasti sekä Päivi Korvajärvi tukivat ensiarvoisella tavalla tutkimuksen alkuvaihetta, lämpimät kiitokset! Suuret kiitokset haastatelluille! Kiitoksia Kansallisen teematyön ohjausryhmälle ja sihteeristölle innostavista keskusteluista. Erityinen kiitos Ritvaleena Leinoselle avusta, tuesta ja rohkaisusta. Käsillä olevasta, tutkimuksen pohjalta tehdystä julkaisusta vastaamme kuitenkin itse. Yhdessä kirjoittaminen on haasteellista ja aikaa vievää mutta samalla antoisaa. Käsitys tiedonmuodostuksesta sosiaalisena prosessina konkretisoituu. Ideat, tulkinnat ja parhaimmillaan sanoiksi pukeminenkin muotoutuvat vuoropuhelussa, jossa ajatuksen alkuperäistä esittäjää on mahdotonta ja hyödytöntä paikantaa. Fyysinen erillään olo – Mervi Oulussa, Kristiina osin Kirkkonummella ja Pirkko Helsingissä – on osaltaan muokannut tiukkaan aikataulutettua prosessia – tietoliikenneyhteydet ja tietotekniikka tuottavat myös yllätyksiä.

Bittiavaruudessa 20.1.2005

Kristiina Brunila, Mervi Heikkinen ja Pirkko Hynninen



KASVATUKSEN JA KOULUTUKSEN HANKKEET

Hankekartoitus

Tarkasteluajanjakson aikana toimeenpantuja kasvatuksen ja koulutuksen segregaa-tion vähentämiseen tähtääviä hankkeita löytyi satakunta. Uusimmat ja erityisesti EU-rahoitteiset hankkeet löytyivät helposti www-sivustoilta. Varhaisimmat hankkeet löytyivät kirjallisuudesta, lehdistä sekä tasa-arvotyössä mukana olleiden henki-löiden haastatteluista, joita tehtiin tutkimushankkeen osana¹. Muutamat henkilöt vastasivat kesällä 2003 järjestettyyn sähköpostikyselyyn² ja kertoivat meneillään olevista hankkeista, kartoituksista³ ja olemassa olevista hankerekistereistä⁴.

Kasvatuksen ja koulutuksen tasa-arvohankkeet ovat aktualisoituneet yhteiskun-nallisissa liikehinnöissä⁵. Esimerkiksi työmarkkinoiden segregaa-tion purkaminen ja teknologia-alojen ennustettuun työvoimapulaan vastaaminen ovat esiintyneet hankkeiden tavoitteissa. Hankkeissa tasa-arvon ongelmakohtaksi on nähty nais-ten aliedustus luonnontieteiden, teknologian ja teollisuuden aloilla, ja teknologiaan painottuvat sisällöt ovat olleet tyypillisiä. Toisaalta miesten vähyyttä kasvat- ja koulutusalan tehtävissä on pidetty ongelmana, mutta se ei ole ollut erityinen segre-gaa-tion purkamisen kohde. Voidaan ajatella, että työmarkkinoiden segregaa-tio on yksi eriarvoisuuden mittareista. Hankkeissa on pyritty purkamaan segregaa-tiota, jota oppivelvollisuuskoulu alkuaikoinaan avoimesti ja suunnitelmallisesti rakensi⁶. Monissa hankkeissa on pyritty vaikuttamaan oppilaanohjauksen keinoin suoraan oppiaineiden ja jatkokoulutusten valintoihin. On myös pantu toimeen pedagogi-sia kokeiluja, joissa on pyritty vaikuttamaan erityisesti tyttöjen käsityksiin omista kyvyistään ja itsestään oppijoina. Lisäksi on kokeiltu sekä erillisryhmiä joidenkin oppiaineiden opetuksessa että sekaryhmiä käsityön ja liikunnan opetuksessa.⁷

Segregaation purkua koulutuksessa

Samalla kun sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen otettiin 1970-luvun lopul-la yhdeksi koulutuksen tavoitteeksi, sukupuoli häivytettiin opetussuunnitelmista ja koulutuksen järjestämisestä. Neutraali puhe oppilaista ei kuitenkaan purrut suku-puolijakoon. Tiedotuskampanjat valintojen muuttamiseksi eivät myöskään juuri aut-taneet. Neutraaliuden rinnalla voimistui Suomessakin naisten aseman parantamista koskeva orientaatio. Siihen vaikuttivat kansainväliset liikehinnät ja niiden pohjalta käynnistetyt kampanjat ja ohjelmat⁸ sekä solmitut sopimukset. 1980-luvulla ver-kostoiduttiin kansallisesti, pohjoismaisesti ja laajemmin Euroopassa koulutuksen ja sukupuolen yhteistyö- ja tutkijaverkostoiksi⁹. Naisten koulutustason nousu ei näyttänyt vaikuttavan heidän keskimääräiseen yhteiskunnalliseen asemaansa, jos-ta vertikaalinen sukupuolijako toimi ja toimii edelleen hyvänä mittarina. Segregaa-tio näyttäytyi yhä selvemmin eriarvoisuutta osoittavana.

Koululakeihin kirjatun tasa-arvotavoitteen toteuttamiseksi opetusministeriö asetti 1983 toimikunnan selvittämään tasa-arvotavoitetta tukevaa kokeilu- ja tutkimus-toimintaa, käynnistämään kokeiluja sekä laatimaan ehdotuksen laeissa asetetun tasa-arvotavoitteen toteuttamisesta. Tehtäväksiannossa mainitaan erikseen ”tyttö-jen ja poikien ammatinvalinnan laajentamistavoite”. Toimikunta toteaa: ”Tasa-arvon edistäminen koululaitoksessa edellyttää ajattelutavan ja käytäntöjen uudistamista.



Tehtävänä on tasa-arvonäkökulman sisällyttäminen kaikkeen koulun kehittämiseen, opetussuunnitelmiin ja oppilaitosten käytäntöihin.”¹⁰

Tasa-arvokokeilutoimikunta kartoitutti tehdyt ja meneillään olevat pohjoismaiset kokeilut¹¹ sekä teetti tutkimuskartoituksen¹². Toimikunta suunnitteli ja järjesti kokeilu- ja tutkimustoimintaa kouluhallituksen ja ammattikasvatustahallituksen kanssa¹³ sukupuolten välisen segregaaion purkamiseksi erityisesti juuri formaalin koulutuksen tasa-arvokysymyksiin liittyen. Toimintansa aikana se järjesti lukuisia¹⁴ seminaareja¹⁵ ja herätteli keskustelua sukupuolten tasa-arvokysymyksistä koulutuksen alueella. Tasa-arvokokeilutoimikunnan loppumietintö sisältää perustelut ja toimenpide-ehdotukset tasa-arvon edistämisestä kasvatus- ja koulutusorganisaatioissa.¹⁶

Tasa-arvokokeilutoimikunta toteutti tasa-arvokokeiluja Kajaanissa, Vammalassa, Mikkelin maalaiskunnassa, Espoossa ja Vaasassa¹⁷. Toimikunnan teettämään kokeilukartoitukseen ehti mukaan Pohjoismaiden ministerineuvoston tasa-arvovaliokunnan käynnistämä BRYT AVAA-projekti (1985-1989). Hankkeessa etsittiin ja kokeiltiin keinoja sukupuoleen perustuvan työnjaon purkamiseksi ja naisen aseman parantamiseksi Pohjoismaissa. Hankkeessa olivat mukana kaikkien Pohjoismaiden viranomaiset, ja sen tarkoituksena oli kehittää menetelmiä tyttöjen ammatinvalinnan ja naisten työmahdollisuuksien laajentamiseksi sekä naisten työllisyyden tukemiseksi. Hanketta rahoitti Pohjoismaisen ministeriöneuvoston tasa-arvovaliokunnan lisäksi kansallinen työvoimahallinto. Kansallisesti hankkeen toiminta oli sijoitettu ja suunniteltu yhden keskkokokoisen työvoimapiirin alueella toteutettavaksi. Siinä olivat mukana kokeilukoulut, aikuiskoulutus ja työpaikkakokeilu. Tällä pyrittiin mahdollistamaan vuoropuhelu koulutuksen ja työhallinnon eri toimijatasojen kanssa. Projektissa koulutusta koskevien kokeilujen lähtökohtana oli ajatus, että koulu yhteiskunnallisen kasvatus-järjestelmän osana tuottaa yhteiskunnalliseen (sukupuolittuneeseen) työnjakoon asettuvia naisia ja miehiä. Jako on siten kulttuurinen, ei biologiaan sidottu. Mahdollisina pidettyjen ammattien piiriä pyrittiin laajentamaan tutkimalla ja analysoimalla erilaisia ammatteja. 7. luokalla virittäydettiin työelämään ammatin, työnvalinnan ja niiden muutosmahdollisuuksiin vaikuttaviin seikkoihin, sekä miesten ja naisten elämänkaaren eroihin vanhempien kanssa tehtävässä kotitehtävässä. 8. luokan oppilaat vierailivat yhden päivän toisen vanhemman työpaikalla. 9. luokalla työelämään tutustumisessa oli periaatteena, että kaikki oppilaat tutustuvat viikon verran miesvaltaiseen ja viikon ajan naisvaltaiseen alaan. Lukion 1. luokalla työelämään tutustumiseen käytettiin kaksi päivää, toinen miesvaltaiseen ja toinen naisvaltaiseen alaan tutustumiseksi. Laajaa fysiikkaa opiskeleiden tyttöjen tekniselle alalle sijoittuvan harjoittelupaikan etsimistä tuettiin. Lukion 2. luokalla teknisen alan naisammattilaiset ja naisopiskelijat kertoivat työstään ja opiskelustaan kouluvierailulla. Työelämään tutustumiseen kuului järjestelmällinen yhteistyö työpaikkojen edustajien kanssa, yhteistyön tiivistäminen heidän ja koulun opettajien kesken sekä läheinen yhteistyö kodin ja koulun välillä.¹⁸ Projektissa kokeiltuja ja kehitettyjä käytäntöjä on sittemmin sovellettu muissa hankkeissa¹⁹.

Opetussuunnitelman perusteissa 1985 sukupuolten tasa-arvon edistäminen jäi oppilaan ohjauksen varaan, samoin 1994. Tämä ulottuvuus ei ole riittävän laaja-alainen kattaakseen perusopetusta koskevan tasa-arvovelvoitteen, vaan se kohdentui yhteen osa-alueeseen, työelämän segregaaion purkuun. Näyttääkin siltä, että laaja-alaisia tasa-arvon toteuttamiseen liittyviä hankkeita Suomessa ei ole edelleenkään²⁰ toteutettu. Opetussuunnitelman perusteet 2004 laajentaa tasa-arvon edistämisen koskemaan opetusta yleensä.²¹

Rinnan hankkeiden kanssa ja osin samojen henkilöiden toimesta tehtiin naistutkimusta. Tasa-arvokokeilutoimikunnan työskentely yhdisti sukupuolta problematisoivia kasvatuksen ja koulutuksen alan tutkijoita valtakunnallisesti. Heistä osa

järjestäytyi Suomen Akatemian verkostoitumista tukevan rahoituksen turvin Koulutus ja sukupuoli -yhteistyöryhmäksi 1987. Tutkimusryhmän piirissä aloitettiin laaja koulukäytäntöjen etnografinen tutkimus 1994.²² Vuodesta 1994 tutkijaverkosto on toiminut nimellä *Koulutus, kasvatustieteet ja sukupuoli* eli KOUKERO²³.

Tasa-arvokokeilutoimikunnan ehdotusta opettajankoulutuksen kehittämisestä toteutettiin Pohjoismaiden ministerineuvoston NORD-LILIA hankkeessa (1992-1994)²⁴. Hankkeen tavoitteena oli sisällyttää sukupuolten tasa-arvokysymykset opettajankoulutuksen opetussuunnitelmiin²⁵. Sen vaikutukset opettajankoulutuksen kehittämiseen tasa-arvoa edistävänä olivat Suomessa paikallisia²⁶ ja osaksi väliaikaisia. Naistutkimuksen vähittäinen lisääntyminen myös kasvatustieteessä on tuottanut asiantuntijuutta, joka on tehnyt mahdolliseksi sisällyttää tutkinto-vaatimukseen sukupuolikielisiä koskevaa opetusta. Opettajiksi opiskelevat ovat useissa yliopistoissa voineet opiskella naistutkimusta sivuaineena. Pitkään hellitty ajatus sukupuolen problematisoimisesta opettajankoulutuksen sisällöissä ja käytännöissä ei ole tätä kirjoitettaessa 2005 vielä kattavasti toteutunut, vaan aihepiirin opiskelu on opiskelijan oman kiinnostuksen varassa.

Kasvatustieteet ja koulutusalan tasa-arvohankkeita on toteutettu valtakunnallisesti, erityisesti yliopistoissa ja niiden täydennyskoulutuslaitoksissa esimerkiksi Vantaalla ja Kajaanissa. Vantaalle perustettiin 1995 projektityön keskuksiksi tasa-arvokeskus, joka tuotti 5-vuotisen toimintansa aikana aikuiskoulutusta tasa-arvoon liittyen ja teki yhteistyötä koulutuksen tutkimushankkeissa sekä koulujen kanssa. Kajaanin täydennyskoulutuskeskus on toiminut hankkeiden paikallisena innovaattorina ensimmäisestä tasa-arvokokeilusta 1985 alkaen ja on sen jälkeen toiminut useiden hankkeiden keskuksena. Euroopan Unionin jäsenyyden aikana Kajaanissa ja Vantaalla toimineessa EU-rahoitteisessa BERTA-projektissa²⁷ (1996-1998) tuettiin naisten hakeutumista myös kasvatustieteiden ja koulutusalan johtajuuteen²⁸, mikä purkasi kasvatustieteiden ja koulutusalan vertikaalista sukupuolisegregaatiota. BERTA-projektin päämääränä oli koulutuksen ja työelämän kahtiajaon murtaminen sekä erityisesti naisten tarpeita huomioon ottavien koulutus- ja työvoimapalvelujen tuottaminen. Osana hanketta toteutettiin Sukupuoli, elämäntapa ja ohjaus -koulutusohjelma, jossa syvennetään ohjaus- ja neuvontatyötä tekevien henkilöiden valmiuksia analysoida urasuunnittelua ja elämäntapaa sukupuolijärjestelmän näkökulmasta.²⁹

Käsitykset tasa-arvosta ja sukupuolesta tarkasteltavina

 ”Edistystä. Ja joskus se just rasittaa, kun ei jaksaisi ikuisesti jauhaa niitä samoja. Viime aikoina etenkin nyt näissä EU-projektiasioissa ja muissa ne puhuu samoin termein asioista, kun me puhuttiin vajaa kymmenen vuotta sitten. Me on oltu aivan liian aikaisin asialla. Nyt saisi rahaa projekteihin, mitä me silloin esitettiin. Nyt ne ite rupee nostamaan, jos joku tällöisen projektin pistäisi pystyyn.” (Monika)

Pohjoismaat ovat erityinen tasa-arvopolitiikan foorumi Euroopan Unionissa. Ruotsin ja Suomen liittyessä Euroopan Unioniin 1995 odotukset niitä kohtaan olivat suuret juuri tasa-arvoasioissa³⁰. Kuitenkin Suomi on saanut EU:lta kehoituksen lähteä pohtimaan työmarkkinoiden segregaation syitä ja sen lieventämiskeinoja³¹. EU:n rakennerahastot ovat olleet kansallisesti merkittävä työmarkkinoiden segregaation purkuun tähtäävien hankkeiden rahoituslähde.³² Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että erilaisten hankkeiden määrä on kasvanut tarjolla olevien hankerahoitus-mahdollisuuksien lisääntymisen myötä. Tätä ei kuitenkaan suoranaisesti ole nähtävä



resurssien lisääntymisenä, vaan EU-lähtöisenä taloudellishallinnollisena politiikkana, jossa EU:lle maksettuja varoja suunnataan rakennerahastojen kautta eri hankkeisiin. Toimenpidekokonaisuuksissa on vaadittu kansainvälistä kumppanuutta, jonka seurauksena yhteistyö ja vuorovaikutus ovat lisääntyneet EU maiden toimijoiden keskuudessa. Vastavuoroisesti kansainvälistyminen on vahvistanut paikallisuutta ja herkkyyttä tunnistaa alueellisia erityiskysymyksiä. On myös toteutettu verkostohankkeita pohjoisten ja perifeeristen alueiden ajankohtaisten tasa-arvokysymysten näkyväksi tekemiseksi ja huomion kiinnittämiseksi niihin.³³

Teknologia sukupuolten segregaatiota purkamassa

Segregaatiota on pyritty purkamaan jo esi- ja alkuopetuksessa järjestämällä siellä teknologiaprojekteja. WomenIT-projektiin kuuluu viisi tälle ikäryhmälle suunnattua alahanketta³⁴. Käytännön toimenpiteenä perusopetuksessa tyttöjä on kannustettu luonnontieteiden ja teknologian alan koulutukseen tai se on tehty heille pakolliseksi. Selvityksiä tyttöjen teknologian mielikuvista on tehty sekä Tietonaisia I ja II³⁵ -projektissa että Mirrorin Learn-projektissa³⁶. Myös tyttöjen hakeutumista lukioon on kyseenalaistettu ja ammattikoulutus on tuotu esiin varteenotettavana vaihtoehtona. Ammattikoulujen tekniikan ja teollisuuden ammatteihin valmistavat koulutuslinjat ovat olleet hankkeissa mukana, ja huomio on voitu kiinnittää pedagogisiin järjestelyihin. Aikaisemmat oppiainevalinnat ovat voineet rajata ko. koulutuksessa tarpeellisten perustaitojen kehittymistä. Tasa-arvohankkeissa on pyritty madaltamaan kynnystä suunnittelemalla koulutuksiin valmentavia kursseja, joilla pyritään turvaamaan alusta alkaen täysipainoinen osallistuminen koulutukseen. Teknillisen korkeakoulun sähkö- ja tietoliikennetekniikan osastolla toteutetussa TiNA³⁷-hankkeessa on kehitetty osaston koulutusta ottamaan huomioon kasvava naisopiskelijämäärä. Huomio on kiinnitetty toimintatapoihin sekä sisältöihin, joissa pari- ja pienryhmäopiskelulla sekä kummimentor-toiminnalla rakennetaan ammatti-identiteettiä ja opiskelua tukevia vuorovaikutusverkostoja. Leonardo da Vinci on Euroopan unionin ohjelma, jonka tavoitteena on kehittää ammatillista koulutusta Euroopassa. Ohjelmassa tuetaan eurooppalaisia liikkuvuus- ja kehittämishankkeita, joissa kehitetään ammatillista perus-, jatko- ja täydennyskoulutusta. Oppilaitosten ja työelämän välinen yhteistyö on ohjelmassa keskeistä. Virtual Exchange³⁸ -hankkeessa tuetaan naisopiskelijoiden kansainvälistä vaihtoa miesvaltaisten alojen työharjoittelussa. Kaiken kaikkiaan teknologian sovellukset ovat olleet laaja-alaisesti hankkeiden toimijoiden käytettävissä, niiden käyttö on monipuolistunut ja hankkeiden www-sivuista on muodostunut monipuolisia materiaali- ja tietopankkeja. HiL@dies-projektissa³⁹ opiskelijoilla on ollut verkkomentoreita ja hankkeeseen osallistuvat oppilaat perustivat verkkoyrityksen. WomenIT-hankkeessa on ollut suljettu verkkoympäristö tasa-arvohankkeen toimijoiden vuorovaikutuksen, opiskelun, projektin hallinnoinnin sekä tuotetun materiaalin jakelun⁴⁰ tukena. Mirror-projektin tuotokset ovat www-sivulla ladattavina⁴¹.

Naistutkimus tuottaa tietoa sukupuolesta ja seksuaalisuudesta

1990-luvulla on mm. naistutkimuksen vakiintumisen myötä tutkimus koulutuksesta ja sukupuolesta vahvistunut ja asiantuntijuus on lisääntynyt valtakunnallisesti. Uusissa 2000-luvun alun hankkeissa on aiemmissa hankkeissa muodostettujen keinojen ja käytäntöjen tukena voitu käyttää hyväksi jo tasa-arvokokeilutoimikunnan ehdottamaa koulun käytäntöjen tutkimusta. Yksi vielä hennosti huomioitu tasa-arvon etenemisen este koulutuksen piirissä on sukupuolinen häirintä ja ahdistelu. Erityisiä sitä koskevia hankkeita on korkeakoulutuksen piirissä, mutta perus- ja keskiasteen koulutuksessa työ on vasta alkuvaiheessa. Sukupuolistunut valta ja väkivalta ovat 1990-luvulta alkaen olleet naisliikkeen yhteinen teema⁴², ja se on yhdistänyt naisliikkeen toimijoita globaalisti⁴³. Naisiin kohdistuva väkivalta on nimetty aikamme suurimmaksi ihmisoikeusrikkomukseksi⁴⁴ ja siten myös suurimmaksi tasa-arvon esteeksi.⁴⁵

Pohjoismaiden ministerineuvosto on rahoittanut Sukupuoli ja valta -ohjelman (2000-2004) tutkimushankkeita, joihin kuuluvat Suomesta Gendered Violence in

Schools ja Teacher Education in the Barents Region⁴⁶. Sukupuolistunutta valtaa ja väkivaltaa käsittelevät hankkeet ovat ottaneet tarkastelun kohteeksi myös mielikuvat miehestä, naisesta ja seksuaalisuudesta, koska ne ovat kiinteästi toisiaan rakentavia. Sosiaali- ja terveysministeriö rahoitti 5-vuotisen Naisiin kohdistuvan väkivallan ja prostituution ehkäisyhanketta (1998-2002)⁴⁷, jossa tuotettiin mm. lähisuhdeväkivallan tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen oppimateriaalia kouluille.⁴⁸ Suomen Akatemia on rahoittanut Valta, väkivalta ja sukupuoli -haun tutkimushankkeita (2000-2003), jossa toteutettiin tutkimushanke Sukupuolistuneet valtasuhteet ja väkivalta kouluissa ja opettajankoulutuksessa⁴⁹. Koulutusta ja oppimateriaalia sukupuolistuneesta ja seksuaalistuneesta väkivallasta on tuotettu EU:n Daphne-ohjelman rahoittamassa Aware-projekteissa⁵⁰. GLEE-projekti⁵¹ on verkostoitunut käsittelemään seksuaalista moninaisuutta opettajankoulutuksessa, opetussuunnitelmatyössä sekä näitä koskevassa tutkimuksessa. Erityisenä tavoitteena hankkeessa on ehkäistä homofobiaa⁵² ja heteroseksismia⁵³. Projektia on rahoittanut Euroopan komissio, ja se on osa kouluille tarjottavaa Socrates Comenius -ohjelmaa.

Laki sukupuolten välisestä tasa-arvosta velvoittaa jokaista koulutuksen ammattilaista

Kansallinen tasa-arvotyö on viimeisten kolmenkymmenen vuoden aikana ollut organisoitumista – verkostoitumista, tasa-arvoasiantuntijuuden ja toimijuuden professionalistumista. Tasa-arvotyötä tekevät aktivistit, pitkän linjan tasa-arvotoimijat ja naistutkijat ovat hankkeita laajemmin pyrkineet vaikuttamaan yhteiskunnallisiin päätöksiin, joissa koulutuksen reunaehtoja määritellään. Yksi keskeinen toimija on naisliike, joka on viimeisen vuosisadan työskennellyt Suomessa tasa-arvoisemman yhteiskunnan puolesta. Viimeisten kolmenkymmenen vuoden ajan monialaiset verkostot ovat toteuttaneet koulutusta, tutkimusta ja kehittämistyötä sekä integroituneet poliittisiin päätöksentekoihin muutoksen aikaansaamiseksi. WomenIT ja Mirror -projekteissa on jalkauduttu eri hallinnollisille areenoille ja toisaalta kutsuttu toimijoita eri sektoreilta mukaan hankkeen ohjausryhmään, konferenssitapahtumiin ja koulutuksiin.⁵⁴

Hankkeissa on kehitetty dokumentoituja hyviä käytäntöjä. Yksi este niiden leviämiseksi voidaan paikantaa opetussuunnitelmiin ja niiden sisältöihin. Opetussuunnitelmat ovat eettisiä arvovalintoja, joiden myötä rakennetaan joko tietoisesti tai piiloisesti suhtautumista mm. teknologiakehitykseen, vastuuseen elämän mahdollisuuksien säilymisestä sekä ihmisten ja elollisen hyvinvointiin. Työmarkkinoiden tilanne suuntaa peruskoulun kehittämistä⁵⁵. Aktiivinen suuntautuminen teknologiseen tietoyhteiskuntaan tulee esille perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa, jossa teknologiasisällöt painottuvat⁵⁶. 2000-luvulla koulutuksen avulla kasvatetaan tietoyhteiskunnan jäseneksi⁵⁷. Oppivelvollisuuskoulun alkuaikojen yksi erillisen nais- ja mieskansalaisuuden kasvattamisen väline, tyttöjen ja poikien käsityö, tuottaa neutraaleista nimityksistään huolimatta edelleen segregatiota. Koulun käytäntöjä koskevassa tutkimuksessa on havaittu, että oppiainetta laajemmin koko perusopetuksen toimintaa ohjaavat kyseenalaistamattomat sukupuolistavat käytännöt: sukupuolistavat rakenteet sekä prosessit, joissa sukupuolta rakennetaan osaksi hierarkian, vallan ja väkivallan kautta. Opettajankoulutuksen ja perusopetuksen opetussuunnitelmiin kirjattuja ja oppilaan ohjausta tekeviä virkahenkilöitä ohjaa laki, jonka noudattaminen on heidän virkavelvollisuutensa. Tasa-arvolaki vaatii oppilaitoksia järjestämään opetuksen niin, ”että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.”⁵⁸ Koulutuksen parissa toimivien henkilöiden tulisi saamansa koulutuksen avulla pystyä toteuttamaan lain velvoite eli ottaa sukupuoli huomioon järjestäessään opetusta ja tukemaan oppilaiden ammatillista kehitystä. Sukupuolen tiedostaminen ei kuitenkaan riitä vain koulutuksessa, vaan se tulee tiedostaa myös työelämässä ja muissa organisaatioissa, jotta sukupuolten tasa-arvoon voitaisiin pyrkiä.



Viitteet

- ¹ Kasvatuksen ja koulutuksen pitkän linjan tasa-arvotoimijat. Liite X.
- ² Tiedätkö tasa-arvohankkeen? Sähköpostikysely järjestettiin valtakunnallisella nais-tutkimus-listalla, johon saimme kaikkiaan 12 vastausta.
- ³ Salonen, Alina (1988) ja Tasavertaiset työmarkkinat -työryhmän muistio.
- ⁴ Valtionhallinnon hankerekisteri HARE, ESR-hanketietokanta.
- ⁵ Vrt. Holli 2003, tasa-arvotyö aktualisoitunut yhteiskunnallisissa liikehdinnöissä.
- ⁶ Tuomaala, Saara (2004), Sunnari Vappu (1997b).
- ⁷ Mm. Tasa-arvokokeilu käsityön ja muiden kodin taitojen opetuksessa (1985- 1987), Tasa-arvokasvatuksen kehittämisprojekti Kajaanin koululaitoksessa (1985-86, 86-89), Tasa-arvokokeilu (1983-1986) Vaasan Borgaregatan skola (1986-1987), Pohjoismainen BRYT AVAA-projekti (1985-1989), ks. Salonen, Alina 1988.
- ⁸ Hyvinvointivaltion rakentaminen, YK:n naisten vuosi 1975 ja siitä alkanut naisten vuosikymmen (1976-85) on ajanjakso, jolloin tasa-arvokysymykset vakiinnutettiin poliittishallinnollisten elinten hoidettaviksi. Tällä ajanjaksolla tehtiin tasa-arvoselvityksiä ja kokeiluja mm Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan (TANE) toimesta (Tasa-arvoasiain neuvottelukunta tasa-arvon tiennäyttäjänä. Tavoitteita, tuloksia, tuokio-kuvia 1972-1997. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta).
- ⁹ Konferenssien, kuten The Association for Teacher Education in Europe (ATEE) Gender and education -työryhmä on ollut yksi foorumi verkostoitumiselle.
- ¹⁰ Tasa-arvokokeilutoimikunnan mietintö 1988:17.
- ¹¹ Salonen, Alina (1988).
- ¹² Lahelma, Elina (1987).
- ¹³ Ammattikasvatushallitus yhdessä kouluhallituksen kanssa tekivät kolmen kirjan sar-jan, joka edistäisi huomion kiinnittämistä sukupuolten tasa-arvoon näiden hallinnon alaan kuuluvissa oppilaitoksissa. Nämä kirjat ovat Sukupuolten tasa-arvo historias-sa (1984) ja samoissa kansissa ilmestyneet Sukupuolten tasa-arvo koulutuksessa ja työelämässä (1986).
- ¹⁴ 18 seminaaria, Liite 2, Tasa-arvokokeilutoimikunnan mietintö 1988:17.
- ¹⁵ Muun muassa Kiltit tytöt – kovat kundit. Raportti tasa-arvotyöryhmän, Tasa-arvoko-keilutoimikunnan ja kansainvälisen nuorisovuoden komitean 12.11.1985 järjestä-mästä seminaarista 1986.
- ¹⁶ Tasa-arvokokeilutoimikunnan mietintö 1988:17. Yhteenveto tasa-arvokokeilutoi-mikunnan mietinnöstä eri koulutusorganisaatioilta saaduista lausunnoista julkaistiin 1989 (Lahelma, Elina 1989). Opetusministeriön tasa-arvotyöryhmä julkaisi raportin ammatillisen koulutuksen tasa-arvokysymyksistä (Opetusministeriön tasa-arvotyö-ryhmän ammatillisen koulutuksen tasa-arvoraportti 1989). Tasa-arvotyö ja siitä käy-tävä julkinen keskustelu jatkui Opetusministeriön toiminnallisen tasa-arvosuunnitel-man laatimisella 1991. (Suunnitellusti tasa-arvoon. Raportti Opetusministeriön, Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitoksen ja Suomen Kaupunkiliiton 22.5.1991 järjestämästä seminaarista.)
- ¹⁷ Salonen, Alina (1988).
- ¹⁸ Räsänen, Leila (1988) Pohjoismainen BRYT AVAA-projekti.
- ¹⁹ Esim. NORD-LILIA, BERTA, SUUNTO, WomenIT, MIRROR.
- ²⁰ Vrt. Salonen, Alina (1988) Tasa-arvotoimikunta havaitsi, että Suomessa toteute-tut hankkeet, kuten käsityöaineiden erilaiset integraatiokokeilut ja perhekasvatuk-sen kokeilut, voidaan kuitenkin tulkita tämänsuuntaisen toiminnan ensiaskelina.
- ²¹ "Opetuksessa (...) edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa antamalla tytöille ja pojille valmiudet toimia yhtäläisin oikeuksin ja velvollisuuksin yhteiskunnassa sekä työ- ja perhe-elämässä." Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2004, 12.
- ²² Gordon, Hynninen, Lahelma, Metso, Palmu & Tolonen (2000).
- ²³ <http://www.helsinki.fi/koukero/>
- ²⁴ Gender and Equality as Quality in School and Teacher Education. The final report from the 3-year Nordic project on gender and equal opportunities in teacher educa-tion. (1995)
- ²⁵ Eroja ja yhtäläisyyksiä. Sukupuoli pedagogisessa ajattelussa ja käytännössä. (1999)
- ²⁶ Sunnari, Vappu (1997a) Can it really mean us? Nord-Lilia Project in Oulu Finland.
- ²⁷ Lönn, Hillevi (1999).
- ²⁸ Kristiina Kumpulaisen käsikirjoitus tutkimuksesta, joka perustuu Berta-projektiin liittyvään, naisille tarkoitettuun koulun johtajuutta tukevaan koulutukseen.
- ²⁹ Korhonen, Päivi-Katriina (1998).

- ³⁰ Stratigaki, Maria (1996) European Commission.
- ³¹ Tasavertaiset työmarkkinat -työryhmän muistio 2004:1, s. 10.
- ³² Stratigaki, Maria (1996) European Commission.
- ³³ Mm. Moninainen Lappilainen -projekti (Heikkilä, Irmeli 2001). 1993 perustettu Femina Borealis – Naiset ja kehitys Pohjolassa -verkosto (Femina Borealis - WOMEN AND DEVELOPMENT IN THE NORTH. An activity, Education and Research Network in Northern Europe. <http://www.feminaborealis.net>) on monisektorinen ja moniteinen naisaktivistien, yhteiskuntasuunnittelijoiden, koulutusalaalla työskentelevien ja tutkijoiden verkosto. Se tukee ja tekee Barentsin alueella tutkimus-, kehitys ja koulutustyötä.
- ³⁴ Nakertajan päiväkotit, Montessorileikkikoulu, Huuhkajavaaran koulu ja päiväkotit, Pietari Brahen koulu ja Teppanan koulu. Kumppanitoimijoiden työsuunnitelmat käsittelevät teknologiakasvatusta varhaiskasvatus-, esi- ja alkuopetusympäristössä intergroituna draamakasvatuksen ja saduttamismenetelmien avulla sukupuoliroolien tarkasteluun ja purkuun. Teknologiakasvatukseen liitetään myös kestävä kehityksen aspekti sekä englannin kielikylpyjä. Yhteiset kehittämistehtävät ovat: tasa-arvoinen ja sukupuolisensitiivinen teknologiakasvatus, sukupuolistereotyyppien purkamisen menetelmät kasvatuksessa sekä kestävä kehitys. <http://www.womenit.info>
- ³⁵ Tietonaisia I tutki nuorten asenteita ja mielikuvia tietoteollisuusalasta ja järjesti sen perusteella 10-14-vuotiaille tytöille suunnatun mediakampanjan, jossa pyrittiin uudistamaan mielikuvia alasta. Tietonaisia II suuntautui konkreettisemmin 12-14-vuotiaiden tyttöjen innostamiseen tekniikan opintoihin insinööriopintoihin ja tietoteollisuuden alalle.
- ³⁶ Oulun yliopiston tietojenkäsittelytieteiden laitoksen vetämä Learn-projekti on osa Teknoliateollisuus ry:n koordinoimaa Mirror-projektia (www.mirror4u.net). <http://www oulu.fi/learn> Hankkeessa on valmistunut nuorten mielikuviin teknologia-alasta liittyviä graduja: Kukkonen, Sauli: "Nuorten asenteita tietotekniikkaa ja tietotekniikka-alaa kohtaan", Leiviskä, Katja: "Lukiolaistytöjen näkemyksiä tietojenkäsittelytieteiden alasta" ja Haataja, Anne: "Learn-projektiin osallistuvien lukiolaisten suhtautuminen tietoteollisuuteen ja sen ammatteihin".
- ³⁷ TiNA Tietoteollisuuden koulutus ja tasa-arvo – naisen erilaisuus voimavaraksi. <http://tina.tkk.fi>
- ³⁸ Virtual Exchange – Training and Guidance for Female B-SET (Business, Science, Engineering & Technology) Students to Enhance European Placement Experience (UK-2000). Projektissa luodaan virtuaalinen koulutus- ja ohjausympäristö kaupan, tieteen ja tekniikan alan naisopiskelijoille. Projektin tarkoituksena on tarjota tukea ulkomaille harjoitteluun lähteville naisopiskelijoille, jotka opiskelevat tai tulevat työskentelmään alalla, jolla on vähän naisia. Virtual Exchange -ympäristö sisältää uraohjaustietoa, perehdyttämismennusta, yritystietoa ja keskustelupaikan. Projektissa tuotetaan myös mm. cd-rom-pohjainen koulutuspaketti. <http://www.virtualxchange.org>
- ³⁹ <http://www.kajaaninyliopistokeskus oulu.fi/proj/inpro/hiladies/default.htm>
- ⁴⁰ <http://www.womenit.info/materiaalintuotanto.htm>
- ⁴¹ <http://www.mirror4u.net/materiaalit.html>
- ⁴² NCRB A Network for Crisis Centres for Women in the Barents Region. Report of the Nordic – Russian Development Project, 1999-2002. (2004) Eds. Saarinen, Aino, Liapounova, Olga and Drachova, Irina. Centre for Women's Studies and gender research. Gender research: methodology and practice, volume 5.
- ⁴³ Crossing Borders. Re-mapping Women's Movements at the turn of the 21st Century. (2004) Eds. Romer Christensen, Hilda, Halsaa, Beatrice and Saarinen, Aino.
- ⁴⁴ "Naisiin kohdistuva väkivalta on maailmanlaajuinen ongelma ja ihmisoikeusloukkaus. Väkivalta tai sen uhka vaikuttaa naisten elämään kaikkialla, varallisuuteen, etniseen taustaan tai kulttuuriin katsomatta. Naisia pahoinpidellään, raiskataan, silvotaan ja tapetaan rangaistuksesta. Amnestyn Joku raja! -kampanja pyrkii saamaan sekä miehet että naiset kaikkialla maailmassa mukaan väkivallan vastaiseen työhön ja hyödyntämään ihmisoikeusliikkeen voimaa ja vakaumusta naisiin kohdistuvan väkivallan lopettamiseksi. Naisiin kohdistuva väkivalta ei koskaan ole luonnollista, laillista tai hyväksyttävää, eikä sitä pitäisi koskaan suvaita tai puolustella. Muutosta tarvitaan niin kansainvälisellä, kansallisella kuin paikallisellakin tasolla. Muutoksesta ovat vastuussa hallitukset, instituutit ja yksittäiset ihmiset." <http://www.amnesty.fi/jokuraja/index.php>
- ⁴⁵ Pekingin julistus ja toimintaohjelma on hyväksytty neljännessä naisten asemaa käsittelevässä maailmankonferenssissa 15. syyskuuta 1995, johon myös Suomen

- hallitus on sitoutunut. "D. Naisiin kohdistuva väkivalta. 112. Naisiin kohdistuva väkivalta on este tasa-arvon, kehityksen ja rauhan saavuttamisen tiellä. Naisiin kohdistuva väkivalta sekä loukkaa että heikentää naisten mahdollisuuksia nauttia ihmisoi-
keuksistaan ja perusvapauksistaan tai jopa mitätöi ne kokonaan." [http://global.
finland.fi/julkaisut/taustat/peking/index.htm](http://global.finland.fi/julkaisut/taustat/peking/index.htm)
- 46 Sukupuolistunut väkivalta kouluissa ja opettajankoulutuksessa Barentsin alueella, koordinaattorina Vappu Sunnari. Muita Suomesta koordinoitavia hankkeita ovat NCBR - Research Network around Crisis Centres for Women in the Barents Region - naisten turvakotiverkostohankkeessa koordinaattorina Aino Saarinen, The Nordic Network on Violences, Agency Practices and Social Change, jota koordinoi Suvi Ronkainen, ja Masculinities and Violence in youth micro-cultures, jota koordinoi Tommi Hoikkala.
- 47 "Vuonna 1995 Pekingissä järjestetyn YK:n neljännen naisten maailmankonferenssin loppuasiakirjan veloitteena hallituksille oli estää ja eliminoida kaikkinaisen naisiin ja tyttöihin kohdistuva väkivalta. Suomen hallitus sitoutui noudattamaan Pekingin toimenpideohjelman ja hyväksyi helmikuussa 1997 tasa-arvo-ohjelman edistääkseen sukupuolten välistä tasa-arvoa. Ohjelmaan liittyen sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti vuoden 1998 alusta valtakunnallisen hankkeen Naisiin kohdistuvan väkivallan ja prostituution ehkäisemiseksi. Hanke käynnistettiin Stakesissa kahtena viisivuotisena projektina. Naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisyprojektilla ja Prostituution ehkäisyprojektilla." <http://www.vakivalta.net/>
- 48 Elämä ilman pelkoa. Keinoja kouluille puuttua pari- ja lähisuhdeväkivaltaan (2002) Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus (STAKES) Naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisyprojekti 1998-2002.
- 49 Sukupuolistuneet valtasuhteet ja väkivalta kouluissa ja opettajankoulutuksessa - projekti: "Naisiin kohdistuvaa väkivaltaa yhteiskunnallisissa instituutioissa on tutkittu erityisen vähän. Tässä projektissa tutkitaan peruskouluissa ilmenevää kouluväkivaltaa siten, että keskeisiksi tarkastelukohteiksi otetaan valtasuhteet sekä feminiinisyys, maskuliinisuuden ja seksuaalisuuden representaatiot. Projektissa tarkastellaan tyttöjen ja poikien välisiä suhteita ja kouluväkivaltaa ja opettajaksi opiskelevia ja heidän kokemuksiaan ja käsityksiään väkivallasta opettajankoulutuksessa ja opetusharjoittelussa. Tarkoituksena on myös laatia sukupuolisensitiivisiä opetusohjelmia, joiden tavoitteena on tukea ei-hierarkkisten ihmissuhteiden kehittymistä ja ehkäistä väkivaltaa. Projektissa tuotetaan lisäksi opetusmateriaalia kouluja ja opettajankoulutusta varten." <http://www.aka.fi>
- 50 Increasing Awareness in Educational Environments of Sexualised and Gendered violence publication and web-project ja Aware II (Increasing Awareness in Teacher Education of Sexualised and Gendered Violence ovat EUn Daphne-ohjelman rahoittamia. Daphne-ohjelman tavoitteena on lapsiin, nuoriin ja naisiin kohdistuvan väkivallan torjuntatoimenpiteet. Suomessa Sosiaali- ja terveysministeriö koordinoi ohjelmaa.
- 51 <http://glee.oulu.fi>
- 52 "Homofobia on homoseksuaaleihin kohdistuvaa pelkoa, vihaa, inhoa tai heihin kohdistuvaa ennakkoluuloa, syrjintää tai fyysistä väkivaltaa." <http://glee.oulu.fi>
- 53 "Heteroseksismi on ei-heteroseksuaalisten suhteiden stigmatisointia, kieltämistä tai halventamista. Se perustuu oletukseen, jonka mukaan jokainen on tai jokaisen pitäisi olla heteroseksuaali, ja uskomukseen, jonka mukaan heteroseksuaaliset suhteet ovat ainoita hyväksyttäviä seksuaalisia suhteita. Heteroseksismi ilmenee ei-heteroseksuaalisten henkilöiden poissulkemisena yhteiskunnallisten instituutioiden toiminnasta ja poliittisesta päätöksenteosta tai heidän toimintansa mitätöimisestä." <http://glee.oulu.fi>
- 54 Eri ulottuvuuksia yhdistäviä hankkeita ovat olleet myös monisektoriset ja laaja-alaiset verkostoitumishankkeet, jota on tehty AVAA BRYT-hankkeessa koulutuksen ja työvoimaviranomaisten kanssa. Kokkolan naisten osuuskunta ja Devote-projekti ovat esimerkkejä monialaisista eri sektoreita, toimintaulottuvuuksia ja toimijoita integroivasta toimista, joiden yhteyteen on myös perustettu projektiryppäitä. Viimeaikainen poliittishallinnollinen toimenpide, maakunnallisten naisten resurssikeskusten perustaminen, tavoittelee tasa-arvon ja naisryrittäjyyden tukemista.
- 55 Tasavertaiset työmarkkinat-työryhmän muistio 2004:1.
- 56 Heikkinen & Huuki 2005.
- 57 Linnakylä, Kupari & Reinikainen 2002, 73-88.
- 58 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609).



TYÖELÄMÄN TASA-ARVOHANKKEET

Tavoitteet ja toimintatavat

Määrällisesti työelämän piiriin lukeutuvia tasa-arvohankkeita löytyi vajaassa puolessa vuodessa tehdyn kartoituksen perusteella miltei kaksisataa. Kartoituksessa hyödynnettiin monipuolista kirjallista ja sähköistä dokumentaatiota, kuten projektien raportteja, selvityksiä, muistioita, artikkeleita, lehtijuttuja, projektitietokantoja ja muita www-sivustoja. Työelämän tasa-arvohankkeiden toimintatavat lukeutuvat yleisesti ottaen seuraaviin kolmeen kategoriaan, jotka ovat:

- **koulutus** (esim. seminaarit, kurssit, kongressit, ohjaus, valmennus, verkkomuotoinen opetus, mentorointi, opintomatkat, työharjoittelut, vierailut, tutustumiset),
- **tutkimus** (esim. kartoitukset, kyselyt, tutkimusverkostot, projektitutkimukset, selvitykset, tilastoinnit, toiminnan arvioinnit, raportit) sekä
- **kehittäminen** (edellisten pohjalta tai ilman esim. erilaisten kokeilujen, toimenpiteiden, jatko- ja osahankkeiden, metodien, menetelmien, kurssien, koulutusten, ohjelmien, välineiden, materiaalin, verkostojen yms. suunnittelu, kokeilu, toteuttaminen ja arviointi).

Tasa-arvohankkeiden tavoitteet puolestaan voidaan lukea seuraavien teemojen ympärille rakentuneiksi:

Työelämän rakenteet

Tasa-arvotyötä on tehty mm. kartoittamalla työyhteisöjen sukupuolistuneita rakenteita, selvitetty naisten 'erityisongelmien' huomioimista maaseutu-, työllisyys- ja koulutuspolitiikassa sekä valtavirtaistettu tasa-arvoa alue- ja rakennepolitiikkaan sekä lähiympäristöjen kehittämiseen.

Työsuojelu

Tasa-arvotyö on nähty myös työsuojelukysymyksenä. Mm. työsuojeluasiantuntijoiden kanssa on kehitetty menetelmiä, joiden avulla eriarvoisuutta ja syrjintää työpaikoilla voi havaita ja selvittää.

Moninaisuus/diversiteetti

Diversiteettiä ja toisaalta tehokkuutta, tuottavuutta ja kilpailukykyä on haasteellista sovittaa yhteen, mutta tasa-arvohankkeissa tähän on jossain määrin pyritty. Yhdeksi toimivaksi keinoksi yritysten mukaan saamiseen on osoittautunut tasa-arvon hyötynäkökulmien markkinointi diversiteetti-käsitteen avulla. Toisaalta moninaisuutta on tarkasteltu tuottamalla tietoa seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöjen tilanteesta ja asemasta työelämässä sekä etsimällä tapoja ko. ryhmien työllistymiseen. Lisäksi on kehitetty koulutusta moninaisuuden edistämiseksi työyhteisöissä ja syrjinnän estämiseksi sukupuolen, sukupuolisen suuntautumisen, iän tai etnisyyden perusteella. Tavoitteena on ollut myös selvittää käytännössä, mitä samankaltaisuutta on niissä mekanismeissa, jotka tuottavat syrjintää eri syistä (stereotyyppien esiintyminen, marginalisoiminen ja ulossulkeminen).

Työelämän käytännöt

Käytäntöjen muuttamiseen tähtäävissä hankkeissa tasa-arvoa on haluttu toteuttaa niin, että siitä tulisi osa työyhteisöjen jokapäiväistä toimintaa. Sukupuolen merkitys on ymmärretty keskeiseksi. Vaikuttamiskanavaksi on löytynyt mm. tasa-arvokon-



sulttien, henkilöstöjohtajien, muun johdon ja henkilökunnan kouluttaminen tasa-arvoasioista. Sukupuolinäkökulmaa on haluttu nostaa pysyväksi osaksi kaikkea koulutus- ja kehittämistoimintaa. Työyhteisöjen tasa-arvosuunnitelmien työstäminen on ollut yksi keskeinen tasa-arvotyön tavoite. Projekteissa on mm. selvitetty tasa-arvosuunnittelun tilaa, arvioitu suunnitelmien vaikutusmahdollisuuksia, tuettu suunnitelmien eteenpäin viemistä ja viety suunnitelmia käytäntöihin. Toimintatavoilla on haluttu nostaa tasa-arvotyö näkyväksi ja luoda työpaikoille parempia valmiuksia toteuttaa tasa-arvosuunnitelmiin perustuvia projekteja.

Naisten koulutus- ja uravalintoihin tähtäävä muutostyö

Tasa-arvohankkeiden tasa-arvotyöstä merkittävä osa on kohdistunut naisiin. Yleinen toimintatapa on ollut ohjata naisia muuttamaan omia koulutus- ja uravalintojaan ja suuntautumaan miesvaltaisille aloille. Naisia on haluttu kouluttaa myös johtajiksi ja yrittäjiksi ja naisten uraa on vahvistettu ja tuettu kouluttamalla ja tukemalla heitä eri tavoin. Tavoitteena on myös ollut herättää keskustelua naisten urakehityksen ja työllistymisen ongelmista, erityisesti maaseudulla.

Samanarvoinen työ

Samanarvoiseen työhön on pyritty mm. työnarvioinnilla, palkkarakenteiden kehittämisellä oikeudenmukaisemmiksi, tarkastelemalla ja vertaamalla naisten ja miesten palkkaperusteita, puhdistamalla se osa naisten ja miesten palkkaeroista, jonka on nähty johtuvan naisten ja miesten erilaisista ominaisuuksista sekä sijoittumisesta eri ammatteihin eri toimialoilla, ja arvioimalla sitä, miten sukupuolten palkkatilastoa voitaisiin pysyvällä tavalla kehittää.

Työn ja (hetero)perheen yhteensovittaminen

Suomessa on toteutettu joitakin melko isoja työelämän ja (hetero)perheen yhteensovittamiseen tähtääviä projekteja. Niissä on mm. haluttu laajentaa näkökulmaa työelämän organisoinnin muutoksiin yhdistämällä työelämän, perheiden ja tasa-arvon lähtökohtia, kartoittamalla ongelmakohtia ja etsimällä uusia keinoja sovittaa työ- ja perhe-elämä yhteen.

Miesten koulutus- ja uravalintoihin tähtäävä muutostyö

Miesten muutostoimenpiteisiin tähtäävien hankkeiden määrä on ollut hyvin vähäinen. Tavoitteena kyseisissä hankkeissa on ollut etsiä keinoja miesten ohjaamiseksi naisvaltaisille aloille, erityisesti sosiaali- ja terveysalalle.

Toimijaverkosto

Näkyvimmin tasa-arvohankkeiden yhteistyöverkostosta ovat puuttuneet liike-elämä ja yritykset. Hankkeiden toimijaverkostossa on useimmiten esiintynyt seuraavia toimijoita:

- Työssä käyvät/työttömät aikuiset, erityisesti naiset
- Kouluttajat, ohjaajat ja konsultit
- Tutkijat ja tutkimuskeskukset/-instituutit/-laitokset
- Yliopistot ja korkeakoulut ja niiden täydennyskoulutuslaitokset
- Aikuisoppilaitokset, opistot
- Työpaikat (erit. julkinen ja kolmas sektori), luottamushenkilöt ja työsuojeluhenkilöt, henkilöstönkehittäjät, henkilöstö ja johto
- Etujärjestöt
- Ministeriöt
- Työvoimatoimistot
- Työvoima- ja elinkeinokeskukset
- Kaupungit ja kunnat

- Yrittäjyyttä tukevat keskusket
- Säätiöt ja järjestöt
- Naisverkstot
- Rahoittajat

Historiallinen näkökulma työelämän tasa-arvohankkeisiin

Tasa-arvo on ollut Suomessa yhteiskunnallinen ja poliittinen termi, joka on aktualisoitunut yhteiskunnallisten muutosten vaatimuksissa.¹ Tämä on nähtävissä myös työelämän tasa-arvohankkeita² tarkastelemalla. Tasa-arvohankkeiden tarkastelu tehdään tässä vuosikymmenien mukaan, mikä on kuitenkin osittain ongelmallista, koska tasa-arvotyö ei ”kehity” tai edisty ajallisesti vaan on tilanteittaista. Tasa-arvohankkeiden tavoitteet, näkökulmat ja toimintatavat asettuvat limittäin, ja esim. 1970-luvun ja 2000-luvun hankkeissa saatetaan hyvinkin pohtia melko samantyyppisiä tasa-arvoon liittyviä ongelmia. Myöskään tasa-arvo- ja sukupuolikäsitykset eivät ole kehittyneet lineaarisesti, mutta jotakin liikehdintää niiden suhteen on ollut nähtävissä. Sukupuolisegregaation purkamiseen liittyvää koulutus-, tutkimus- ja kehittämistoimintaa on esiintynyt jokaisella vuosikymmenellä.

1970-luvulla

Työelämän tasa-arvoa edistäneet hankkeet painottuvat 1990-2000-luvuille. Hankkeita on kuitenkin toteutettu 1970-luvulta lähtien, ja niistä varhaisimmat ovat olleet kartoituksia ja selvityksiä mm. sukupuoleen kohdistuvasta syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta, naisten urakehityksen ongelmista sekä samapalkkaisuuden edistämisestä. 1970-luvulla tasa-arvokäsitys puhui naisten ja miesten yhtäläisistä oikeuksista ja mahdollisuuksista työ- ja perhe-elämässä ja sukupuolikäsitys korosti miesten ja naisten samankaltaisuutta, jossa kuitenkin mies ja miehen elämisen malli asettui implisiittisesti mittapuuksi. 1970-luvulta lähtien laadittiin TANEn (Tasa-arvoasiain neuvottelukunta) toimesta erilaisia selvityksiä, kartoituksia ja tutkimuksia työelämän tasa-arvoepäkohdista. Ensimmäiset hankkeet liittyivät kyseisten epäkohtien ratkaisemiseen, kuten esim. TANEn työmarkkinajaoston Syrjintäprojekti vuonna 1973, joka käsitteli sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän ehkäisyä.³

1980-luvulla

1980-luvulla sukupuolikäsitys siirsi jonkin verran näkökulmaa naisten erityisyyteen ja naisten oman tilan tärkeyteen. Tasa-arvokäsitys puhui naisten kokemusten näkyviin tuomisesta ja yhtä arvokkaina pitämisestä miesten kokemusten kanssa. Sukupuolikäsitys toi esiin näkemyksen sukupuolten välisestä olemuksellisesta erosta. Naiset järjestivät mm. tiedostamisryhmiä, joita aineistossa luonnehdittiin merkittäviksi ja naisia valtauttaviksi. Vaikuttaa siltä, että 1980-luku oli erityisen aktiivista aikaa – ei niinkään työelämän kuin koulutuksen tasa-arvohankkeissa, joista moni tähtäsi työelämän sukupuolijaon purkamiseen. 1980-luvulla toteutettiin mittavia koulutuksen tasa-arvohankkeita, kuten vuosina 1985-1989 BRYT AVAA-hanke. Se tähtäsi sukupuolen mukaisen työnjaon lieventämiseen. Työelämän puolella toteutettu, Mäntän paperitehtaisiin kohdistunut 2-vuotinen hanke sukupuolen mukaisen työnjaon purkamisen problematiikasta on edelleen ajankohtainen segregaation purkamisessa. Lisäksi 1980-luvulla toteutettiin joitakin tutkimushankkeita, joista mainittakoon esim. Työn laatu ja sosiaaliset suhteet -hanke vuosina 1982-1986. Siinä kartoitettiin mies- ja naisvaltaisten sekä tasapainoisten työyhteisöjen sukupuolijärjestelmää, sukupuolistuneita rakenteita ja käytäntöjä. Ensimmäiset tyttöjä ja naisia teknologiaan ohjaavat hankkeet aloittivat toimintansa.



Samapalkkaisuuden ”ikuisuushanke”

Samapalkkaisuuden tavoite lienee pisimpään agendalla olleita mutta hitaimmin toteutuvia tasa-arvon tavoitteita, joten siihen vaikuttaa kulminoituvan keskeisiä tasa-arvon solmukohtia. Samapalkkaisuuden kampanjoinnin historian voisi ulottaa esim. Euroopan yhteisöjen Rooman sopimuksen (1957) periaatteisiin, joista yksi keskeinen lähtökohta on samanarvoisesta työstä saman palkan maksaminen miehille ja naisille. Samapalkkaisuusdirektiivi tuli voimaan vuonna 1975. Vuonna 1963 Suomi ratifioi kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkaisuussopimuksen, ja vuodesta 1966 alkaen Yhdistys 9 kampanjoi samapalkkaisuuden eteen. TANE vetosi työmarkkinaosapuoliin naisten palkkauksen eriarvoisuuden poistamiseksi ja erityisesti matalapalkkaisten aseman parantamiseksi vuonna 1975. Samana vuonna TANE lisäksi julkaisi selvityksen naisten asemasta työelämässä ja osoitti naisten ansioiden olevan 30 % pienemmät kuin miesten.

Palkkaerot naisten ja miesten välillä ovat viimeisten reilun kahdenkymmenen vuoden aikavälillä vaihdelleet 76,7 %:sta 79,5 %:iin⁴ mutta edellytykseksi 20–30 %:n palkkaerojen kuromiseksi sukupuolten välillä umpeen tarvitaan laaja-alaisia työelämän rakennetasolle vaikuttavia toimenpiteitä yhdessä työpaikkojen käytäntöihin kohdistuvien toimenpiteiden kanssa. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta vaatii, että samasta ja samanarvoisesta työstä on saman työnantajan palveluksessa maksettava sukupuolesta riippumatta samansuuruisia palkkaa. Myös työ-sopimuslaki sisältää syrjintäkiellon työelämässä ja vaatii henkilöstön tasapuolista kohtelua. Tasa-arvolaki kuitenkin sallii erilaiset palkkajärjestelmät eri työnantajien välillä, myös saman työnantajan piirissä. Kuitenkaan saman työnantajan noudattamat erilaiset työehtosopimukset eivät ole hyväksyttävä peruste palkkasyrjinnälle sukupuolten välillä.⁵

Samapalkkaisuuden edistämiseksi toteutettiin vuosina 1989–1994 mittava yksittäinen pohjoismainen Samapalkkaisuus-tasa-arvoprojekti, jonka seurantar ryhmänä toimi TANE:n asettama samapalkkaisuusjaosto.⁶ Työnarviointiprojektien syntymiseen samaan aikaan vaikutti työmarkkinajärjestöjen vuonna 1989 perustama työnarviointiryhmä, jonka tehtävänä oli selvittää käytössä olevia työn vaativuuden arviointijärjestelmiä ja tehdä ehdotuksia järjestelmien kehittämiseksi.⁶ Työryhmän työskentelyä jatkettiin 2000-luvulle, ja vuonna 2003 työryhmä käynnisti Samapalkkaisuuteen palkkausjärjestelmä uudistuksin – työn vaativuuden ja henkilön pätevyyden arviointi Suomessa -hankkeen, jonka tarkoituksena on ollut selvittää uusien palkkausjärjestelmien samapalkkaisuusvaikutusta ja toimivuutta samapalkkaisuuden edistämiseksi.⁷ Myös Espoon kaupungille järjestettiin vuosina 1990–1994 työnarviointiprojekti, jossa kehitettiin uudentyyppisiä menetelmiä työnarviointiin.

1990-luvulla

1990-luvulla EU:n rakennerahastot, yhteisöaloitteet ja ohjelmat vaikuttivat hankkeiden lisääntymiseen ja niiden toteuttamisen muotoihin sekä työllistymisnäkökulman korostumiseen. Projektien yhteistyöverkostot samalla laajenivat. Käytännössä suuri osa työelämän projekteista oli 1990-luvun puolivälin jälkeen ns. naisprojekteja, ja niiden määrä on pysynyt suurena 2000-luvulle asti, jolloin naisprojekteihin alettiin lukea mukaan kohderyhmäksi myös maahanmuuttajanaiset.

Tasa-arvohankkeiden sukupuolikäsityksissä esiintyi 1990-luvulla mm. sosiaalisen sukupuolen käsite, joka kertoo tietoisuudesta, että ympäristöllä, kuten kasvatuksella, on merkitystä sukupuolen tuottajana. Naisprojektit keskittyivät erityisesti naisten koulutus- ja uravalintojen muutostyöhön ja naisten ohjaamiseen miesvaltaisille aloille. Naisprojektien tavoitteita olivat miesvaltaisille aloille ohjaamisen lisäksi mm. naisjohtajuuden, naisryhtäjäjyyden ja naisten uran edistäminen. Näiden avulla pyrittiin purkamaan naisten urakehityksen esteitä. Pyrkimykset ovat realistisia sen vuoksi, että mies on kulttuurisesti arvokkaampi, jopa niin, että samasta

työstä mies voi saada paremman korvauksen kuin nainen, ja tämä on tunnetusti yksi segregaaation purkamisen este.⁸

Naisprojektien tasa-arvotyön tavoitteissa joko tietoisesti tai tiedostamatta tuli vedettyä yhtäläisyysmerkki tasa-arvon edistämisen sekä tyttöjen ja naisten koulutus- ja uravalintojen muutostyön välille. Havainto, joka tukee näkemystä hierarkkisesti rakentuvasta sukupuolijärjestyksestä, on se, että vastaavasti miesten ohjaamiseen ja kouluttamiseen tähtäävien projektien määrä on tarkastellulla ajanjaksolla ollut miltei olematon, lukuun ottamatta muutamia yksittäisiä hankkeita, jotka ovat ohjanneet miehiä mm. sosiaali- ja terveysalalle. Siitä huolimatta, että monet naisvaltaiset alat tulevat kärsimään työvoimapulasta lähitulevaisuudessa, mittavia kansallisia kampanjoita poikien ja miesten ohjaamiseksi naisvaltaisille aloille ei ole tehty. Miestä ei tasa-arvoprojektikontekstissa ole asetettu muutostoimenpiteiden kohteeksi.

Naisten koulutus- ja uravalintoihin tähtäävä muutostyö ulottuu 1980-luvulle, jolloin tyttöjä ja naisia on projektien avulla alettu ohjata erityisesti teknologian aloille. Mielenkiintoista onkin ollut havaita, miten nimenomaan teknologian piiriin lukeutuva tasa-arvotyö on ollut taloudellisesti resurssoitua, ja mitä lähemmäs tätä päivää tullaan, sitä teknologiapainotteisemmiksi tasa-arvoprojektit ovat myös tulleet (ks. myös kasvatuksen ja koulutuksen tasa-arvoprojektit).

Naisprojekteilla on myös synnytetty eri puolilla Suomea paikallista toimintaa, työllistymiseen tähtääviä tukipalveluita, erilaisia yhteistyö- ja naisverkostoja, naisille suunnattuja resurssikeskuksia, paikallisalioitteita ja toimintamuotoja alueelliseen kehittämiseen sekä yritys- ja osuuskuntatoimintaa. Naiset ovat monin tavoin tukenneet naisia verkostoitumisessa, koulutuksessa ja työllistymisessä sekä yhteiskunnallisessa ja alueellisessa vaikuttamisessa. Samalla naiset ovat toiminnallaan vaikuttaneet paljon laajempiin yhteiskunnallisiin ja alueellisiin epäkohtiin ja tasa-arvoa on viety esim. eri tasoilla tapahtuvaan poliittiseen päätöksentekoon. Erityisesti naisryhmissä toiminta on ollut menestyksellistä ja merkityksellistä naisille itselleen ja työskentelytapaa ovat kiitelleet sekä ryhmien vetäjät että ryhmiin osallistuneet.

Työelämän käytäntöjen muuttamiseen tähtääviä tasa-arvoprojekteja alettiin toteuttaa 1980-1990-luvuilla. Tasa-arvolaille lienee ollut vaikutuksensa tähän. Tosin laman aikana 1990-luvun alussa työelämän tasa-arvoprojektien toteuttamisessa oli hieman hiljaisempi ajanjakso. Tasa-arvosta haluttiin tehdä osa työyhteisöjen jokapäiväistä toimintaa, ja sukupuolen merkitys ymmärrettiin keskeiseksi. Työelämän sukupuolistuneet/sukupuolistavat käytännöt -tutkimushanke loi 1990-luvun alussa yhteistä teoreettista pohjaa ymmärtää työelämän sukupuolistavia käytäntöjä. Hanke nosti esiin työelämän valtasuhteiden sukupuolistuneisuuden. Yksi tasa-arvotyön jatkuvuutta näihin päiviin asti synnyttänyt tasa-arvoprojekti oli Jyväskylässä 1990-luvulla toteutettu tasa-arvokonsulttikoulutus, jota luonnehdittiin aineistossa merkittäväksi ja tasa-arvotyötä eteenpäin saattaneeksi. Hanke synnytti myös jatko-hankkeita. 1990-luvun loppupuolella työn ja (hetero)perheen yhteensovittaminen, tasa-arvosuunnitelmat ja työnarviointi nousivat projektien tavoitteiksi. Käytäntöihin tähtäävässä tasa-arvotyössä työyhteisöjen vaikuttamiskanavaksi nousi mm. työorganisaatioiden henkilöstöjohtaminen ja -kehittäminen. Sukupuolinäkökulmaa haluttiin nostaa pysyväksi osaksi kaikkea koulutus- ja kehittämistoimintaa, ja tasa-arvon valtavirtaistaminen alkoi.

2000-luvulla

2000-luku näyttäytyy ohjelmien aikakautena, ja rahoitus vaikuttaa suosivan tasa-arvoprojekteja, jotka ovat mittavia, koskevat tai hyödyntävät teknologiaa jollakin tavalla, koostuvat useista ala- tai osahankkeista ja ovat yhteistyöverkostoiltaan laajoja. Toisaalta yhteistyöverkostoista näyttävät edelleen selkeimmin puuttuvan liike-elämä ja yritykset. Mielenkiintoinen havainto projektien tarkastelussa on ollut



erilaisiin toimintatapoihin johtanut tasa-arvo- ja sukupuolikäsitysten vilkas liikehdintä. 1990-luvulla markkinaorientoituneiden puheiden voimistuessa tasa-arvosta puhuttiin projekteissa ei niinkään naisten tai ihmisoikeuksien edistämismielessä, kuten 1970- ja 1980-luvuilla, vaan pikemminkin taloudellisesta hyötynäkökulmasta, tuomassa mm. menestystä, tehokkuutta ja tuottavuutta liike-elämälle ja yrityksille. 2000-luvulle tultaessa tasa-arvon käsite näyttää jälleen olevan liikkeessä, ja Yhdysvalloista Suomeen rantautuneella diversity-käsitteellä on ollut vaikutuksensa tähän. Tasa-arvon tavoite on kääntynyt projektien tavoitteissa diversiteetiksi tai moninaisuuden ja erilaisuuden edistämiseksi. Puheessa tapahtunut muutos voi sinällään mahdollistaa sukupuolen syvällisemmän problematisoinnin, mutta se saattaa myös johtaa sukupuolen syrjäytymiseen muiden eroa tuottavien mekanismien problematiikasta. Tasa-arvotyöhön on sisällynyt myös sukupuolen merkityksistä keskustelu, tietoisuus yhteiskunnan ja työelämän valtasuhteista ja ymmärrys siitä, ettei ihminen ole koskaan täysin vapaa tekemään itsenäisiä valintoja, syrjivien käytäntöjen näkyväksi tekeminen ja heteronormatiivisen sukupuolijärjestyksen purkaminen. Toisaalta myös esim. asenteisiin ja sukupuolirooleihin kohdistuvaa tasa-arvotyötä tehdään edelleen.

Viitteet

- ¹ Holli, A-M. 2003.
- ² Tekstissä mainitut hankkeet on nostettu esille siksi, että ne jollain tavalla heijastelevat ajalle tyypillisten tasa-arvohankkeiden erityispiirteitä, hankkeiden tavoitteita ja toimintatapoja.
- ³ Räsänen, L. 1997.
- ⁴ Lehto, A-M. 1999.
- ⁵ Työmarkkinakeskusjärjestöjen työnarviointijärjestelmien seurantaryhmä TASE 2003.
- ⁶ Heiskanen, T. 1996.
- ⁷ Työmarkkinakeskusjärjestöjen työnarviointijärjestelmien seurantaryhmä TASE 2003.
- ⁸ Hynninen, P. 2004.



SUKUPUOLI

■ *"Siinä on tupannu käymään niin, että se sukupuoli unohtuu, koska näissä kohdeorganisaatioissakin, mitkä tässä on mukana, niin ei se sukupuoli siellä niin kauheesti innosta. Mutt sitte siellä selvästi ekoissa seminaareiss työntekijätkin sano, että ai, tää on muutakin kun sukupuolten välistä, no tähän on hyvä juttu. Että ai, täällä on tätä ikääkin ja etnisyyttä. Niin. Ja, se sukupuoli tuppaa tossa hukkumaan." (Tarja)*

Se mitä me ajattelempa sukupuolen merkitsevän, vaikuttaa siihen, mitä hankkeissa tavoittelemme ja miten tavoitteisiin pyrimme. Se vaikuttaa tietysti myös hankkeen tuloksiin. Keskeinen tasa-arvon etenemisen este näyttääkin olevan se, että kahteen ryhmään jakamisesta seuraa oletuksia naisten ja miesten perustavasta erilaisuudesta – tai päinvastoin. Tiukimmillaan silloin ajatellaan, että naiset ja miehet täydentävät toisensa "kokonaisiksi ihmisiksi". Ajattelu sisältää oletuksen kahden osapuolen heteroseksuaalisuudesta. Hankalaksi tasa-arvoisuuden kannalta asian tekee se, että miehisiksi nimetyt ominaisuudet nähdään arvokkaampina kuin naisiset.

Hankkeissa suunta on usein kohti arvokkaampaa, mieskeskeistä elämäntyyliä, johon tyttöjä ja naisia "rohkaistaan". Rohkaisupuhe sisältää mielikuvan tytöistä ja naisista arkoina. Tyttöjen ja naisten "perinteisiä" valintoja ei nähdä rohkeina eikä rationaalisina. Samalla tullaan vahvistaneeksi sukupuolten elämäntyylien arvoeroa. Jos ja kun segregaatio ei purkautu, syy tulee palautetuksi tyttöihin ja naisiin itseensä ja se "luonnollistetaan" sukupuoliominaisuudeksi.¹

Oletus erilaisista ominaisuuksista johtaa välttämättä erilaiseen kohteluun. Se puolestaan tuottaa erilaisuutta, joka sitten vahvistaa oletusta sukupuoleen sidotuista ominaisuuksista. Kierrämme kehää.

Kehästä voi pyrkiä ulos. Sukupuolta voi tarkastella yhteiskunnallisena ja kulttuurisena rakennelmana. Se mahdollistaa pyrkimyksen muuttaa kohtelua ja olosuhteita. Näin on useissa hankkeissa tehtykin. Monet oletukset sukupuolten eroista ovat käytännössä purkautuneet. Lisäksi näkyviin on noussut monenlaisia ja vielä eri tilanteissa ja olosuhteissa erilaisia tyttöjä ja poikia, naisia ja miehiä. Kahteen ryhmään jakamisen mielekkyys on kyseenalaistunut. Lopulta voi muodostua tilaa myös niille, joita ei yksiselitteisesti voi luokitella kumpaankaan sukupuoleen.²

Segregaatiota tuotetaan läpi elämän

Yhteiskuntaan täysivaltaiseksi jäseneksi pääseminen edellyttää kaksijakoisen sukupuolen tunnustamista ja tunnistamista. Synnyttyään lapsi luokitellaan joko tytöksi tai pojaksi tiettyjen ruumiillisten merkkien perusteella.³ Näin tuotettuihin kahteen sukupuolikategoriaan yhdistetään mielikuvissa erilaisia ominaisuuksia, kykyjä ja piirteitä, joiden ajatellaan olevan pysyviä. Tultuamme määritetyiksi jompaankumpan opimme jo varhain toimimaan 'tyttöinä' ja 'poikina' ja myöhemmin 'naisina' ja 'miehinä'. Kahtiajako saa poliittisen ulottuvuuden: tietyt sukupuolisidonnaiset olemisen ja toimimisen tavat saavat enemmän sosiaalista tunnustusta ja arvostusta kuin toiset. Meidän kulttuurissamme kahtiajako järjestyy useimpien muiden tunnettujen kulttuurien tavoin hierarkkisesti siten, että 'mies' on arvokkaampi kuin 'nainen'.



Heteronormatiivinen sukupuoli

Kahtiajakautuneeseen ajattelutapaan sukupuolesta kuuluu näkemys heteroseksuaalisesta naiseudesta ja heteroseksuaalisesta mieheydestä. Heteroseksuaalisuus on ikään kuin luonnollista, ja siitä muodostuu normi, jonka suhteen muut seksuaalisuudet määrittyvät poikkeaviksi.⁴ Heteroseksuaalisuuden valta-asemaa pidetään yllä tuottamalla mielikuvaa kahdenlaisista, jo valmiiksi biologisesti, hormonaalisesti ja geneettisesti sukupuolittuneista 'naisen' ja 'miehen' ruumiista. Heteronormatiivisuus järjestää ja ohjaa sekä koulutusta että työelämää. Heteronormatiivisuudella tullaan tuottaneeksi käyttäytymiskoodia, joka edellyttää naisilta 'naisellista' ja miehiltä 'miehekästä' käyttäytymistä. Tuotamme ja toteutamme käytännöissä näitä mielikuvia usein asiaa edes sen kummemmin tiedostamatta. Heteronormatiivisuus voi ohjata myös työyhteisön henkilöstöpolitiikkaa. Esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisen järjestelyjen oletuksena on heteroseksuaalinen perhe, jossa nainen asettuu päävastuunkantajaksi lapsista ja kotitaloudesta. Toisaalta naimattomilta miehiltä esimerkiksi työhaastattelussa saatetaan tiedustella syitä naimattomuuteen.

Sukupuoli valtasuhteena

 ”Ett tokihan me tietenki myöskin kerrotaan, kun siell on tavoitteena myös se, ett me (teknologia-ala) saatais niinku alalle lisää naisia, ett kerrotaan-ki myöskin sitte, ett meill on niinku semmosii hommi, jotka saattas tyttöi kiinnostaa. Ett sielläki on niinku stereotypioita niinku siinä kentässä, ett kuvitellaan (...) ett työtehtävät ei sovellu. Vähän niinku mulle sanottiin sillon (...) ett tää ei oo akkojen hommaa, ett kotiin siitä. Vähän samantyyppist ajatteluu.”(Anja)

Sukupuoli kaksijakoisena hierarkkisena suhteena on valtasuhde. Yhteiskunnalliset, kulttuuriset ja normatiiviset valtasuhteet tuottavat mielikuvaa siitä, minkälainen oleminen, kanssakäyminen, ruumis ja halu ovat kulloinkin tavoiteltavia, ja nämä valtasuhteet ovat havaittavissa kaikkialla ympärillämme. Samalla valtasuhteet tulevat tuottaneeksi eri sukupuolille soveltuvia olemisen ja tekemisen tapoja ja erilaisia tiloja ja mahdollisuuksia toimia. Näin myös kokemukset sukupuolistuvat ja sukupuolistavat. Poikkeaminen näistä kulttuurisesti tuotetuista ajattelu- ja toimintatavoista voi johtaa erilaisiin rangaistuksiin.⁵ Näin muodostuvat ja uusintuvat myös sukupuolen mukaan järjestetty koulutus ja työelämä.

Sukupuoli läpäisee koulutuksen ja työelämän piiriin lukeutuvat ja keskenään vuorovaikutuksessa ja valtasuhteissa olevat yksilöt, ryhmät, yritykset, koulutuksen, järjestöt, organisaatiot, työn muodot ja järjestelyt⁶. Hyvänä esimerkkinä sukupuolen organisoivasta voimasta onkin juuri työelämän segregatio, joka ulottuu kaikille aloille, tasoille ja tehtävien sisälle ja jota ei päästä purkamaan muuten kuin sukupuoleen pureutumalla.

Teknologiasta ja sukupuolesta

Sukupuolta on hyvä tarkastella nimenomaan teknologian yhteydessä, jossa kulttuuriset käsityksemme sukupuolten merkityksistä tulevat korostetusti näkyville.

Teknologia lomittuu ihmisten arkeen, jokapäiväisiin tilanteisiin ja käytäntöihin, ihmisten ajattelu- ja toimintatapoihin, yhteisöllisyyteen yhtä lailla kuin tuotantoonkin.⁷ Teknologia on lisäksi mukana ajan ja tilan kokemuksissamme jäsentämässä niitä. Teknologia ja siihen liittyvät valtasuhteet muokkaavat myös ruumista. Ruumiin ei välttämättä ole tarvis katsoa päättävän ihoon vaan sen voi ulottaa pitemmälle teknologian sovellusten avulla⁸, kuten silmälasien, puhelinvastaajien, internetin, kannettavien puhelinten, proteesien, implanttien ja vaikkapa puhelinseksin

Teknologia on jollain tavalla aina ollut osa elämää, mutta tästä huolimatta merkittävimmiksi katsottujen teknologioiden alkuperää on haluttu mytologisoida esimerkiksi

määrittelemällä teknologian kehitys yksittäisten ihmisten myötä tapahtuneeksi.⁹ Suomessa teknologian voittokulkua on kuvattu sankaritarinoina, joissa sankarit ovat valkoisia, keskiluokkaisia ja heteroseksuaaleja miehiä.¹⁰

Sitä, mitä miellämme kulloinkin teknologiaksi, on hyvä tarkastella muokkautuvana ja muuntuvana. Teknologia määrittyy yhteiskunnallisissa valtasuhteissa ja se on sosiaalisesti tuotettua ja määriteltyä. On hyvä pohtia myös sitä, mikä kulttuurisesti ja yhteiskunnallisesti tuotetaan teknologiaksi ja mikä ei, ja minkälaisia hierarkkisesti rakentuvia eroja näin tullaan tuottaneeksi. Miksi esim. kännykkä ja dvd-soitin asettuvat mielikuvissamme teknologian piiriin kuuluviksi, kun taas ompelukoneen ja pesukoneen tapauksessa yhteys ei rakennu samalla tavalla yksiselitteisesti?

Teknologiaa määrittävät ihmiset, ja Suomessa teknologiaa ovat pääasiassa tulleet määritelleeksi miehet. Myös teknologian luomiseen ja hyödyntämiseen liittyvä tieto on sosiaalisesti tuotettua, eikä teknologia edes fyysisen laitteen, kuten tietokoneen muodossa ole neutraali. Tietokone yhdistettäessä tietoon siitä, mihin teknologiaa käytetään, tuottaa samalla etuoikeuksien ja poissulkemisien mekanismeja. Teknologian käyttäjiksi asettuvat sujuvimmin ne, joilla on tietoa teknologiasta, mutta kuitenkin jopa tietoa enemmän valta ja sukupuoli määrittelevät teknologian käyttäjän ja käyttämisen olosuhteet.¹¹

Myös Suomessa teknologiaa on alettu tarkastella kriittisemmin ja on esitetty kysymyksiä mm. siitä, keiden ehdoilla, millä arvoilla ja intresseillä teknologiaa määritellään ja kehitetään¹². Eri sukupuolten eriytyneet elämänpiirit tuottavat erilaisia kokemuksia, tietoa ja taitoja, joista naisinen elämänpiiri tulee teknologiassa näissä oloissa suurelta osin pois suljetuksi. Kun tyttöjä ja naisia poissulkevia mekanismeja aletaan tunnistaa ja purkaa, mahdollistuu teknologian määrittymisen entistä moniäänisempänä. Naisten asiantuntijuuden tulo teknologiaan tuo mukanaan uusia näkökulmia ja muokkaa samalla teknologiaa uudella tavalla. Naisista ei kuitenkaan pidä tehdä teknologisen kehityksen vastuunkantajia.¹³

Hyvä käytäntö on tarkastella teknologiaa sosiaalisesti tuotettuna ja määriteltynä, mikä mahdollistaa tilaa uusille näkökulmille ja erilaisille toimijoille, ja mikä puolestaan voi johtaa teknologian uudelleen muotoutumiseen ja määrittymiseen.

Esimerkki

Vuonna 1983 perustettiin Tekniikka elämää palvelemaan (TEP-TILT) Helsingissä. Yhdistyksen tarkoituksena on saada tekniikan kehitys suuntautumaan siten, että se edistää rauhantilan saavuttamista ja säilyttämistä kaikkialla maailmassa, ihmiskunnan elinmahdollisuuksien paranemista ja luonnonvarojen käyttöä tuntien vastuuta niiden riittämisestä ja oikeudenmukaisesta jakautumisesta. Yhdistyksen tavoitteena on laajentaa tekniikan asiantuntijoiden eettistä tietoisuutta koko ihmiskuntaa koskevista globaalisissa ongelmissa.”

Ammattia valitsemassa

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on yksi koulutuksen tehtävistä. Työmarkkinoiden sukupuolijako puolestaan on yksi sukupuolten eriarvoisuuden osoitin. Koska koulutus valmistaa työmarkkinoille, on luontevaa odottaa muutoksen tapahtuvan koulutuksen piirissä tehtävien oppiaine-, koulutus- ja ammatinvalintojen yhteydessä. Muutos on annettu erityisesti peruskoulun oppilaanohjauksen tehtäväksi.¹⁴

Ohjauksen käytäntöjä on tutkittu ja havaittu niiden purkamisen sijaan uusintavan sukupuolijakoja.¹⁵ Esimerkiksi käsitykset kiinnostusten, taipumusten ja lahjak-



kuuksien sukupuolieroista saattavat vaikuttaa vaikkapa ainevalintoihin ohjaamisen taustalla.

Opinto-ohjaajien tilanne on kuitenkin vaikea. Heidän tulisi kyetä purkamaan se, mitä koulu rakentaa. Tutkimusten mukaan koulu toistaa ja vahvistaa sukupuolijakoa, jota oppilaat koulun tullessaan jo kantavat.¹⁶ Sukupuolineutraali puhe oppilaista ja opiskelijoista kätkee koulutuksen piirissä toimivien sukupuolikäsitykset, jotka kuitenkin osaltaan ohjaavat koulutusta koskevaa päätöksentekoa, koulutuksen suunnittelua, hallinnointia ja toteuttamista. Käsitukset tulee nostaa näkyviin ja tarpeen tullen tarkistaa niitä.

Työmarkkinoille suunnatessaan koulutus tulee piilottaneeksi valintojen sukupuolitunteet ja sukupuolistavat ehdot. Tyttöjen ja naisten valintapäätöksiin vaikuttavat vähintään piiloisesti mielikuvat ja tieto työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksista. ”Perinteiset” valinnat voivat olla rationaalisia yhteiskunnallisessa tilanteessa, jossa hoivavastuu on naisilla.

Toisen sukupuolen ammattiin suuntautumista silti tapahtuu, etenkin tyttöjen ja naisten piirissä. Eriarvoistavat käsitykset sukupuolista ja niistä seuraavat käytännöt koulutuksessa, työmarkkinoilla, työelämässä ja muussa elämässä aiheuttavat kuitenkin sen, että osa toisen sukupuolen aloille koulutukseen tai työhön hakeutuvista vaihtaa ”oman” sukupuolen aloille. On voitu kohdata vähättelyä, kiusaamista ja seksuaalista häirintää. Työtehtävät ovat voineet tulla jaetuiksi sukupuolen mukaan. Nainen on voinut saada samastakin työstä vähemmän palkkaa kuin mies. Tasa-arvon edistämisen yksi solmukohta onkin se, ovatko oppilaitokset ja työnantajat valmiita vastaanottamaan ”toisen” sukupuolen edustajaa ja kohtelevaan häntä tasaveroisesti.

Hyvä käytäntö

Pyrittäessä vaikuttamaan oppiaine- ja koulutusvalintoihin on hyödyllistä ajatella perinteisiä valintoja rationaalisina. Ei saa luvata liioja. Tehtävä yhteistyötä vastaanottajatahojen kanssa (oppilaitokset, työnantajat).

Sukupuolittunut asiantuntijuus

”Kun nainen on töissä helposti liian vanha tai liian nuori tai, aina se on jostain liikaa tai jostain liian vähän.” (Pirjo)

Yhdistämme miehiin ja naisiin erilaisia ominaisuuksia, piirteitä ja kykyjä. Teknologian puhutaan sukupuolittuneesta asiantuntijuudesta, joka tarkoittaa sitä, että teknologian asiantuntijuus mielletään mieskeskeiseksi ja miehiseksi toiminta-alueeksi.¹⁷

Tässä tilanteessa teknologian pariin tuleva nainen saattaa joutua sopeutumaan miehiseen valtakulttuuriin, rupeamaan ”hyväksi jätkäksi” tai työpaikan somistukseksi. Naisisen elämänpiirin tuottama tieto ja kokemus ei itsestään selvästi tule työssä arvostetuksi eikä kuulluksi.

Tasa-arvoa edistämään pyrittäessä on tärkeää huomata, että vaikka teknologia-alalla toimivat naiset voivat jakaa samantyyppisiä kokemuksia, ovat he keskenään erilaisia; naiseus ei ole universaali kategoria teknologiankaan piirissä. Teknologian alalla työskentelee erilaisia lähtökohtia ja intressejä omaavia naisia, jotka eivät halua tulla määritetyiksi suhteessa miehiin tai miehen kautta. On hyvä pysähtyä tarkastelemaan, keistä naisista kulloinkin puhutaan, keiden naisten intressejä ajetaan ja suljetaanko naisprojekteilla joitakin ”naisryhmiä” mahdollisesti pois. Mitä

nainen/naisuus-käsitteellä itse asiassa tarkoitetaan, ja minkälaista naiseutta sillä tullaan tuottaneeksi?

Vastakkainasetteluja tullaan teknologiassa tuottaneeksi myös luomalla kahtiajakoja asiantuntijoiden ja käyttäjien välillä. Vastakkainasettelut ovat usein sukupuolittuneita, jolloin asiantuntijoina ja kehittäjinä nähdään enimmäkseen nuorehkot miehet ja käyttäjinä nuorehkojen miesten lisäksi ”muut”, jolloin käyttäjien asiantuntijuutta ei tunnisteta eikä tunnusteta. On hyvä olla tietoinen siitä, mistä näkökulmasta teknologiaa kulloinkin tarkastellaan. Jos mielikuvissamme asetamme teknologian käyttäjän samalla myös toimijaksi, tulemme näin tarjonneeksi naisille tilaa esimerkiksi muutoksen tekijöinä.

Hyvä käytäntö on purkaa tietoisesti erilaisia vastakkainasetteluja, kuten teknologiassa esim. hierarkkisesti järjestäytyviä sukupuolikategorioita ja kahtiajakojen tekemistä teknologian asiantuntijoiden ja käyttäjien välillä.

Hyvä käytäntö

Teknologiassa naisten toiminta on mahdollistettava ilman, että naisten työtä, osaamista ja olemista tullaan määritelleeksi suhteessa miehiin.

Esimerkki

Teknologia-alalla toimivaa naista saatetaan luonnehtia esim. hyvänä jätkänä. Minkälaista toimijuutta tämäntyyppinen luonnehdinta tulee tuottaneeksi ja pois sulkeneeksi?

Tasa-arvohankkeiden teknologiaan kohdistuva tasa-arvotyö

”Sitä tehdään mihin rahaa jaetaan”

”Ilman muuta rahoitus ohjaa sitä mitä tehdään, se on päivänselvää tutkimuksessa ja koulutustoiminnassa, sil on suuri merkitys minne rahaa jaetaan, sitä tehdään mihin rahaa jaetaan.” (Jaana)

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ja eriarvoisuuden vähentäminen on ollut leimallisesti naislähtöistä poliittista toimintaa. Sen lähitavoitteet ja keinot muotoutuvat suhteessa kulloiseenkin yhteiskunnalliseen todellisuuteen. Tasa-arvon ja nykyisen markkinaorientoituneen kapitalismin suhde on kuitenkin vaikea. Tasa-arvopolitiikka, joka 1970-luvulla puhui naisten aseman vahvistamisesta, kytkeytyy 2000-luvun alussa vahvemmin työmarkkinoiden intresseihin, työvoiman kysyntään ja tarjontaan sekä työelämän valtasuhteisiin. Niissä naiset yhä uudelleen asettuvat ja tulevat asetetuiksi potentiaaliseksi ja liikuteltavana olevaksi työvoimaksi.

Tasa-arvotyössä on hyvä ottaa huomioon sekä kansallisia että globaaleja valtasuhteita. Ne kietoutuvat toisiinsa yhteiskunnallisten liikehdintöjen kautta ja vaikuttavat eri tavoilla eri sukupuoliin myös alueellisesti.¹⁸ Uusliberalistinen yksilökeskeisyttä korostava ideologia, joka on löydettävissä myös tasa-arvotyöstä, keskittyy yksilöitymiseen, yksilön valintoihin ja sekä valintojen vapauksiin että pakkoihin. Yksilökeskeisyyttä korostavalla ideologialla ei pelkästään tulla pitäneeksi yllä hierarkista sukupuolijärjestystä, vaan lisäksi tullaan kärjistäneeksi eroja, murennetaan yhteisyyksiä ja köyhdytetään erityisesti naisia.¹⁹ Globalisaation ideaaliksi asettuu länsimainen keskiluokkainen nainen, individualistinen, joustava ja katseen kohteena olemaan tottunut, epäonnistumiset omaksi syyksi laittava sekä yhä uudelleen



itsensä kouluttava²⁰. Toisaalta globalisaation ideaalina voi nähdä myös orjatyön kaltaisiin oloihin suostuvan naisen.

Hyvä käytäntö on tasa-arvotyötä suunnitellessa olla tietoinen yhteiskunnallisten valtasuhteiden, joihin teknologiakin kietoutuu, erilaisista vaikutuksista eri sukupuoliin.

Esimerkki

Pohdi, miten mielikuvat tuottamattomasta ja raskaasta julkisesta sektorista (esim. sosiaali- ja terveysala) sekä tuottavasta ja dynaamisesta yksityisestä sektorista (esim. IT-ala) heijastelevat hierarkkista ja vastakkainasettelulle rakentuvaa sukupuolijärjestystä.

Pelkästään naisiin kohdistuva tasa-arvotyö ei riitä

"...mutt sitte voidaan kysyä, ett haluaako naiset metallimiehiks. Ja että siis mieltii, että pitääkö väkisin panna tehtäviin, niin kun Neuvostoliitoss pantiin. Panna tehtäviin, joihin sä et tavallaan niinku halua (...). Mutta että sitä yhteiskunnan arvostusta niin ei voi sillä tavalla määrittää, ett sanois, että nyt täytyy arvostaa sairaanhoitajan työ samaan kun koneenhoitajan työ. Ett sillä lailla se ei mene." (Tuija)

Suomessa toteutettujen tasa-arvoprojektien historiallinen tarkastelu osoittaa kehittämisen tavoitteissa 1980-luvulta lähtien tiettyä samankaltaisuutta, pyrkimystä vaikuttaa nimenomaan tyttöjen ja naisten koulutus- ja uravalintoihin. Valintoja on ohjattu erityisesti teknologian aloille erilaisten kehittämistoimien, koulutuksen, ohjauksen ja valistuksen avulla.²¹ Purkamisen kohteena on itse asiassa ollut aiemmin tietoisesti ja suunnitelmallisesti kehollisesti tuotettu sukupuolten välinen työnjako²², mutta yksisuuntaisesti, vain naisten osalta. Kehittämistyötä on myös kohdistettu koulujen, ammattioppilaitosten, korkeakoulujen ja vapaan sivistystyön opettajien asenteiden muuttamiseen, opetus-, koulutus- ja ohjausmenetelmien kehittämiseen sekä opettajien teknisen osaamisen kasvattamiseen. Projekteissa on laadittu erilaisia kehittämisen apuvälineitä, kuten toimintamalliehdotuksia ja opaskirjoja opetus- ja koulutusmenetelmien kehittämiseen sekä ohjeistuksia siihen, miten herättää tyttöjen ja naisten kiinnostus teknologiaa kohtaan. Projekteissa on myös toteutettu työvoimakoulutuksia, joissa naiset ovat kasvattaneet osaamistaan teknologian osa-alueilla ja työskentelemällä teknologia-alan yrityksissä mm. työharjoittelussa.

 *"Ett pelkkä niinku asenteitten muokkaaminen, jos niinkun (...) sanoo muokkaaminen ei auta mitään, jos ei myöskin se todellisuus lähde muuttumaan siinä oheessa. (...) Ett kyll mun tosiaan täytyy ihmetellä, ett jos aattelee, ett mä oon kirjottanu vuonna -75, elikkä kolkyt vuotta sitten, ja sillon on kannustettu tyttöjä (...) matemaattis-luonnontieteellisiin opintoihin ja tää maailma ei oo kyll hirveesti viel. Itse asiass must tuntuu, ett me ollaan menty pikkasen takapakkia asenteellisesti siinä." (Anja)*

Vastaavasti poikien ja miesten koulutus- ja uravalintoihin keskittyvien tasa-arvoprojektien määrä on ollut tutkittavalla ajanjaksolla vähäinen, miltei olematon. Miestä ei ole asetettu muutostyön kohteeksi siitäkään huolimatta, että sukupuolen mukainen työnjako rajoittaa myös miesten työllisyyttä.²³

Projektien tulokset ovat olleet pääpiirteissään samantyyppisiä ja ovat tuoneet näkyväksi mm. sen, että tytöt ja naiset oppivat teknologiaa siinä missä pojat ja miehetkin. Tasa-arvoprojekteissa tyttöjen ja naisten teknologiasta saamat onnistumisen kokemukset ovat tärkeitä asioita ja saattavat hyvinkin houkutella yksittäisiä tyt-

töjä ja naisia teknologian pariin. Pysyvien vaikutusten aikaansaamiseksi tarvitaan kuitenkin muunkinlaista tasa-arvotyötä. Vastuuta ja velvoitetta tasa-arvon toteutumisesta teknologiassa ei voi asettaa pelkästään yksittäisille teknologian piiriin astuville naisille itselleen. Ongelman syy ja ratkaisu ei ole yksittäisissä naisissa, joten ei voida myöskään olettaa, että naisten vähittäinen määrän kasvu teknologiassa toisi automaattisesti muutosta. Tasa-arvon toteutumisen kannalta ongelmana on se, että teknologia itsessään näyttäytyy neutraalina toiminta-alueena ja jää koskemattomaksi.

Tasa-arvotyö kohdistetaan teknologiaan itseensä, teknologian sisältöjen ja kulttuurin muodostumisen prosesseihin sekä teknologian yritysten käytäntöihin. Vaikka naisten suora diskriminointi esimerkiksi rekrytoinnissa on vähentynyt, naiset kuitenkin työelämässä toimiessaan kohtaavat vaikeuksia ja siksi vaihtavat tyypillisiin oman sukupuolensa töihin.²⁴ Myöskään parempi koulutus ei turvaa naisten asemaa työelämässä.²⁵

Hyvä käytäntö on tiedostaa, ettei naisten vähäinen määrä teknologiassa johdu erityisesti tyttöjen ja naisten haluttomuudesta opiskella ja työskennellä teknologian parissa. Tasa-arvotyötä tarvitaan ennen kaikkea teknologiassa itsessään. Työyhteisöissä tasa-arvosuunnitelmien tekeminen on yksi hyvä keino ulottaa tasa-arvotyö yritysten käytäntöihin asti.

Esimerkki

Tyttöjä ja naisia on rohkaistu ja tuettu miesvaltaisille teknologian aloille siirtymisessä. Pohdi, minkälaisia merkityksiä kyseinen rohkaisu ja tukeminen voi saada. Voidaanko kyseisellä toimintatavalla tulla vahvistaneeksi hierarkkista sukupuolijärjestystä ja sukupuolisegregaatiota?

Esimerkki

Projektissa ohjattiin naisia teknologian aloille ja yhtenä toimintamuotona oli työharjoittelu, jonka naiset tekivät teknologia-alan yrityksissä. Työharjoitteluun osallistunut nainen tuli harjoittelusta pettyneenä takaisin ja kertoi joutuneensa yrityksessä pääasiassa kahvinkeittoon ja kopiokoneelle. Lisäksi nainen oli kohdannut seksuaalista häirintää yrityksen toimitusjohtajan taholta. Nainen katsoi, ettei halua tulevaisuudessa työskennellä alalla, jossa sallitaan tällaista toimintaa, ja päätti samalla lopettaa teknologian opinnot. Myös osalla muista ryhmän naisista oli vastaavantyyppisiä kokemuksia.

Kun hankkeen tavoite on ohjata naisia teknologiaan, on kiinnitettävä huomiota siihen, miten tilanne tavoitteiden ja tasa-arvon näkökulmasta tulkitaan. Sen sijaan, että päädytään syyllistämään yksittäisiä naisia tai pidetään hankkeen toimintaa epäonnistuneena, on tilannetta tarkasteltava laajemmasta näkökulmasta, jossa huomioidaan myös aihepiiriin liittyviä tutkimustuloksia. Kyseisessä hankkeessa kokemuksesta opittiin se, että yhteistyö yritysten kanssa on hyvä aloittaa varhaisessa vaiheessa, jotta yritysten käytännöt alkavat myös muuttua tasa-arvoisemmiksi.

Naisten kesken?

”Kyllä naiset on ne, joita pitää resursoida. Että vaikka miehetkin tarvii tasa-arvotyötä ja miehetkin tarvii ihan samanlaisia toimenpiteitä (...) mun mielest sill voi vaikuttaa koko yhteiskuntaan, että naisilla on, on parempi olla ja ett he uskoo itseensä ja jaksaa olla alotteellisia ja, ja luovia ja iloita tästä elämästä (...).” (Titta)

Työskentely naisryhmissä on tasa-arvohankkeissa ollut suosittu toimintatapa, jolla on pureuduttu myös teknologian sukupuolen purkamiseen. Neutraalina pidettyä teknologiaa on naisryhmissä tarkasteltu kriittisesti ja saatu näkyviin sen mieskeskeisyyttä. Sitä on naisryhmissä purettu niin, että naiset ovat alkaneet hakea uudenlaisia merkityksiä aiemmin miesten toiminta-alueena pitämälleen teknologialle. Naisten ei myöskään ole tarvinnut tuntea itseään 'Toisiksi', kuten on saattanut käydä ryhmissä, joissa on sekä miehiä että naisia²⁶. Naisryhmien kanssa työskentelevien ohjaajien on hyvä tietää tasa-arvosta ja sukupuolen merkityksistä. Lisäksi perehtyneisyys teknologian sukupuolta käsittelevään tutkimukseen edesauttaa työskentelyä.²⁷

Naisryhmissä tavoitteena on muun muassa naisten toimijuuksien vahvistuminen, jota kutsutaan myös valtaistumiseksi ja joka on liityksissä naisten taloudelliseen itsenäisyyteen. Suomessa oppivelvollisuuskoulu aikoinaan tarjosi väylän ainakin unelmoida toiminta-alueiden laajenemisesta.²⁸ Teollistuminen merkitsi palkkatyötä myös naisille.

Kristiina: Tää, että niinku naisten tuleminen rohkeammaks niin mitä se (...) tarkoittaa? Miten se esimerkiks näkyis?

Katri: No, se voi olla sitä, että, että nainen, jolle on totuttu aina kantamaan uusia pinoja, että tee sä, kun sä oot niin hyvä, tee sä, kun sä teet niin näppärästi, niin vois sanoo, että en tee enää. Mull on liikaa töitä, mä en ennä.

Naisten valtaistumista (empowerment) on kuvattu mm. prosessina, jossa naiset, yksittäin ja kollektiivisesti, tulevat tietoisiksi siitä, miten valtasuhteet operoivat naisten elämässä, minkä jälkeen alkavat haastaa niiden tuottamaa epäoikeudenmukaisuutta.²⁹ Valtaistumiseen liitetään mm. tietoisuuden kasvu, valintamahdollisuuksien laajeneminen, päätöksentekoon osallistuminen ja pääsy erilaisiin resursseihin, kuten taloudesta päättämiseen. Valtaistuminen voi johtaa konkreettisiin toimiin: tehdään muutoksia mm. lainsäädäntöön, avataan pääsy resursseihin sekä julkisiin että yksityisiin instituutioihin, jotka ovat yhteydessä naisten alisteisen aseman tuottamiseen ja ylläpitämiseen.³⁰ Valtaistumisen tekee käytännössä haasteelliseksi se, miten sitä tasa-arvoprojektissa toteutetaan ja minkälaista naiseutta siinä tullaan tuottaneeksi. Jos ajatellaan, että kaikkien naisten edut kaikkialla ovat yhteneväisiä, saattaa se hidastaa tai jopa estää poliittisten pyrkimysten toteutumista. Samoin hidasteeksi asettuu työelämän intresseistä nouseva naisryhmien toteuttaminen³¹.

Naisryhmissä tarkastellaan kriittisesti naiseutta ja sitä, minkälaisia erilaisia merkityksiä naiseus kulttuurisesti voi saada. Valtaistumiseen liittyvät myös valtakysymykset, kuka saa päättää prosessista, ketkä prosessiin osallistuvat ja miten he sen tekevät. On houkuttelevaa tehdä päätöksiä ja valintoja toisen puolesta. Tasa-arvoprojekteissa puhutaankin muutostyön kohteista ja etukäteen tarkkaan määritellyistä tavoitteista ja lopputuloksista. Valtaistuminen on kuitenkin rohjettava jättää avoimeksi prosessiksi.³² Tämä on haasteellista tehokkuutta, suoritokeskeisyyttä ja tuottavuutta korostavassa yhteiskunnassa.

Hyvä käytäntö teknologian opiskelussa on kokeilla työskentelyä naisryhmissä. Naisryhmässä perehdytään teknologian opiskelun yhteydessä teknologiaan myös historiallisesta ja yhteiskunnallisesta näkökulmasta samoin kuin naisen asemaan teknologiassa.

Esimerkki

"Se ryhmä on niinkun aivan valtava voimavara (...) se ryhmä auttaa ja se ryhmä tukee ihan hirveesti." (Pirjo)

Esimerkki

Kristiina: Mitäs sitte, se, että, että kaikki osallistujat oli niinku naisia, niin oliks sillä merkitystä?

Julia: On. Sil on se merkitys jotenki, ett se on silloin niinku vapaampaa.

Yhteenvedo

Sukupuolen purkamiseksi

"...jos me aatellaan (...) jotaki järjestystä, niin nais-mies-tasa-arvosta on huomattavasti helpompi keskustella kuin esimerkiksi romanien asemasta Suomessa ja romanien kohtelusta taikka onko romanit tasa-arvosia. Ett must tuntuu, ett meillä, meillä kaikista helpoin, niinku semmonen yleisesti legitiimein nykyisin on ikä. Ikäjohtaminen ja ikätasa-arvo, jees. Sitte tulee, tota, ehkä naiset ja miehet, sitte tulee ehkä etninen tasa-arvo, siis siinä mielessä, että ulkomaalaiset. Mutt etninen tasa-arvo ei niinku helposti ajatella, ett, ett se on meidän omat romanit ja saamelaiset. Ett, tota, helpompi on puhuu jotenki siinäki ehkä kuitenkin, voi sanoo, se on niinku semmonen uudempi ja ikään kun näkyvämpi asia, että meille nyt on tullu ainaki etelään ulkomaalaisia ja. Ja sitte, tota (...) en tiedä, tää on ihan tämmönen hypoteettinen juttu, mä en nyt, kun meill ei ollu vammaisuus, mutt mä luulisin, ett sitte vois tulla vammaisuus ja sitte seksuaalinen suuntautuminen tai sukupuolinen." (Sirkka)

Kulttuuriset sukupuolikategoriat ovat liikkeessä, jonka havaitseminen on helppoa tarkastelemalla erilaisia naiseuden ja mieheyden olemisen ja tekemisen tapoja ja tätä kautta havaitsemalla ympärillämme esiintyvää moninaisuutta. "Todelliset" naiset ja miehet ovat "oikeasti" hyvin monenlaisia.

"Näitten ryhmien sisällä nää eri kysymykset saattaa näyttäytyä erilaisilta sitte. Eli ett mikä on sukupuolten tasa-arvo esimerkiksi romanien keskuudessa taikka sitten soma, somalialaisten keskuudessa tai homo- ja lesboyhteisössä, miten se siellä toimii sitten ja, sukupuolten tasa-arvo, toimiiks se ja käydäänks siitä keskustelua." (Jari)

Olemme niin sidoksissa kahtiajakoon sekä kielessä että käytännössämme, että ajatusta sukupuolesta kulttuurisena konstruktiona on vaikea toteuttaa käytännössä. Ajatus heteroseksuaalisuudesta vain yhtenä seksuaalisuuden muotona tai käytäntönä voi aluksi tuntua erikoiselta. Vielä erikoisemmalta voi tuntua ajatella naisia ja miehiä vertaamatta heitä toisiinsa.

"Koska ensimmäinen varmaan on se avoimuus, ett sä uskallat olla avoin ja, ja uskallat myös kysyä, ett mä en nyt tiedä." (Sirkka)

Tasa-arvotyötä tekevien on hyvä keskustella erilaisista sukupuolikäsityksistä ja sukupuolelle annetuista merkityksistä. On hyödyllistä neuvotella siitä, millaisia sukupuolikäsityksiä tasa-arvotyön tavoitteet ja toimintatavat sisältävät. Onko esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisen oletuksena heteroperhe, vai mahduuko sukupuolikäsitykseen myös muunlaista olemista ja tekemistä? Voidaanko tasa-arvosuunnittelulla tulla korostaneeksi tai pois sulkeneeksi joidenkin tiettyjen henkilöiden tai ryhmien etuja? Puhuttaessa naisista ja miehistä voi pysähtyä miettimään, minkälaista naiseutta ja mieheyttä puheella tullaan tuottaneeksi. Kysymys on myös siitä, miten suhtaudun siihen, etteivät muut ympärillä elävät ajattele ja toimi samalla tavalla kuin minä.

Sukupuolitietoinen tasa-arvoinen toiminta kysyy aikaa ja resursseja; muutokset eivät tapahdu automaattisesti tai välttämättä helposti. Vaikeinta lienee kuitenkin sukupuolta tuottavien ja syrjivien käytäntöjen tunnistaminen omassa toiminnassa.

Hyvä käytäntö on tehdä sukupuolta näkyväksi keskustelemalla siitä ja huomioida sukupuoli sekä sukupuoleen kietoutuvat erot tasa-arvotyössä. Sukupuolesta neuvotteluun liittyy myös heteronormatiivisuuden purkamisen, joka tuo uusia näkökulmia tasa-arvotyöhön ja sukupuolelle annettuihin merkityksiin. Sukupuolten ja seksuaalisuuksien moninaisuuden tarkastelulla kyseenalaistetaan sitä, mikä on todellista ja miten asioiden tulisi olla. Sukupuolten ja seksuaalisuuksien moninaisuuksien tarkastelu haastaa kyseenalaistamaan yhteiskunnassamme olevia normatiivisia valtasuhteita, jotka tuottavat mielikuvaa siitä, minkälainen oleminen, kanssakäyminen, ruumis ja halu ovat sallittuja ja tavoiteltavia.

Esimerkki

Vaikka xy- ja xx-kromosomit saattavat olla erilaiset, miksi ajattelemme, että ne tuottavat nimenomaan kahta keskenään vastakkaista sukupuolta?

Esimerkki

”Koetaan sitä moninaisuutta. Et on just erilaisia ihmisiä (...) et tämmöset erilaiset ja siinä mielessä niinku kokonaisuudessaan moninaiset ihmiset niinku on yhdessä ja tekee jotain yhdessä.” (Sirkka)

Esimerkki

Haastateltu tasa-arvotyöntekijä kuvasi sitä, miten pohdinta nimenomaan seksuaalisista vähemmistöistä on vaikuttanut käsitykseen sukupuolesta. Tasa-arvotyössä sorrutaan helposti esim. siihen, että olisi jonkinlainen universaali naiseus tai universaali pohjoismainen naiseus. Tasa-arvotyöntekijä katsoi tärkeänä pohtia naisten keskinäistä erilaisuutta ja esim. sitä, etteivät kaikki naiset ajattele työn ja perheen yhteensovittamisesta, lasten saamisesta tai naimisiin menemisestä samalla tavalla.

Esimerkki

”Se oivallus mikä joskus syntyy siel ryhmässä et tosiaan mä en oo ikinä ajatellu että et esimerkiks työaikajärjestelyillä voidaan vaikuttaa johonkin juttuun näin paljon tai että...jos kertoo esimerkin et koska te kysytte siltä nuorelta kolmekymppiseltä mieheltä että onko sillä pieniä lapsia ja kuinka paljon se hoitaa niitä (...) se on niin itsestään selvänä ajateltu et sen vaimo hoitaa niitä (...) ne on semmosia pieniä juttuja joiden kanssa ihmiset lähtee ajattelee et voikin ajatella noin (...) sellasia ihan pieniä (...).” (Jaana)

Viitteet

- ¹ Esimerkiksi tyttöjen ja poikien koulusuoritusten eroja haetaan biologiasta ja (kiistanalaisista) aivojen eroista sen sijaan, että tarkasteltaisiin vaikkapa käytettyjä mitta-reita tai yhteiskunnallisia rakenteita mahdollisina erojen selityksinä.
- ² Intersukupuoliset, ks. seuraava viite.
- ³ Jos nämä eivät ole yksiselitteiset, määrittelyyn pyritään tarkemmilla tutkimuksilla, ja ruumis saatetaan muovata vastaamaan tehtyä määrittelyä kirurgisin toimenpitein. Pakkomäärittelyn kohteeksi joutuneita intersukupuolisia on viime aikoina nous-sut kyseenalaistamaan menettelyä.

- 4 Heteronormatiivisuus järjestää ja ohjaa koulutusta, työ- ja muuta elämää. Ks. Lehtonen 2002, 16.
- 5 Lehtonen 2002.
- 6 Esimerkiksi Kinnunen & Korvajärvi 1996.
- 7 Eriksson & Vehviläinen (toim.) 1999, 8.
- 8 Braidotti 2002.
- 9 Green 2001.
- 10 Vehviläinen 2002.
- 11 Green 2001. On mm. esitetty näkökulmaa siitä, että rajat teknologian ja ruumiin välillä voi nähdä häilyvinä ja liikkeessä olevina. Teknologian kulttuurit voivat osaltaan myös asettautua haastamaan vastakkain asettelevaa ja kahtiajakautunutta länsimaista ajattelua (mieli-ruumis, järki-tunteet, ihminen-luonto, ihminen-eläin, rationaalinen-irrationaalinen, kone-ruumis, mies-nainen yms.). Samalla kun teknologia ulottuu yhä syvemmälle ihmisten elämään, muuttuu yhä epäselvemmäksi se, kuka on tekijä, luoja ja tuottaja ja kuka taas tehty, luotu ja tuotettu. (Haraway 1991) Ks. teknologian sukupuolesta myös MacKenzie & Wajckman 1999, Hearn & Heiskanen 2003, Eriksson & Vehviläinen 1999, Vehviläinen 2001, Kailo 2002.
- 12 Tietotekniikan tasa-arvoseminaari eduskunnassa 14.10.2004.
- 13 Luonnon pelastamisella (ympäristöteknologia) ja hoivan ja huolenpidon (hyvinvointiteknologia) korostamisella on houkuteltu naisia alan koulutuksiin. Tähän liittyy eettinen pulma, joka voi ylläpitää myös segragaatiota. Joutuvatko naiset vastuunkantajiksi nyt, kun sotateknologia mahdollistaa moninkertaisen maailman tuhoamisen? Ekosiaalisesti kestävä kehityksen sitoumusten tulisi ohjata kaikkea teknologiaa. Tämä ei voi olla "naisen" teknologiaan tuoma sisällöllinen vastuu.
- 14 Peruskoulun opetussuunnitelman perusteet 1985, 1994 ja 2004.
- 15 Juutilainen 2003.
- 16 On viitteitä siitä, että tyttöjen käsitykset omista kyvyistään ja mahdollisuuksistaan noudattavat sukupuolten perustavaa erilaisuutta koskevia käsityksiä. Näihin käsityksiin näyttäisi voitavan vaikuttaa tiedottamalla, ks. Manninen & Juntunen. On myös viitteitä siitä, että nuoret naiset ovat tietoisia naisena elämisen ristipaineista, joihin he toisaalta arvelevat voivansa vaikuttaa omilla valinnoillaan. Ks. Gordon & Lahelma 2004.
Sukupuolen rakentumisesta koulun käytännöissä ks. myös Lahelma & Gordon 1999, Tolonen 2001, Lahelma 2002, Palmu 2003.
- 17 Vaikka kyseessä olisi teknologian piiriin lukeutuva tasa-arvoprojekti, sukupuolen merkitystä ei välttämättä huomioida, jolloin sukupuoli voi voimakkaastikin järjestää keskinäistä toimintaa. Ihmiset voivat olla hyvinkin tietoisia segregaaation olemassaolosta ja esim. tietotekniikassa asiantuntijuuden kulttuurisesta leimautumisesta miesten alueeksi. Omalla kohdalla yleisen sukupuolen järjestyksen mukainen toiminta halutaan kuitenkin ajatella pikemminkin henkilökohtaisena valintana, ja sukupuolen järjestysten olemassaolo mieluummin kielletään. (ks. Vehviläinen 1997, 2003).
- 18 Ks. Globalisaation sosiaalisen ulottuvuuden maailmankomission raportti 2004; Kailo, Sunnari & Vuori 2004.
- 19 Gordon 2002, 51.
- 20 Sunnari 2003.
- 21 Smeds et al. 2002.
- 22 Ks. Tuomaala 2004.
- 23 Kolehmainen 1999.
- 24 Kolehmainen 1999.
- 25 Esim. Naumanen 2002.
- 26 Vehviläinen 1997.
- 27 Feministisessä teknologian tutkimuksessa on etsitty vaihtoehtoisia tapoja tarkastella ja määritellä teknologiaa ja haastaa sen sisällä rakentuvia vastakkainasetteluja. Ks. esim. Wajckman 1991, Braidotti & Lykke 1996, Cockburn 1991, Haraway 1991.
- 28 Tuomaala 2004.
- 29 Hannan 2003.
- 30 Hannan 2003.
- 31 Nykyinen työelämä lupaa emansipaatiota yritykseen (vrt. hankkeiden tavoitteisiin) sitoutuvalle, omasta osaamisesta, itsearvioinnista ja jatkuvasta oppimisesta vastuun ottavalle, jatkuvaan muuntautumiseen valmiille ja arvioivan katseen kohteeksi asettuvulle rekrytyille. Samalla vaatimusten täyttäminen on merkinnyt ja merkitsee samanaikaista itsen hallinnan kokemusta ja alistumista, nautintoa ja tuskaa.
- 32 Davies 1996.

ORGANISAATIOSSA TEHDÄÄN SUKUPUOLTA



Johdanto

Aineiston analyysissä tekemämme tulokset haastavat tiedostamaan organisaatiomuodon merkityksen tasa-arvohankkeen toiminnalle, toimijuuksille, ruumiillisille toimijoille, tavoitteille sekä tehokkuudelle tavoitteiden saavuttamisessa. Näihin liittyen tässä luvussa tehdään ehdotuksia tasa-arvon edistämiseksi.

Tasa-arvotyötä tehdään organisaatioissa, ja myös tasa-arvohanke on organisaatio. Tarkastelun kohteena näin ollen on projektiorganisaatio, jonka muotoutumisella, käytännöillä ja rakenteilla on vaikutusta tasa-arvotyön onnistumiselle. Organisaatio on yhteiskunnan viralliseen järjestymiseen liittyvä sosiaalinen muodostuma. Organisaatiot ovat modernien yhteiskuntien tuotteita, jotka ovat syntyneet erikoistumista edellyttävien tehtävien hoitoon. Organisaatiota voidaan kuvata mm. byrokratian¹ ja hierarkian käsitteillä. Olemme kasvaneet ja toimineet hierarkkisissa ja byrokraattisissa organisaatioissa, kuten koulussa ja työpaikoilla. Kiinnostus ei-hierarkkista² organisaatiota kohtaan on kasvanut, koska ne ovat tehokkaita mm. vuorovaikutuksessa, arvokkuuden kokemuksen tuottamisessa, viestinnässä ja työssä viihtymisessä.

Sukupuolistava organisaatio

Sukupuolistavien organisaatioiden teoriassa Joan Acker³ esittää organisaation rakenteiden, prosessien ja resurssien sekä tuottavan että ylläpitävän sukupuolta. Organisaation rakenteita ovat sen toimintaa määrittelevät sekä ohjaavat asiakirjat. Organisaation prosesseja ovat ihmisten puheet ja ajattelu- sekä toimintatavat, jotka voidaan erottaa neljäksi erilliseksi ulottuvuudeksi.

- a) Jaot, joita tuotetaan työtehtävissä, palkoissa, hierarkioissa, vallan ja alaisuuden kautta.
- b) Vuorovaikutus, jossa säädellään ihmisten välisiä suhteita.
- c) Symbolit, mielikuvat ja tietoisuus, joita luodaan organisaatiosta.
- d) Itsemäärittelyprosessi, jossa henkilö hahmottaa toimijuuttaan määritteleviä käyttäytymisen ja asenteiden mahdollisuuksia sekä niihin kohdistuvia vaatimuksia.

Nämä prosessit esiintyvät käytännössä yhteen kietoutuneina. Niitä erikseen tarkastelemalla saatetaan näkyväksi organisaation toimintojen sukupuolistavuutta. Näitä kohtia konkretisoidaan tarkemmin kunkin luvun yhteydessä.

Organisaation rakenteet

Organisaation rakennetta ovat sen toimintaa määrittelevät asiakirjat. Näitä ovat organisaatioiden toimintaa ohjaavat lainsäädäntö ja sopimukset. Työorganisaatiossa tällaisia asiakirjoja ovat esim. työehtosopimukset ja kokousmuistiot, työhön perehdyttämispaperit, kaikki tiedotusmateriaali ja julki lausutut arvot. Koulu-organisaatiossa toimintaa ohjaavia rakenteita ovat mm. opetussuunnitelmat. Organisaation



toimintaa ohjaavat asiakirjat ovat voineet rakentua abstraktille sukupuolettomalle toimijalle, jolloin ne voivat olla sukupuolisokeita ja jopa syrjiviä. Organisaatiot on veloitettu tekemään tasa-arvosuunnitelma – asiakirja, jossa suunnitelmallisesti kiinnitetään huomiota sukupuolten merkitykseen organisaatiossa.

Asiakirjat

Tasa-arvolain edellisen, vuoden 1995 uudistuksen myötä välineitä tasa-arvon käyttäntöön viemiseksi tuli enemmän. Organisaatioissa työskentelevät saivat laista ja suunnitelmista legitimaatiota ja apuvälineitä tasa-arvotyöhön erilaisissa organisaatioissa, mikä konkreettisimmin tulee esille tasa-arvosuunnitelmien työstämisessä. Tämä on edelleen haaste organisaatioille ja niiden toimijoille muuttaa toimintatapoja tasa-arvoisiksi. Tasa-arvosuunnitelmien tekemisen myötä myös tarve tasa-arvoaihepiiriin liittyvälle asiantuntijuudelle on lisääntynyt. Tasa-arvohankkeet ovat toimineet promootoreina ja foorumeina keskusteluille sukupuolten tasa-arvosta organisaatioissa sekä tuoneet näkyviin sukupuolistuneita valtasuhteita. Organisaatioiden tasa-arvosuunnitelmat voidaan nähdä myös sukupuolisopimuksina⁴, joissa käydään neuvotteluista vallasta ja sukupuolen merkityksestä.

Tasa-arvosuunnitelmien myötä sukupuoli organisaatiota järjestävänä merkityksenä voi olla entistä julkisempi ja selkeämpi. Tasa-arvokysymysten tunnistaminen voi johtaa tasa-arvosuunnitelmien entistä konkreettisempaan toteuttamiseen ja seurantaan. Tasa-arvotyötä tukevat julkisuus, lainsäädäntö sekä päätökset, joissa veloitetaan ottamaan sukupuolten tasa-arvo huomioon kaikessa päätöksenteossa, toimenpiteiden suunnittelussa ja toteuttamisessa sekä toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioitaessa. Puhutaan tasa-arvon läpäisyperiaatteesta tai valtavirtaistamisesta. Valtavirtaistamisen toteuttaminen vaatii päätöksentekijöiden ja valmistelijoiden sitoutumista tasa-arvon edistämiseen työtehtäviinsä kuuluvana asiana. Tämän edellytyksen toteuttamiseksi henkilöillä tulee olla riittävät perustiedot tasa-arvon tilasta, mitä varten tarvitaan sukupuolen mukaan eriytettyä tilastointia, selvitystyötä, vaikutusanalyysijä ja tutkimusta. Myös henkilöstötilinpäätös on toimiva keino suvaukseen (‘sukupuolivaikutusten arviointi’). Tiedottaminen, perehdyttäminen ja koulutus vahvistavat henkilöiden sitoutumista ja asiantuntemusta tasa-arvokysymyksistä.⁵

Hyvä käytäntö

Organisaation toimintaa ohjaavat asiakirjat arvioidaan sukupuolivaikutusten näkökulmista.

Esimerkki

Tasa-arvoasia sillä tavalla viran puolesta kuuluu työasioihin. Ja jos katsoo tästä viimeistä kymmentä vuotta, niin minun tehtäviin kuuluu tietysti myös valvoa, että miten tasa-arvosuunnitelma ja tasa-arvo toteutuu. Nyt kun me on jalkautettu se suunnitelma ja laitettu vastuuta sinne laitoksille ja siellä on omat tasa-arvotoimikunnat, niin nyt on ilahduttavaa nähdä, että selkeästi on ruvennut positiivisia asioita tapahtumaan.” (Arvi)

Esimerkki

”YK on ollut merkittävässä asemassa, että on sitä kautta voinut legitimoida tarpeen ennen kun tuli naistutkimus-tasa-arvovirkoja, ensin työ, siis ILO:n -66 Tasa-arvo työelämässä ja myöhemmin nämä tasa-arvolait ja niin edelleen. YK siinä on ollut johonka on voinut nojata. Tarvitaan joku, jonka avulla voi legitimoida, ainakin silloin, kun teemaa on käsitelty hyvin vähän



vielä ja että se on sillä lailla siinä toiminut. Tietenkin jotkut ovat sitä mieltä, että se on ollut myös este, että sitten se on määritellyt puitteet ja sen mukaan sitten on toimittu.” (Saana)

Jaot

Organisaatiossa tehdään jakoja muun muassa työtehtäviin ja palkkoihin. Näissä jaoissa tuotetaan sukupuolta niin, että jotkin tehtävät nähdään paremmin naisille kuin miehille sopivina ja päinvastoin⁶. Palkka näyttää edelleen osaksi määrittyvän sukupuolen mukaan⁷. Käytännössä segregatio eli sukupuolten eriytyminen koulutuksessa ja työelämässä eri työtehtäviin on seurausta sukupuolen perusteella tuotetuista jaoista.

Työsuhteet ja palkat

Projektitoimijoiden rekrytointi alkaa usein sen jälkeen, kun päätös hankkeen rahoituksesta on saatu. Jo tässä vaiheessa on voinut tapahtua erinäisiä viivästyksiä, ja alkuvaihetta voi leimata kiire. Projektityöläisten työtahti voi muodostua tiukaksi ja työhistoria voi koostua peräkkäisistä ja kiireisistä hankkeiden pituisista jaksoista. Vuosituhannen vaihteessa määräaikaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet kaiken ikäisillä naistyöntekijöillä⁸. Lyhyet työsuhteet, jotka ovat tyypillisiä projekteissa, voivat voimistaa keskinäistä kilpailua ja korostaa individualistista yksilön etujen tavoittelua. Erityinen projekteissa ratkaistava kysymys on, kuinka huolehditaan projektityöntekijöiden työsuhteen jatkosta. Hankerahoituksella tuotetaan ja kehitetään uusia toimintamutoja, minkä jälkeen toiminta vakinaistetaan. Tätäkin varten tarvitaan työntekijä.

Tasa-arvohankkeiden resurssit määrittävät hankkeessa työskentelemisen mielekkyyttä. Kehittämishankkeita tehdään ja suunnitellaan myös omalla ajalla. Sijaisjärjestelyt, koulutukseen osallistuminen, materiaalien ja laitteiden hankkiminen voi tapahtua osaksi omilla varoilla. Toiminnan edellytyksenä olevat ajalliset ja taloudelliset resurssit ovat hankkeissa erityinen haaste. Resurssikysymys tulee teknologiahankkeiden yhteydessä esille siten, että koulun budjetista ohjataan varoja vain oppiaineiden opetukseen sekä niihin liittyvien materiaalien hankintaan. Aihekokonaisuuksiin, kuten teknologiaan, ei ole kouluissa resursoitu samalla tavalla.

Haaste

”Mutt ikävä tähän aikaan liittyvä asia on se, että jonkinlaista rahoitusta siinä nyt pitäisi olla. Koulut on niin köyhiä, että jos se vaatii vähänkään mitään matkustamista, töistä poissaoloa tai jotain materiaalin tai välineitten hankintaa, niin jos sitä ei tule projektista, niin sehän kaatuu se homma. Me ei päästä töistä, jos me ei saada sijaista. Ja rehtori ei sitä rahaa meille anna. Tämä on käytännön juttu, joka vaan pitää olla, muuten me ei voida. Tietysti paljon on tehty, että omina aikoina ja omilla vehkeillä. Mutta joku rajansa se on silläkin, että se ei ole mahdollista yksinkertaisesti.” (Matti)

Hyvä käytäntö

Palkkojen ja palkkioiden maksaminen on triviaalilta tuntuva perusasia, joka projektityössä voi kuitenkin vaatia erityistä huomiota. Työntekijöiden asiantuntemusta arvostavat ja heidän työaikansa huomioivat palkanmaksuperiaatteet ovat tasa-arvoisia toimintakäytäntöjä. Hankkeissa huolehditaan,

että kaikki hankkeessa tehtävä työ tulee näkyväksi ja että siitä maksetaan palkkaa. Työnantaja huolehtii projektiorganisaation jäsenten työsuhteet, valvoo työntekijän etuja lomaoikeus- sekä eläkekertymäasioissa ja huolehtii terveydenhuollosta, sekä tukee myös työsuhteen jatkumista ja vakiinaistamista.

Vuorovaikutus

Vuorovaikutus on organisaatioiden perustoimintaa. Virallisia organisaation vuorovaikutustilanteita ovat esimerkiksi opetustilanne, neuvottelut, puheet, kokoukset, kehityskeskustelut yms. Epävirallisia vuorovaikutustilanteita ovat esimerkiksi välituntikeskustelut opettajanhuoneessa tai keskustelut lounas- ja kahvitauoilla. Virallisten ja epävirallisten vuorovaikutustilanteiden yhdistelmänä voidaan pitää tilanteita, joissa tehdään alustavia päätöksiä ja solmitaan uusia yhteistyösopimuksia esimerkiksi liikunnan ja saunomisen lomassa.

Seksuaalinen häirintä

Organisaatioissa voidaan puhua oletetulle heteroseksuaalisuudelle perustuvasta heteronormista. Seksuaalista häirintää⁹ voidaan pitää heteronormin yhtenä ilmentymänä. Hegemoninen heteroseksistisen kulttuuri rakentaa vallan hierarkiaa sukupuolta ja seksuaalisuutta hyväksi käyttäen¹⁰. Sukupuolistuneen vallan ja väkivallan¹¹ välillä on jatkumo. Sukupuolistuneeseen valtaan ja väkivaltaan pureutuvat hankkeet ovat kyseenalaistaneet hierarkkisen ja vastakkainasettelevan dikotomisen sukupuolijärjestelmän. Hankkeiden yhtenä tavoitteena on ollut sukupuolistuneiden valtasuhteiden näkyviksi tekeminen. Sukupuolisessa häirinnässä ja ahdistelussa on toisaalta kysymys myös seksismistä¹² eli toiseen ihmiseen hänen sukupuolensa perusteella kohdistuvasta halventavasta käytöksestä tai kohtelusta. Voimassa olevassa tasa-arvolaisissa velvoitetaan työnantajat huolehtimaan, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.¹³ Eri tahot ovat järjestäneet kampanjoita tietoisuuden lisäämiseksi.¹⁴

Julkinen keskustelu sukupuolisen ja seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun osalta on lisääntynyt yliopistossa viime vuosien kuluessa¹⁵ ja myös yrityksissä jonkin verran. Lisäksi sukupuolista ja seksuaalista häirintää ja ahdistelua koskeva keskustelu on laajentunut käsittelemään myös peruskoulua.¹⁶ Uusissa perusopetuksen opetussuunnitelmien perusteissa puhutaan vain häirinnästä, ja on vaarana, että sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sivuutetaan¹⁷. Kuitenkin neljäkymmentä prosenttia 15-vuotiaista tytöistä on kokenut sukupuolista ahdistelua.¹⁸ Seksuaalista ja sukupuolista valtaa ja väkivaltaa käsittelevät hankkeet ovat tuottaneet oppimateriaalia kasvatusta ja koulutusalan ammattitehtäviin.¹⁹

Hyvä käytäntö

Hankkeissa käsitellään sukupuolistunutta valtaa ja väkivaltaa sekä kehitetään organisaation toimijoiden kanssa yhteistyössä toimenpiteitä niiden ehkäisemiseksi. Hyvänä esimerkkinä toimivat hankkeissa toteutetut kampanjat, joissa työpaikoille ja oppilaitoksiin on jaettu tiedotteita ja ohjeistuksia.

Esimerkki

Tasa-arvohankkeet ja niissä työtä tekevät voivat kohdata vastustusta, rajoitteita ja kyseenalaistamista. Mahdollisuudet keskustella erilaisista tasa-arvoon liittyvistä kysymyksistä ovat vuosien saatossa laajentuneet. Tämä voidaan nähdä keskustelutilan laajenemisena ja mahdollisuutena ottaa seksuaalisuuden alueella koettuja asioita käsiteltäviksi organisaatioissa.

Organisaatio verkossa

Projektiorganisaatio voi koostua maantieteellisesti etäällä toisistaan olevista toimijoista. Myös kiire ja resurssipula vaikuttavat siihen, että vuorovaikutus voi jäädä kommunikaatio- ja viestintätekniologian varaan. Tällaisessa "etätyössä" projektin jäsenten tasa-arvoisuus tulee määriteltäväksi teknologian välittämässä vuorovaikutustilanteissa. Teknologia voi suoda lisää osallistumisen mahdollisuuksia (valinnanmahdollisuus ajankohdan ja paikan suhteen) mutta tuoda toisaalta uusia esteitä ylitettäväksi, kuten rajoittuneet mahdollisuudet ihmisten kohtaamiseen, siinä tapahtuvaan vuorovaikutukseen ja yhdessäololle. Virtuaaliset ympäristöt ovat luoneet myös uudenlaisia identiteettien työstön tiloja ja mahdollisuuksia, joissa voidaan ylittää sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyviä vastakkainasetteluita heteronormatiivisuudelle rakentuvista mies- ja naissukupuolista.

Verkostoja rakennetaan valtasuhteissa. Jääkö joku verkostoitumisesta katvealueelle? Tasa-arvon parissa työskentely voi olla yksinäistä puurtamista. Toisinaan juuri tasa-arvohanke on saattanut ihmiset yhteen ja yhteistyöhön tasa-arvon parissa. Verkosto on merkittävä tuki pitkäjänteisessä tasa-arvotoiminnassa ja tilanteessa. Yhteistyö kansallisissa ja kansainvälisissä verkostoissa tuottaa voimavaroja myös paikalliseen tasa-arvotyöhön.

Hyvä käytäntö

Yhteistyön rakentaminen koulutusasteiden välille sekä oppilaitosten että työelämän kesken on tärkeää, kun pyritään vaikuttamaan valintoihin. Tietoisuus siitä, että jatkokoulutuksessa ja työelämässä on valmius ottaa vastaan 'toisin' valinneita, saattaa vaikuttaa myös valintapäätöksiin.

Esimerkki

Kansallisesti hankkeen toiminta sijoitetaan ja suunnitellaan niin, että siinä ovat mukana koulut, aikuiskoulutus ja työpaikat. Tällä pyritään mahdollistamaan vuoropuhelu koulutuksen ja työhallinnon eri toimijatasojen kanssa, kuten BRYT AVAA-hankkeessa.

Hyvä käytäntö

rakentaa erilaisia hankkeen toimintaa ja toimijoiden asiantuntemusta tukevia verkostoja ja kiinnittää erityistä huomiota siihen, että kaikki hankkeen toimijat pääsevät tarpeelliseksi kokemistaan verkostoista osallisiksi.

Esimerkki

"Enemmän yhteisöllinen, verkottunu tai eri toimijoitten yhteinen työ ja enemmän huomion kiinnittämistä siihen, että verkottumista saa. Se on, ehkä verkottuminen on väärä sana ja ehkä yhteisöllisyyskin on väärä sana, mutta se, että on tietoisuus siitä, mikä on pyrkimys, ja ne ihmiset, jotka tekevät sitä työtä, niin enemmän tietoisia siitä, että ollaan yhdessä tai että on samoja pyrkimyksiä. Ja mun perustelu on siihen se, että vahvasti näyttää siltä, että ne tulokset jäävät lyhyiksi. Ja kun itse ei ole enää pitämässä huolta, että se joku teema siellä kurssilla on, niin se on sitten hetkessä kadottanut." (Niina)

Mielikuvat, tietoisuus ja symbolit

Organisaatioista, kuten koulusta, sairaalasta, armeijasta, tehtaasta ja yliopistosta, luodaan mielikuvia. Segregaation purkuun tähtäävien hankkeiden yhtenä tavoitteena on ollut luoda positiivisia mielikuvia teollisuuteen ja teknologiaan liittyvistä työtehtävistä. Mielikuvien ja tietoisuuden luomiseen liittyvät myös eettiset kysymykset. Saadaanko tuotettua riittävän monipuolisia ja todenmukaisia mielikuvia, jotta koulutusvalinta tuntuisi onnistuneelta ja tulevassa työpaikassa viihdyttäisiin?²⁰

Valta

Työelämään liittyvien koulutus- ja uravalintojen tekeminen ja niihin vaikuttaminen ovat vallankäyttöä. Myös mielikuvia luotaessa käytetään valtaa. Koulun tavoitteena on kasvattaa harkitsevia ja itsenäisesti ajattelevia kansalaisia, jotka kykenevät kyseenalaistamiseen ja rakentavaan asioihin vaikuttamiseen. Ei ole syytä jättää näitä koulun kasvatustavoitteita huomioimatta tasa-arvohankkeiden tavoitteiden ja toimintatapojen suunnittelussa. Tämä on erityinen, myös eettinen kysymys otettaessa huomioon koulutuksen alueella toteutettujen tasa-arvohankkeiden kohderyhmänä olevat lapset ja nuoret. Miten tasa-arvohankkeet ottavat yhdenvertaisuuden huomioon omassa tavoitteenasettelussaan? Onko lapsilla ja nuorilla mahdollisuus vaikuttaa ja kriittisesti arvioida tasa-arvohanketta ja sen sisältöjä? Tasa-arvohankkeissa on kysymys viimekädessä vallasta ja vallankäytöstä, jota voidaan tarkastella ristiriitatilanteiden kautta. Stephen Lukesia²¹ mukaillen ristiriitatilanteet voidaan luokitella kolmen päätyyppin mukaan.

1. Avoin konfliktitilanne, jolloin ristiriita on avoimesti esillä.
2. Peiteltä ristiriitatilanne, jolloin osapuolet eivät tuo ristiriitaa avoimesti esille.
3. Riisto, joka tapahtuu vallankäytön kohteen tiedostamatta.

Piiloinen vallankäyttö voidaan nähdä väkivaltana, koska henkilöllä itsellään ei ole tietoa vallankäytön kohteena olemisesta eikä hänellä näin ole myöskään mahdollisuutta vaikuttaa siihen. Tällöin ei ole mahdollisuutta vastarinnalle ja ristiriitatilanteelle, jonka vuoksi tilanne on "vallan väkisin käyttöä". Vallankäytön tarkastelussa huomio kiinnittyy ristiriitatilanteeseen, tietoisuuteen omista tavoitteista ja eri laajuisiin mahdollisuuksiin ristiriidan käsittelemisessä. Piiloinen ristiriitatilanne syntyy, kun eriävä näkökulma jätetään esittämättä tai kun tietoa mahdollisuuksista ei välitetä toimijoiden kesken. Toimijat voivat tietoisesti hyväksyä ja tinkiä omista tavoitteista asemansa turvaamiseksi.

Organisaatiot tuottavat ja pitävät yllä rakenteita, joissa piiloinen vallankäyttö on mahdollista. Koska valta on sukupuolistunutta, ovat myös hierarkiat sukupuolistuneita. Sukupuoli ja seksuaalisuus ovat keskeisiä vallan ja hierarkioiden tuottamisessa. Yhteiskunnallis-historiallinen tarkastelu tekee vallan sukupuolistuneisuutta läpinäkyväksi. Tästä valaisevana esimerkkinä on naisten asema yhteiskunnallisessa päätöksenteossa ja sen muotoutuminen historiallisessa liikehännässä.

Pohjoismaissa ja Euroopassa päätöksenteon voidaan sanoa olevan sukupuolittunut, koska naiset ovat aliedustettuina poliittisissa päätöksentekokelemissä²². Tämän seurauksena on, että myös poliittinen valta on sukupuolittunut. Valta ja poliittinen päätöksenteko on ollut tasa-arvotutkimuksen ja tasa-arvon valtavirtaistamisen kannalta keskeinen ulottuvuus.²³

Berit Ås on tarkastellut 1970-luvulla politiikan vallankäytön mekanismeja, joiksi hän erittelee vähättelyn, hiljentämisen, naurunalaiseksi tekemisen, kaksoisrangaistuksen ja tiedon salaamisen. Näiden mekanismien tunteminen ja tunnistaminen nähdään merkittävänä, jotta niiden vaikutuksesta voisi vapautua ja niihin puuttuminen olisi mahdollista.²⁴



Ingrid Pinqus on tutkinut sukupuolten tasa-arvopolitiikan toteuttamista kunnallispolitiikassa 1990-luvulla. Hän tarkasteli vallankäyttöä kunnallispolitiikassa ja tasa-arvon valtavirtaistamisessa. Alla olevassa taulukossa on esitetty pääpiirteittäin vallankäytön muotoja, joilla tasa-arvon valtavirtaistamista pyrittiin hidastamaan.²⁵ Suora hidastaminen kohdistuu tasa-arvoa edistämään pyrkivään henkilöön. Epäsuora hidastaminen kohdistuu toimenpiteisiin, jolloin tasa-arvovelvoitetta toteutetaan näennäisesti. Ei-toiminnallisuus on mukautumattomuutta, jolloin tasa-arvovaatimukset jätetään huomiotta.

MUOTO

ILMAISU

ei-toiminnallisuus (inactivity)	mukautumattomuus
epäsuora (indirect) olemassa olevien arvojen, normien, toimintatapojen ja rutiinien ylläpitäminen, (bias)	teeskennelty päätös, passiivisuus, välinpitämättömyys, ko-optatio, kieltäminen, resurssien pidättäminen, huonoon maineeseen saattaminen
suora (direct) muutokseen pyrkiviin henkilöihin suunnattu toiminta	leimaaminen, huonoon maineeseen saattaminen, häirintä

(Pinqus, 2003)

Pinqusin kehittelemät ulottuvuudet voivat lisätä ymmärrystä vaikeuksista, joita tasa-arvohankkeissa toimivat henkilöt joutuvat kohtaamaan. Tasa-arvon hidasteita voi ottaa huomioon jo tasa-arvohankkeita suunniteltaessa, jolloin voitaisiin tehdä erityisiä järjestelyitä tasa-arvohankkeissa toimivien henkilöiden ja heidän työnsä tueksi.

Hyvä käytäntö

Keskustellaan ja tarkastellaan vallankäyttöä hankkeessa. Jakaantuvatko valta ja vastuu tasa-arvoisesti toimijoiden kesken? Miten tilannetta voitaisiin muuttaa?

Esimerkki

"Monetkin on kohdanneet sillä tavalla, että niin kauan kun tasa-arvotemoja vie eteenpäin, että se on lähinnä tulla tietoiseksi -ulottuvuudella, että se ei kolkuttele jonkun kenttää varsinaisesti, niin saa olla enemmänkin rauhasa. Mutta jos se alkaa kolkutella myös oikeasti jotakin, niin kyllä silloin tulee myös vastustusta." "Kyllä olen ollut kohtaavinani myöskin hyvinkin selviä rajoitteita, että tiettyjä asioita (tasa-arvon edistämiseksi) voi tehdä, mutta laaja-alaisemmissa tulee kyseenalaistettua." (Niina)

Ristiriitatilanne

Organisaatiolla on perustehtävä, jota se toteuttaa. Organisaatio on voinut järjestäytyä hierarkkisesti, jolloin toiminta on hallinnon tai johtajan organisaatiolle asettamien tavoitteiden toteuttamista. Ei-hierarkkisessa organisaatiossa johtajuus voi olla jaettua, jolloin tavoitteista ja toimintatavoista sovitaan yhdessä. Molemmissa organisoitumismuodoissa vuorovaikutus on keskeisessä asemassa sekä tavoitteista että toimintatavoista sovittaessa.

Tasa-arvoa tavoittelevat hankkeet pyrkivät muutokseen – yhdenvertaisuuteen sekä tavoitteessa että toimintatavoissa. Toisin toimiminen voi aiheuttaa ristiriitatilanteita.

teen organisaatiossa. Tämä näyttää organisaation toiminnan kannalta häiriötilalta – asiat eivät enää etene totuttuun tapaan. Mitä tehdään? Organisaation käytänteitä voidaan arvioida tasa-arvon näkökulmasta ja tarvittaessa organisaation toimintaa voidaan muuttaa.

Suhtautuminen ristiriitoihin ja niiden käsittelyyn voi olla välttelevää, torjuvaa, tai niitä voidaan myös lähestyä avoimena haasteena. Organisaatiossa toimivat henkilöt tarvitsevat muutosturvaa, epävarmuuden sietokykyä ja hedelmällisiä ristiriitojen ratkaisumahdollisuuksia. Ristiriitatilanne voidaan ratkaista organisaatiossa siihen liittyvien henkilöiden kanssa yhteisesti keskustelemalla ja selvittämällä ristiriitaa aiheuttavat asiat. Tasa-arvoisessa organisaatiossa sisäisen asiantuntijuuden ja toimijuuden tukeminen on keskeistä myös ristiriitatilanteen ratkaisussa. Ristiriitaisen tilanteen ratkaisua voidaan harjoitella organisaation toimijoiden yhteistyössä.

Odotukseen organisaation ”johtajasta” ristiriitatilanteen ratkaisijana voi sisältyä hierarkian ylläpitämistä, jolloin se ei välttämättä tue tasa-arvoista toimintakulttuuria, toimijuuksia ja vastuun kantamista, vaan pikemminkin vallan ja vastuun epätasaisen jakautumisen hyväksymistä. Työnjohtamistehtävissä toimiminen on lisääntynyt huolimatta organisaatioiden madaltamispyrkimyksistä. Teollisuuden ja palvelualojen ryhmätyömuotoisesta työn organisoinnista huolimatta tehtävissä on edelleen työnjohtaja, vaikka hierarkiatasoa muuten on saatettu vähentää. Korkeammin koulutetuilla esimiestehtävät ovat vähentyneet, mikä liittyy itsenäiseen asiantuntijuuteen työtehtävissä²⁶. Epävarmuus organisaation kyvystä ratkaista ristiriitoja ja ongelmia voi ohjata avun hakemiseen ulkopuolelta. Ulkopuolinen ristiriitatilanteen ratkaisija, kuten esim. työyhteisökonsultti, voidaan nähdä puolueettomana ja ainoana mahdollisuutena tilanteessa, jossa keskinäistä luottamusta henkilöiden välillä ei ole. Ristiriitatilanteen tukahduttaminen on ongelmallista tasa-arvon, organisaation, toimijoiden sekä muutosprosessin kannalta.

Hyvä käytäntö

Tehdään yhteinen suunnitelma siitä, miten hankkeessa eteen tulevat ristiriitatilanteet ratkaistaan tasa-arvoisesti.

Esimerkki

”Kuitenkin jos joku iso koneisto alkaa lyömään sinut matalaksi ja olet siinä yksin, niin se paikka ei ole helppo. Hyvänä toimintatapana ajattelisin ehdottomasti huomion kiinnittäminen siihen, että jonka näkee hyvissä tarkoituksissa olevan pyrkimässä edistämään tasa-arvoa, niin ei jätetä yksin eikä myöskään niissä kolhuissa mitä tulee.” (Niina)

Itsemäärittely

Itsemäärittely on identiteettityöskentelyä. Se on moniulotteinen organisaation ja sen toimijoiden vastavuoroinen prosessi. Itsemäärittelyä tapahtuu organisaatioiden rakenteissa ja prosesseissa (jaot, vuorovaikutus, mielikuvat ja tietoisuus). Toimijuus on itsemäärittelyyn liittyvä ulottuvuus, joka määrittyy organisaation päivittäisissä toiminnoissa.

Toimijuus

Projektiorganisaatiossa toteutetaan projektin toimintasuunnitelmassa annettua tehtävää. Hankkeen tavoite ja toiminta määrittävät osaltaan projektiorganisaation muotoa. Miten toimijuus määrittyy organisaatiossa? Hierarkkinen organisaatio



tio rakentuu eriarvoisille toimijuuksille. Esimiehen ja alaisen suhdetta rakentaa toisaalta kontrolli ja toisaalta kuuliaisuus. Yhteiseen sopimiseen perustuvassa organisaatiossa toimijuutta rakentaa esteetön tiedonkulku, yhteisöllinen asioiden ratkaisu jokaisen toimijuutta valtauttavana ja yksilön sekä organisaation voimavaroja vapauttavana periaatteena. Projekti voi olla oppimisprosessi, jossa aika ajoin palataan suunnitelmaan ja tehdään tarkistus: Mitä hankkeessa tehdään ja miten se tehdään? Toimenkuviissa voi tulla tarve tehdä muutoksia hankkeen edetessä ja hankesuunnitelman täsmentyessä tai muuntuessa.

Se millaiseksi organisaatio mielletään, ohjaa myös sitä, millaiseksi se organisaation käytännöissä tuotetaan. Se millaista toimijuutta organisaatiossa odotetaan, ohjaa sitä, millaisia toimijoita organisaatiossa on. Kysymys on organisaation valtakäytöstä, joka rajaa ihmisille sallittua toimintaa. Näitä organisaation rajoituksia noudattamalla ja säätelemällä toimintaansa suhteessa niihin organisaation jäsenet turvaavat esimerkiksi työsuhdetta. Vaarana on joutua organisaation ulkopuolelle. Myös suuret työttömyysluvut, irtisanomiset sekä yleinen epävarmuus työpaikasta lisäävät organisaatiovaltaa. Muutoksen tilaksi määrittyy kriittisen tietoisuuden sekä organisaation toimintaa määrittelevien rakenteiden väliin jäävä tila, jossa käydään jatkuvia neuvotteluja myös tasa-arvosta. Jos organisaatiossa tuetaan aloitteellisia, ideoitane jakavia ja osallistuvia toimijoita, tämä todennäköisesti näkyy organisaation tuloksessa: se tuottaa uusia innovaatioita. Jos haasteita ei ole tarjolla eikä niihin kannusteta, toimijuus organisaatiossa määrittyy rutiininomaisemmaksi. Vastuun saaminen ja ottaminen kasvattaa vastuuntuntoon.

Päätöksentekoprosessit ovat organisaatioiden toiminnan kannalta keskeisiä. Hierarkkisessa organisaatiossa "huipulla olevat" on voitu etukäteen määritellä henkilöiksi, jotka osallistuvat päätöksentekoprosessiin "alempien" osallistumismahdollisuuksien vaihdella. Ei-hierarkkisessa organisaatiossa pyrkimyksenä on maksimoida organisaatioiden toimijoiden päätöksentekoon osallistuminen ja valtautuminen (ks. Sukupuoli-luku). Valtautumiselle perustuvissa organisaatioissa sen jäsenet ottavat vastuun omasta toiminnastaan, toisin kuin valtaan perustuvassa organisaatiossa, jossa valvontaa hoitaa johtaja tai hallinto. Tasa-arvoisessa organisaatiossa toimijoiden asiantuntijuus on tehokkaasti käytössä.

Asiantuntijuus

Asiantuntijuuteen on kytköksissä valta. Asiantuntija-aseman saavuttamiseen vaikuttavat sosiaalisesti tuotetut valta- ja arvoasetelmat, kuten sukupuoli, seksuaalinen orientaatio, etninen tausta, sosiaalinen luokka ja poliittinen tai uskonnollinen suuntaus, joiden vuoksi kompetensseiltaan tasavertaiset eivät välttämättä saavuta samanarvoista asemaa.²⁷ Nämä epäsymmetriat vaikuttavat kulttuurissa samalla tavoin kuin yksittäisessä organisaatiossa, ja ne voivat siten määrittää organisaation vuorovaikutuksen rakentumista epätasa-arvoiseksi, jolloin henkilön varsinainen asiantuntemus jää toisarvoiseksi.

Hyvä käytäntö

tarkastella ja seurata, miten asiantuntija-asema organisaatiossa määrittyy, miten se muotoutuu ja millaisia muutoksia asiantuntijuuden määrittelyssä tapahtuu.

Esimerkki

"Tutkitaan ammatteja, ett kumpia siellä on enemmän, miehiä vai naisia, ja tutkitaan onko siellä johtajana mies vai nainen ja miksi niin on. Ja ei sieltä hirveen paljon näitä poikkeavuuksia löydy, mutta viimeksi sieltä autoliikkeen autokorjaamosta löyty tyttö, joka oli ammattikoulun harjoittelija siellä. Se oli pojille yllätys, kun haalareissa tulla tupsahti tyttö siihen. Se oli oikein hyvä tilanteena, se puhutti poikia paljon, että osaako se korjata vai eikö se osaa." (Matti)

Hyvä käytäntö

Projektiorganisaatiossa harjoitellaan tasa-arvoista toimintaa. Keskustellaan organisaatiosta: projektin tavoitteesta (mitä tehdään), työskentelytavasta (miten tehdään) ja prosessista (mitä siitä seuraa).

Esimerkki

Projektin aikana eteen tulee yllättäviä tilanteita. Yllättävässäkin tilanteessa voidaan yhdessä etsiä positiivinen ratkaisu, jolla mahdollistetaan projektin hedelmällinen eteneminen projektille asetettujen tavoitteiden suunnassa.

Organisaation resurssit

Ruumiillisuus ja seksuaalisuus järjestävät organisaatiota tuottamalla jakoja (segregaatio, palkkaerot, miesten ja naisten taukotilat, vessat, yms.), vuorovaikutusta, mielikuvia, sekä itsemäärittelyä. Ihmisruumiit ja niiden sukupuoli ja seksuaalisuus ovat organisaation ”käyttövoima” ja sen resurssia. Ruumiita ei kuitenkaan helposti mielletä organisaatioihin ”kuuluviksi”. Organisaatiot tarvitsevat edelleen ruumiillisia työntekijöitä hoivan, koulutuksen ja tutkimuksen ammateissa, vaikka suuri osa teollisuudesta ja enenevissä määrin myös palvelut on koneistettu.

Ruumiillinen organisaatio

Sukupuoli, seksuaalisuus ja ruumiit ovat hallinnollisesti ongelmallisia. Sekä mie- että naisruumiilla on fyysisiä tarpeita, joita kontrolloidaan. Ajankäyttö, kuten tauot, wc:ssä käynnit sekä liikkuminen, on säädeltyä. Hierarkian ylemmällä tasolla työskentelevillä on vähemmän rajoituksia ja enemmän etuisuuksia fyysisten tarpeiden tyydyttämisessä. Työorganisaatioissa erityisiä kontrollin kohteita ovat lisääntymiseen ja seksuaalisuuteen liittyvät ulottuvuudet. Naisruumiisiin tämä kontrollointi kohdistuu tiukemmin kuin miesruumiisiin. Naisia kontrolloidaan heidän ruumiiseen- sa potentiaalisesti sisältyvän lisääntymisen vuoksi. Työpaikoilla tapahtuva seksuaalinen häirintä voidaan myös nähdä heteroseksuaalisuuden todisteluna ja ylläpitämisenä.

Hyvä käytäntö

Tuetaan miesten vanhempainvapaan käyttöä ja tuetaan nuoria naisia uralla etenemisessä.

Esimerkki

”Mä uskon, että niin kuin olla nainen, ei ole ollut ongelmapaikka, mutta olla myös äiti ja olla vaimo saman alan ihmisen kanssa, niin se ei ole helppoa. Eikä ole helppoa olla äitinä, imettää ja kuljettaa, lasta maailmalla ja muuta semmoista. Kun näitä omia kokemuksia on ollut, niin olen ottanut niitä huomioon omissa ympyröissä jälkeensä. Näen, että enempi pystyy vaikuttamaan ihan omassa piirissä ja ottamalla huomioon, että nuorten jatko-opiskelijoitten kohdalla olisi mahdollisuus olla äitinä ja vaimona erilaisissa kansainvälisissä yhteistyöjutuissa, jotka vaativat enempi kuin pelkästään paikan päällä olemisen.” (Hertta)

Työntekijöiden ruumiillisuus tulee esille tai se voi olla osin piiloista esimerkiksi rekrytoinnissa. Organisaatioissa voidaan luoda osa-aika- ja matalapalkkatöitä sekä urakehitysmahdollisuutta vailla olevia ”joustavia, naiselle sopivia töitä”. Osa yritysten tehtävistä, joissa naiset ovat perinteisesti toimineet, on ulkoistettu ns. rekrytointifirmojen hoitoon, jotka välittävät osa- ja määräaikaista työntekijöitä²⁸. Yhteiskunnallinen tasa-arvopolitiikka vaikuttaa organisaatioihin ja viime kädessä myös yksilöllisiin mahdollisuuksiin. Pohjoismaissa naisiin kohdistuvia lisääntymiseen liittyviä velvoitteita on kyseenalaistettu. Lisääntymiseen liittyviin kysymyksiin on vaikutettu pitkäjänteisellä ja määrätietoisella tasa-arvopolitiikalla.²⁹ Lastenhoito on järjestetty työssä käyvien lapsille yhteiskunnan toimesta, ja työorganisaatioissa tuetaan miesten vanhempainlomien käyttöä. Tasa-arvopoliittiset toimenpiteet ovat mahdollistaneet naisten työssäkäynnin ja oman uran vakavasti ottamisen sekä lasten synnyttämisen ja hoitoon osallistumisen.

Toisaalta organisaatioissa tuotetaan sukupuolineutraalia – tukahdutettua tietoa sukupuolesta, joka perustuu työntekijän näennäiseen ruumiittomuuteen. Näennäisesti ruumiiton työntekijä on universaalin yksilön ilmentymä. Organisaation käytänteitä ja toimintatapoja tarkasteltaessa universaalin henkilön oletettu miesruumis tulee esille mm. siten että kuukautiskierto, raskaus ja imetys eivät tule huomioituksi mahdollisina henkilölle kuuluvina ominaisuuksina. Tämä sulkee naisruumiit ulkopuolelle. Organisaatiossa tuotettu sukupuoli yhdistyy muihin yhteiskunnan sukupuolta ylläpitäviin ja tuottaviin järjestelmiin, ja ne määrittelevät naisruumiiden asemaa koko yhteiskunnassa. Sukupuolten tasa-arvo ei toteudu, jos naisruumiin toiminta arvotetaan vähempiarvoiseksi, kyseenalaistetaan tai sen tarpeet jätetään huomioimatta organisaatiossa.

Sukupuolta tuotetaan ja ylläpidetään työn järjestelyissä, säännöissä sekä työpaikan ja asuinpaikan suhteen määrittelyssä. Työ voidaan myös esittää erillisenä muusta elämästä ja toisinaan ensisijaisena. Useilla ihmisillä on vaikeuksia sovittaa päivittäiseen elämäänsä heihin työntekijöinä liitetyt oletukset. Tätä asetelmaa ovat purkaneet palkkatyön ja muun elämän yhteensovittamista kampanjoineet projektit ja hankkeet.

Hyvä käytäntö

Arvioidaan organisaation tehtävien ja tilajärjestelyjen sukupuolivaikutus.

Esimerkki

Huomattiin, että naistyöntekijöillä on keskimäärin miestyöntekijöitä vähemmän tilaa käytettävänä. Naisilla oli pienemmät työhuoneet ja he jakoivat useammin työhuoneen muiden kanssa. Tilajakoja tasattiin työtehtävien ja tarpeiden mukaisesti.

Yhteenveto

Tasa-arvoinen organisaatio

Tasa-arvohankkeet suunnitellaan projektiksi, jolla on aloitus, toteutus ja lopetus. Hankkeen toimintaa voivat määrittää ensisijaisesti projektia hallinnoivan organisaation säädökset. Projektia varten voidaan kuitenkin suunnitella ja sopia projektin erityispiirteet huomioon ottavia, toimintaa ohjaavia säännöksiä.

Hyvä käytäntö

Neuvotellaan ja sovitaan hankkeen aluksi projektiorganisaation hyvistä käytännöistä sen toimintatavoissa, rakennetaan tila jatkoneuvottelun mahdollisuudelle ja ollaan avoimia jatkamaan neuvottelua hankkeen aikana aina tarvittaessa.

Esimerkki

"Ja lähettiin miettimään ett mitä kautta päästään tarkastelemaan sitä tasa-arvoa. Se oli tällainen yleinen tasa-arvoprojekti ja siitä sai eriyttää mieleisensä. Ja kokoonnuttiin kerran kuussa, suunniteltiin juttuja, mitä ne vois olla, ja kerrottiin, että mitä kukin on keksinyt ja jaettiin tehtäviä. Elikkä me opiskeltiin keskenään. Sitten oli aina joku kirja, johon piti tutustua, ja yksi kertoi sen kirjan pääaiheet ja keskusteluja käytiin hyvin paljon. Se oli joka kuukausi, ettei peräti pari kertaa kuussa. Toimintatutkimuksen malliin tehtiin. Se koko homma toimi sillä tavalla, ett parasta siinä oli se, että rupesi tarkkailemaan itseensä. Ja se on jäänyt kyllä päälle. Edelleenkin kelaan, että onko tässä joku tasa-arvo juttu kenties tässä. Se oli musta hyvä se, se vaihe." (Matti)

Toimintavoista neuvottelu ja sopiminen vaativat aikaa. Määräaikaisessa ja toimijoiden asiantuntijuuden kasvattamiseen tähtäävässä projektissa tasa-arvoinen organisoituminen on tavoitteen kannalta keskeistä. Tasa-arvoisessa organisaatiossa toimijoilla voi olla mahdollisuus vaikuttaa siihen, miten tavoitteeseen pyritään. Toimijat voivat olla myös yhteisvastuussa hankkeesta ja sen tavoitteesta.

Projektissa voi olla mahdollista harjoitella toisin tekemistä – keskinäiseen solidaarisuuteen ja tasa-arvoon perustuvaa toimintaa. Tällaisen yhteisen keskustelutilan luominen, eri näkökulmien kuunteleminen ja päätöksenteon hajauttaminen projektissa voi tukea ja opettaa projektiorganisaation sisäistä horisontaalisesti ja vertikaalisesti tasa-arvoista työskentely- ja toimintakulttuuria. Konkreettisesti tämä tarkoittaa yhteisestä tavoitteesta päättämistä, asiantuntemuksen jakamista ja hankkimista sekä aika ajoin tapahtuvaa yhteistä tilannekatsausta.

Tasa-arvohankkeen toimijat voivat joutua kohtaamaan vähättelyä, työn kyseenalaistamista tai muuta toisarvostamista. Ristiriitatilanteet voidaan nähdä mahdollisuuksina, joissa toimintaa ohjaavat arvot ja periaatteet tulevat näkyviksi. Myös laajemmat organisaation rakenteet ja prosessit tulevat tiedostetuiksi, keskustelluiksi, ja siten organisaation uudelleen määrittely voi tulla mahdolliseksi. Sukupuolten tasa-arvo on organisaation asia. Tasa-arvotyö voidaan aloittaa tasa-arvotyöryhmän perustamisella. Tasa-arvotyötä tukemaan organisaatioihin voidaan palkata tasa-arvovastaava ja käyttää tasa-arvokysymyksiin harjaantunutta tasa-arvokonsulttia.



Hyvä käytäntö

Tehtäviä kierrättämällä ehkäistään hierarkioiden rakentumista, ja samalla toimijoiden taidot lisääntyvät. Tasa-arvoisessa organisaatiossa keskeistä on selkeä yhteinen tavoite, johon on myös sitouduttu. Äänestyksen sijaan neuvotteluja käydään, kunnes löydetään ratkaisu, jonka kaikki organisaation jäsenet voivat hyväksyä.

Esimerkki

”Vaikka se yksin tekeminen ja omassa ympäristössängä työskenteleminen, sen avulla voi edistää tasa-arvoa ja tehdä paljonkin työtä, mutta onko se kauhean hidas kuitenkin? Orientaatio, että otetaanpas asia mahdollisimman julkiseksi ja näkyväksi, niin se on mahdollista, että sillä saadaan paljon nopeampaa aikaiseksi kuin sieltä omissa ympäristöissä toimimisella. Kun on hyvin vähän taustatukea, niin sitä on vaikea tehdä, että yksin helposti tulee nujerrettua. Kun on tausta, niin se on eri juttu.” (Niina)

Viitteet

- ¹ Byrokraattisen organisaation toimintaa määrittelee ihmisten välisten suhteiden muodollisuus, ammatillisuus ja byrokraattisuus, jota normit ja viralliset säädökset säätelävät. Ihmiset toimivat organisaatiossa tehtävissä, jossa yksilö on korvattavissa toisella tehtävän edellyttämät taidot hallitsevalla yksilöllä. Organisaatiot toimivat rakennuksissa, joiden tilaratkaisut voivat välittää kuvaa niiden päämääristä. Modernien organisaatioiden toiminta voi perustua byrokraattiseen hallintomuotoon, jossa vallitsee selkeä valtasuhteiden hierarkia. Organisaatio pyrkii toteuttamaan tarkoitustaan kirjoitettuihin, toimintatapoja koskeviin sääntöihin perustuen. Byrokraattisessa organisaatiossa kukin virkamies käsittelee omaan määrättyyn alueeseen liittyviä asioita. Byrokraatiaan liitettävät ideaalityyppinen tehokkuus ja objektiivisuus ovat kyseenalaistuneet, koska niiden on myös nähty vähentävän ihmisten aloitteellisuutta työssään.
- ² Ei-hierarkkisen organisaatorakenteen kannalta kriittiset tekijät liittyvät ajankäyttöön, emotionaaliseen intensiivisyyteen, ei-demokraattisiin tapoihin ja arvoihin, ympäristöllisiin vaatimuksiin sekä yksilöllisiin eroavuuksiin. Byrokraattisen ja ei-hierarkkisen organisaation ero ei ole yksiselitteinen, vaan laadullisesti erilainen suhteessa edellä mainittuihin kriittisiin tekijöihin. Esimerkiksi ajankäytön kokouksissa voidaan ei-hierarkkisessa organisaatiossa nähdä vaativan runsaasti aikaa, koska tavoitteena on konsensus. Kuitenkin byrokraattisessa organisaatiossa voidaan käydä pitkäkestäviä keskusteluja, koska asiaa ei saada päätettyä. Ei-hierarkkisen organisaation jäsenten emotionaalinen läheisyys voi tehdä päätöksentekotilanteista nopeita, koska toisten näkökulmat tunnetaan ja tiedetään suhteellisen hyvin. Kuitenkin ristiriidat voivat ei-hierarkkisessa organisaatiossa olla voimakkaita juuri ihmissuhteiden henkilökohtaisuuden vuoksi. Iannello 1992.
- ³ Acker 1990, 1992.
- ⁴ Rissanen & Kolehmainen 2004
- ⁵ Nurmi, 1998.
- ⁶ mm. Kolehmainen 1999.
- ⁷ Petäjäniemi 2004.
- ⁸ Sutela, Hanna 1999.
- ⁹ Seksuaalinen häirintä on sellaista ei-toivottua yksipuolista, epämiellyttävää toimintaa toista ihmistä tai ihmisryhmää kohtaan, jossa käytetään hyväksi seksuaalisuutta ja seksuaalisuudesta rakennettuja mielikuvia. Tavallisimpia häirinnän muotoja ovat sukupuolisesti tunkeilevat eleet tai ilmeet, härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat asiattomat huomautukset tai kysymykset, esille asetetut pornoaineistot, seksuaalisesti värityneet kirjeet, puhelinviestit ja sähköpostit, kypälöinti ja muu ei-toivottu fyysinen koskettelu, sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset; vakavimmissa tapauksissa kysymyksessä voi olla raiskaus tai sen yritys. Häiritsijä voi olla mies tai nainen

- työtoveri, esimies, alainen tai asiakas. Sukupuolisessa ja seksuaalisessa häirinnässä ja ahdistelussa häpeälliseksi koetun asian kertominen voi muodostua kynnukseksi, jonka vuoksi tapahtumat jäävät käsittelemättä. (Sunnari et al. 2005)
- ¹⁰ Epstein, 1997.
- ¹¹ Sukupuolistuneella väkivallalla tarkoitetaan sellaista verbaalista, visuaalista tai muuta tekoa tai struktuuria, joka perustuu epäkunnioittaviin, alistaviin tai aliarvioiviin asenteisiin toista tai toisia sukupuolia kohtaan ja jolla tavalla tai toisella pyritään tämän/näiden alistamiseen tai vaimentamiseen, mutta jossa eivät suoranaisesti näy olevan seksuaalisuus tai seksuaalisuuskonstruktiot mukana.
- ¹² Sunnari & al 2003.
- ¹³ Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) 6§ Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa (17.2.1995/206).
- ¹⁴ Kampanjoita on toteutettu mm.: Suomen liikunta ja urheilu: "Lupa välittää – lupa puuttua. Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä liikunnassa ja urheilussa" ja SAK: "Hyvä käytös sallittu ja häirintä kielletty. Ohjeita työpaikoille sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun varalta".
- ¹⁵ Mm. Mankkinen 1995, Sinkkonen 1997, Varjus 1997, Husu 2001, Heikkinen 2003, Sunnari et al. 2005.
- ¹⁶ Mm. Aaltonen 2003, Hautajärvi 2003, Kangasvuo 2003, Korhonen ja Kuusi 2003, Lehtonen 2003.
- ¹⁷ Tuija Tikkanen 2004.
- ¹⁸ Honkatukia, Päivi 2000.
- ¹⁹ Mm. Sunnari et al.2003.
- ²⁰ Vrt. Mallihanke-luku.
- ²¹ Lukes, 1972.
- ²² Bergqvist et al 2001, Nurmi 1999.
- ²³ Holli 2003, Horelli & Saari 2002, Bergqvist et al 2001.
- ²⁴ Suomeksi kirjanen on ilmestynyt Naisjärjestöjen keskusliiton julkaisemana: Tunnetko temput – miesten näkymätön vallankäyttö. Se pohjautuu Berit Åsin teokseen De fem härskarteknikerna.
- ²⁵ Pinquis, Ingrid 2003.
- ²⁶ Lehto & Sutela 2004.
- ²⁷ Organisaation yhteisöllinen sääntöjärjestelmä määrittää asiantuntijuutta ja sen rakentumista. Asiantuntijavalta voi rakentua hierarkkiselle valta-asemalle tai asiantuntemuseroille. Asiantuntemuserot voivat taas rakentua moraaliseen, tiedolliseen tai yleisemmille kompetensseille. Kun asiantuntija pyrkii käyttämään kompetenssejaan kaikkien organisaation jäsenten parhaaksi eikä pelkästään omien tarkoituspeliensä toteuttamiseksi, voidaan puhua moraalisesta kompetenssista. Asiantuntijuus muotoutuu tällöin sosiaalisena prosessina. Asiantuntijan tieto on rajallista, minkä vuoksi asiantuntijaryhmän muodostaminen on hyödyllistä ja tavoiteltavaa. Asiantuntijaryhmän muodostumisen edellytyksenä on sellaisten kommunikaation sääntöjen noudattaminen, jotta kaikkien tasavertainen osallistuminen ryhmän toimintaan on mahdollista. Tiedollisen kompetenssin määrittäessä asiantuntijuutta toiset organisaation jäsenet voivat korostaa henkilön asemaa ilman, että hänellä olisi virallista asemaa. Asiantuntijuutta voidaan myös tarkastella yleisempänä uuden tiedon omaksumisen kykyä (Anttonen & Riimala 1998, 81–83).
- ²⁸ Mm. Hyvinvointivaltio organisoituu uudelleen – entä sukupuolijärjestelmä (2001).
- ²⁹ Julkunen 2002, 37.

TASA-ARVOHANKKEEN ELÄMÄNKAARI



“Mutta että isoin juttu on se, että mitä me tehdään ihan oikeasti meidän arjessa.” (Raija)

Orientoituminen tasa-arvotyöhön

Tasa-arvon huomioon ottavan hankkeen elämäнкаaren rakentamisen lähtökohtana on sukupuolten välinen tasa-arvo yleisenä yhteiskunnallisena, laeissa ja sopimuksissa määriteltynä tavoitteena. Ilmeistä on, että tasa-arvoa on vaikeaa ja tehotonta yrittää edistää erillään muusta toiminnasta. Se on sisällytettävä kaikkien suunnitteluun, päätöksentekoon ja toimintaan. Yleisellä tasolla kyseessä olisi suunnittelun, päätöksenteon ja toiminnan sukupuolivaikutusten arviointi ja tarpeen tullen korjaaminen tasa-arvoa edistäviksi. Tavoite on hankekohtaisesti konkreettisesti. Kysymys kuuluu: Miten voimme toimia tässä ja nyt tasa-arvotavoitteen toteuttamiseksi?

Tasa-arvolain henkeä noudattaen päätämme, että kaikki hankkeet ovat tasa-arvohankkeita. Aloitamme tilanteen, tarpeiden ja resurssien kartoituksesta.

Toiminnan käynnistämiseksi

TILANTEEN, TARPEIDEN JA RESURSSIEN ARVIOINTI

Tilanteen arvioinnissa voi olla hyödyllistä ajatella tasa-arvoa ihmisoikeus- ja oikeudenmukaisuuskysymyksenä. Näin voidaan ehkä vähentää yksinkertaistuksia ja vastakkainasetteluja. Samalla saattaa tulla näkyville muitakin kuin sukupuoleen liittyviä eroja ja epäoikeudenmukaisuutta. Jos tarkastelemme tyttöjä ja poikia, naisia ja miehiä vaikkapa iän, vammaisuuden, terveydentilan, seksuaalisuuden, etnisyyden, maailmankatsomuksen tai asuinalueen mukaan, havaitsemme, että sukupuolia on monenlaisia. Mitä ongelmia näyttäisi kussakin tarkasteluyhteydessä olevan? Miten niitä voisi ratkaista?

Arvioidaan käytettävissä olevat resurssit. Niitä ovat tasa-arvoasioista tietäminen, paikalliset olosuhteet kuten elinkeinorakenne, työmarkkinat, koulutusmahdollisuudet, yhdyskuntarakenne ja tarjolla olevat palvelut. Niitä ovat myös hyvin konkreettiset asiat, kuten käytettävissä olevat tilat, esimerkiksi sopivat sosiaalitytöt eri ryhmille, liikuntatilojen ja mahdollisuuksien volyymi suhteessa oikeudenmukaiseksi arvioituun tarpeeseen tai tikkaat muinoin seinälle ripustettuihin pornokuviin ulottumiseksi.

Paikallisessa, arkisessa arvioinnissa saadaan esille myös vaietet tai piiloiset resurssit tai niiden tarve. Työyhteisössä voi olla asiaa koskevaa, aiemmin esille tulematonta asiantuntemusta, tai osallistumista koulutukseen voivat vaikeuttaa palkkatyön ulkopuoliset velvoitteet, kuten iäkkään vanhemman hoitaminen toisella paikkakunnalla. Arvioinnissa on otettava huomioon elämäkokonaisuus.



TAVOITE JA LISÄVOIMAVARAT

Asetetaan mahdollisimman realistinen ja toteuttamiskelpoinen tavoite. Toiminnan kohteeksi kannattaa valita asia, joka muuttaa käytäntöjä ja järjestyksiä hankkeen aikana (esimerkiksi liikuntavuorojen järjestäminen niin, etteivät ne tuota eriarvoisuutta) ja jonka tuloksia voi levittää ja soveltaa projektin jälkeen ilman lisäkustannuksia. Intiimeimmillään tavoite koskee asettajansa omaa toimintaa. Näin on kuitenkin myös silloin, kun tavoite on oman toiminnan ulkopuolella, vaikkapa oppimateriaalien uudistamisessa. Vinkkejä tavoitteenasetteluun saa aiemmin tehdyistä hankkeista, ks. luku Tiedon löytämiseksi. Hanke itsessään tulee järjestää tasa-arvoa edistäväksi. (Tästä enemmän luvussa Tasa-arvoinen projektiorganisaatio.)

Tavoitetta ja toimenpiteitä mietittäessä kannattaa ajatella myös tulosten arviointia. Näkyvien ja mitattavien muutosten aikaansaaminen on usein hidasta. Myöskään etukäteen asetettujen tavoitteiden ja toimintatapojen ei pidä antaa ohjata työskentelyä liikaa, koska tarkkaan määriteltyihin tavoitteisiin yksioikoisesti pyrkiminen voi johtaa toiminnan yksipuolistumiseen. Tasa-arvoisuuteen pyrkiminen johtaa joskus mittaviinkin muutoksiin, myös projektiorganisaation sisällä ja ihmisten välisessä keskinäisessä toiminnassa. Tavoitteita ja lopputuotoksia kannattaa tarkastella liikkeessä olevina ja joustavina.

Tasa-arvolain hengen mukaisesti jokaisen meistä tulee edistää tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan. Tätä varten tarvitsemme tietoa, mikä usein merkitsee lisäresurssien tarvetta esimerkiksi koulutuksen järjestämiseksi. Lisäresursseja saatetaan tarvita muutenkin: jos vaikkapa huomataan, että paikallisen ammatillisen oppilaitoksen ajoneuvoasentajan koulutustilojen yhteydessä on sosiaalilat vain yhdelle sukupuolelle ja se hankaloittaa toisen sukupuolen opiskelua, tasa-arvon lisäämiseksi on rakennettava tai järjestettävä toiset tilat. Lisäresursseista neuvottelu on paikallaan myös esimerkiksi silloin, kun työyhteisössä ryhmä ihmisiä haluaa perustaa tasa-arvotoimikunnan ja tarvitsee siihen johdolta tukea sekä työaikaresursseja.

ULKOPUOLINEN RAHOITUS

■ *”Itse asiassa en varmaan olisi lähtenyt näin isoon hankkeeseen, jos (organisaatio) ei olisi sanonut, että kun olet selkeästi ainoa, kellä oli jo taustakokemusta tasa-arvotyypisistä hankkeista, että voitaisko me tehdä hankesuunnitelma ohjelmaan. Kyllä minä sitä siinä vaiheessakin mietin, että millä ihmeen resursseilla me sitä ruvetaan vääntämään. No, sehän tarkoitti sitä, että putsasin pöytäni ja kaks viikkoa minä en tehnyt mitään muuta kuin sitä (...) hakemusta. Kun muut lähti täältä ties minnekä, niin jäin tänne vääntämään sitä hakemusta.” (Anja)*

Varsinaisista tasa-arvohankkeista suurin osa on pantu toimeen sitä varten varatulla tai hankitulla rahoituksella. Tämä myös näyttää paradoksaalisesti olevan yksi hankkeiden tulosten leviämisen esteistä: rahoituksen päätyttyä hyviksikin koetut uudet käytännöt saattavat jäädä soveltamatta, jos se vaatii erityisiä voimavaroja.

Rahoitusta hakiessa kannattaa keskittyä hyvän hankeidean sanoiksi pukemiseen. Rahoituksen saamisen edellytyksenä yleensä on se, että tasa-arvotyön toiminnan tavoitteet ja toimintatavat mukailevat kansallisten ja kansainvälisten rahoittajatahojen määrittelemiä rahoitusperusteita. Rahoitushakemuksen tekeminen vaatii siis myös erilaisten puhetapojen hyödyntämiskykyä. Hakemusten tekemisessä on hyvä kysyä ulkopuolisten asiantuntijoiden apua. Kansainvälistä rahoitusta hakiessa



on mahdollista pyytää EU-neuvojen konsultointia. Myös rahoittajan kanssa voi ja kannattaa neuvotella.

Hyvä käytäntö

Budjetoi koulutukseen ja tiedottamiseen, hankkeen tutkimukselliseen seuraamiseen ja siitä julkaisemiseen sekä jatkuvaan toiminnan suunnitteluun ja arviointiin prosessin aikana.

Esimerkki

Budjetointi tehdään mahdollisimman realistisesti suhteessa kulloisiinkin tarpeisiin. Hankkeen toteutuminen voi jopa kariutua huomaamatta jääneisiin käytännön olosuhteisiin, kuten siihen, että ei ole huomattu budjetoida julkisen liikenteen puuttumisesta aiheutuviin kuljetusjärjestelyihin.

Hyvä käytäntö on opetella tarkastelemaan rahoitusta yhteiskunnallisissa valtasuhteissa rakentuvana, koska se auttaa tasa-arvotyön paikantamisessa ja erilaisten puhetapojen hyödyntämisessä taloudellisten resurssien saamiseksi. Julkista rahoitusta haettaessa projektihakemuksen täyttämisen kysyy hallinnollista kielitaitoa.

Esimerkki

Mitä lähemmäs vuotta 2004 tullaan, sitä teknologiapainotteisemmiksi tasa-arvohankkeet ovat tulleet. Rahoitusperusteena on ollut rahoittaa erityisesti tyttöjä ja naisia teknologiaan ohjaavia hankkeita. Vastaavasti hankkeiden, joissa poikia ja miehiä olisi ohjattu esim. sosiaali-, terveys- tai opetusaloille, määrä on miltei olematon. Pohdi, mitä tämä merkitsee tasa-arvon ja sukupuolten eriarvoisuuden kannalta ja keiden intresseistä se kertoo yhteiskunnallisten valtasuhteiden näkökulmasta. Miten havaintoa voi hyödyntää rahoitusta mietittäessä?

TIETOA

Henkilö- ja osaamisresurssit

"Projektia hallinnoiva organisaatio ei ollut sitoutunut naisprojektin sisältöihin ja tavoitteisiin, ja ne oli valinneet toimihenkilöitä hallinnoimaan tätä meidän projektia. Tässä oli se ristiriita jo ihan alusta pitäen, jota en nähnyt, kun olin niin sisällä. Rakenteellinen ja periaatteellinen konflikti oli jo perusasetelmissa."
(Carin)

Tasa-arvon huomioon ottavassa projektissa tarvitaan monenlaista osaamista. Myös projektin hallinnollisia tehtäviä hoitavilla on hyvä olla tasa-arvoasioita koskevaa tietoa. Toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa on hyvä käyttää hyväksi asiantuntijoita ja tutkimustietoa.

Pieniinkään hankkeisiin ei ole hyvä lähteä yksin. Toimijoita mietittäessä kannattaa hyvissä ajoin hakeutua yhteyteen aiheeseen perehtyneiden ja kokeneiden toimijoiden kanssa. Kokeneemmilta kannattaa arvelematta kysyä neuvoa, eikä sitä pidä nähdä epäonnistumisena.

Tasa-arvon edistämiseen erikoistuvassa hankkeessa kannattaa jo ennen suunnittelun aloittamista perehtyä aihepiiristä tehtyihin tutkimuksiin ja toteutettuihin hankkeisiin sekä niiden lopputuotoksiin (ks. Tiedon löytämiseksi). Se kartuttaa toimijoiden osaamista ja helpottaa toimijoiden löytämistä. Tietoa jo toteutetuista

tasa-arvohankkeista löytyy esim. EU-rahoitteisten tasa-arvohankkeiden sähköisistä tietokannoista, ja projektien julkaisuja voi kysyä suoraan ministeriöistä. Tasa-arvoa koskevista tutkimuksista löytyy tietoa mm. kirjastoista ja ministeriöiden nettisivuilta.

Hyvä käytäntö on kysyä tasa-arvotyön asiantuntijoita mukaan ja perehtyä aiheesta olemassa oleviin tutkimustuloksiin ja toteutettuihin tasa-arvohankkeisiin, varsinkin jos toimijoilla ei ole aiempaa osaamista ja kokemusta tasa-arvotyöstä. Kannattaa hyödyntää olemassa olevia verkostoja ja luoda uusia. Perehtyminen jo tehtyjen tasa-arvohankkeiden toimintatapoihin ja lopputuotoksiin kartuttaa osaamista ja auttaa tasa-arvotyön paikantamisessa.

Esimerkki

Isossa yrityksessä työskentelevä tasa-arvokonsultti ei enää kyennyt yksin vastaamaan koko yrityksen tasa-arvoasioista. Hän neuvotteli yrityksessä johtoryhmän kanssa ja sai johtoryhmän avustamaan tasa-arvotoimikunnan perustamisessa. Tasa-arvotoimikunta perustettiin, ja jäseniä koulutettiin tasa-arvoasioista. Toimikunta alkoi yhdessä systemaattisesti tutkia palkkaeroja ja toimenkuvia sekä laati erilaisia ohjelmia naisten aseman parantamiseksi organisaation sisällä. Lisäksi tasa-arvotoimikunta alkoi toteuttaa organisaatiossa tasa-arvohankkeita ja pohti keinoja siihen, miten sukupuoli voitaisiin sisällyttää kaikkien yrityksen henkilöstökoulutukseen.

Esimerkki

Vuonna 1993 perustettiin Femina Borealis – Naiset ja kehitys Pohjolassa -verkosto. Femina Borealis on monisektorinen ja monitieteinen naisaktivistien, yhteiskuntasuunnittelijoiden, koulutusalaalla työskentelevien ja tutkijoiden verkosto, joka tukee ja tekee Barentsin alueella tutkimus-, kehitys- ja koulutustyötä.

Tasa-arvokoulutus

"Ja kaikkien projektien mukana on koulutusta aina, että me on saatu varmaan keskimäärästä enemmän koulutusta." (Matti)

Tiedon saamiseksi ja saavuttamiseksi on hyvä järjestää koulutusta, ajallisesti riittävän pitkäkestoista ja mielellään jo toiminnan alkuvaiheessa toteutettavaa. Toimeenpannuissa hankkeissa saatujen kokemusten mukaan koulutus voi olla monimuotoista, usein tehokkainta ohjatun itseopiskelun ja keskustelun yhdistämisen muodossa. Koulutuksen tarve on hankkeissa suuri ja sen merkitys tasa-arvotyön onnistumiselle on keskeinen.

Esimerkki

"Tää koulutus oli niinku semmonen, että jossa tuotiin myös sitä semmosta faktaa ja sitä teoriaa ja, ja, ja sitte oli tää, toisena oli tää omakohtanen kokemus, jota käytiin sitte aika paljon niissä ryhmissä ja keskusteluina läpi. Ja sitte kolmas oli tietenki tää, tää työelämään vienti, elikkä se konkreettisen työn ja sen tasa-arvosuunnitelman tekeminen siellä työelämässä." (Iiris)

Esimerkki

"Ett jotenki oli niinku jännä huomata, ett se, se koetaan niin semmosena henkilökohtasena, kokemuksellisena (...) ja sitte toisaaltahan ne on myös tämmösiä (...) laajempia yhteiskunnallisia rakenteellisia, jotka perustuu johonkin tiettyihin faktoihin tai lukuihin, että se on tässä minust tää jännä juttu, että me eletään semmosessa niinku kahessa maailmassa koko ajan. Ja ne, ne niinku täytyy huomioida myös siinä koulutuksessa." (Iiris)

Tiedon löytämiseksi

Tasa-arvohankkeissa on kolmenkymmenen vuoden aikana tuotettu monipuolista tietoa ja erilaisia menetelmiä ja keinoja tasa-arvotyöhön. Olemme keränneet joitakin linkkejä, joista pääsee helposti saatavissa oleviin ja käytännönläheisiin hankkeiden tuottamiin oppaisiin. Helpon saatavuuden takia esimerkeiksi valitut oppaat ovat uudemmista hankkeista.

Hyviä käytäntöjä koulutuksen ja työelämän tasa-arvotyöhön

Esimerkki

Oppaat (tarkemmat tiedot viitteissä)

- ☐ Be Equal Be Different -projektin Muutoksen työkalupakki
<http://www.join.fi/seis/equal.pdf>
- ☐ WomenIT-projektin Tasa-arvo arkeen -opas, Tasa-arvotyökirja erityisesti yrityksille ja Hyvien käytäntöjen opas
<http://www.womenit.info/tasa-arvo.arkeen.php>
<http://www.womenit.info/tasa-arvotyokirja/index.html> ja
<http://www.womenit.info/WomenIT-projektitjahyvatkaytannot.pdf>
- ☐ Mirror-projektin hyviä käytäntöjä teknologian tasa-arvotyöhön
www.mirror4u.net/opettajat/materiaalit.html
- ☐ Tasavertaiset työmarkkinat -projektin Opas ei-tyypillisten valintojen tukemiseen
www.mol.fi
- ☐ Tasa-arvoa valtavirtaan -projektin Opas tasa-arvon valtavirtaistamiseen
www.eurofem.net/valtavirtaan/ sekä <http://pre20031103.stm.fi/suomi/tao/julkaisut/valtavirta/alku.pdf>

Tiedotteet, tutkimukset ja julkaisut:

- ☐ Minna-portaali www.minna.fi
- ☐ Sosiaali- ja terveysministeriö <http://www.stm.fi/Resource.phx/vastt/tarvo/taindex.htx>
- ☐ Euroopan sosiaalirahasto www.esr.fi
- ☐ Hilma-portaali www.helsinki.fi/hilma/

TOIMINTAA OHJAAVIEN TEORIOIDEN TIEDOSTAMINEN

Omaa toimintaa ohjaa aina jokin teoria tai teorioiden yhdistelmä, tiedostimmepä sitä tai emme. Tasa-arvoa edistettäessä on olennaisen tärkeää kaivaa esiin hankkeessa mukana olevien teorit, käsitykset ja mielikuvat sukupuolesta ja tasa-arvosta. Ne johtavat eroihin siinä, mitä tehdään ja miten tehdään. Ne johtavat myös eroihin toiminnan tulosten arvioinnissa. Jos vaikkapa ajattelempa, että on olemassa kaksi sukupuolta, jotka ovat olemuksellisesti erilaisia ja toisiaan täydentäviä esimerkiksi siten, että tytöt ja naiset ovat arkoja ja pojat ja miehet rohkeita, toimimme eri tavalla kuin jos ajattelempa, että rohkeus ja arkuus ilmenevät tilanteittaisesti ja tietyissä olosuhteissa.

Hyvä käytäntö on tunnistaa omaa toimintaa ohjaavia teorioita, koska tällöin niitä on mahdollista myös työstää ja neuvotella yhteisesti muiden toimijoiden kanssa. Tähän tarvitaan yleensä koulutuksen järjestämistä ja tasa-arvoasiantuntijoiden tukea. Omaa toimintaa ohjaavien teorioiden tiedostaminen auttaa ymmärtämään myös muiden toimijoiden erilaisia ajatelu- ja toimintatapoja. Työskentelystä tulee tehokasta ja innovatiivista.

Esimerkki

”Keskeinen on se, että tunnistaa omassa käyttäytymisessään syrjivät, että mitkä käytänteet omassa toiminnassani tai organisaationi toiminnassa tuottaa syrjintää tai tämmöstä toiseutta. Että millä tavalla minä aiheutan toiseutta toisille ihmisille, usein tietämättäni. Että se on semmonen hirveen niinkun keskeinen, toinen keskeinen tavote tän moninaisuuden ohella on just se, että me kaikki tuotamme toiseutta hyvin helposti eikä edes tunnisteta välttämättä ja sen tunnistaminen.” (Jari)

Toiminnan aloittaminen ja vakiinnuttaminen

SUUNNITTELU ON PROSESSI

”Sehän oli oikeestaan aika ruhtinaallinenkin tilanne, että siinä oli yhden ihmisen työaika ihan kokonaan käytettävissä (...). Että siinä oli loppujen lopuks, ehkä neljä kuukautta projektin alussa oli ihan pelkästään sille varattu, että sitä yhteistyöverkostoo löytyis.” (Titta)

Alustava suunnitelma on tehty ja resurssit varattu tai hankittu. Seuraavaksi suunnitellaan yksityiskohtaisemmin käytännön toiminta. Hankkeissa, joissa on useampia toimijoita, suunnitteluun osallistuvat kaikki. Suunnittelu on hyvä nähdä jatkuvana prosessina, jossa asetettuja tavoitteita arvioidaan ja mahdollisesti asetetaan uusia. Jatkuvuutta synnyttäneissä projekteissa on lähdetty rakentamaan sen päälle, mitä on jo tehty ja mitä tehdystä on opittu, joten suunnittelussa kannattaa hyödyntää niitä kokemuksia, mitä on jo saatu. Näin voidaan vähentää samoihin ongelmakohtiin joutumista aina uudelleen. Samalla seurataan, mitä tasa-arvon suhteen on tekeillä yleisemmin yhteiskunnassa ja maailmassa, esimerkiksi lainsäädännössä, työmarkkinoilla ja tutkimuksessa.

Sopivien yhteistyökumppanien hakemiseen on myös hyvä varata riittävästi aikaa. Tähän liittyy myös toiminnan seurauksista otettava eettinen vastuu. Jos esimerkiksi

ohjataan perinteisistä poikkeaviin koulutusten ja ammattien valintoihin, on pyrittävä yhteistyöhön asianomaisten jatkokoulutuslaitosten ja työpaikkojen kanssa sen varmistamiseksi, että ne ovat valmiita ottamaan tulokkaat vastaan. Käytännössä kumppanien löytäminen tapahtuu usein henkilökohtaisten kontaktien välityksellä ja epävirallisten kanavien kautta. Kannattaa kääntyä myös julkisyhteisöjen puoleen. Vuosikymmenten aikana tehdyistä tasa-arvohankkeista on olemassa varsin runsaasti dokumentaatiota, ja asiantuntijarekistereistä löytyy myös tasa-arvon taitajia. Internetiä kannattaa käyttää hyväksi.

Projekteissa on aikaa myöten vahvistunut tekninen orientaatio, joka tarkoittaa puhetapojen muuttumista teknisemmiksi, tehokkuutta, rationaalisuutta ja tuotavuutta korostaviksi. Tekninen intressi edustaa tapaa nähdä maailma ja ihmisten toiminta objektiivisten totuuksien, toimintaa järjestävien lainalaisuuksien, sääntöjen ja ennustettavuuden kautta. Projekteissa puhutaan etukäteen muodostetuista tavoitteista ja toimenpiteistä, joilla tavoite saavutetaan. Projektin lopputulokset puhutaan toimintamalleina, työkaluina, välineinä sekä tuotteina, joita projektit sitoutuvat tuottamaan ja tuotteistamaan ja joiden tulee olla helposti siirrettävissä muiden käyttöön. Puhetapa korostaa tiedon välitöntä hyödynnettävissä olemista. Lisäksi se voi hämärtää sen, mitä "oikeasti" ollaan tekemässä. Jos tekninen orientaatio johtaa työskentelyä, voi toiminta jäädä kapea-alaiseksi. Tasa-arvon huomioon ottaminen, kuten muukin muutostyö, on täynnä yllätyksiä.

Hyvä käytäntö on hoitaa toiminnan suunnittelu huolellisesti ajan kanssa ja mahdollisimman monia toimijoita sitovasti. Tasa-arvoprojektin tai tasa-arvon huomioon ottavan projektin toiminnan suunnittelua ei pidä jättää yksittäisten henkilöiden vapaaehtoistyön varaan. Etsitään aktiivisesti tietoa ja yhteistyömahdollisuuksia.

Esimerkki

Tasa-arvohanketta suunnittelevat toimijat halusivat panostaa työskentelyn suunnitteluun, koska ymmärsivät onnistuneen suunnitteluprosessin kannattelevan toimintaa koko projektin ajan. "(N)o, se tapahtu hyvin miellyttävästi, että, että yleensä aina niinkun koitettiin löytää semmonen paikka, missä meillä oli mukavaa ja hyvä olla." Yhteisen hyvän ilmapiiriin luominen tapahtui valitsemalla suunnittelulle oma aika ja paikka, johon osallistuivat kaikki tasa-arvotyötä tekevät. "(M)e saatettiin isompaa suunnittelujaksoo varten ottaa, tota, aikaa ja mennä jonnekin ihan maalle, johonkin semmoseen, semmoseen paikkaan, jossa oli, jossa oli niinku luonto ympärillä ja, ja hyvää syömistä. Ja, ja sitte siihen suunnitteluun, taikka meidän, meidän kouluttajien toimintaan liitty aina se, ett me hoidettiin myös itseämme." Suunnittelussa huolehdittiin erityisesti siitä, että kaikki toimijat tulivat kuulluiksi ja suunnittelun onnistumista myös arvioitiin yhteisten kokoon-tumisten päätteeksi. "(J)os meillä ei oo hyvä olla, niin me ei anneta hyvää koulutusta. Jos meillä ei oo hyvä olla keskenään, niin ne ristiriidat näkyy siellä. Jos, jos me ollaan tehty se koulutussuunnittelu huonoissa oloissa, niin se näkyy sen suunnittelun tasossa. Se oli ja, meist se oli niinku aivan selvää, että näinhän elämässä on." (Laila)

Esimerkki

"Ihmisten täytyy itse saada olla tekemässä, ennen kun ne uskoo ja oppii ja on mukana. Itse suunnittelemassa, saada sitoutua, motivoitua siihen ja näin edelleen. Sitt siin pitää olla rakennettuna koko ajan semmosta koulut, koulutusta siinä mielessä, että, ett se tukee sitä kehittämistyötä." (Merja)

Esimerkki

Kumppaneita ja partnereita hankkeisiin voidaan hakea sähköpostilistoilla ja olla rohkeasti ja aidosti avoimia uusille yhteistyön mahdollisuuksille.

TASA-ARVOISEN PROJEKTIORGANISAATION MERKITYS

“Koin, että yksin ei ole viisasta lähteä taistelemaan tämmöisissä kysymyksissä organisaatiota tai näkemyksiä vastaan, että ne on aina voimakkaampia. Ne näytti meille ja minulle, että missä valta on.” (Carin)

Projektin oma organisaatio on tasa-arvon edistämisen koekenttä. Näyttää siltä, että mitä hierarkkisempi projektiorganisaatio on, sitä vaikeampaa on tasa-arvon edistäminen. Hierarkiaa on vaikea välttää, etenkin jos hanke sijoittuu hierarkkisen organisaation sisään. Organisaation muodolliset vastuu- ja velvollisuussuhteet voivat joutua ristiriitaan tasa-arvon edistämiseksi välttämättömien, tasaveroisuuteen pyrkivien käytäntöjen muodostamisen kanssa. Hanke voi nostaa näkyville emo-organisaation sukupuolittavia ja eriarvoistavia järjestyksiä ja käytäntöjä, joiden muuttamiseen se ei ole oikopäätä halukas. Tästä voi seurata vaikeasti ratkaistavia jännitteitä ja konflikteja itse hankkeessa. Konfliktit ja jännitteet eivät kuitenkaan sinänsä ole huono asia. Olennaista on se, miten niiden kanssa toimitaan.

“Kyllä meidän ryhmässä varmaan kaikki on kokenut ja jakaa tämän saman tuntemuksen, että siitä semmosesta, mitätöinnistä ja vähättelystä. Ja se liittyy hirmu pitkälle nimenomaan tähän päätöksentekoon, että kuka saa tehdä päätöksiä ja niin edelleen.” (Carin)

Demokraattinen, kaikkia toimijoita osallistava toiminta ei synny itsestään. Hierarkkisesti rakentuneiden valtasuhteiden purkamiseen ei ole olemassa nopeaa ja helppoa keinoa. Totutuista ja ehkä myös joiltain osin turvallisiksikin koetuista ylhäältä alaspäin etenevistä toimintatavoista luopuminen voi aluksi herättää vastustusta ja jopa pelkoa. Avoimessa ja läpinäkyvässä organisaatiossa viestintä- ja vuorovaikutustavat asettuvat keskeisiksi.

Hyvä käytäntö on purkaa hierarkkista toimintaa ja tuottaa matalaa, avointa ja läpinäkyvää projektiorganisaatiota, jossa toiminnasta ja tavoitteista neuvotellaan toimijoiden kesken ja päätökset tehdään yhteisesti. Toiminnan motivaatio lähtee moninaisuuden periaatteesta ja sen ymmärtämisestä välttämättömänä. Tasa-arvoisista keskinäisistä käytännöistä ja sukupuolen merkityksistä myös keskustellaan yhteisesti.

Esimerkki

Hierarkkista organisaatiojohtamista purettiin sillä, että päätöksentekoa ja viestintätapaa tehtiin läpinäkyvämmäksi ja avoimemmaksi osallistamalla päätöksentekoon ne henkilöt, joita päätökset koskevat. Kiireisessä työssä keinoiksi tähän löytyivät mm. yhteiset puhelinneuvottelut ja keskustelun käyminen yhteisellä sähköpostilistalla. Toimintatapojen muutos herätti myös vastustusta.

TASA-ARVO ON NEUVOTTELUA

 *”Usein se lähtee jonkun aktiivisen henkilön tai muutaman alotteesta työpaikalla nää prosessit, jos on lähteäkseen.” (Tarja)*

Tasa-arvosta neuvottelu vaatii monenlaisia taitoja ja tietoa. Vaikka tilastot osoittavat sukupuolten eriarvoisuutta, voi sitä ja tasa-arvon edistämisen merkitystä olla vaikea paikallisesti tunnistaa. Asiaa voi auttaa tutustuminen tasa-arvolain velvoitteisiin ja sen antamiin mahdollisuuksiin.

 *”Ja sitt kun ne oppi vähän tunteen mua, ett, ett mä saatoin kyseenalaistaa näitten vanhojen partojen ajattelun näissä ryhmäkokouksissa, niin, tota, mä en ollukaan enää ihan luotettava (...) ett mä oon kokenu sen, että, ett vanhat parrat hyväksyy naisen iän ja sukupuolen takia imagosyistä keulille, kunhan se on hiljaa ja hymyilee. Mm. Mutt sitt muuttuu vaaralliseksi, jos aukasee suunsa ja sanoo mitä ajattelee.” (Tarja)*

Tasa-arvon edistämisessä tarvitaan neuvottelutaitoja, mikä käytännössä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että tasa-arvotyötä tekevä(t) pystyvät tarvittaessa liikkumaan puhetavoista toiseen. Tasa-arvotyöhön pääsemiseksi ja resurssien saamiseksi voidaan vaikkapa korostaa tasa-arvotyön vaikutuksia tuottavuuden, tehokkuuden ja kilpailukyvyyn tai vuorovaikutustaitojen kasvamisena. Erilaisten puhetapojen hyödyntämisellä tasa-arvotyön tekeminen mahdollistuu tilanteissa ja paikoissa, joihin ei ehkä muuten olisi pääsyä. On kuitenkin hyvä samalla tarkastella kulloinkin käytössä olevaa puhetapaa ja miettiä, mitä käytetyillä termeillä oikeastaan tarkoitetaan ja mitä ne konkreettisesti merkitsevät juuri meidän tapauksessamme. Valinnoilla ja päätöksillä voi olla erilaisia vaikutuksia naisiin ja miehiin. Nämä voivat vaikuttaa puolestaan myös vaikkapa tuottavuuteen ja tehokkuuteen.

Hyvä käytäntö on antaa potentiaalisten osallisten määritellä ongelmat ja tarpeet itse. Tämä merkitsee erilaisten puhetapojen hallintaa ja kääntämistä.

Esimerkki

”...ett (...) ylin johto on mukana, heti alusta lähtien, mutta niin pitäs olla myöskin ihan voisko sanoo organisaation se nimenomaan työtä tekevä ja se semmonen niinku suorittava taso niinkun nimenomaan pitäs olla myös hyvin varhasessa vaiheessa niinkun määrittämässä, ett mitä se käytännössä se yhdenvertaisuus tai moninaisuus tai tasa-arvo sitten työpaikalla tarkoittaa. Eli ett se pitäs tapahtuu, niin mä näkisin, ett se pitää tapahtuu sillä kielellä, mi, ett, ett ne ihmiset kokee sen omakseen.” (Jari)

Esimerkki

”Se on niinku semmosta kyselevää otetta, ett voisko ajatella näin, ootko koskaan ajatellu, tai ootteko kokeillu semmosta, tai. Se on semmosta kyselevää, kyselevää otetta ja semmosta niinku kiinnostusta.” (Iiris)

Esimerkki

”Sovittelemalla, kuuntelemalla, etsimällä niitä aukkoja, mistä pääsee aina seuraavan niinku askeleen eteenpäin myönteisellä, rakentavalla tavalla. Saada ihmisiä mukaan yhteistyöhön.” (Merja)

TASA-ARVOTYÖ JA KEHITTÄMINEN

■ *”Ett ne ei tapahu vaan että naps ja vaikka kuinka joku ihminen, tai montaki ihmistä, sanoo kymmenen kertaa, että tehkää niin, niin se ei niinku vaan etene (...).” (Iiris)*

Tasa-arvotyöstä puhutaan usein kehittämisenä ja projekti perustetaan, kun halutaan kehittää jotakin. Projektitoiminta muokkaa näkemystä kehittämisestä, ja kehittämisestä tulee helposti lyhytkestoista toimintaa, jolla on etukäteen määritellyt alku, keskikohta ja loppu. Projektimuotoinen kehittämistyö saattaakin siis jopa hidastaa muutosta ja uusien ajattelu- ja toimintatapojen syntymistä.

Kehittäminen ei ole uusi ilmiö, mutta 1990-luvulle siirryttäessä, tavoite- ja tulostietoisuuden voimistuessa, kehittämisestä on tullut markkinaorientoituneempaa. Kehittäminen ja kehitys ovat länsimaisia tuotteita, ja niiden syntyperä on löydetävissä valistuksen aikakauden halusta kyseenalaistaa aiemmin tehtyä ja luoda uskoa länsimaisen edistysellisyys voittokulkuun. Laajemmassa mittakaavassa tarkasteltuna kehitys on asettunut tekniseksi ongelmaksi, jossa pohjoisesta tulevat asiantuntijat vievät etelässä eläville omaa teknologiaansa, omia instituutioitaan ja käytäntöjään kehityksen nimissä. Kehitykseen kohdistuva kritiikki on koskenut sen työelämän intresseihin keskittyvää retoriikkaa sekä kapitalismin, markkinakeskeisyyden ja tietoyhteiskunnan asettumista määrittämään kehityksen ja kehittämisen käytäntöjä.

Kehittäminen, kuten kaikki muutokseen tähtäävä toiminta, on aina myös valtasuhteita, ja kehittämisen yhteydessä saatetaan puhua esimerkiksi kehittämisen kohteista. Kehittämistoiminnan toinen osapuoli asettuu aktiiviseksi toimijaksi ja toinen taas passiiviseksi vastaanottajaksi. Tämän tyyppinen asetelma ei kuitenkaan ole otollinen pysyvien muutosten aikaansaamiseksi. Kehittämistyössä on hyvä olla kriittisesti tietoinen siitä, miten kehitetään, keiden intressejä kehittämisessä huomioidaan, kuka vastaa ja päättää kehittämisestä, keitä ja miten kehittymisestä kannustetaan sekä minkälainen kehitys on tavoiteltua.

Kehittäjän paikka on tasa-arvotyössä haasteellinen. Kehittäjänä toimiva neuvottelee, on tietoinen erilaisista valtasuhteista ja purkaa niitä, asettuu peiliksi, jättää rauhaan, luottaa ja tulee vastaan, on näkymätön ja osallistuva, on mukana muuttamassa jotakin sellaista, mikä ehkä vielä hakee muotoaan tai ei välttämättä muotoudu koskaan.

Hyvä käytäntö on ymmärtää kehittäminen toimijoiden yhteistyönä, avoimena, uutta tavoittelevana, kriittisenä, kokeilevana ja hapuilevana. Kehittämistä voi harvoin rajata ajallisesti tai lineaarisesti eteneväksi, eikä kehittämistä myöskään voi tehdä historiattomassa tai kontekstittomassa tilassa. Sen sijaan kehittäminen on tilanne-ehtoista.

Esimerkki

”Parempi olla määrittelemättä toisen kokemusta.” (Laila)

TASA-ARVON EDISTÄMINEN JA MUUTOS

“...että siinä tapahtui niin hienoja juttuja, mitä ei todellakaan voinu vielä ennakoida siinä suunnitteluvaiheessa, että ne olis niin hienoja.” (Titta)

Jo pelkkä aikomus ryhtyä edistämään tasa-arvoa aiheuttaa muutoksen. Tasa-arvotyö tuottaa ja onnistuessaan merkitsee kokonaisvaltaista, laajalle ulottuvaa ja syvällistä muutosta. Sitä ei voi luonnehtia yksiselitteisesti lineaarisesti etenevänä prosessina, jolla on alku ja loppu. Muutosta ei voi myöskään tehdä toisen puolesta, se ei tapahdu automaattisesti eikä muutoksen lopputulosta voi määritellä etukäteen. Muutos on uskallettava jättää avoimeksi ja yllätykselliseksi prosessiksi ja sille on annettava aikaa. Muutoksessa avoin loppu kysyy rohkeutta yhteiskunnallisessa tilanteessa, jossa markkinat ja managerialistinen, tavoite- ja suorituskaskeisuus, tehokkuutta, ihmisten hallintaa ja kontrollointia painottava orientaatio ovat vahvoja.

“Vaikka haluaisi jouduttaa, niin sille pitää antaa se aikansa.” (Carin)

Muutos on keskeinen ilmiö tasa-arvon edistämisessä; mikä muuttuu ja miten. Mielienkiintoista onkin kysyä, mistä muutokset kertovat. Tasa-arvo puhuu muutoksia, mutta muutos ei välttämättä tapahdu nopeasti tai helposti. Tämä vaikuttaa joiltain osin olevan vaikeasti ymmärrettävissä. Liike-elämässä toimitaan nykyisin kvartaalitaloudessa, mistä seuraa vaikeus sitoutua pitkäkestoiseen tasa-arvotyöhön. Muutostyössä kohtaavat monenlaiset intressit, joista päällimmäisenä ei välttämättä aina ole halu edistää oikeudenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta. Aikaa tarvitsevat tasa-arvon ja sukupuolen merkityksistä neuvottelu ja pyrkimys yhdenvertaisuuteen, joka ei perustu kilpailulle.

Tasa-arvotyössä on pohdittava sitä, miten muutos kaiken kaikkiaan otetaan huomioon toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Jos heti aluksi tavoitteet ja lopputuotokset lyödään tiukasti lukkoon, minkälainen tila muutokselle silloin jää?

Hyvä käytäntö on sallia muutos avoimena prosessina ja jättää oppimisessa tilaa myös yllätyksille.

Esimerkki

“...että sua ei niinku mestaroida eikä, eikä määritellä eikä, eikä ahdisteta. (...)se on ihan niinku fyysinen mielikuva, että jos (...) ihmiselle sanotaan, että sun on muututtava, tiedäksä, niin sille luodaan tämmönen niinku (...) tiukka paikka. Se, eihän se voi muuttua millään. Mutt jos sille sanotaan, oo semmonen kun oot, niin se voi vaikka ruvetakin muuttumaan, koska sille tulee semmonen ilmatila ympärille.” (Merja)

Toiminnan päättyessä

TOIMINNAN ARVIOINTI ELI MITÄ TULI TEHDYKSI?

■ *”Et sen mä ainakin opin, että, ett jos tommosessa projektityössä, kun aina tulee niitä, ett ei ne niinku täydellisesti kaikki hienot tavoitteet onnistu, niin (...) ett toisaalta vakavasti pyritään niihin tavoitteisiin, mutt toisaalt on sitt semmonen, ett ei syyllistetä, syyllistetä, eikä, eikä tuoda sellasii lisäahdistuksia siitä, ett kaikki ei oo niin täydellisesti toteutunu.” (Sirkka)*

Toiminnan tuloksia arvioidaan suhteessa tavoitteisiin. Se kertoo yhtä paljon tavoitteiden osuvuudesta kuin toiminnan onnistumisesta.

Yhteiskunnallisen tasa-arvon tilannetta arvioidaan usein tilastollisesti. Työvoimatilastot, palkkatilastot, koulutuksen ja työmarkkinoiden sukupuolijako ym. ovatkin hyviä tasa-arvon indikaattoreita. Tasa-arvon huomioon ottamisen tuloksia voi hankkeessa kuitenkin olla vaikea mitata numeroin. Tasa-arvon edistäminen saattaa muutenkin tuottaa ennalta arvaamattomia ja laajalle ulottuvia vaikutuksia. Joskus ne ovat vaikeasti todettavissa, tunnistettavissa ja ehkä tunnustettavissakin. Seksuaalisen häirinnän lopettaminen voi parantaa työilmapiiriä, mistä saattaa seurata työn tuottavuuden nousua. Osa vaikutuksista on mitattavissa vasta sukupolvien kuluttua, kuten isoäidin koulutuksen vaikutus tyttärentyttären valintoihin.

Hankekohtaisessa arvioinnissa kannattaa numeraalisten mittareiden ohella käyttää myös muita arviointikeinoja. Arvioinnin äärellä mietitään sitä, minkälainen arviointi on toiminnan ja tavoitteiden kannalta mielekästä ja hyödyllistä. Arviointi kannattaakin rakentaa ennen kaikkea omaa toimintaa palvelevaksi ja tukevaksi.

Hyvä käytäntö

Toiminnan arviointia on tarkasteltava osana laajempia yhteiskunnallisia valtasuhteita. Arviointia on hyvä tehdä paikallisesti ja alueellisesti, yhteistyössä, vastakkainasetteluja tuottamatta sekä välttämällä ylhäältä alas tapahtuvia perinteisiä arviointimalleja. On myös maltettava luopua siitä ajatuksesta, että kaikkea pitäisi pystyä hallitsemaan.

Esimerkki

Hallinnollinen, ylhäältä alaspäin järjestyvä toimintamalli pyrkii arvioimaan, kontrolloimaan ja valvomaan toimintaa, jolloin arvioinnista tulee helposti jäykkää ja mekanistista. Jos arvioinnin merkitykseen ja tavoitteisiin ei ole paneuduttu, turvaudutaan helposti pelkästään määrällisiin mittareihin. Tällöin saatetaan samalla tulla tuottaneeksi mielikuvaa yhdestä 'oikeanlaisesta' tavasta toimia.

Esimerkki

Tasa-arvoprojekteissa arvioinnin kohteena on usein projektin järjestämä koulutus. Arvioinnissa koulutus helposti asettuu osaksi laajempaa viitekehystä, jossa koulutukseen osallistuvat ihmiset hallinnoidaan ja mitataan, esim. jaottelemalla koulutustoiminta joko kompetenttiin tai tehottomaan. Koulutusta arvioidaan mm. sillä, missä määrin koulutukseen osallistuneet tuottavat managerialistista ideologiaa käytännössä; motivoituneisuutta, joustavuutta, itsetarkkailua ja itsearviointia (esim. portfoliot, itsearvioinnit, oppimispäiväkirja).

Arvioinnin kehittämiseen päästään hallinnoitujen käytäntöjen tiedostamisella ja niiden purkamisella. Arviointi ei ole tarkoitettu rahoittajan miellyttämiseksi tai julkisivun kiillottamiseksi vaan omien ajattelu- ja toimintatapojen kehittämiseksi tasa-arvoisemmiksi. Arviointiin sisältyy myös itsearviointi, omien ajattelu- ja toimintatapojen muutosten tarkastelu ajoittain.

Esimerkki

Hankkeissa jonkin verran käytetyssä toimintatutkimuksessa on arviointi koko ajan mukana.

Esimerkki

Jokaisen toimijan pitämä oma päiväkirja voi toimia prosessin todentamisen ja muutostyön apuna.

TASA-ARVOTYÖN JATKUVUUS / TULOSTEN SOVELTAMINEN JA LEVITTÄMINEN

“...mutt se on vähän niinku se, ett missä se, missä se sitten niinku kauheasti noin itsekseen leviäis (...). Kun se projekti loppuu, loppuu rahoitus, ihmiset alkaa tekeen muita hommia, niin kuka sitt enää pystyy vapaaehtoisvoimin jatkaa sitä.” (Sirkka)

Hankkeen jatkuvuus ja tulosten soveltaminen ja levittäminen pyrittiin turvaamaan jo hanketta suunniteltaessa.

Tiedottamisessa on hyvä olla aloitteellinen ja käyttää mahdollisimman monia kanavia. Henkilökohtaiset suhteet mediaan otetaan käyttöön ja pyritään muodostamaan uusia. Hankkeesta tiedotetaan etukäteen, työskentelyn aikana ja hankkeen jälkeen sen tuloksista. Järjestetään hankkeen tiimoilta mieluusti myös avoimia kokouksia ja seminaareja sekä osallistutaan muiden järjestämiin tilaisuuksiin. Muodostetaan aktiivisesti yhteistyösuhteita ja verkostoja ja lobataan hanketta myös poliittisille päättäjille.

“Ja siitäkin huolimatta, kyllä tulee välillä takaiskuja, ja ne on aika masentavia aina. Mutta sitte vain täytyy taas niinku miettiä, että mitä tälle nyt tehdään, että mitä tästä opiksi, ettei taas seuraavalla kerralla käy samanlaista.” (Raija)

Tasa-arvotyö yleensä kerää varsin pieniä yleisöjä ja nostattaa mediassa pieniä otsikoita. Lohdutukseksi voi sanoa, että työ jatkuu vähintäänkin hankkeeseen osallistuneiden myötä erilaisissa muodoissa, kuten jatkohankkeina tai uusina yhteistyömuotoina. Osa työn jatkuvuudesta jää piiloon. Osa näkyy muutoksina vasta sukupolvien kuluttua.

Epilogi

HENKILÖKOHTAINEN PROSESSI

■ *”Se on tämmönen henkilökohtanen matka ja mä en voi mitenkään nähdä sitä minkäänlaisena muunlaisena matkana. Ja se kehittyy niinku asteittain pitkällä aikavälillä se näkemys.” (Merja)*

Tasa-arvotyö on myös tekijöidensä henkilökohtainen muutosprosessi. Sen seuraukset voivat olla yllättäviä. Prosessi ei välttämättä ole aina helppo. Epävarmuus ja oma keskeneräisyys ovat jatkuva olotila. Tämä saattaa haastaa asiantuntijuutta ja tietämyyttä.

Henkilökohtainen muutos myös vaikuttaa varsinaisen hankkeen ulkopuolelle, toimijoiden muissa elämänpiireissä. Näiden vaikutusten arvioiminen osaksi hankkeen tuloksia on vaikeata ellei mahdotonta.

Mervi ”Tutkimukseen toimintana liittyy se, että lähdetään selvittämään jotakin selaista, mistä ei ole vielä tietoa. Myös segregaaation purkamista koskevaa tutkimusta tehdessä vastaan tulee kaikenlaista mielenkiintoista, pelottavaakin, ja erityisesti yllätyksiä. Tutkija on sellaisessa asemassa, jossa hän löytää yhteyksiä asioiden, ihmisten ja tapahtumien välille. Tutkimuksen kautta opitaan myös tiedon rajallisuudesta. Tutkijat pohtivat, ehdottavat, kyseenalaistavat ja lopulta jakavat löydöksensä muiden kanssa. Tässä julkaisussa puhutaan segregaaation purkamiseen tähtäävien hankkeiden ja tasa-arvoa edistävien toimien löydöistä. Tasa-arvohankkeiden hyvien käytäntöjen etsiminen on jatkuvaa omien ja muiden toimintatapojen harkintaa sekä niistä välittyvien arvojen tarkastelua. Puhtia ja tukea tasa-arvotyöhön antavat erilaiset kansalliset ja kansainväliset verkostot, joihin olen päässyt myös osallistumaan tämän hankkeen aikana. Tasa-arvo on opettavainen tavoite.”

Pirkko Tehtyjen tasa-arvonhankkeiden tarkastelu herkisti eriarvoisuuden ilmene miselle. Samaan aikaan kun mietimme hyviä käytäntöjä sukupuolten eriarvoisuuden vähentämiseksi, naiskauppa kasvoi, koulutettujen nuorten naisten työllisyys heikkeni, kauppoihin ilmestyi jälleen kerran piikkikorkoisia ja teräväkärkisiä saappaita ja puseroiden ja päällystakkien mallit tiukkenivat. Tasa-arvon edistäminen on kuitenkin, niin haluan uskoa, mahdollista. Kokeiluja keinoja on olemassa, tarvitaan poliittista tahtoa niiden käyttöön ottamiseen.

Kristiina ”Olen tämän tutkimuksen myötä asettanut myös omaa aiempaa toimintaani tasa-arvo-projekteissa ja tasa-arvotyössä kriittiseen uudelleentarkasteluun. Havainto siitä, ettei tasa-arvotyöllä ole aina välttämättä tekemistä tasa-arvon kanssa, on paljastava ja hyödyllinen. Onko tasa-arvotyön ’sokea piste’ omassa toiminnassa, siinä miten itse ajattelee ja toimii? On helppoa ja ehkä houkuttelevaakin alkaa opettaa muita, pukeutua asiantuntijaksi, mutta omassa toiminnassa tasa-arvon huomioiminen vaatiikin jatkuvaa neuvottelua, joka ei välttämättä muodostu helpoksi. Kuinka paljon tasa-arvotyössä jääkään itse asiassa aikaa oman prosessin työstämiselle ja tähän liittyvien ajatusten ja kokemusten jakamiselle? Koin olevani etuoikeutetussa asemassa saadessani olla kokemassa ja jakamassa pitkän linjan tasa-arvotyöntekijöiden elämänpituista tasa-arvotyötä. Ne kokemukset tulevat kulkemaan mukanani, ja tiedän, etten tee tasa-arvotyötäni yksin.”

Kirjallisuus

(organisaatio, koulutus, työelämä, sukupuoli)

Aaltonen, S. 2003. Kerrottua, kiistettyä ja vaiettua: nuorten tulkintoja koulun konflikteista ja sukupuolesta. Teoksessa Sunnari, V. et al. 2003. Leimattuna, kontrolloituna, normitettuna - Seksualisoitunut ja sukupuolistunut väkivalta kasvatuksessa ja koulutuksessa. Oulun yliopiston oppimateriaalia E1, 120-132.

Anttonen, S. & Riimala, S. 1998. Asiantuntijuus ja asiantuntijavallan ongelma. Teoksessa Nuutinen, Anita & Kumpula, Hannakaisa (Toim.). Opetus ja oppiminen tiedeyhteisössä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino. 81-83.

Acker, J. 1992. Gendering organizational theory. In: Mills A J. & Tancred P (eds) Gendering Organizational Analysis. Sage Publications, INC, Newbury Park, 248-260.

Acker, J. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of gendered organizations. Gender and Society, 4 (2): 139-158.

Braidotti, R. & Lykke, N. (eds.) 1996. Between Monsters, Goddesses and Cyborgs. Feminist Confrontations with science, Medicine and Cyberspace. London: Zed Books.

Braidotti, R. 2002. Becoming woman, or Sexual Difference Revisited. Teoksessa Braidotti, R, Metamorphoses. Towards a Materialist Theory of Becoming. Cambridge, Oxford: Polity Press/Blackwell Publishers.

Cockburn, C. 1991. In the Way of Women. London: Macmillan.

Crossing Borders. Re-mapping Women's Movements at the turn of the 21st Century. 2004. Eds. Romer Christensen, H., Halsaa, B. and Saarinen, A. University Press of Southern Denmark.

Davies, B. 1996. Power/Knowledge/Desire: Changing School Organisation and Management Practices. Canberra, Department of Employment, Education and Youth Affairs 1-259.

Elämä ilman pelkoa. Keinoja kouluille puuttua pari- ja lähisuhdeväkivaltaan. 2002. Sosiaalili- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus (STAKES) Naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisyprojekti 1998-2002. Oy Kotkan Kirjapaino Ab, Hamina.

Epstein, D. 1997. Keeping their place: hetero/sexist harassment, gender and enforcement of heterosexuality. In: Thomas AM & Kitzinger C (Eds) Sexual harassment, Contemporary Feminist Perspectives. Open University Press, Buckingham, 154-171.

Eriksson, P. & Vehviläinen, M. (toim.) 1999. Tietoyhteiskunta seisakkeella. Teknologia, strategiat ja paikalliset tulkinnat. Jyväskylä: SoPhi.

Eroja ja yhtäläisyyksiä. Sukupuoli pedagogisessa ajattelussa ja käytännössä. 1999. Arnesen, A-L (päätoim.) Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitoksen julkaisuja 1999 : 17.

Gender and Equality as Quality in School and Teacher Education. The final report from the 3-year Nordic project on gender and equal opportunities in teacher education. 1995. Arnesen, A-L (ed.) Oslo College School of Education.

Globalisaation sosiaalisen ulottuvuuden maailmankomission raportti 2004. <http://formin.finland.fi/doc/fin/linjaukset/gloomaail.html>

Gordon, T. 2002. Erot ja yhteisyys. Sosiologia 1/2002.

Gordon, T Hynninen, P. Lahelma, E. Metso, T. Palmu, T. & Tolonen, T. 2000. Koulun arkea tutkimassa - kokemuksia kollektiivisesta etnografiasta. Naistutkimus 1/2000, 17-32.

- Gordon, T. & Lahelma, E. 2004. who wants to be a woman? young women's reflections on transitions to adulthood. *feminist review* 78, 80-98.
- Green, L. 2001. *Communication, Technology and Society*. Sage Publications: London.
- Hannan, C. 2003. Transforming Empowerment and Gender Mainstreaming. International Symposium on A new Vision for Gender Policy: Equality, Development and Peace. Korean Women's Development Institute. Seoul, 17-18 April 2003. <http://www.un.org/womenwatch/daw/news/speech2003/CH-Empmainstream-Korea.PDF>
- Haraway, D. 1991. *Cyborg Manifesto*. Teoksessa Haraway, D, Simians, Cyborgs, and Women, the Reinvention of Nature. London: Free Association Press.
- Hautajärvi, M 2003. Hämmennyksestä häpeään, ahdistelusta alistamiseen. Peruskoulussa työskentelevien nuorten naisten kokemuksia sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta. Pro gradu -työ. Oulun yliopisto, kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö.
- Hearn, J. & Heiskanen, T. (eds.) 2003. *Information Society and the Workplace: Spaces, Boundaries and Agency*, Routledge: London.
- Heikkilä, I 2001. "Ennen sitä oli toisten ohjailtavissa" – havaintoja ja pohdintoja Moninainen lappilainen -projektista. Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisu 60.
- Heikkinen, M & Huuki, T 2005. Hoiva, huolenpito ja elollisesta huolehtiminen perusopetuksen piiloisina sukupuolistuneina sisältöinä. Teoksessa Teräs, Leena et al. (toim.) *Segregaatiota vahvistavat käytännöt ja purkamista edistävät tekijät*. Painossa.
- Heikkinen, M 2003. Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä sekä ahdistelu Oulun yliopistossa - haasteita toimenpiteille. Teoksessa Sunnari, Vappu et al. (2003) *Leimattuna, kontrolloituna, normitettuna - Seksualisoitunut ja sukupuolistunut väkivalta kasvatuksessa ja koulutuksessa*. Oulun yliopiston oppimateriaalia E1, 145-157. <http://herkules.oulu.fi/isbn9514269799/>
- Heiskanen, T. 1996. Tiedon paikka työarvioinnissa. Teoksessa Korvajärvi, P & Kinnunen, M (toim.). *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Vastapaino: Tampere.
- Holli, AM, Saarikoski, T. Sana, E. 2002. *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Porvoo Helsinki : WSOY: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Holli, AM 2003. Tasa-arvon nimissä. Naistutkimus. Helsinki, Suomen naistutkimuksen seura. 16 (2003): 3, s. 56-59.
- Holli, A-M. 2003. *Discourse and Politics for Gender Equality in Late Twentieth Century Finland*. Acta Politica 23. Department of Political Science. University of Helsinki: Helsinki University Press.
- Honkatukia, P., Niemi-Kiesiläinen, J. ja Näre, S, 2000. Lähentelyistä raiskauksiin: tyttöjen kokemuksia häirinnästä ja seksuaalisesta väkivallasta. Helsinki, Nuorisotutkimusverkosto, 2000.
- Horelli, L. & Saari, M. 2002. Tasa-arvoa valtavirtaan: tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmiä ja käytäntöjä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 2002.
- Husu, L. 2000. Tasa-arvotyö 2000-luvulla: suunnitelmista käytännöksi. Teoksessa: Sinkkonen M (toim.) *Julkisuus ja tasa-arvo*. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 20. Tasa-arvotoimikunta ja sosiaalitieteiden laitos. Kuopion yliopisto. Kuopio, 27-40.
- Husu, L. 2001. Sexism, support and survival in academia : academic women and hidden discrimination in Finland. Helsinki, Sosiaalipsykologian laitos, Helsingin yliopisto.
- Hynninen, P. 2004. Temaattori 2/2004. Equal Kansallisen teematyön sähköinen julkaisu.
- Hyvinvointivaltio organisoituu uudelleen - entä sukupuolijärjestelmä? : raportti seminaarista 9.5.2001. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, 2001:6.

Iannello, K. 1992. Decisions without hierarchy. Feminist interventions in organization theory and practice. Routledge, New York.

Julkunen, R. 2002. Timanttejakin parempi ystävä? Hyvinvointivaltion murroksen sukupuolittuneet seuraukset. Teoksessa Holli AM, Saarikoski T, Sana E (2002) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Porvoo Helsinki: WSOY: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta : Sosiaali- ja terveysministeriö, 32-49.

Juutilainen, P-K. 2003. Elämään vai sukupuoleen ohjausta? Tutkimus opinto-ohjauskeskustelun rakentumisesta prosessina. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja n:o 92. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Kailo, K. 2002. Sukupuoli, teknologia ja valta. Nais- ja miesrepresentaatiot Kalevalasta Ööpiseen. Teoksessa Smeds, R., Kauppinen, K., Yrjänheikki, K. & Valtonen, A. Tieto ja tekniikka. Missä on Nainen? Tekniikan Akateemisten liitto TEK.

Kailo, K., Sunnari, V. & Vuori, H. 2004. Globaalin ja lokaalin rajapinnoilla. Oulun yliopisto: Oulun yliopiston paino.

Kangasvuo, J. 2003. Biseksuaaliset nuoret koulussa. Teoksessa Sunnari, Vappu et al. (2003) Leimattuna, kontrolloituna, normitettuna - Seksualisoitunut ja sukupuolistunut väkivalta kasvatuksessa ja koulutuksessa. Oulun yliopiston oppimateriaalia E1, 205-220.

Kinnunen, M. & Korvajärvi M. (toim.) 1996. Työelämän sukupuolistuneet käytännöt. Tampere: Vastapaino.

Kiltit tytöt – kovat kundit. Raportti tasa-arvotyöryhmän, Tasa-arvokokeilutoimikunnan ja kansainvälisen nuorisovuoden komitean 12.11.1985 järjestämästä seminaarista. Helsinki. Opetusministeriön työryhmien muistioita 1986:32.

Kolehmainen, S. 1999. Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. Tilastokeskus, tutkimuksia 227. Helsinki.

Korhonen, P-K. 1998. Sukupuoli, elämäntilanne ja ohjaus. Sukupuolisensitiivisen ohjauksen opetussuunnitelman kehittämistyön teoreettiset ja pedagogiset perusteet. Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitoksen julkaisuja 1998 : 14.

Korhonen, P. & Kuusi, M. 2003. Sukupuolinen häirintä peruskoulussa. Muistoja ja merkityksiä. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveysministeriö, TANE-julkaisuja 4.

Lahelma, E. 2002. Peruskoulu tytöt ja tekninen osaaminen. Teoksessa Tieto ja tekniikka - Missä on nainen? (Toim.) Smeds, R., Kauppinen, K., Yrjänheikki, K. ja Valtonen, A. Tekniikan Akateemisten liitto TEK, 10-22.

Lahelma, E. 1989. Sukupuolten tasa-arvo haasteena koulutuksen käytännöille. Yhteenveto tasa-arvokokeilutoimikunnan mietinnöstä annetuista lausunnoista. Helsinki. Opetusministeriön suunnittelusihteeristön keskustelumistioita 6.

Lahelma, E. 1987. Sukupuolten tasa-arvo koulussa. Tutkimuskartoitus tasa-arvokokeilutoimikunnalle. Opetusministeriön suunnittelusihteeristön julkaisuja 4. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

Lahelma, E. & Gordon, T. 1999. Rajankäyntiä - sukupuoli opetussuunnitelmassa ja koulun käytännöissä. Teoksessa Eroja ja yhtäläisyyksiä : sukupuoli pedagogisessa ajattelussa ja käytännössä. (päätoim.) Arnesen, A-L. Suomentanut P. Hynninen. Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitoksen julkaisuja 17, 91-106.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609).

Lehto, A-M. 1999. Sukupuolten palkkaero. Teoksessa Lehto, Anna-Maija - Sutela, Hanna, Tasa-arvo työoloissa. Työmarkkinat 1999:19. SVT, Tilastokeskus.

Lehto, A-M. & Sutela, H. 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia : työolotutkimusten tuloksia 1977-2003. Helsinki, Tilastokeskus.

Lehtonen, J. 2003. Heteronormatiivisuus ja nimittely : opiskelijoiden sukupuolien ja seksuaalisuuksien rajojen rakentamista. Teoksessa Sunnari et al. (2003) Leimattuna, kontrolloituna, normitettuna - Seksualisoitunut ja sukupuolistunut väkivalta kasvatuksessa ja koulutuksessa. Oulun yliopiston oppimateriaalia E1, 190-204.

Lehtonen, J. 2002. Työntekijöiden moninaisuus ja työelämän heteronormatiivisuus. Teoksessa Lehtonen, J. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES. Raportteja 269.

Linnakylä, P., Kupari, P. & Reinikainen, P. 2002. Sukupuolierot lukutaidossa sekä matematiikan ja luonnontieteiden osaamisessa. Teoksessa Tulevaisuuden osaajat : PISA 2000 Suomessa. (Toim.) Välijärvi, J. & Linnakylä, P. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.

Lukes, S. 1974. Power: A Radical view. MacMillan Education Ltd. Houndmills.

Lönn, H. 1999. Naisten työllisyys, urakehitys ja johtotehtäviin siirtyminen. Berta-projektin loppuraportti. Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitoksen keskusteluaiheita 1999: 2.

MacKenzie, D. & Wajckman, J. (eds.) 1999. The social shaping of technology - 2nd Edition, Buckingham: Open University Press.

Manninen, A. & Juntunen, S. 2001. Attracting Women into ICT Professions and Engineering. Tietonaisia -projektit. http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/kuvaus_S80874.html
Ks. abstrakti julkaisussa The international conference High heels to increase gender equality in ICT-education and professions. Oulu Polytechnic, Institute of Technology.

Mankkinen, T. 1995. Akateemista nuorallatanssia: sukupuolinen häirintä ja ahdistelu Helsingin yliopistossa. Helsinki: Helsingin yliopisto, tasa-arvotoimikunta.

Mustakallio, S. 2003. Tasa-arvosuunnitelmat ja niiden konsultointi. Teoksessa Vanhalakka-Ruoho, M. (toim.) Näkymätöntä näkyväksi. Elämänkulku, työura ja sukupuolitietoinen ohjaus -projektin ydinteemoja. Joensuun yliopisto Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita (87): 102-110.

Naumanen, P. 2002. Koulutuksella kilpailukykyä. Koulutuksen yhteys miesten ja naisten työllisyyteen ja työn sisältöön. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 57.

NCRB A Network for Crisis Centres for Women in the Barents Region. Report of the Nordic – Russian Development Project, 1999-2002. (2004) Eds. Saarinen, A., Liapounova, O. and Drachova, I. Centre for Women's Studies and gender research. Gender research: methodology and practice, volume 5.

Nurmi, K. 1999. Sukupuolet EU:n työmarkkinoilla. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvo-julkaisuja 1999:2.

Opetusministeriön tasa-arvotyöryhmän ammatillisen koulutuksen tasa-arvoraportti. 1989. Helsinki, Opetusministeriö. Opetusministeriön työryhmien muistioita 1989: 11.

Palmu, T. 2003. Sukupuolen rakentuminen koulun kulttuurisissa teksteissä. Etnografia äidin-kielen oppitunneilla. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 189.

Peruskoulun opetussuunnitelman perusteet 1985. Helsinki: Kouluhallitus.

Peruskoulun opetussuunnitelman perusteet 1994. Helsinki: Opetushallitus.

Peruskoulun opetussuunnitelman perusteet 2004. Helsinki: Opetushallitus.



Petäjaniemi, T. 2004. Selvitys hallituksen samapalkkaisuusohjelman rakentamisen edellytyksistä yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa : selvityshenkilön raportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveys-ministeriö.

Pinquis, I. 2003. The Politics of Gender Equality Policy. A Study of Implementation and Non-implementation in Three Swedish Municipalities. Örebro Studies in Political Science 5.

Rautio, A., Nuutinen, M. & Väyrynen, M. 1999. Oulun yliopisto opiskelijoiden työyhteisönä : kyselytutkimus opiskelijoiden kokemasta huonosta kohtelusta Acta Universitatis Ouluensis F7. Oulun yliopistopaino. Oulu.

Riimala, S. 1998. Kohti kommunikoivaa tiedeyhteisöä. Oulun yliopiston opintotoimiston julkaisuja. Sarja A15. Oulun yliopistopaino.

Rissanen, T. & Kolehmainen, S. 2004. Improving gender Equality in Work Organisations by Action Research. (Artikkeli painossa)

Räsänen, L. 1997. Tasa-arvon tiennäyttäjä. Tavoitteita, tuloksia, tuokiokuvia 1972-1997. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.

Räsänen, L. 1988. Pohjoismainen BRYT AVAA-projekti. (toim.) Salonen, Alina. Koulu matkalla sukupuolten tasa-arvoon. Kokeiluselvytys tasa-arvokokeilutoimikunnalle. Opetusministeriön suunnittelusihteeristön julkaisuja. Helsinki 1999.

Salonen, A. 1988. Koulu matkalla sukupuolten tasa-arvoon. Kokeiluselvytys tasa-arvokokeilutoimikunnalle. Opetusministeriön suunnittelusihteeristön julkaisuja 5. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

Sinkkonen, M. 1997. Tasa-arvo Kuopion yliopistossa. Kuopio.

Smeds, R., Kauppinen, K., Yrjänheikki, K. & Valtonen A. 2002. Tieto ja tekniikka - Missä on nainen? Tekniikan Akateemisten Liitto.

Stratigaki, M. 1996. European Commission. Kaasinen, Päivi & Kujabi, Seija (toim.) Suomalaiset naiset päätöksenteossa. Naisten äänioikeuden 90. juhluvuoden EU-seminaari 15.-16.2.1996 Helsinki.

Sukupuolten tasa-arvo historiassa. 1984. Haavio-Mannila, E., Korppi-Tommola, A., Setälä, P. Kouluhallitus, Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Sukupuolten tasa-arvo koulutuksessa ja työelämässä. 1986. Anttalainen, M-L. et al. Ammatikasvatushallitus. Helsinki, Valtion painatuskeskus.

Sunnari, V 2003. Alustus Miehyyden ja naiseuden sekä sosiaalisen hyvän representaatiot ja väkivalta globalisoituvan nykymaailman perifeerisessä koulumaailmassa. Kasvatustieteen päivät 20.-21.1.2005. Helsingin yliopisto. <http://www.kasvatus.net/kasvatustieteenpaivat2003/ktpaivat2003abstraktit.pdf>

Sunnari, V. 2000. "Miesopiskelijana minun puheillani on suurempi painoarvo" – ensimmäisen vaiheen tutkimustuloksia teemasta sukupuoli ja opiskelun kuormittuminen Oulun yliopistossa. Teoksessa Jaakko Luukkonen & Hannele Liuska (toim.) Yliopisto-opiskelu ja opiskelijan työ (109–126). Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan opetusmonisteita ja selosteita 81/2000. Oulun Yliopistopaino. Oulu.

Sunnari, V. 1997a. "Can it really mean us" Nord-Lilia Project in Oulu, Finland. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta, Oulu 97/1997.

Sunnari, V. 1997b. Gendered structures and processes in primary teacher education - challenge for gender -sensitive pedagogy. Oulu. Department of Teacher Education. Northern Gender Studies. Universities of Oulu and Lapland. Femina Borealis 4, 1997.

Sunnari, V., Kangasvuo, J., Heikkinen, M. ja Kuorikoski, N. 2003. Leimattuna, kontrolloituna, normitettuna - Seksualisoitunut ja sukupuolistunut väkivalta kasvatuksessa ja koulutuksessa. Oulun yliopiston oppimateriaalia E1. <http://herkules oulu.fi/isbn9514269799/>

Sunnari, V., Heikkinen, M., Rautio, A., Väyrynen, M. ja Nuutinen, M. 2005. Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu osana segregaatian ylläpitoa yliopistossa - kymmenen vuoden aikana kerättyjen aineistojen vertailuun perustuva tarkastelu. Teoksessa Teräs, Leena et al. (toim.) Segregaatiota vahvistavat käytännöt ja purkamista edistävät tekijät. Painossa.

Sutela, H. 1999. Määräaikaiset työsuhteet tasa-arvon näkökulmasta. Teoksessa Tasa-arvo työoloissa. (toim.) Lehto, A-M & Sutela, H. Hakapaino Oy, Helsinki. Tilastokeskus, Työmarkkinat 1999:19, 127-142.

Suunnitellusti tasa-arvoon. Raportti Opetusministeriön, Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitoksen ja Suomen Kaupunkiliiton 22.5.1991 järjestämästä seminaarista. (toim.) Hynninen, P. Opetusministeriön työryhmien muistioita 1991:39.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta tasa-arvon tiennäyttäjänä. Tavoitteita, tuloksia, tuokiokuvia 1972-1997. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.

Tasa-arvoiset demokratiat? Sukupuoli ja politiikka Pohjoismaissa. (2001). Bergqvist C et al (toim.) Edita, Helsinki.

Tasa-arvokokeilutoimikunnan mietintö. Opetusministeriö. Valtion painatuskeskus. Komiteanmietintö 1988:17.

Tasavertaiset työmarkkinat -työryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:1.

Tolonen, T. 2001. Nuorten kulttuurit koulussa – Ääni, tila ja sukupuolten arkiset järjestykset. Nuorisotutkimusseura ja Gaudeamus.

Tuomaala, S. 2004. Työtätekevistä käsistä puhtaiksi ja kirjoittaviksi. Suomalaisen oppivelvollisuuskoulun ja maalaislasten kohtaaminen 1921-1939. Bibliotheca Historica 89.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen työnarviointijärjestelmien seurantaryhmä TASE 2003. Illuusiosta todelliseen. Opas työn vaativuuden arviointijärjestelmän kehittämiseksi. Edita Prima Oy: Helsinki.

Tikkanen, T. 2004. Ideologinen vartti. Tulva, Feministinen aikakauslehti. 3:2004, 34.

Varjus, T. 1997. Pihlajanmarjoja ja tiiliseiniä akateemisessa maisemassa. Katsaus tasa-arvoon Joensuun yliopistossa. Joensuun yliopiston yhteiskuntapolitiikan ja filosofian laitos.

Vehviläinen, M. 1997. Gender, Expertise and Information Technology, A PhD thesis, Department of Computer Science, University of Tampere, A-1.

Vehviläinen, M. 2001. Naisten tietotekniikkaryhmät. Teoksessa Uotinen, J. Tuuva, S., Vehviläinen, M. & Knuuttila, S. (toim.), Verkkojen kokijat paikallista tietoyhteiskuntaa tekemässä. Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura. Joensuu.

Vehviläinen, M. 2002. Tekninen nationalismi, teoksessa Gordon, T. & Komulainen, K. & Lempiäinen, K. (toim.) Suomineitonen hei! Kansallisuuden sukupuoli, Tampere: Vastapaino.

Wajckman, J. 1991. Feminism confronts technology. Cambridge: Polity Press.

Kasvatuksen ja koulutuksen tasa-arvotyön tekijät

Kansallisen teematyön tavoitteena on aidon vuoropuhelun käyminen toimenpiteistä tasa-arvo-työntekijöiden, -tutkijoiden sekä poliittisen ja hallinnollisen sektorin kanssa. Ainoastaan näiden kaikkien yhteistoiminnalla pystytään tuottamaan pysyvämpiä muutoksia tasa-arvon valtavirtaistamista palvelevan segregaaation purkamisen saralla. Tämä hankesuunnitelmassa esitetty kuvaus on toiminut myös lähtökohtana haastattelijoiden valinnassa.

Haastattelut olivat teemahaastatteluita ja koskivat viimeisten kolmenkymmenen vuoden aikana Suomessa tehtyä tasa-arvotyötä. Haastatteluissa keskusteltiin erityisesti hankkeista, joissa haastateltava henkilö on itse ollut mukana, ja muisteltiin tasa-arvotyöhön mukaan tulon prosessia. Haastatteluissa keskusteltiin myös yleisemmin sukupuolen ja tasa-arvon merkityksestä.

Kasvatuksen ja koulutuksen alan tasa-arvohankkeissa mukana olleita haastateltavia oli kaikkiaan 24 henkilöä. Yhteishaastatteluja kollegani Kristiina Brunilan kanssa niistä on seitsemän. Näistä yhden henkilön haastattelu toteutettiin kahdessa osassa. Yhdessä tekemistämme haastatteluista kuusi toteutui Helsingissä ja yksi Pohjois-Suomessa. Yksin olen haastatellut kuuttatoista henkilöä. Kymmenen tekemistäni haastattelusta on yksilöhaastatteluita ja kaksi ryhmähaastatteluja. Haastattelien neljää kasvatuksen ja koulutuksen tasa-arvohankkeiden toimijaa Helsingissä, yhtätoista Pohjois-Suomessa ja yhtä Keski-Suomessa.

Suuri osa yhteisistä haastateltavista on toiminut sekä kasvatuksen ja koulutuksen että työelämän tasa-arvoulottuvuuksia sisältävissä hankkeissa. Pääosa haastattelemistani henkilöistä on toiminut pitkään suoraan tasa-arvokysymysten tai siihen liittyvien kysymysten parissa. Haastateltavat ovat toimineet ja osa toimii edelleen tasa-arvohankkeiden suunnittelussa, toteuttamisessa, tutkimuksessa, kehittämisessä ja hallinnoinnissa. Kasvatus- ja koulutussektorin tasa-arvohankkeissa toimineet henkilöt toimivat tai ovat aiemmin toimineet opettajina koulutuksen eri asteilla sekä niiden hallinnollisissa tehtävissä. Enemmistöllä haastatelluista on kasvatustieteen, psykologian tai sosiologian tutkinto. Osalla on insinööritutkinto tai luonnontieteellinen tutkinto. Tasa-arvokysymyksiin he ovat perehtyneet erilaisissa kotimaisissa ja kansainvälisissä koulutuksissa, kursseilla ja konferensseissa. Erilaiset tasa-arvo-kysymykset liittyvät myös haastateltavien nykyisiin työtehtäviin.

Haastateltavat henkilöt kuvasivat haastatteluissa tasa-arvotyöntekijöiden arkea, kertoivat toimenpiteistä eri sektoreita edustavien henkilöiden ja tahojen kanssa, hankkeiden tasa-arvon edistämisen käytännön ulottuvuuksista sekä tasa-arvotyön ongelmakokonaisuuksista. Haastateltavat kuvasivat organisaatioiden tasa-arvopoliittikkaa, tasa-arvotoimenpiteitä, tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmiä sekä sen hidasteita myös omien kokemuksien perusteella.

Työelämän pitkän linjan tasa-arvotyöntekijät ja tasa-arvohankkeiden toimijat

Tutkimuksessa käytetty monipuolinen aineisto on rakentunut pitkän linjan tasa-arvotyöntekijöiden ja tasa-arvohankkeiden toimijaverkoston haastatteluista ja laajamittaisesta tasa-arvoprojektikartoituksesta, joka tehtiin tutkimuksen alkuvaiheessa ja josta on tarkemmin kappaleessa Työelämän tasa-arvo-projektit. Projektikartoituksen lisäksi tutkimukseen valittavien haastateltavien valintaperusteet jäsenyivät kirjallisuuteen perehtymisen tuottaman orientaation perusteella.

Tutkimukseen valittavien haastateltavien valinnoissa perustana ja tukena toimivat laajempina toisiinsa kietoutuvina tasa-arvotyön tarkastelunäkökulmina seuraavat 5 näkökulmaa:

Eriarvoisuuden purkaminen sukupuolesta

Käsitykset sukupuolesta ja sukupuoleen kietoutuvat erot tarjoavat keskeisimpiä näkökulmia tasa-arvotyöhön. Tähän liittyen etsittiin toimijoita, jotka ovat tarkastelleet syrjinnän mekanismeja ja niiden purkamista, moninaisuutta ja moniarvoisuutta sekä heteronormatiivisuuden purkamista tasa-arvotyössä.

Eriarvoisuuden purkaminen työelämän käytännöistä

Tasa-arvotyön kriittisiä kohtia löytyy sieltä, missä ihmiset kohtaavat ja ovat keskenään vuorovaikutuksessa. Tämän takia oli tärkeää löytää toimijoita, joilla on kokemusta tasa-arvon neuvottelusta erilaisissa yhteyksissä ja eri sektoreilla ja joilla on monipuolista näkemystä siihen, mitä neuvottelutyössä on hyvä huomioida ja miten neuvottelutyötä kannattaa tehdä.

Eriarvoisuuden purkaminen toimijatasolla

Toimijuus-kysymys on tasa-arvotyössä haasteellinen. Koska tasa-arvohankkeista moni on keskittynyt naisten toimijuuksien vahvistumiseen, päätettiin tarttua toimijuuden ja naiseuden problematiikkaan ja etsittiin sellaisia henkilöitä, jotka ovat työstäneet toimijuuden kysymyksiä tasa-arvotyössä.

Eriarvoisuuden purkaminen palkkaperusteista

Samanarvoinen työ on ollut pisimpään tasa-arvotyön agendalla, joten oli tärkeää kartoittaa tasa-arvotyötä, jossa samanarvoisesta työstä on neuvoteltu, ja etsiä sellaisia henkilöitä, jotka ovat sisällyttäneet tasa-arvotyöhön samanarvoisen työn neuvotteluja.

Eriarvoisuuden purkaminen omista ajattelu- ja toimintavoista

Se, miten tulemme tuottaneeksi sukupuolta ja hierarkkista sukupuolijärjestystä, syrjiviä käytäntöjä ja marginalisointia omassa toiminnassamme, on keskeinen tasa-arvotyön ongelmakohta, jota työstimme hankkeessa ja aineistoa analysoidessa. Näkökulma samalla haastoi meitä tutkijoita henkilökohtaiseen prosessiin, oman toiminnan kriittiseen tarkasteluun ja tutkimiemme näkökulmien huomioimiseen omassa ajattelu- ja toimintatavoissa.

Lisäksi valinnoissa painottuivat tasa-arvotyöntekijöiden tasa-arvotyön ulottuminen mahdollisimman pitkälle ajanjaksolle, alueellisuus sekä työelämän eri toimijatahojen ja osa-alueiden huomioiminen.

Haastateltuja pitkän linjan tasa-arvotyöntekijöitä ja tasa-arvohankkeiden toimijoita oli yhteensä 20, joista kahta tasa-arvotyöntekijää haastateltiin kahteen kertaan ja joista Kristiina Brunila ja Mervi Heikkinen tekivät 7 tutkimushaastattelua yhdessä. Haastatellut työelämän tasa-arvotyöntekijät ovat tehneet tasa-arvotyötä 1970- ja 1980-luvuilta lähtien työelämässä: eri sektoreilla toimivissa yrityksissä, kunnissa, kaupungilla, yliopistoissa, korkeakouluissa, aikuisoppilaitoksissa, järjestöissä, etujärjestöissä ja julkishallinnossa. Myös kansainväliset yhteydet ja verkostot ovat useilla haastatelluilla olleet laajat.

Haastateltavien koulutustaustasta akateemisten osuus oli suurin ja sisälsi kauppa-, oikeus- yhteiskunta-, kasvatusta-, insinööri- ja humanistiset tieteet. Keskiasteen koulutuksista kaupallinen, käsityö- ja tekninen ala olivat edustettuina. Tohtorin tutkinnot oli kolmella haastatellulla ja lisensiaatin tutkinto yhdellä. Haastattelun ajankohdasta haastatellut toimivat mm. kouluttajina, opettajina, konsultteina, tutkijoina, professoreina, yrittäjinä, toimitusjohtajina, toiminnan johtajina, virkahenkilöinä, henkilöstönkehittäjinä, projektityöntekijöinä ja -päälliköinä sekä opiskelijoina.

Haastattelupyyntö tapahtui sähköpostitse, ja siihen kaikki haastatellut vastasivat myöntävästi. Yhden henkilön kohdalla haastattelua ei voitu toteuttaa liian kiireisten aikataulujen takia. Haastattelut olivat teemahaastatteluja, ja ne tapahtuivat haastateltavan työpaikalla/kotona lukuun ottamatta yhtä haastattelua, joka tehtiin haastattelijan työpaikalla. Haastattelut kestivät 1 tunnista 4 tuntiin kerrallaan ja ne nauhoitettiin ja litteroitiin. Lisäksi haastateltavat täyttivät ennen tai jälkeen haastattelun taustatietolomakkeen, jossa kysyttiin mm. koulutustaustaa, asemaa työyhteisössä, tasa-arvotyön kansallista ja kansainvälistä kokemusta, naistutkimuksen opintoja sekä lyhyttä kuvausta tehdystä tasa-arvotyöstä. Haastattelut sisälsivät seuraavat teema-alueet:

- elämänhistoriallinen näkökulma haastateltujen omaan tasa-arvotyöhön
- tasa-arvotyön laajemmat historialliset ja yhteiskunnalliset ulottuvuudet
- toiminta tasa-arvohankkeissa ja hankkeiden tarkastelu.





mirror

