

# Tasa-arvoisesti työelämään

– Näkökulmia oppilaitosten tasa-arvotyöhön ja -suunnitteluun



Lohikoski Pia • Putila Pirjo • Sassi Erika • Viitamaa-Tervonen Outi

### Kustantajat:

Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen, Kiljavan opisto, SAK:n koulutussäätiö  
Tinataan-verkostohanke, Sähkö- ja tietoliikennetekniikan osasto, Teknillinen korkeakoulu

Euroopan sosiaalirahasto ja Etelä-Suomen lääninhallitus ovat tukeneet julkaisun laatimista.

### Työryhmä:

Lehtinen Saira (siht.), Lohikoski Pia, Putila Pirjo, Sassi Erika, Viitamaa-Tervonen Outi

Kuvitus ja ulkoasu: Anne Oksanen/Uikkumedia • Paino: Painojussit Oy, Kerava

ISBN: 978-951-95751-8-6

## **Tasa-arvoisesti työelämään**

– näkökulmia oppilaitosten tasa-arvotyöhön ja -suunnitteluun

Pia Lohikoski, Pirjo Putila, Erika Sassi, Outi Viitamaa-Tervonen

# Sisällys

1	Lukijalle	6
2	Tasa-arvosuunnittelua oppilaitoksiin	8
3	Miten kouluissa ja oppilaitoksissa voi edistää tasa-arvoa	9
4	Oppilaitoksissa toteutettuja tasa-arvohankkeita	10
5	Käytännön toimintamalleja alakoululaisille	12
5.1	Kerhot	12
5.2	Havainnollistavat demot	12
5.3	Roolimallit	12
5.4	Kilpailut	13
5.5	Fysiikan ja kemian verkkopohjainen oppimateriaali	13
5.6	Leirit	14
6	Toimintamalleja yläkoululaisille, ammattikoululaisille ja lukiolaisille	14
6.1	Roolimallit	14
6.2	Laskuesimerkkejä tyttöjen ja naisten maailmasta	14
6.3	Infotilaisuudet	14
6.4	Toiminnalliset oppilaitos- ja teollisuusvierailut	15
6.5	Vaihtotyöskentely	16
6.6	TET-jaksot	16
6.7	Kilpailut	17
6.8	Tutustumista tekniikkaan valinnaiskursseilla	18
6.9	Korkeakoulun kurseja 2. asteelle	18
6.10	Tapahtumat	19
6.11	Leirit	19
7	Toimintamalleja korkeakouluopiskelijoille	20
7.1	Roolimallit	20
7.2	Excursiot teekkarityöille	20
7.3	Työelämävalmennus	20
7.4	Ryhmämentorointi	20
7.5	Monipuolisia sisältöjä TKK:n opetustarjontaan	21
8	Yhteenveto käytännön toimintamalleista oppilaitoksille	22
9	Oppilaitoksen tasa-arvosuunnittelu opiskelijan näkökulmasta	23
10	Miehenä sosiaalialalle	24
11	Työelämän tasa-arvon haasteita	25
12	Työpaikoilla toteutettuja tasa-arvohankkeita	27

13	Työkaluja työpaikkojen tasa-arvotyöhön	29
13.1	VerNa – tasa-arvosuunnittelun nettiaineisto	29
13.2	Samapalkkaisuus-työkalupakki	29
13.3	YX -piste – käytännön työkalu tasa-arvosuunnitteluun	30
14	Mittareita työpaikkojen tasa-arvokartoituksiin	31
14.1	Monimuotoisuusbarometri – yritysmaailman ilmapiirikartoitus	31
14.2	Mosaiikki-mittari ja OTM-organisaation tasa-arvo- ja moninaisuusmittari	32
15	Uusia malleja työelämän tasa-arvon edistämiseen	32
15.1	Monikko – sukupuolten tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä	32
15.2	Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena	34
16	Käsikirjoja työpaikkojen tasa-arvosuunnitteluun	35
16.1	Mosaiikin loppuraportti ”Tasa-arvo- ja moninaisuustyön ABC”	35
16.2	Tasa-arvosta lisäarvoa – käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön	36
16.3	Käsikirja tasa-arvosuunnittelusta teknologiateollisuuden yrityksille	36
17	Toimintatapoja työpaikkojen tasa-arvon edistämiseen	37
17.1	Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina	37
17.2	Segregaation purku -teematyöhanke	40
18	Työelämän tasa-arvo: yritysten ja oppilaitosten yhteinen haaste	41

## 1 Lukijalle

Tytöt pärjäävät koulussa ja pojat koulun jälkeen -sanonta todentuu kouluissa ja työelämässä. Tyttöjen opintomenestys on tutkimusten valossa poikia parempaa peruskoulusta aina korkeakouluasteelle saakka. Hyvä koulumenestys ei kuitenkaan näytä korjaavan naisten huonompaa työmarkkina-asemaa.

Koulutus ja työmarkkinat ovat Suomessa jakautuneet vahvasti sukupuolen mukaan naisten ja miesten aloihin. Samankin toimialan sisällä naiset ja miehet tekevät eri tehtäviä. Sukupuolen mukainen työnjako (segregaatio) on nähty ongelmana: kahtiajaon seurauksena naisten ja miesten työn luonne, palkat, työsuhteet, työajat sekä koulutus- ja vaikutusmahdollisuudet poikkeavat toisistaan.

Sukupuolen mukainen työnjako estää naisten ja miesten osaamisen täysipainoisen hyödyntämisen työelämässä sekä hidastaa naisten urakehitystä. EU:n komissio on useita kertoja kehottanut Suomea vähentämään työmarkkinoiden

sukupuolijakoa. Työmarkkinoiden sukupuolijako on pitkälti seurausta koulutuksen jakautumisesta sukupuolen mukaan.

Tasa-arvolaki sisältää uusitusmuodossaan aikaisempaa enemmän oppilaitoksia koskevia määräyksiä. Oppilaitoksissa on peruskouluja lukuun ottamatta laadittava vuosittain tasa-arvosuunnitelma. Lain tarkoituksena on, että oppilaitoksissa kartoitetaan yhdessä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa tasa-arvotilanne ja sen ongelmat sekä ryhdytään kartoituksen perusteella toimiin tasa-arvon edistämiseksi.

Oppilaitosten tasa-arvotyössä ovat keskeisiä sekä asennekasvatus että tasa-arvoa tukevien ajattelu- ja toimintatapojen tukeminen. Opettajien ja oppilaanohjaajien työssä perinteisille sukupuolirooleille tulee antaa kyytiä niin, että sukupuolten erilaiset oppimistavat ja yksilölliset ammattitavoitteet otetaan huomioon. Oppilaitoksissa annettava työelämä tietous vaikuttaa tulevien työntekijöiden käsityksiin sukupuolirooleista työelämässä. Opiskeltaessa syntyy myös käsitys ammatista ja osaamisesta, omista oikeuksista työssä sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Parhaimmillaan oppilaitoksissa syntyneet tasa-arvoa tukevat ajattelu- ja toimintatavat siirtyvät osaamisena työelämän arkeen.

Tinataan-verkostohanke on Teknillisen korkeakoulun sähkö- ja tietoliikennetekniikan tasa-arvoprojekti. Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen -hanke on Kiljavan



opiston tasa-arvosuunnitteluun liittyvä projekti. Projektit toimivat yhteistyössä ja pyrkivät edistämään oppilaitosten tasa-arvoa. Hankkeet ovat osin Euroopan sosiaalirahaston rahoittamia ja niitä valvoo Etelä-Suomen lääninhallitus. Tämä kirja on puheenvuoro, jolla tuodaan esiin hyviä tasa-arvokäytäntöjä toteutuneista ja vielä toiminnassa olevista pääasiassa ESR:n rahoittamista tasa-arvoprojekteista. Hankkeet liittyvät sekä oppilaitoksiin että työelämään ja näin kirjamme haluaa käynnistää näiden välistä vuoropuhelua.

Hyvää lukumatkaa!

*Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen*

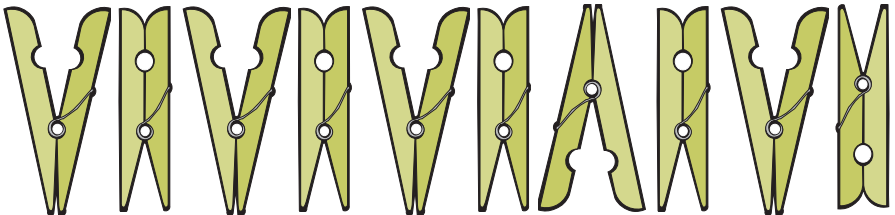
*Outi Viitamaa-Tervonen*

*Pia Lohikoski*

*Tinataan-verkostohanke*

*Pirjo Putila*

*Erika Sassi*



## 2 Tasa-arvosuunnittelua oppilaitoksiin

Eduskunta lisäsi tasa-arvolakiin eduskuntakäsittelyn yhteydessä oppilaitosten tasa-arvon edistämismääräyksen 6 b §:än. Säännöksen mukaan oppilaitoksen tulee vuosittain tehdä tasa-arvosuunnitelma yhdessä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Velvoite ei koske peruskouluja.

Ennen suunnitelman laatimista tulee selvittää, millainen oppilaitoksen tasa-arvotilanne on. Tässä suhteessa voi käyttää apuna työpaikkojen tasa-arvosuunnittelun ohjeita. Kyselyssä on syytä selvittää, onko opiskelijoiden tai henkilöstön mielestä olemassa tasa-arvon toteutumisen kannalta ongelmia oppilaitoksessa. Nimettömänä tehtävässä kyselyssä on hyvä kerätä tiedot niin, että vastaajan sukupuoli myös tulee esille.

Tasa-arvosuunnittelu voi käynnistyä tilannekartoituksen pohjalta. On hyvä keskittyä aluksi muutamisiin epäkohtiin, joiden poistamisesta myös huolehditaan. Oppilaitosten tulee tiedottaa suunnitelmasta ja siitä, miten sen toteuttamista seurataan, jotta niin opiskelijat kuin henkilöstökin voivat omalta osaltaan seurata kehitystä.

Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua koskeva säännös on aiheuttanut käytännön ongelmia sanamuotonsa ja soveltamisalansa suhteen. Säännös velvoittaa oppilaitoksia, kun taas opetusalan lainsäädännössä käytetään käsitettä opetuksen järjestäjä. Suunnitelmassa tulisi ottaa kantaa oppilasvalintoihin ja opintasuoritusten arviointiin. Kuitenkin keskiasteen oppilasvalinnat tehdään keskitetysti eikä niistä päättäminen kuulu oppilaitokselle. Ammatillisen koulutuksen arvioinnit on taas ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa määritelty erityisen monijäsenisen toimielimen tehtäväksi. Toimielimessä on edustajina niin opiskelijoita, opettajia kuin alan elinkeinoelämän edustajiakin koulutuksen järjestäjän lisäksi. Lisäksi tasa-arvolainsäädännös kattaa laajasti myös vapaan sivistystyön oppilaitokset ja myös muut kuin kunnalliset tai kuntayhtymien ylläpitämät oppilaitokset. Tältä osin velvoitteen täyttäminen voi aiheuttaa päänvaivaa, jos henkilökunta on sivutoimista ja opiskelijat vaihtuvat lyhytkestoisilla kursseilla.

Tasa-arvovaltuutettu on lähettänyt kunnille ja kuntayhtymille kirjeen, jossa hän muistuttaa suunnitteluvuorotteesta ja kehottaa viipymättä käynnistämään suunnitelmien tekemisen, jos suunnitelmaa vielä ei ole laadittu.

*Pirkko Mäkinen*

Toimistopäällikkö

Tasa-arvovaltuutetun toimisto

### 3 Miten kouluissa ja oppilaitoksissa voi edistää tasa-arvoa

Työelämä jakautuu voimakkaasti naisten ja miesten aloihin ja tehtäviin. Tekniikka hallitsee meidän kaikkien arkea ja tulevaisuudessa entistä enemmän, joten tekniikan taitajilla on paljon valtaa. Naisten tulisi mennä nykyistä enemmän mukaan siihen maailmaan. Toisaalta sosiaali-, terveys- ja opetusalojen tehtävissä on hyvin vähän miehiä. Monilta pojilta ja myös tytöiltä puuttuu miehen malleja elämästä. Jotta pojilla ja miehillä olisi tasa-arvoiset mahdollisuudet saada ymmärrystä ja erityisesti tukea mieheksi kasvamiseen, tulisi sosiaali- ja opetustehtäviin saada nykyistä enemmän miehiä.

Jotta jakautuminen naisten ja miesten aloihin vähenisi ja tasa-arvo lisääntyisi maassamme, tulisi tyttöjä kannustaa nykyistä enemmän miesvaltaisille ja rohkaista poikia naisvaltaisille aloille. Oppilaitosten tasa-arvotyössä tulisi kiinnittää paljon huomiota tähän.

Suomessa on toteutettu monia hankkeita, joissa on etsitty toimintamalleja, miten tätä voi käytännössä tehdä. Tärkeätä on, että tytöt ja pojat saavat mahdollisuuksia tutustua myös sukupuolelleen ei-tyypillisiin valintoihin. Ja se, että he eivät oppiainevalinnoillaan sulkisi ovia liian aikaisin. Tyttöjä siis tulee esimerkiksi kannustaa ja rohkaista pitkän matematiikan ja fysiikan valintoihin lukioissa. Ammatinvalinnanohjauksessa tulisi pojille esitellä myös sosiaali-, terveydenhoito- ja opetusalojen vaihtoehtoja.

Tytöt sanovat helposti, että matematiikka ja varsinkaan fysiikka eivät kiinnosta. Opetuksessa tulisikin nostaa esiin myös tyttöjen ja naisten arkielämää lähellä olevia asioita. Tästä hyvänä esimerkkinä on Lasketaan langasta -julkaisu, joka on laadittu TKK:lla auttamaan tyttöjä ja opettajia näkemään, kuinka naisten perinteisesti harrastamassa tekstiilikäsityössäkin on paljon paitsi matematiikkaa myös fysiikkaa ja kemiaa. Ne pitää vain osata nostaa esiin. Siksi esimerkiksi taito- ja taideaineiden sekä matematiikan ja fysiikan opettajien yhteistyö saattaisi olla erittäin hyödyllistä. Niistä löytyy paljon esimerkkejä, joita voisi käsitellä teoreettisimmilla oppitunneilla.

Ammatillisissa oppilaitoksissa, korkeakouluissa ja yliopistoissa tulisi taas miettiä sitä, miten naiset saisivat tasa-arvoisen lähdön työelämään. Millaisia valintoja naiset ja miehet tekevät, millaista valmennusta työelämää varten annetaan. On todettu, että esim. tekniikan ja kaupan koulutusta saaneiden naisten ja miesten väliset palkkaerot muodostuvat heti uran alkuvaiheessa. Naiset pyytävät keskimäärin pienempää palkkaa kuin miehet ja aliarvioivat helpommin myös osaamistaan. Koulutuslaitosten ura- ja rekrytointipalveluissa tulisikin kiinnittää tähän huomiota. Myös koulutuksen aikana naisten kannustaminen ja positiivinen palaute olisi tärkeätä, jotta naiset ha-

keutuisivat yhtä rohkeasti vaativiin tehtäviin kuin miehet ja jako naisten ja miesten tehtäviin (ns. vertikaalinen segregatio) vähenisi.

Oman sukupuolen roolimallien merkitys on osoittautunut naisille tärkeäksi. Ei tyypillisillä aloilla opiskeleville naisille tulisikin siksi tarjota toimintaa, jossa voi tutustua alalla jo toimiviin naisiin.

### *Pirjo Putila*

Projektipäällikkö

Tinataan-verkostohanke

## 4 Oppilaitoksissa toteutettuja tasa-arvohankkeita

### TiNA – Tietoteollisuuden naiset

TiNA-projektin tavoitteena oli tutustuttaa tyttöjä tekniikan opintoihin eri koulutusasteilla sekä tukea naisten tekniikan opiskelua ja työelämään siirtymistä. Projektia hallinnoi Teknillisen korkeakoulun Sähkö- ja tietoliikennetekniikan osasto.

### Mirror

Mirror-kehittämiskumppanuuden tavoitteena oli lisätä naisten määrää erityisesti metalli-, elektroniikka- ja tietoteollisuusaloilla kehittämällä motivoivaa koulutusta. Tavoitteena oli juurruttaa kehitetyt toimintamallit osallistuviin organisaatioihin, levittää saatuja tuloksia sekä valtavirtaistaa hyväksi todettuja käytäntöjä ja malleja. Mirrorin alahankkeita ovat mm. Learn, GISEL ja ITU, joissa tarjottiin mm. korkeakoulun kursseja toiselle asteelle ja kehitettiin uusia työtapoja fysiikan ja kemian opiskeluun.

### WomenIT

WomenIt – Women in Industry & Technology on koulutus-, tutkimus- ja kehittämishanke, jonka päätavoitteena on tukea tyttöjen ja naisten teollisuus- ja teknologia-alojen ammatinvalintaa sekä helpottaa IT-, teollisuus- ja teknologia-alojen työvoima- ja rekrytointiongelmia. Projektia hallinnoi Oulun yliopiston Kajaanin Yliopistokeskus.

### Naisten kiinnostuksen lisääminen IT-alan insinööri (AMK) -opinnoista

Projektin tavoitteena oli naisten kiinnostuksen lisääminen IT-alan insinööri (AMK) -koulutuksesta, tiedon lisääntyminen IT-alan insinöörinkoulutuksesta ja

insinöörin ammatillisen kuvan tekeminen myönteiseksi potentiaalisille naisopiskelijoille. Projektia hallinnoi Jyväskylän ammattikorkeakoulun Informaatioteknologian instituutti.

## E-Girls

E-Girls – Kohti tekniikkaa -hanke edistää tyttöjen tietotekniikkaosaamista ja kehittää lukioiden ja muiden oppilaitosten toimintakulttuuria suosimaan naisten teknistä osaamista. Tavoitteena on madaltaa kynnystä hakeutua erityisesti sähkö- ja elektroniikka-alalle. Hanketta hallinnoi Tampereen teknillisen yliopiston Sähkötekniikka ja terveys -laboratorio.

## Soteman

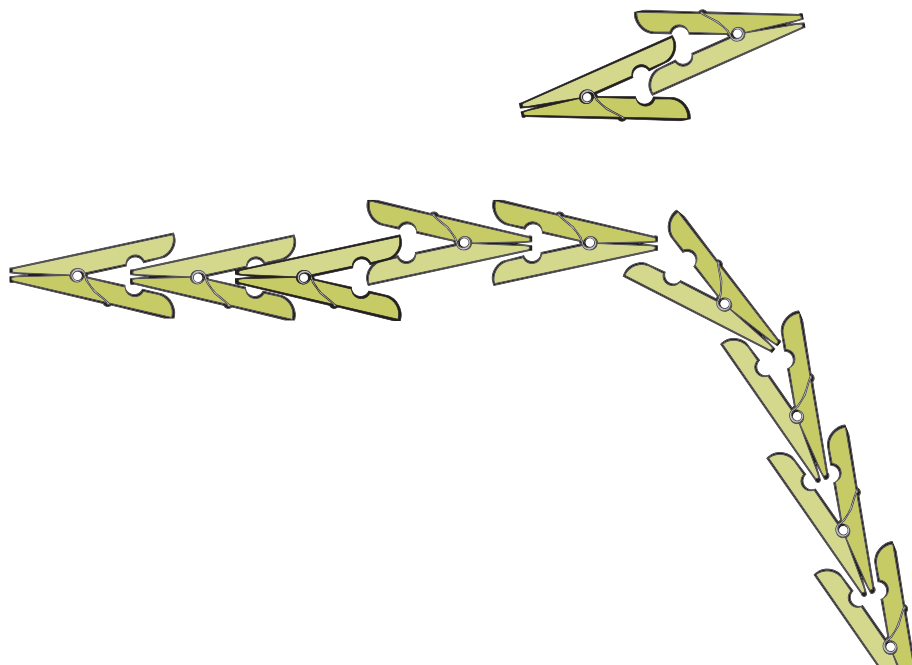
Tavoitteina olivat tehostunut koulutukseen rekrytointi ja ohjaus, tieto miesten vähäiseen hakeutumiseen sosiaali- ja terveysalalle vaikuttavista tekijöistä, ohjauksen nykytilasta ja opetuksen toteutuksesta sekä parantaa sosiaali- ja terveysalan tunnetusta ohjaushenkilöstöllä. Projektia hallinnoi Kotkan-Haminan seudun koulutus-kuntayhtymä ja Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto.

Oppilaitosten tasa-arvohankkeet ja seuraavassa esiteltävät toimintamallit kokosi

*Erika Sassi*

Projektisuunnittelija

Tinataan-verkostohanke



## 5 Käytännön toimintamalleja alakoululaisille

### 5.1 Kerhot

TiNA – Tietoteollisuuden naiset -hanke on järjestänyt ”Johtolanka-fysiikkakerhoja” muun muassa Aarnivalkean, Perkkaanpuiston, Lintuvaaran ja Mäntymäen kouluissa. Teknologiateollisuus ry on kehittänyt alakouluja varten työkalupakin ”Johtolankapaketin”, joka sisältää 10 tehtävää ja koko joukon tarvikkeita teräsvillasta johtimiin, ledeistä paristonpitimiin. Olennaista on, että opetettavia asioita sovelletaan oppilaan kokemusmaailmaan ja huomioidaan erityisesti tyttöjen tarpeet.<sup>1</sup>

### 5.2 Havainnollistavat demot

TiNA on ollut mukana tukemassa demojen ja demolaitteiden kehittämistä usein vaikealta tuntuvan teorian havainnollistamiseen. Sähkömagneettisen teorian kurssin opiskelijat ovat rakentaneet mm. sähkömoottorin magneetista, paristosta ja kuparilangasta. Oppilaat ovat päässeet tutustumaan demoihin TKK:n Sähkö- ja tietoliikenneosaston demoluokassa. Demoluokassa on käynyt oppilaita pääkaupunkiseudun alakouluista, yläkouluista ja lukioista. Opintokäynnin ohjaajina toimivat teekkarit. Opintokäynnin aikana he kertovat sähköstä ja sähköturvallisuudesta huomioiden koululaisten iät ja taustatiedot. Lisäksi teekkarit kertovat opiskelusta TKK:lla sekä siitä, mitä valmistuneet diplomi-insinöörit tekevät. Opintokäynnin aikana oppilaat tekevät pieniä käytännön sähköitä esim. perunasta pariston ja naulamagneetin. Lopuksi teekkarit tekevät yhteenvedon tunnin tapahtumista ja kertaavat opittua. Opintokäyntiin varataan yleensä aikaa noin puolitoista tuntia ryhmäkoosta riippuen. Viimeisen puolen tunnin aikana oppilaat tutustuvat johonkin osaston laboratorioista. Suosituimpia tutustumiskohteita ovat olleet sovelletun elektroniikan mummon mökki, äänenkäsittelyn ja akustiikan kuunteluhuone ja kaiuton huone sekä sähköverkot ja suurjännitetekniikan Tesla-muuntaja. Vastaavaa toimintaa voi järjestää sekä ammatillisessa oppilaitoksessa että ammattikorkeakoulussa tai jossakin yrityksessä. Hyvä toimintamalli on siis kehitellä yksinkertaisia havainnollistavia demoja fysiikan ilmiöille ja antaa koululaisten itse kokeilla.

### 5.3 Roolimallit

Roolimalleja on käytetty hyödyksi TiNA – Tietoteollisuuden naiset -hankkeessa, Mirrorissa ja Naisten kiinnostuksen lisääminen IT-alan insinööri (AMK)-opinnoista -hankkeessa, jossa tehtiin roolimalli-CD-ROM.<sup>2</sup> Mirrorissa ja TiNAssa roolimalleja hyödynnettiin kerhojen vetäjinä, opo-infoissa ja tutoreina eri luokka-asteille järjestetyissä tapahtumissa.

---

1 Toimintamalleja ja tuloksia 2003–2006 (Yhteenveto TiNAssa tehdyistä toimenpiteistä ja tuotteista).

2 Naisten kiinnostuksen lisääminen IT-alan insinööri (AMK)-opinnoista -hankkeen loppuraportti.

## 5.4 Kilpailut

### 5.4.1 Tutki-Kokeile-Kehitä

Tutki-Kokeile-Kehitä on kilpailu, johon voi osallistua fysiikan työllä, mielenkiintoisella raportilla tai uudella keksinnöllä. Kilpailutyö voi olla tutkimus, keksintö, projektityö, tietokoneohjelma tai vastaava. Aiheen valinta on vapaa – rajana on vain mielikuvitus. Esimerkiksi koulujen syventävien tai valinnaisten kurssien projektityöt sopivat kilpailuun hyvin. Kilpailutyön voi tehdä yksin tai ryhmässä, harrastustyönä tai koulussa opettajan ohjauksella. Myös ulkopuolisen asiantuntijan apu on sallittua. Kilpailussa on kolme eri sarjaa eri-ikäisille osallistujille. Kilpailun järjestää Tekniikan akateemisten liitto TEK.<sup>3</sup>

### 5.4.2 TÄMÄ TOIMII! -kilpailu

TÄMÄ TOIMII! -kilpailu antaa positiivisia elämyksiä teknologiasta ja innostaa koululaisia teknologiaa tukevien oppiaineiden opiskeluun. Opettajille kilpailu tarjoaa uusia mahdollisuuksia toteuttaa teknologian opetusta ja sitä tukevia oppiaineita. Se kannustaa arkielämän teknologisten haasteiden ja tehtävien luovaan ratkaisuun. Tarkoituksena on myös innostaa tyttöjä aktiiviseen rooliin teknologian parissa. Kilpailuun osallistuvassa joukkueessa tulee olla sekä tyttöjä että poikia. Kilpailutehtävänä on suunnitella ja valmistaa tulevaisuuden liikkuva lelu sekä tehdä siitä mainos. Lisäksi lelun tekemisestä tulee pitää päiväkirjaa. Lelut ovat osa lasten arkipäivää; niiden suunnittelu ja rakentaminen on mieluinen keino tutustua teknologian monipuoliseen maailmaan. Kilpailu järjestettiin ensimmäisen kerran lukuvuonna 2002–2003.<sup>4</sup> TÄMÄ TOIMII! -kilpailusta ja sen tämän hetkisestä toteutuksesta saa lisätietoa Teknologiateollisuus ry:stä.<sup>5</sup>

## 5.5 Fysiikan ja kemian verkkopohjainen oppimateriaali

Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitoksen Matemaattisten aineiden opetuksen tutkimus- ja kehittämiskeskuksen GISEL -hankkeessa on kehitetty keinoja, joilla tietoa ja viestintäteknikka voidaan integroida tyttöjä motivoivalla tavalla fysiikan ja kemian opiskeluun. Hankkeessa etsittiin esimerkiksi uusia ratkaisuja olemassa olevien työvälineohjelmien käytön tehostamiseen, mittausautomaation käytön monipuolistamiseen ja Internetin käyttöön eri tavoin mm. sisällöntuotantofoorumina, keskustelufoorumina ja tiedotuskanavana sekä erityisesti oppilaiden välisen vuorovaikutuksen kanavana.<sup>6</sup>

---

3 <http://www.tukoke.fi>

4 Tietoa ja kokemuksia teknologia-alasta peruskoulussa ja lukiossa. Mirror tuloksia ja hyviä käytäntöjä 1.

5 <http://www.teknologiateollisuus.fi/openet/index.php?m=2&cs=5&cid=4072>

6 <http://www.malux.edu.helsinki.fi/malu/tutkimus/gisel/>

## 5.6 Leirit

Naisten kiinnostuksen lisääminen IT-alan insinööri (AMK)-opinnoista -hanke järjesti elokuussa 2004 Digitaalikuvausten ja www-julkaisemisen leirin.<sup>7</sup>

Leirien järjestäminen pelkäästään tytöille mahdollistaa tyttöjen tutustuttamisen tekniikkaan siten, että he saavat toimia rauhassa poikien häiritsemättä. Tyttöillä on usein vähemmän kokemusta tekniikan parissa puuhaamisesta, joten pojat usein tekevät ja tytöt katsovat eivätkä uskalla koskea.

## 6 Toimintamalleja yläkoululaisille, ammattikoululaisille ja lukiolaisille

### 6.1 Roolimallit

Katso s. 12.

### 6.2 Laskuesimerkkejä tyttöjen ja naisten maailmasta

TiNA-hankkeessa tehty Lasketaan langasta -materiaali tarjoaa laskuesimerkkejä matematiikkaan, fysiikkaan ja kemiaan tyttöjen maailmasta. Kuten kirjan nimi jo viittaa laskuesimerkit ovat käsityöhön liittyviä. Useinkaan tytöt eivät näe matematiikan, fysiikan ja kemian hyödyllisyyttä, koska heille ei kerrota, missä heitä kiinnostavassa asiassa siitä on hyötyä. Lasketaan langasta -materiaali pyrkii tuomaan matematiikan, fysiikan ja kemian lähemmäs tyttöjen maailmaa.

### 6.3 Infotilaisuudet

#### 6.3.1 Opo-infot

TiNA on järjestänyt opo-infotilaisuuksia Espoon yläkouluissa. Kun info on järjestetty vain tytöille, tytöt uskaltavat kysyä ja keskustella asioista vapaammin. Tilaisuuksissa on ollut puhumassa opiskelijoita Espoon tekniikan alan oppilaitoksista: Teknillisestä korkeakoulusta, EVTEK-ammattikorkeakoulusta sekä Espoon ammattiopisto Omniasta. Infoissa opiskelijatyötöt ovat kertoneet omista taustoistaan,

---

7 Naisten kiinnostuksen lisääminen IT-alan insinööri (AMK)-opinnoista -hankkeen loppuraportti.

tekniikan opinnoistaan sekä siitä, millaista on opiskella tekniikkaa tyttönä poikien joukossa. Tilaisuuksissa on varattu aikaa myös yleiselle keskustelulle ja oppilaiden kysymyksille. Tunti on ollut tilaisuudelle hyvä aika.<sup>8</sup>

Hyvä toimintamalli olisi järjestää samanaikaisesti pojille oma tilaisuus esimerkiksi sosiaalialan opinnoista. Puhujiksi voisi kutsua esimerkiksi yliopiston sosiaalitiön opiskelijoita, ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita ja ammattikoulun lähihoitajaopiskelijoita.

Mirrorissa oppilaitosten opiskelijat ja tekniikan alan yritysten edustajat kertoivat eri ammateista ja niihin johtavista opinnoista kouluissa. Tilaisuuksien sisältöä on kehitetty niin, että erityisesti tyttöjen näkökulmaa tuodaan esille. Infotunnin järjestämisessä pitää miettiä kuulijoiden ikä, oppilaitoksen mahdolliset omat painotukset sekä koulutusvalintojen ajankohtaisuus. Infotilaisuuksiin voi ottaa tyttöjä esiintymään, jolloin he toimivat samalla roolimalleina. Pojatkin osaavat tuoda tyttönäkökulmaa esille.<sup>9</sup>

### 6.3.2 Girls' Corner

Oulun yliopiston Abipäivillä toteutettiin tytöille oma nurkkaus. Idea ja malli tyttöjen nurkkaukselle saatiin WomenIT -hankkeen aikana järjestetystä Girls' Cornerista (Oulun yliopiston tietojenkäsittelytieteen Kajaanin yksikkö/Vaikea valinta? -messut v. 2004). Konseptia hyödynnettiin yliopiston Abipäivien yhteydessä pienemmässä mittakaavassa nopealla aikataululla. Tavoitteena oli houkutella mahdollisimman paljon abityttöjä kuulemaan teknillisen alan opiskelumahdollisuuksista. Girls' Cornerin vastaanotto oli kokonaisuudessaan oikein positiivinen ja tytöt ottivat nurkkauksen hyvin vastaan. Osa kyseli paljonkin teknillisen alan opinnoista. Oli selvästi havaittavissa, että tytöt uskaltautuivat nimenomaan ”omaan” nurkkaukseensa, kun taas poikien valloittamille esittelypisteille saattoi olla vaikea mennä.

## 6.4 Toiminnalliset oppilaitos- ja teollisuusvierailut

Mirrorissa ja sen alahankkeessa Giselissä on järjestetty oppilaille toiminnallisia vierailuja. Mirrorin kokeilussa vierailijat olivat kuudesluokkalaisia ja he kävivät tutustumassa Vantaan ammatilliseen koulutuskeskukseen. Oppilaitoksella on valmiina tehtäväpankki, jossa on helppoja tehtäviä, joista opettaja voi valita ryhmälleen sopivan tehtävän tehtäväksi. Ennen tehtävän tekemistä oppilaille kerrottiin perusasioita sähköstä ja sähkövirrasta. Tapahtuman kesto oli yhteensä neljä tuntia ja siihen sisältyi teknologiateollisuuden video, työturvallisuus- ja käyttäytymisohjeet,

8 Toimintamalleja ja tuloksia 2003–2006.

9 Motivoivat materiaalit ja innovatiiviset työtavat opetuksen tukena. Mirror tuloksia ja hyviä käytäntöjä 3.

ruokailu, kierros sähköosastolla sekä itse työtehtävä.<sup>10</sup>

Opintokäyntejä voidaan tehdä oppilaitosten lisäksi myös teollisuuteen. Opintokäynnillä opiskelijalle voidaan näyttää fysiikan ja kemian merkitys tulevien opintojen ja uravalinnan kannalta. Toiminnallinen opintokäynti on aina syytä suunnitella huolella niin yrityksessä, kuin vierailijakoulussakin. Yrityksessä opintokäyntiin voi sisältyä esimerkiksi lyhyt yleisesittely, tehdaskierros ja jonkinlainen toiminnallinen tehtävä. Opintokäynnin kokemukset kannattaa vielä purkaa koulussa vierailun jälkeen.<sup>11</sup>

Kuitinmäen koulussa TiNA järjesti tyttöjen tietotekniikkakerhon, jota vetivät teekkaritytöt. Kerholaiset kävivät lopuksi tutustumassa Teknillisen korkeakoulun sähkö- ja tietoliikennetekniikan osastoon. Lintuvaaran koululla kuudennen luokan tytöille järjestetty oma tietokonekurssi tuli heti täyteen. Esimerkki kertoo hyvin kuinka tytöt kiinnostuvat tekniikasta, kun vain saavat rauhassa omilla ehdoillaan mahdollisuuden siihen tutustua. Aiemmin koulun järjestämiin valinnaisiin tietotekniikkakursseihin oli osallistunut vain poikia, vaikka kurssit oli tarkoitettu sekä tytöille että pojille.

## 6.5 Vaihtotyöskentely

Käsityö on ollut yläkoulussa eriytynyt sukupuolen mukaan. Vaihtotyöskentelyä, jossa tytöt tutustuvat tekniseen työhön ja pojat tekstiilityöhön eivät kaikki koulut ole toteuttaneet. Lintumetsän koulussa sitä on toteutettu ja TiNA-hankkeen aloitteesta yksi tyttöjen ryhmä Lintumetsän koulusta teki vaihtotyöjakson Espoon ammattiopistossa Leppävaarassa. Sitä ohjasi koulun oman opettajan lisäksi kolme ammattioppilaitoksen sähköalan opettajaa. Koulun opettajat oppivat uusia töitä liittyen kodin sallittuihin sähkötöihin ja voivat opettaa niitä omassa koulussaan myös muille oppilaille. Kokemustemme mukaan ammatillisten oppilaitosten kannattaisikin tehdä entistä enemmän yhteistyötä peruskoulujen kanssa.

## 6.6 TET-jaksot

TiNAssa suunniteltiin ja toteutettiin kaksipäiväinen TET-jakso Kilonpuiston koulun 8-luokkalaistilalle tytöille. TET-jaksoon kuului puoli päivää kestävä opintokäynnit ABB:llä, EVTEKissä, AMTEKissä ja TTK:illa. EVTEKin opintokäyntiin kuului julisteen painaminen oppilaiden itse valitsemista omista kuvista. ABB:llä oppilaat työskentelivät fysiikan työpajassa sekä tutustuivat sähkökonetehtäaseen. AMTEKissä oppilaat tekivät kodin sallittuja sähkötöitä, muun muassa jatkojohdon.

---

10 Tietoa ja kokemuksia teknologia-alasta peruskoulussa ja lukiossa. Mirror tuloksia ja hyviä käytäntöjä 1.

11 Motivoivat materiaalit ja innovatiiviset työtavat opetuksen tukena. Mirror tuloksia ja hyviä käytäntöjä 3.

TKK:lla tytöt tekivät sähköön ja magnetismiin liittyviä pieniä töitä teekkareiden opastuksella sekä vierailivat mummon mökki -laboratoriossa. Työelämään tutustumisjakso on hyvä mahdollisuus tutustuttaa tyttöjä tekniikkaan. Kun oppilaitokset ja yritykset toimivat yhteistyössä tulee tie erilaisiin työtehtäviin selkeämmäksi eikä yhden tahon tarvitse järjestää kovin pitkää ohjelmaa.<sup>12</sup>

Työelämään tutustumisjaksoja teknologia-alan yrityksiin on järjestetty Vantaan ammatillisessa koulutuskeskuksessa erityisesti tytöille. TET-jaksot voidaan toteuttaa myös niin, että yrityksen lisäksi tutustutaan myös teknilliseen koulutukseen ammatillisessa oppilaitoksessa, joka valvoo TET-jakson toteuttamista. Ammattioppilaitos neuvottelee TET-paikoista lähiseudun yritysten kanssa. TET-jakson aikana työelämään tutustujalla on hyvä olla opastaja tai työpaikkaohjaaja, koska monessa yrityksessä on paljon sellaisia työtehtäviä, joita on vaikea tai jopa mahdoton antaa tutustujan tehdä yksin. Onkin tärkeää, että oppilas tutustuisi työpaikkaohjaajan kanssa mahdollisimman moneen erilaiseen työtehtävään yrityksessä. Oleellista on antaa kokonaiskuva siitä, mitä kaikkea täytyy tehdä ennen kuin tuote on suunnittelun jälkeen valmis tuotantoon ja myyntiin, logistiikkatehtäviä unohtamatta. Mahdollisimman monen yrityksen kanssa kannattaa tehdä ns. aiesopimus, josta selviää, kuinka monta TET-tiläistä yritys on valmis ottamaan kerrallaan, kuinka monta kertaa vuodessa, mitkä ajanjaksot käyvät sekä muita yritykseen liittyviä reuna-ehtoja.<sup>13</sup>

## 6.7 Kilpailut

### 6.7.1 T8-kilpailu

T8-kisa tekniikkaa 8-luokkalaisille tytöille -kilpailun kautta tytöt pääsivät tutustumaan sähkö- ja metallialojen koulutukseen ja jokanaisen kädentaitoihin kuten kodin sallittuihin sähkötöihin. Tehtävät olivat tekniikan alan oppilaitoksen koulutusohjelmiin kuuluvia töitä. Kilpailuun osallistui joukkueita Kilonpuiston, Karakallion, Leppävaaran ja Lintumetsän kouluista. Koska tytöillä ei ollut aikaisempaa kokemusta töistä, heille ensin kerrottiin ja näytettiin kuinka työt pitää tehdä. Näin tytöt uskalsivat lähteä mukaan.<sup>14</sup>

Mirrorin osaprojektissa Learnissä on tyttöjä pyritty tutustuttamaan tekniikkaan kilpailun kautta. Oulun yliopiston tietojenkäsittelytieteiden laitos järjesti yhteistyössä tietoteollisuusalan yritysten ja Learn-projektin kanssa kilpailun. Kilpailu oli tarkoitettu kaikille Oulun ja Lapin läänien sekä Ylä-Savon alueen toisen asteen oppilaitosten opiskelijoille.<sup>15</sup>

---

12 Toimintamalleja ja tuloksia 2003–2006.

13 Tietoa ja kokemuksia teknologia-alasta peruskoulussa ja lukiossa. Mirror tuloksia ja hyviä käytäntöjä 1.

14 Toimintamalleja ja tuloksia 2003–2006.

15 <http://www.tol.oulu.fi/kisa/index.html>

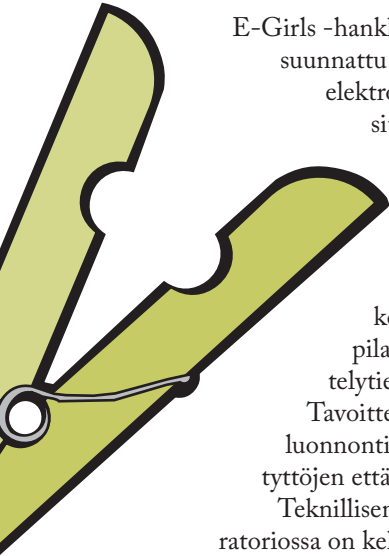
## 6.7.2 Tutki-Kokeile-Kehitä

Katso s. 13.

## 6.8 Tutustumista tekniikkaan valinnaiskursseilla

TiNA järjesti tutustumisjakson tekniikkaan Karakallion koulun tytöille. Yhdeksännien luokan tytöt tutustuivat painotekniikkaan lehdentekokurssilla EVTEKissä. Kurssin ohjasi ja suunnitteli kuusi mediatekniikan naisopiskelijaa EVTEKistä. Tavoitteena oli tutustuttaa tytöt painotuotteen tekemiseen juttujen toimittamisesta lähtien ja päätyen lopulta kuvien käsittelyyn, taiton ja monien muiden vaiheiden kautta lehden painamiseen EVTEKin digipainossa. Jaksolla painettiin mm. Karaset-lehti, jonka teemana oli ”Naiset ja tekniikka”.

## 6.9 Korkeakoulun kursseja 2. asteelle



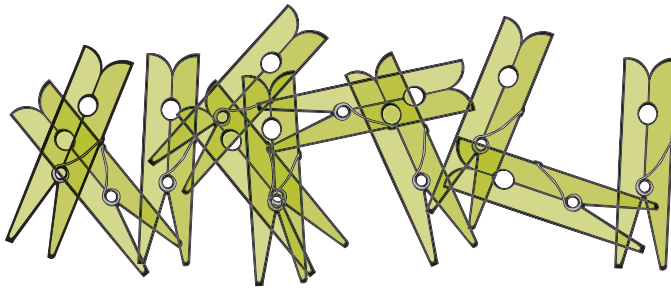
E-Girls -hankkeessa suunnitellaan ja toteutetaan lukioiden opiskelijoille suunnattu Internetissä toimiva www-opintokokonaisuus ”Sähkö, elektroniikka ja ympäristö”. Opintokokonaisuus suunnitellaan siten, että se voidaan suorittaa jo lukiossa, mutta kurssi käy myös osana Tampereen teknillisen yliopiston (TTY) opintoja. Verkko-oppimateriaalin suunnittelussa kiinnitetään erityistä huomiota tyttöjen mielenkiinnon kohteisiin.<sup>16</sup>

Oulun yliopiston tietojenkäsittelytieteiden laitoksen koordinoimassa Learn-projektissa on tarjottu yhteistyöoppilaitosten opiskelijoille mahdollisuus suorittaa tietojenkäsittelytieteiden yliopisto-opintoja 2. asteen opintojen yhteydessä. Tavoitteena on ollut tietoteknisen alan ja muiden matemaattis-luonnontieteellisten aineiden opiskelun tunnetuksi tekeminen sekä tyttöjen että poikien keskuudessa.<sup>17</sup>

Teknillisen korkeakoulun (TKK) sähköosaston tietoliikennelaboratoriossa on kehitetty toimintamalli, jossa korkeakoulukurssi viedään toisen asteen opintoihin lukioon. Mallia on toteutettu sekä lukio- että korkeakouluympäristössä. Tietoliikennelaboratorion kurssi ”Ihminen ja tietoliikennetekniikka” (S-72.040), jossa on yhdistetty psykologista näkökulmaa tekniikkaan, on toteutettu kahden pilottilukion tiloissa sekä niin, että kahden lukion oppilaat ovat tulleet TKK:lle suorittamaan kurssia teekkareiden kanssa. Kurssi

16 <http://leeh.ec.tut.fi/E-Girls/hanke.html>

17 [http://www.learn oulu.fi/kirjallisia\\_tuloksia.html](http://www.learn oulu.fi/kirjallisia_tuloksia.html)



koostuu 5 luentokerrasta ja 5 harjoituskerrasta, yhteensä 38 tuntia. Kurssilla on käytetty erilaisia opiskelumenetelmiä; luentoja, harjoituksia ja ryhmätöitä.<sup>18</sup>

## 6.10 Tapahtumat

TiNA järjestämässä ”Tyttöjen päivä” tapahtumassa Espoon ammattiopistossa innostettiin tyttöjä tekniikkaan eli osallistujat pääsivät kokeilemaan käden taitojaan ja tekemään mm. kodin sallittuja sähkötöitä, makkaratikun ja pyörän huoltoa. Osallistujat olivat äitejä ja tyttöjä.

## 6.11 Leirit

### 6.11.1 Tiedeleiri

Tiedeleiri on tekniikasta, luonnontieteistä sekä käsitöistä kiinnostuneille nuorille vuosittain järjestettävä leiri. Leirille valitaan hakemusten perusteella noin 40 yhdeksäsluokkalaista ympäri Suomen.

Tiedeleirin ohjelma, majoitus ja ruokailu ovat osanottajille maksuttomia, ainoastaan matkakustannukset kotipaikkakunnan ja leiripaikan välillä jäävät osallistujien maksettaviksi. Leiri sopii hyvin työelämään tutustumis- eli TET-viikoksi (tarkista etukäteen omasta koulustasi), sillä se on suunniteltu yhdessä yritysten kanssa. Tiedeleirin järjestävät Kerhokeskus – koulutyön tuki ry ja Tekniikan Akateemisten Liitto TEK.<sup>19</sup>

### 6.11.2 Insight into Engineering -leiri

TiNA-projekti oli mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa Kerhokeskuksen Insight into Engineering -leiriä kesällä 2005. Viikon mittaisen leirin tarkoituksena on tutustuttaa tyttöjä tekniikkaan, niin opiskeluun kuin työelämääinkin. Leirin

---

18 [http://www.mirror4u.net/dokumentit/Mirror\\_tuotokset/3\\_ITU\\_toimintamalli.doc](http://www.mirror4u.net/dokumentit/Mirror_tuotokset/3_ITU_toimintamalli.doc)

19 <http://www.tek.fi/index.php?id=432>

osallistujat ovat matemaattisesti lahjakkaita ja koulussa hyvin menestyneitä tyttöjä. Leiriläiset olivat TKK:lla kahtena päivänä. Kerhokeskus järjestää leirin vuosittain eri paikkakunnilla.<sup>20</sup>

## 7 Toimintamalleja korkeakouluopiskelijoille

### 7.1 Roolimallit

Katso s. 12.

### 7.2 Excursiot teekkarityöille

Toimintansa aikana TiNA on järjestänyt useita excursioita teekkarityöille. Excursiot on yleensä järjestetty iltapäivällä ja niiden kesto on noin 1,5–2 tuntia. Emännät ja isännät kertovat aluksi organisaatiostaan ja toiminnastaan. Tilaisuudet ovat vapaa-muotoisia ja keskustelevia. Puhujiksi pyydetään useimmiten organisaatiossa toimivia naisinsinöörejä roolimalleiksi ja kannustaviksi esimerkeiksi teekkarityöille.<sup>21</sup>

### 7.3 Työelämävalmennus

TKK:ssa tehty tasa-arvo selvitys on osoittanut, että korkeakoulu opiskelupaikkana on koettu tasa-arvoiseksi, mutta työelämä on jo toinen maailma. Tätä varten TiNAssa on koottu valmennuspaketti työelämään siirtyviä nuoria naisia varten. Siihen kuuluu myös opastus työpaikan hakemiseen. Työpaikkaa hakiessa naiset saattavat olla vaatimattomia oman osaamisensa suhteen. Ajoittain naiset vähättelevät omaa osaamistaan ja saavutuksiaan ja pyytävät pienempää palkkaa kuin miehet.

Valmennus sisälsi neljä tapaamista, joiden teemoja olivat työhakemuksen ja CV:n tekeminen, uran ja perheen yhdistäminen, naisena töissä ulkomailla sekä naisena töissä miehisessä ympäristössä.<sup>22</sup>

### 7.4 Ryhmämentorointi

TiNA aloitti marraskuussa 2003 ABB:n kanssa ryhmämentoroinnin naisinsinööreille ja TKK:n naisteekareille. Tarkoitus on siirtää miesvaltaisilla aloilla jo työelämää kokeneiden naisten niin sanottua hiljaista tietoa nuoremmille tulokkaille. Naispuolisten diplomi-insinöörien kokemuksista on paljon hyötyä sekä iloa

20 Toimintamalleja ja tuloksia 2003–2006.

21 Toimintamalleja ja tuloksia 2003–2006.

22 Toimintamalleja ja tuloksia 2003–2006.

uraansa vasta aloittaville. Samalla opiskelijat tutustuvat kaivattuihin roolimalleihin. Ryhmässä huomattiin, miten isossa konsernissa tekniikan naiset ovat hajallaan eri osastoilla ja kuinka mielenkiintoista on jakaa kokemuksia muiden kanssa yrityksen sisällä.

Ryhmämentorointitapaamisissa on käsitelty muun muassa uran ja perheen yhdistämistä, tekniikan alalla opiskelua ja työskentelyä, työtehtävien kiertoa, johtamista sekä työskentelyä ulkomailla. On keskusteltu myös siitä, millä lailla naiseus voi olla miesvaltaisella alalla myös voimavara. Tarkoitus on myös vaihtaa kokemuksia kansainvälisistä tehtävistä sekä peilata yritysten arvomaailmaa, toimintakulttuuria naisinsinöörien näkökulmasta. Menetelmä on yksinkertainen, mutta tuottava. Ei tarvita kalliita kursseja, vaan keskusteluja ja lähinnä vuorovaikutteista ajatusten vaihtoa.<sup>23</sup>

## 7.5 Monipuolisia sisältöjä TKK:n opetustarjontaan<sup>24</sup>

### 7.5.1 Käytännön sähkötekniikkaa -kurssi

TiNA on käynnistänyt TKK:lla Käytännön sähkötekniikkaa -kurssin ensimmäisen vuoden opiskelijoille. Kurssia on yhteistyössä avoimen yliopiston kanssa tarjottu myös Espoon lukioiden valinnaiskursseiksi. Käytännön sähkötekniikka -kurssilla käsitellään muun muassa seuraavia aiheita: kodin sallitut sähkötyöt, simulointi ja koekytkentä, mittaukset ja juotos sekä tietokoneen liittäminen lähiverkkoon. Kurssin tarkoitus on antaa näppituntumaa alan käytännön töihin esimerkiksi sellaisille, jotka eivät peruskoulussa ole olleet mukana teknisen työn opetuksessa.

### 7.5.2 Tekstien äärellä kaunokirjallisuutta I ja II

Nuorten mielikuva insinööristä on hyvin kapea-alainen työtehtäviin verrattuna, vaikka esim. kulttuurintuntemus voi olla kansainvälisissä tehtävissä tärkeä. Koska naiset ovat kiinnostuneita monenlaisista asioista, on TiNA-projektin tavoitteena ollut myös monipuolistaa sähkö- ja tietoliikennetekniikan osaston opetustarjontaa. TiNA on aloittanut osastolla kaunokirjallisuuskurssin. Sen tavoitteena on ollut tarjota opiskelijoille myös vuorovaikutteinen työmenetelmä, jota TKK:n massakursseilla ei ole mahdollista toteuttaa. Kurssi on saanut osallistujilta hyvää palautetta.

### 7.5.3 Havainnollisia demoja teorian opetukseen

Sähkömagneettista teoriaa käsittelevän kurssin opiskelijat ovat rakentaneet havainnollisia demoja oppimisen tueksi.

---

23 Toimintamalleja ja tuloksia 2003–2006.

24 Toimintamalleja ja tuloksia 2003–2006.

## 8 Yhteenveto käytännön toimintamalleista oppilaitoksille

Seuraavassa on esitetty toimintamalleja taulukon muodossa. Kohderyhmät on eritelty alakoululaisiksi (ala), yläkoululaisiksi (ylä), lukiolaisiksi (lukio) ja korkeakouluopiskelijoiksi (kk). Toimintaa järjestävät tahot ovat korkeakoulu (kk), ammattikorkeakoulu (amk), ammattioppilaitos (aol), yritys tai muu yksityinen toimija (y) ja opettaja (ope). Osa toimintamalleista on sellaisia, että niiden järjestämiseen saattaa tarvita useamman tahon panostusta. Osa toimintamalleista on sellaisia, että opettaja voi järjestää niitä yksin, muutamalla puhelinsoitolla. Kustannuksia on arvioitu asteikoilla 1–3. Kohderyhmälle tulevat kulut koostuvat usein matkakuluista tms.

Toimintamalli	Kohderyhmä				Järjestäjä					Kohderyhmälle tulevat kustannukset	Järjestäjälle tulevat kustannukset
	ala	ylä	lukio	kk	kk	amk	aol	y	ope		
Kerhot	•				•				•	♦	♦♦
Demoluokka	•	•			•	•	•			♦	♦♦♦
Leirit	•	•	•		•	•	•	•	•	♦♦	♦♦♦
Kilpailut	•	•	•		•	•	•	•	•	♦	♦♦
Roolimallit	•	•	•	•	•	•	•	•		♦	♦
Verkko-opetusmateriaalit		•	•		•					♦	♦♦♦
TET-jaksot		•			•	•	•			♦	♦♦
Infotilaisuudet		•	•		•	•	•		•	♦	♦
Oppilaitosvierailut	•	•	•		•	•	•		•	♦	♦
Teollisuusvierailut		•	•					•	•	♦	♦
Korkeakoulun kurssit 2. asteelle			•		•	•				♦	♦♦
Työelämävalmennus				•	•					♦	♦
Excursiot				•	•			•		♦	♦
Ryhmämentorointi				•				•		♦	♦

## 9 Oppilaitoksen tasa-arvosuunnittelu opiskelijan näkökulmasta

Tasa-arvoasiat ovat koetuksella jo opintojen hakuvaiheessa, jos nuori ei saa kattavasti tietoa eri aloista sukupuolesta riippumatta. Opiskelijan aloittaessa opiskelututuksi tulevat oppilaitoksessa vallitsevat käytännöt eikä se mitä paperilla eri suunnitelmissa lukee.

Tasa-arvosuunnitelman tekemiseen on lähdettävä oikeista lähtökohdista, eikä sitä tule toteuttaa pelkän lain takia. Suunnitelman pohjana voi käyttää kyselypohjaa, johon opiskelijat ja henkilöstö vastaavat. Työstämiskäytännössä on tärkeää saada kattava työryhmä opiskelijaedustajineen, jotta suunnitelmasta tulee käytännön tarpeita vastaava.

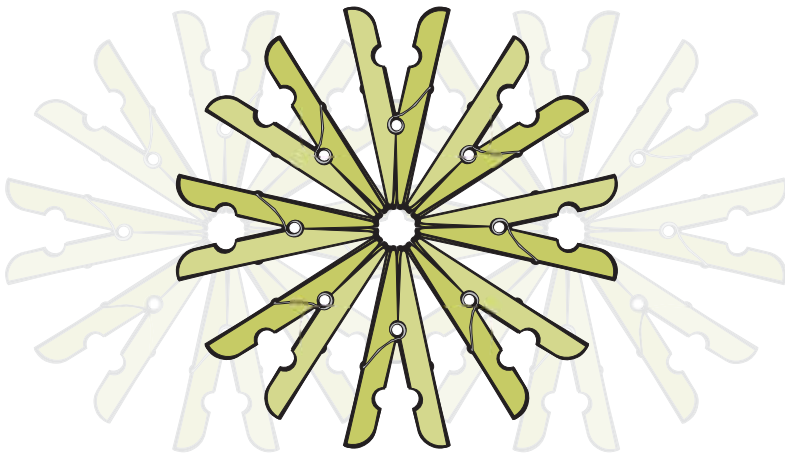
Ammatillisissa oppilaitoksissa nais-/miesvaltaisilla aloilla on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota tasa-arvoasioihin. Opetusta ei voida järjestää niin, että tytöt eivät voisi tehdä ”miesten töitä” vaan opetusta on järjestettävä kaikille opetussuunnitelman mukaisesti. Syrjintään ja seksuaaliseen häirintään voi helpommin törmätä näissä oppilaitoksissa.

Toimivan tasa-arvon pohjana on hyvällä yhteishengellä ja avoimuudella varustettu oppilaitos. Uudet opiskelijat on ryhmitettävä tutoreiden avulla opintojen alussa. Yhteishenkeä ja sitä kautta avoimuutta lisää yhdessä mukavan tekeminen – vaikka opiskelijoiden ja opettajien yhteinen liikuntapäivä. Opiskelijat on otettava myös aidosti päätöksentekoon, jotta monia ongelmia voidaan ehkäistä jo ennalta.

*Kati Kokkonen*

Puheenjohtaja

Ammattiin Opiskelevat – SAKKI ry



## 10 Miehenä sosiaalialalle

Ennen sosiaalialalle hakeutumista tulin tehneeksi kymmenen vuotta sekalaisia ravintola- ja elintarvikealan töitä. Syy alan vaihtoon lienee se kaikkein tavallisin; tahdoin tehdä työtä, jolla on syvempikin merkitys kuin tuottaa voittoa yritysten omistajille. Taustalla vaikuttivat myös eräät inhimilliset kriisit ja synkät kohtalot, joita vuosien varrella olin joutunut läheltä seuraamaan.

Pikku hiljaa minussa kasvoi tunne, että ehkäpä kykenisin tekemään työkseni jotain, missä voisin tukea ja auttaa yhteiskunnan oravanpyörästä pudonneita ihmisiä. Niinpä hakeuduin sosionomi-koulutukseen.

Tiesin kyllä sosiaalialan olevan naisvaltaista, mutta yllätyin silti kouluun mentyäni kun huomasin miten vähän meitä miehiä oli. Asia ei ollut itselleni ongelma sinänsä, mutta välillä asia mietitytti.

Miksi näin on? Paljon puhuttu hoivavietti ei ainakaan omien luokkatovereideni tai kollegoideni uranvalinnassa ole näytellyt minkäänlaista roolia, vaikka alan palkkatasoa tarkastellessaan näin voisi kuvitella olevan. Onko sosiaali- ja terveysalan tehtävissä jotakin vähemmän miehekästä kuin ammateissa, joissa pääsääntöisesti istutaan

näyttöpöytäteen ääressä tai pyöritellään papereita paikasta toiseen? Enpä usko. Itselleni teknisen puolen tehtävät eivät koskaan olleet mikään realistinen vaihtoehto, koska en kerta kaikkiaan ymmärrä tekniikasta juuri mitään. Autojen moottorit tai tietokoneiden käyttöjärjestelmät eivät kiinnosta minua. Tästä huolimatta en ole kokenut miehisen identiteettini olevan uhattuna.

Sosiaalialan työkokemusta olen saanut opintojen ohella kehitysvammaisten ja psyykkisesti sairastuneiden ihmisten parissa. Miespuolisia työntekijöitä on joka paikassa vähemmän kuin naisia, vaikka asiakaskunnassa jakauma on usein päinvastainen. Olenkin kokenut sukupuolestani olevan hyötyä töitä hakiessa. Myös saamani palaute työpaikoilla on ollut joskus hämmentävän positiivista ja toisinaan olen kokenut saavani kehuja vain siksi, että olen mies enkä siksi että suorittaisin tehtäväni jotenkin paremmin kuin joku muu.

Työelämässä törmää usein stereotyyppisiin käsityksiin sukupuolirooleista: jos tietokoneessa tai jossakin muussa teknisessä laitteessa on vikaa, niin minunhan miehenä pitäisi tietenkin osata se korjata. En koe tätä ongelmana vaan pikemminkin hauskana aasinsiltana keskusteluihin, joissa käsitellään perinteisiä käsityksiä miehen ja naisen rooleista.



Palkkaus sosiaalialalla ei ole hääppöistä ja tämä kertoo alan arvostuksesta. Juhlapuheissa ja vaalien alla kyllä muistetaan hehkuttaa miten tärkeää työtä teemme, mutta palkoista neuvotellessa henki on toinen. Tämä onkin se negatiivisin puoli alalla. Tässä asiassa meillä sosiaalialalla työskentelevilläkin on peiliin katsomisen paikka. Työntekijät kuuluvat lukuisiin eri liittoihin ja monet eivät ole järjestäytyneet lainkaan.

Omat kokemukseni työnteosta sosiaalialalla ovat positiivisia. Kahta samanlaista päivää ei ole ja tärkeintä työkaluaan – omaa persoonaansa – joutuu jatkuvasti ”te-roittamaan” pysyäkseen tehtävien tasalla. Miehistä on alalla huutava pula. Toivottavasti tilanne jatkossa paranee. Sosiaalialaa harkitsevan miehen kannattaa unohtaa ennakkoluulot ja hypätä rohkeasti remmiin. Töitä piisaa laidasta laitaan ja näitä hommia tuskin siirretään Kiinaan jatkossakaan.

### *Matti Mamia*

Kirjoittaja valmistuu sosionomiksi toukokuussa 2007  
Helsingin ammattikorkeakoulu Stadiasta

## 11 Työelämän tasa-arvon haasteita

Nainen ja mies ovat suomalaisessa lainsäädännössä muodollisesti tasa-arvoisia, mutta toiset ovat, kuten Orwell eläinten farmista kirjoittaessaan sattuvasti sanoo, tasa-arvoisempia kuin toiset. Miehet ovat tasa-arvoisempia kuin naiset ja tämä johtuu paljolti kahtiajakautuneista työmarkkinoistamme. Eriytyminen sukupuolen mukaan alkaa jo koulutusvalintoja tehtäessä ja työmarkkinoille tultaessa, hakeuduttaessa tai valikoiduttaessa eri ammatteihin ja tehtäviin. Tästä syystä tasa-arvotyö oppilaitoksissa on tärkeää. Lisäksi tarvitaan tasa-arvotoimia työpaikoilla.

Suomessa naiset ovat olleet työmarkkinoilla pitkään, heillä on hyvä koulutus ja heidän osuutensa työvoimasta on korkea. Se ei ole kuitenkaan murtanut työelämän sukupuolenmukaista kahtiajakoa, joka heijastuu naisten sekä miesten työoloihin, palkkoihin, työsuhteen luonteeseen, työaikoihin, työn sisältöön ja vaikutusmahdollisuuksiin työssä. Erityisesti naisten ongelmana ovat pätkätyöt: määräaikaiset työsuhteet, osa-aika- ja vuokratyöt. Epätavallisissa työsuhteissa työskentelee yli kolmasosa naisista. Miehet tekevät keskimäärin pidempää työpäivää ja enemmän ylitöitä, mikä aiheuttaa ongelmia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Tilastokeskuksen tasa-arvobarometrissä (2004) naiset kokivat työssään miehiä enemmän haittaa sukupuolestaan. Eniten sukupuolesta aiheutuvaa haittaa koettiin palkkauksessa, ammattitaidon arvostuksessa ja uralla etenemisessä. Naisten töistä maksetaan naisten palkkaa, eikä tasa-arvolaki ole vähentänyt palkkojen sukupuolisidonnaisuutta. Naisten palkat ovat keskimäärin 80 prosenttia miesten palkoista.

Tasa-arvolakiin sisältyy työnantajille sekä velvoite tasa-arvon edistämiseen että syrjintäkielto. Myös yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän työntekijän henkilöön liittyvillä syillä. Sukupuolta voi pitää keskeisimpänä tasa-arvon alueena, sillä se läpäisee yhdenvertaisuuden muut osa-alueet. Nuoret ovat naisia ja miehiä, romaanit tai maahanmuuttajat ovat naisia ja miehiä, samoin vammaiset. Sukupuolten tasa-arvo ei sulje muita tasa-arvoulottuvuuksia pois, vaan pitää ne sisällään.

Tasa-arvolaki on jo vuodesta 1995 lähtien velvoittanut työnantajaa tekemään tasa-arvosuunnitelman yli 30 työntekijän työpaikoilla. Kuitenkin sukupuolten tasa-arvon edistäminen suunnitelmallisesti on monella työpaikalla uusi asia. Vuonna 2005 uusittu

laki velvoittaa työnantajan entistä tarkemmin kartoittamaan tasa-arvon nykytilanteen työpaikalla ja ryhtymään tarvittaviin toimiin mahdollisten epäkohtien poistamiseksi. Tasa-arvon edistäminen tulee nähdä osana työpaikan normaalia kehittämistoimintaa, jota tehdään yhteistyössä työnantajan ja eri henkilöstöryhmien kanssa.

Tasa-arvosuunnittelun teemoja voivat olla työhönotto, työtehtävien tasapuolinen jakautuminen miesten ja naisten kesken, työn kehittäminen, uralla eteneminen ja koulutukseen pääsy.

Tasa-arvosuunnitelman tulee koskea myös palkkausta ja palvelussuhteen ehtoja. Tasa-arvon edistämiseen kuuluvat myös johtaminen ja työolojen parantaminen, työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset sekä sukupuolisen ja muun häirinnän sekä ahdistelun poistaminen ja ehkäisy.

Tutkimukset osoittavat, että oikeudenmukainen johtaminen lisää hyvinvointia.

Työnantajan ja henkilöstön yhteisenä haasteena on sovittaa yhteen työntekijöiden ja johdon odotukset siten, että työpaikan tulos- ja hyvinvointitavoitteet toteutuvat mahdollisimman hyvin.

Seuraavassa esitellään työelämän tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä, jotka lisäävät miesten ja naisten mahdollisuuksia tehdä yksilöllisiä valintoja, kehittyä työssään sekä tulla kohdelluksi ja palkituksi työssä ilman asenteellisia tai rakenteellisia rajoituksia. Tasa-arvon edistämiseen kuuluu myös se, että naisten ja miesten, eri etnisten ryhmien, eri-ikäisten jne. erilaiset toimintatavat ja tarpeet tulevat arvostetuiksi. Hankkeet osoittavat, että tasa-arvosuunnittelun keinoin voidaan edistää paitsi muodollista tasa-arvoa, myös ihmisten hyvinvointia ja mahdollisuuksia työelämässä.

### *Outi Viitamaa-Tervonen*

Projektipäällikkö

Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen

## 12 Työpaikoilla toteutettuja tasa-arvohankkeita

### Monikko – sukupuolten tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä

Työterveyslaitoksen hallinnoimassa Monikko – sukupuolten tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä -hankkeessa kehitetään ja tutkitaan vuosina 2005–2007 uusia ratkaisumalleja, jotka edistävät sukupuolten välistä tasa-arvoa työssä, lyhentävät työtehtävien sukupuolenmukaista jakautumista, edistävät eri-ikäisten vuorovaikutusta ja poistavat etnisestä taustasta johtuvia syrjiviä työmarkkinakäytäntöjä.

### Mosaiikki

Työpaikkojen tasa-arvoa ja moninaisuutta edistävässä tutkimusavusteisessa Mosaiikki-hankkeessa olivat mukana työmarkkinakeskusjärjestöt, kahdeksan työyhteisöä, kaksi yliopistoa sekä konsultteja ja asiantuntijoita. Mosaiikki toteutettiin vuosina 2001–2004. Mosaiikki-hanketta tuettiin tutkimuksella, jossa haettiin hyvinvoinnin, erilaisuuden huomioon ottamisen ja kilpailukyvyn välisiä yhteyksiä.

### Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina

Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia toteuttaa vuosina 2004–2007 Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina -hankkeen. Päämääränä on vaikuttaa perheystävällisyyden, tasa-arvon ja hyvinvoinnin edistämiseen. Oppimisverkostot edistävät toimijoiden yhteistyötä ja mahdollistavat uusien innovaatioiden kehittämisen sekä tukevat osaamisen jakamista.

### Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena

Palkansaajien tutkimuslaitoksen, Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen ja Työterveyslaitoksen vuosille 2006–2008 ajoittuvan Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena -yhteishanke arvioi perhevapaisiin liittyviä kustannuksia ja mm. niiden merkitystä naisten palkka- ja urakehitykselle. Hanke kehittää uusia käytäntöjä perhekustannusten tasaisempaan jakautumiseen erilaisten työpaikkojen välillä ja etsii vaihtoehtoisia malleja.

### Samapalkkaisuuteen palkkausjärjestelmäudistuksin

Teknillisen korkeakoulun tuotantotalouden laitoksella keväällä 2006 päättyneen Samapalkkaisuuteen palkkausjärjestelmäudistuksin -hanke analysoi ja kehitti työn vaativuuden sekä henkilön pätevyyden ja suoriutumisen arviointiin perustuvia palkkausjärjestelmiä sekä tutki niihin liittyviä prosesseja naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistämiseksi.

## Segregaation purku -teematyöhanke

Työterveyslaitoksen Segregaation purku -teematyöhanke edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa nostamalla esiin segregaation purkamisen hyviä käytäntöjä ESR-hankkeista saaduista kokemuksista. Hanke toteutetaan 2006–2007 ja siinä keskitytään osallistuvien hankkeiden väliseen yhteiseen oppimiseen työpaja- ja nettiverkostotyöskentelyn avulla. Tuotetut hyvät käytännöt levitetään koulutustilaisuuksissa suomalaisen työelämään työorganisaatioiden ja työyhteisöjen kehittämisen avainhenkilöille.

## Tasa-arvorata

Lapin yliopiston aluekehitys- ja innovaatiopalveluiden Tasa-arvorata -projekti purkaa työelämän segregaatiota (työtehtävien sukupuolenumakaista jakautumista) sekä siihen liittyviä ennakoasenteita. Hanke päättyy vuoden 2007 lopussa. Hanke luo työtehtävien jakamiseen, urakehityksen suunnitteluun sekä työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä toimintamalleja.

## Tasa-arvosta lisäarvoa

Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa toteutettiin vuosina 2002–2005 ESR-rahoitteinen Tasa-arvosta lisäarvoa -hanke, jossa tutkimus- ja kehittämiskohteena olivat tasa-arvosuunnitelmat ja niiden toteuttamisen käytännöt nais-, mies- ja tasa-alojen työpaikoilla.

## VerNa – tasa-arvoa verkossa ja verkostoissa

SAK:n koulutussäätiön omistama Kiljavan opisto toteutti VerNa – tasa-arvoa verkossa ja verkostoissa -projektin vuosina 2003–2005. Projekti toteutti naisluottamushenkilöille verkossa toimivan koulutusohjelman työpaikkojen tasa-arvotyöhön sekä tuotti Tasa-arvoa verkossa -nettikurssin ja tasa-arvoaineiston internetiin.

Työelämän tasa-arvohankkeet ja seuraavassa esiteltävät toimintamallit kokosi

### *Pia Lobikoski*

Projektisuunnittelija

Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen

## 13 Työkaluja työpaikkojen tasa-arvotyöhön



### 13.1 VerNa – tasa-arvosuunnittelun nettiaineisto

SAK:n koulutussäätiön/Kiljavan opiston toteuttama VerNa – tasa-arvoa verkossa ja verkostoissa -projekti toteutti naisluottamushenkilöille osin verkossa toimivan koulutusohjelman, jonka avulla edistettiin työpaikkojen tasa-arvotyötä. Luottamushenkilöiden palautteen avulla valmistettiin Tasa-arvoa verkossa ja verkostoissa -nettikurssi ja tasa-arvoaineisto verkkoon. Projekti toteutettiin vuosina 2003–2005.

Kiljavan opiston vuosina 2001–2003 toteuttaman META – Menestyvä yritys turvaa tasa-arvon työpaikalla -projektin tasa-arvo-cd:tä ”Askel tasa-arvoiseen työyhteisöön” hyödynnettiin nettikurssin ja -aineiston suunnittelussa. VerNa -hanke tuotti laajan tasa-arvon internetaineiston, joka toimii työpaikan tasa-arvosuunnittelun välineenä ja jonka avulla voi myös itsenäisesti opiskella tasa-arvoasioita.

*VerNa tasa-arvon nettiaineisto ja tasa-arvosuunnittelun apuvälineitä* löytyvät internet -sivuilta [www.kio.fi](http://www.kio.fi) klikkaamalla valikosta Opiskelu/Verkko-opinnot/Tasa-arvoa verkossa – VerNa

Lisätietoja: Kiljavan opisto

Projektipäällikkö *Outi Viitamaa-Tervonen*, [outi.viitamaa-tervonen@kio.fi](mailto:outi.viitamaa-tervonen@kio.fi), [www.kio.fi](http://www.kio.fi)

### 13.2 Samapalkkaisuus-työkalupakki

Teknillisen korkeakoulun tuotantotalouden laitoksella keväällä 2006 päätynyt osin ESR-rahoitteinen Samapalkkaisuuteen palkkausjärjestelmäudistuksen -hanke analysoi ja kehitti työn vaativuuden sekä henkilön pätevyuden ja suoriutumisen arviointiin perustuvia palkkausjärjestelmiä sekä tutki niihin liittyviä prosesseja naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistämiseksi. Hankkeessa saatujen kokemusten mukaan läpinäkyvät toimintamallit ja yhtenäiset käytännöt hyödyttävät palkkausta ja palkitsemista kehitettäessä ja ylläpidettäessä sekä henkilöstöä että organisaatiota.

Tuloksia, tutkimustietoa ja materiaalia mm:

Palkan perusteet ja palkkaustavat, Samapalkkaisuuden perusta ja palkkausjärjestelmät, Työn vaativuuden arviointi, Henkilön pätevyuden ja suoriutumisen arviointi sivuilla: [www.bit.hut.fi/samapalkkaisuus](http://www.bit.hut.fi/samapalkkaisuus)

Hanke tuotti lisäksi mm:

**Samapalkkaisuus-työkalupakin** (työkaluja samapalkkaisuuden toteuttamiseen), sisältäen osiot:

- Arviointikäytännöt
- Ohjeistus ja tiedotus
- Seuranta ja analysointi
- Kehittämisen ja käytön sudenkuoppia

Lataa työkalupakki osoitteesta:

Lisätietoja: Teknillinen korkeakoulu, Työpsykologian ja johtamisen laboratorio  
BIT Tutkimuskeskus/Palkkausjärjestelmät, PL 5500, 02015 TKK

### 13.3 YX -piste – käytännön työkalu tasa-arvosuunnitteluun

Lapin yliopiston aluekehitys- ja innovaatiopalvelut toteuttaa Tasa-arvorata -projektin, joka purkaa työelämän segregatiota (sukupuolenmukaista jakautumista naisten ja miesten aloihin) sekä siihen liittyviä ennakoosenteita. Hanke päättyy vuoden 2007 lopussa. Hanke luo uudenlaisia toimintamalleja liittyen työtehtävien jakamiseen, urakehityksen suunnitteluun sekä työhyvinvointiin ja jaksamiseen, kartoittamalla henkilöstön ja työpaikkojen tarpeita sekä toteuttamalla työpaikoilla sukupuolispesifejä mentorointi- ja tutorointiohjemia. Ohjelmat lisäävät osaamista sekä sukupuolitietoisuutta ja -sensitiivisyyttä.

Tasa-arvorata muodostuu seuraavista poluista:

- Sukupuolisokeiden pisteiden tunnistamisen polku,
- Naisjohtajuuden ja -yrittäjyyden polku,
- Toimitusjohtajapolku,
- Kokemuksellisen asiantuntijuuden polku

Tasa-arvoradan tuotteet:

- **YX -piste, käytännön työkalu tasa-arvosuunnitteluun.** YX -piste on menetelmä, jolla saadaan työyhteisön jäsenet puhumaan ja kehittämään tasa-arvoa työpaikalla. Työkalu koostuu tasa-arvokyselystä, sen tulosten analysoinnista ja teatteriesityksestä.

Lisätietoja: Lapin yliopisto, aluekehitys- ja innovaatiopalvelut projektipäällikkö  
**Irmeli Heikkilä**, [irmeli.heikkila@ulapland.fi](mailto:irmeli.heikkila@ulapland.fi), [www.tasa-arvorata.fi](http://www.tasa-arvorata.fi)

## 14 Mittareita työpaikkojen tasa-arvokartoituksiin

### 14.1 Monimuotoisuusbarometri – yritysmaailman ilmapiirikartoitus

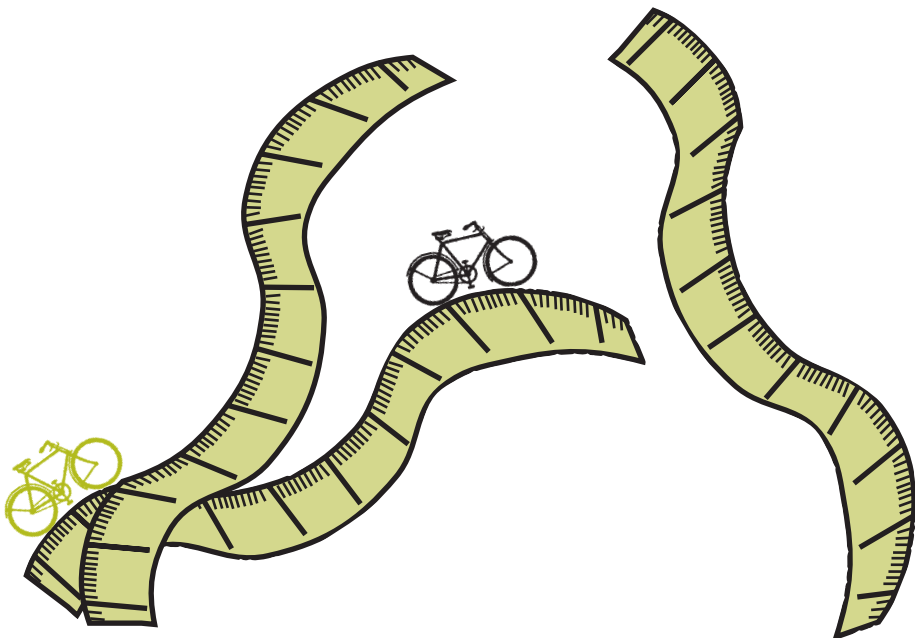
Työterveyslaitoksen vetämässä MONIKKO-hankkeessa kehitetään ja tutkitaan uusia ratkaisumalleja ja hyviä käytäntöjä, jotka edistävät sukupuolten välistä tasa-arvoa työssä, löyhentävät työtehtävien sukupuolenmukaista jakautumista (segregaatiota), edistävät eri-ikäisten vuorovaikutusta ja poistavat etnisestä taustasta johtuvia syrjiviä työmarkkinakäytäntöjä.

Hankkeessa painotetaan työyhteisöjen monimuotoisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa positiivisena voimavarana. Hanke käynnistyi tammikuussa 2005 ja päättyi joulukuussa 2007.

Hanke tuottaa mm. seuraavan mittarin:

- **Monimuotoisuusbarometri**, jolla kartoitetaan yritysmaailman ilmapiiriä sukupuolten tasa-arvon ja työyhteisöjen monimuotoisuuden näkökulmasta (valmistuu 2007)

Lisätietoja: Työterveyslaitos tutkimusprofessori, vastuullinen vetäjä **Kaisa Kauppinen**, [kaisa.kauppinen@ttl.fi](mailto:kaisa.kauppinen@ttl.fi), tai [monikko@ttl.fi](mailto:monikko@ttl.fi),



## 14.2 Mosaiikki-mittari ja OTM-organisaation tasa-arvo- ja moninaisuusmittari

Työpaikkojen tasa-arvoa ja moninaisuutta edistävässä tutkimusavusteisessa Mosaiikki-hankkeessa olivat mukana kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt, kahdeksan työyhteisöä, kaksi yliopistoa sekä konsultteja ja asiantuntijoita. Hanke kosketti suoraan lähes 8 500 suomalaista palkansaajaa.

Mosaiikki toteutettiin vuosina 2001–2004. Mosaiikki-hanketta tuettiin tutkimuksella, jossa haettiin hyvinvoinnin, erilaisuuden huomioinnin ja kilpailukykyyn välisiä yhteyksiä. Päätösseminaari pidettiin keväällä 2005.

Mosaiikki-hankkeen tavoitteet olivat:

- saada organisaatioiden tasa-arvosuunnitelmat siirtymään käytännöiksi
- laajentaa tasa-arvon käsitettä sukupuolten tasa-arvosta kaikkien ihmisten tasa-arvoon
- edistää erilaisuuden johtamisen taitoja
- siirtää verkostoitumisen avulla hyviä käytäntöjä organisaatioilta toiselle
- tukea organisaatioita luomaan tasa-arvoisuuden ja erilaisuuden sallivia toimintamalleja.

Hankkeen tuloksena kehitettiin mm. seuraavat mittarit:

- *Mosaiikki-mittari, joka on laaja kysely organisaation kehittämiseksi*
- *OTM Organisaation tasa-arvo- ja moninaisuusmittari*

Lisätietoja: PsT *Annaliisa Visti*, Psykosoft Oy  
annaliisa.visti@psykosoft.com, www.psykosoft.com

## 15 Uusia malleja työelämän tasa-arvon edistämiseen

### 15.1 Monikko – sukupuolten tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä

Työterveyslaitoksen hallinnoimassa Monikko – sukupuolten tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä -hankkeessa kehitetään erilaisia työelämän tasa-arvoa edistäviä malleja, jotka tätä kirjoitettaessa olivat vielä kehittämävaiheessa. Hanke käynnistyi tammikuussa 2005 ja päättyi joulukuussa 2007.

#### 15.1.1 Työ, perhe ja muuttuvat sukupuoliroolit

Työ, perhe ja muuttuvat sukupuoliroolit -osahankkeessa tutkitaan miehen ja naisen vanhemmuuteen liittyviä merkityksiä ja niiden seurauksia työelämässä sekä työntekijöiden että työnantajan näkökulmasta. Käytännössä hankkeen tavoitteena on mm.:

- Kehittää erilaisten työyhteisöjen kanssa malleja, käytäntöjä ja uusia ajattelutapoja, jotka auttavat tunnistamaan erilaisia sukupuoleen ja erityisesti miehen ja naisen vanhemmuuteen liittyviä rajoittavia asenteita ja käytäntöjä työelämässä sekä irtautumaan niistä.

### 15.1.2 Ikä, ikästereotypiat ja tasa-arvo

Ikä, ikästereotypiat ja tasa-arvo -osahankkeessa kehitetään ikäjohtamisen strategioita työpaikoilla ja tutkitaan ikään liittyviä mielikuvia tasa-arvonäkökulmasta.

Käytännön toimina toteutetaan mm.:

- Kohdeorganisaatioissa tehdään ns. avainhenkilöhaastatteluita, ikäasenteita mittaava kysely, järjestetään fokusryhmähaastatteluja, yhteistoiminnallisia kehittämispäiviä, kehitetään ikäsensitiivisiä toimenpiteitä yritysten työhyvinvoinnista vastaavien kanssa.

### 15.1.3 Tasa-arvon kehittäminen teknologiateollisuudessa

Tasa-arvon kehittäminen teknologiateollisuudessa -osahankkeessa kehitetään tasa-arvoisia käytäntöjä ja menetelmiä sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi teknologiateollisuuden pk-yrityksissä. Kehittämistyötä on tehty tasa-arvolain mukaisen tasa-arvosuunnittelun pohjalta.

- Hankkeessa tuotettiin mm. erityisesti teknologiateollisuuden pk-yrityksille soveltuva tasa-arvosuunnittelun malli.

### 15.1.4 Työyhteisöllinen tasa-arvo ja monikulttuurisuus

Työyhteisöllinen tasa-arvo ja monikulttuurisuus -osahanke tuottaa mm. seuraavat raportit:

- Milla Ruhanen ja Tuomas Martikainen: ”Maahanmuuttajaprojektit: hankkeet ja hyvät käytännöt.” Väestöliitto. Katsauksia E 22/2006.
- Delfoi-tutkimusraportti, joka kuvaa näkemyksiä moninaisuuden kehityksestä suomalaisessa työelämässä vuoteen 2020. (Elina Moisio ja Tuomas Martikainen).
- Tilastollinen katsaus maahanmuuttajanaisten ja näiden työelämään liittyvistä kysymyksistä. (Tuomas Martikainen)

### 15.1.5 Monimuotoisuus ja tasa-arvo tuloksen tekijöinä yrityksissä

Monimuotoisuus ja tasa-arvo tuloksen tekijöinä yrityksissä -osahankkeen tavoitteena on kehittää mm.:

- Henkilöstöhallinnan ja esimiestyöskentelyn työvälineitä, joiden avulla voidaan edistää osallistavia ja yhdenvertaistavia työkäytäntöjä valituissa yrityksissä esimiesten ja henkilöstön voimaantumiseksi (empowering).

Lisätietoja: Työterveyslaitos tutkimusprofessori, vastuullinen vetäjä **Kaisa Kauppi-nen**, kaisa.kauppinen@ttl.fi, tai monikko@ttl.fi,

### 15.2 Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena

Palkansaajien tutkimuslaitoksen, Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen ja Työterveyslaitoksen vuosille 2006–2008 ajoittuvan Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena -yhteishankkeen tavoitteena on arvioida perhevapaisiin liittyviä kustannuksia ja niiden merkitystä naisten palkka- ja urakehitykselle sekä työssä menestymiselle ja hyvinvoinnille.

Palkansaajien tutkimuslaitoksen ja Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen vastuulla olevan tutkimusosion tavoitteena on arvioida, millaisia kustannuksia perhevapaista syntyy yritys- ja yksilötasolla sekä tuottaa tietoa ja näkemystä seuraavista:

- Mitkä tekijät vaikuttavat naisten ja miesten palkkaerojen syntyyn työuralla?
- Mitkä tekijät vaikuttavat naisten alttiuteen jäädä pois työelämästä?
- Mitkä tekijät vaikuttavat heidän suhteelliseen asemaansa ja palkka- ja urakehitykseen heidän palattuaan työelämään perhevapaiden jälkeen?

***Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena -hankkeen tutkimusjulkaisut tähän mennessä:***

- Kellokumpu, J. (2006), Lasten vaikutus äidin palkkaan. Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 103. [www.labour.fi/tutkimusjulk/tutkimusjulk.htm](http://www.labour.fi/tutkimusjulk/tutkimusjulk.htm)
- Napari, S. (2006), Perhevapaiden palkkavaikutukset: katsaus kirjallisuuteen. ETLA, Keskusteluaiheita, No. 1044.
- Valkonen, L. (2006), Perhevapaiden vaikutukset naisten ura- ja palkkakehitykseen -kirjallisuuskatsaus. ETLA, Keskusteluaiheita, No. 1033.

Työterveyslaitoksen vastuulla olevassa tutkimus- ja kehittämisosiossa kehitellään tuotetun tiedon perusteella uusia käytäntöjä perhekustannusten tasaisempaan jakautumiseen erilaisten työpaikkojen välillä ja esitetään vaihtoehtoisia malleja.

Kehittämisosion tavoitteena on tuottaa seuraavat mallit:

- ***Innovatiivinen tasa-arvosuunnittelun malli***, jota voidaan hyödyntää laajemmin suomalaisessa työelämässä. Tasa-arvosuunnitelmien pohjalta työpaikoilla kehitetään esimiesten ja alaisten välisiä kehityskeskusteluja niin, että niissä kiinnite-

tään huomiota tasa-arvopyrkimykseen sukupuolisensitiivisellä tavalla.

- ***Osaamis- ja työssä kehittymisen malli***, jota voidaan hyödyntää myös palkka-kartoituksen laadinnassa. Uuteen tasa-arvolakiin kuuluu työpaikkakohtainen palkkakartoitus, jolla tehdään naisten ja miesten palkkaerot ja niihin vaikuttavat syyt näkyviksi.

Lisätietoja: hankekoordinaattori **Reija Lilja**, tutkimusjohtaja/Palkansaajien tutkimuslaitos: reija.lilja@labour.fi

## 16 Käsikirjoja työpaikkojen tasa-arvosuunnitteluun

### 16.1 Mosaiikin loppuraportti ”Tasa-arvo- ja moninaisuustyön ABC”

Työpaikkojen tasa-arvoa ja moninaisuutta edistävässä tutkimusavusteisessa Mosaiikki-hankkeessa olivat mukana kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt, kahdeksan työyhteisöä, kaksi yliopistoa sekä konsultteja ja asiantuntijoita. Hanke kosketti suoraan lähes 8 500 suomalaista palkansaajaa.

Mosaiikki toteutettiin vuosina 2001–2004. Mosaiikki-hanketta tuettiin tutkimuksella, jossa haettiin hyvinvoinnin, erilaisuuden huomioon ottamisen ja kilpailukyvyyn välisiä yhteyksiä. Pääösseminaari pidettiin keväällä 2005.

Mosaiikki-hankkeen tavoitteet olivat:

- saada organisaatioiden tasa-arvosuunnitelmat siirtymään käytännöiksi
- laajentaa tasa-arvon käsitettä sukupuolten tasa-arvosta kaikkien ihmisten tasa-arvoon
- edistää erilaisuuden johtamisen taitoja
- siirtää verkostoitumisen avulla hyviä käytäntöjä organisaatiolta toiselle
- tukea organisaatioita luomaan tasa-arvoisuuden ja erilaisuuden sallivia toimintamalleja.

Hankkeen tuloksena syntyi mm. Mosaiikin loppuraportti:

- ***”Tasa-arvo- ja moninaisuustyön ABC”***

Lisätietoja: PsT **Annaliisa Visti**, Psykosoft Oy  
annaliisa.visti@psykosoft.com,

## 16.2 Tasa-arvosta lisäarvoa – käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön

Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa toteutettiin vuosina 2002–2005 ESR-rahoitteinen Tasa-arvosta lisäarvoa -hanke, jossa tutkimus- ja kehittämiskohteena olivat tasa-arvosuunnitelmat ja niiden toteuttamisen käytännöt nais-, mies- ja tasa-alojen työpaikoilla.

Tasa-arvosuunnittelun hyviksi käytännöiksi hankkeessa nousivat mm.:

- työpaikan johto sitoutuu tasa-arvotyön prosessiin ja takaa sille riittävät resurssit
- henkilöstö osallistetaan prosessiin sen kaikissa eri vaiheissa
- työpaikalla tunnustetaan sukupuolten eriarvoisuus ja sitoudutaan kehittämistyöhön
- tasa-arvokartoituksen tekeminen henkilöstökyselynä
- asiantuntija-avun käyttäminen tasa-arvosuunnitelman laatimiseen ja toteuttamiseen
- kokemusten ja käytäntöjen vertailu muiden työpaikkojen kanssa

Hanke tuotti mm. tasa-arvosuunnittelun käsikirjan, jossa on runsaasti esimerkkejä siitä, miten sukupuolten eriarvoisuutta tuotetaan ja ylläpidetään työpaikoilla virallisessa ja epävirallisessa toiminnassa. Työvälineeksi tasa-arvon ongelmakoh- tien ja kehittämistavoitteiden paikantamiseen esitellään hankkeessa suunniteltu ja testattu kyselylomake. Sen avulla työntekijöiden tasa-arvokokemuksia voidaan kartoittaa ja seurata. Kirjassa kerrotaan myös esimerkkejä työpaikoilla kehitetyistä tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä sekä niistä haasteista, joita tasa-arvotyötä tekeillä työpaikoilla voidaan kohdata.

- *”Tasa-arvosta lisäarvoa – Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön” (Vastapaino, 2005)*

Lisätietoja hankkeen kotisivuilta:

## 16.3 Käsikirja tasa-arvosuunnittelusta teknologiateollisuuden yrityksille

Työterveyslaitoksen hallinnoiman Monikko -hankkeen Tasa-arvon kehittäminen teknologiateollisuudessa -osahankkeessa kehitettiin tasa-arvoisia käytäntöjä ja menetelmiä sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi teknologiateollisuuden pk-yrityksissä. Kehittämistyön teki WOM oy tasa-arvolain mukaisen tasa-arvosuunnittelun pohjalta. Hankkeessa on tuotettu mm. keväällä 2007 ilmestynvä *teknologiateollisuuden pk-yrityksille soveltuva tasa-arvon käsikirja*.

Lisätietoja:

Tasa-arvokonsultti, *Sinikka Mustakallio* / WOM oy, sinikka.mustakallio@wom.fi tai monikko@ttl.fi,

## 17 Toimintatapoja työpaikkojen tasa-arvon edistämiseen

### 17.1 Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina

Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia toteuttaa hanketta nimeltä Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina. Se on ESR:n ja STM:n rahoittama kolmevuotinen (2004–2007) EQUAL-ohjelman tutkimus- ja kehittämishanke, jonka päämääränä on vaikuttaa perheystävällisyyden, tasa-arvon ja hyvinvoinnin edistämiseen.

Työn ja perheen tasapainottamisessa on kyse työelämän tasa-arvosta, työikäisten henkilöiden jaksamisesta, lasten ja vanhempien hyvinvoinnista sekä yksilöiden valinnoista. Hanke kehittää, kokeilee ja parantaa työkäytäntöjä ja -malleja työpaikoilla sekä rakentaa perheiden tukiverkostoja ja -palveluja. Isäverkostot, isyyden ja naisryrittäjyyden tukeminen kuuluvat hankkeen toimintatapoihin.

Oppimisverkostot edistävät toimijoiden yhteistyötä ja mahdollistavat uusien innovaatioiden kehittämisen. Ne tukevat oppimista ja osaamisen jakamisen prosesseja. Pääteema on kaikissa oppimisverkostoissa yhteinen, mutta toiminnan painopisteet ja näkökulmat vaihtelevat.

#### 17.1.1 Kohti perheystävällistä työkuultuuria -oppimisverkosto

Oppimisverkoston toimintaan osallistuu kaksitoista eri toimialoja edustavaa työpaikkaa, jotka kehittävät omia työkäytäntöjään perheystävälliseen suuntaan. Keskeisimpiä toimintamuotoja ovat oppimisverkostotapaamiset, joissa käsitellään aihepiiriin liittyviä ja työpaikkojen kehittämistyötä tukevia teemoja mm. asiantuntijaluentoja, workshop-työskentelyä sekä harjoitusten ja ryhmätöiden avulla. Kullakin organisaatiolla on oman työpaikkansa kehittämistyöhön liittyvä kehittämistehtävä, jonka eteenpäin viemiseen saadaan tukea konsultoinnista. Tapaamisiin osallistuu joko koko organisaatio tai sen pilottiryhmä/t. Oppimisverkoston keskeiset tavoitteet ovat:

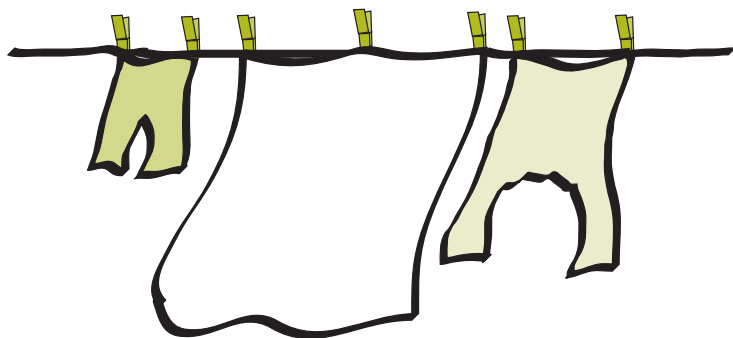
- kehittää, kokeilla ja parantaa malleja työn ja perheen yhteensovittamiseen työpaikoilla
- edistää työntekijöiden hyvinvointia / organisaation menestystä tukevan työkuulttuurin syntyä huomioimalla kehittämistyössä sukupuolten tasa-arvoon ja jaksamiseen liittyvät kysymykset
- uudistaa organisaatiokulttuuria perheystävälliseen suuntaan
- kehittää esimiestyötä huomioimaan työn ja perheen problematiikkaa työpaikoilla
- kytkeä tutkimustoiminta ja erilaisten palvelukonseptien testaaminen osaksi kehittämistyötä.

### 17.1.2 Perheen tukiverkoston kehittäminen -oppimisverkosto

Perheen tukiverkoston kehittäminen -oppimisverkosto kehittää työssäkäyvien perheiden tukiverkostoja ja palveluja tuottaen innovaatioita perheiden hyvinvoinnin edistämiseksi. Verkosto saattaa yhteen tahoja, jotka eivät perinteisesti tee yhteistyötä näissä merkeissä ja siten luodaan uusia näkökulmia perheiden hyvinvoinnin edistämiseksi. Erityishuomiota kiinnitetään tasa-arvon toteutumiseen työn ja perhe-elämän yhdistämisessä sekä lasten hyvinvointiin. Mukana on toimijoita Keski-Uudeltamaalta eri kuntasektorin aloilta, alueen yhdistyksistä, yrittäjiä sekä alan opiskelijoita.

Tavoitteena on:

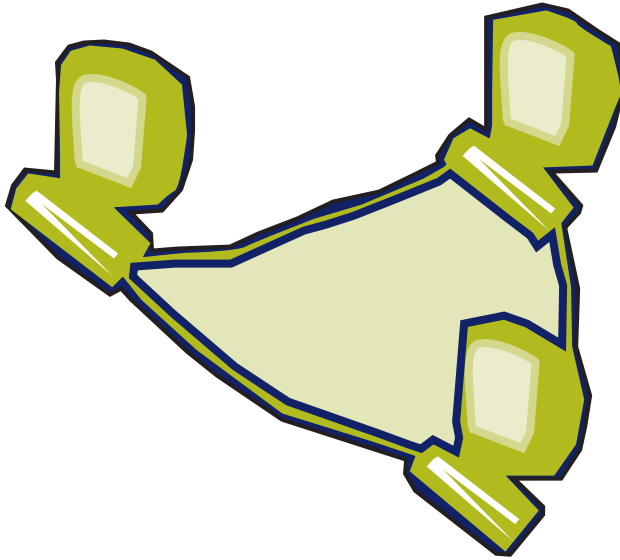
- luoda ja kokeilla palvelumalleja, jotka helpottavat työssäkäyvien vanhempien perheen arkea
- vertaistukiryhmien on tarkoitus toimia myös hankkeen toiminnan päättymisen jälkeen
- oppimisverkoston toiminta pyritään kuvaamaan ja mallintamaan prosessina, jossa kunnan työntekijät ja päättäjät, perheet, kolmas sektori ja yrittäjät yhteistyössä kehittävät palveluja.



### 17.1.3 Työn ja perheen tutkimuksen -oppimisverkosto

Verkoston toimijat ovat tutkijoita ja opettajia yliopistoista, ammattikorkeakouluista ja tutkimuslaitoksista. Oppimisverkoston keskeisin toimintamuoto on oppimisverkostotapaamiset, joita on hankkeen aikana kahdeksan. Kesällä 2006 käynnistyivät opiskelijoiden hankkeelle toteuttamat tilaustutkimukset. Oppimisverkoston tuotoksena ovat:

- rakennetut yhteistyöverkostot
- verkostotoiminnan aikana tuotettu tutkimustieto
- kirjalliset tuotokset ja julkaisut.



#### 17.1.4 “Time for Partnership - Partnership for Time” -kansainvälinen verkosto

Kansainvälinen kehittämiskumppanuus muodostuu Suomen, Espanjan ja Puolan toimijoiden yhteistyöstä. Työn ja perheen tasapainon rakentaminen edellyttää kulttuurisesti avoimen asenteen lisäksi yhteiskunnallisiin käytäntöihin ja toimintatapoihin vaikuttamista. Maakohtaisista eroista huolimatta tilanne arkielämässä on kaikkialla sama: työssäkäyvän väestön, erityisesti naisten, on kyettävä sovittamaan perhe-elämänsä yhteen työn kanssa. On kyettävä edistämään miesten osallistumista perhe-elämään esimerkiksi rakentamalla isäverkostoja. Kansainvälisesti tuotetaan:

- Best Practices Guide -opas, jossa tuodaan esille perheystävällisiin työkuulttuureihin ja työn organisointiin liittyviä hyviä käytäntöjä
- perheystävällisen työn organisointiin liittyvä yhteistutkimusjulkaisu
- tulokset kansainvälisiltä workshopeilta, joissa tavoitteena miesten asenteisiin vaikuttaminen
- sanakirja työn, perheen ja muun elämän tasapainon käsitteistä
- kodin velvollisuuksien tasa-arvoisesta jakamisesta sekä työn ja muun elämän tasapainosta viestivä lyhytelokuva.

Lisätietoja: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia

Projektin johtaja, *Tuula Piensoho*, [tuula.piensoho@helsinki.fi](mailto:tuula.piensoho@helsinki.fi),

## 17.2 Segregaation purku -teematyöhanke

Työterveyslaitoksen hallinnoiman ESR-rahoitteisen teematyöhankkeen tavoitteena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa nostamalla esiin sukupuolen mukaisen segregaation purkamista tukevia hyviä käytäntöjä EQUAL- ja ESR-hankkeista saaduista kokemuksista. Teematyöhanke toteutetaan 1.9.2006–31.12.2007.

Suomalainen työelämä on edelleen voimakkaasti jakautunut sukupuolen mukaan eri ammatteihin ja aloihin (vaakasuora segregaatio) sekä eritasoiisiin työtehtäviin (pystysuora segregaatio), minkä seurauksena valta ja hyvät ansiot keskittyvät miehille. Sukupuolenmukaista eriytymistä ilmenee kaikissa EU-maissa, mutta Suomessa se on erityisen voimakasta.

Käytännön työelämässä yksittäisen henkilön kohdalla mm. sukupuoli, elämäntilanne ja etninen tausta kietoutuvat toisiinsa ja vaikuttavat yhdessä segregaation muodostumiseen. Tästä syystä tarvitaan uusia näkökulmia ja toimintatapoja, joiden kautta segregaatiota tuottavia ja ylläpitäviä tekijöitä tarkastellaan yhdessä.

Segregaation purku -teematyöhankkeessa yhteistyö teematyöhön osallistuvien hankkeiden välillä mahdollistaa edellä mainittujen tekijöiden tarkastelun toisiinsa liittyneinä. Suunnittelutyöpajassa ja oppimisyöpajoissa segregaatiota tarkastellaan toisaalta tiettyjen yleisten teemojen, toisaalta työelämän käytäntöjen ja rakenteiden kautta sekä kiteytetään teematyön tulokset hyviksi käytännöiksi. Hyviä käytäntöjä levitetään kohderyhmille koulutustilaisuuksissa kevään ja kesän 2007 aikana.

Teematyöhankkeessa keskitytään osallistuvien *hankkeiden väliseen yhteiseen oppimiseen* työpaja- ja nettiverkostotyöskentelyn kautta. Toiminnan tavoitteena on:

- jakaa kokemuksia ja osaamista hankkeiden välillä
- kehittää kiteytyneitä toimintatapoja ja hyviä käytäntöjä segregaation purkamiseksi
- temaattisten verkostojen avulla tuotettuja hyviä käytäntöjä levitetään koulutustilaisuuksissa suomalaisen työelämään työorganisaatioiden ja työyhteisöjen kehittämisen avainhenkilöille (valtavirtaistaminen).

Valtavirtaistamisen toteuttamisesta vastaavat yhteistyökumppanit Diversa Consulting ja WOM oy. Kohderyhminä valtavirtaistamisessa ovat mm. organisaatioiden johto, työsuojelu- ja tasa-arvoasiantuntijat sekä kansalaisjärjestöt.

Lisätietoja: Työterveyslaitos tutkimusprofessori *Kaisa Kauppinen*, [kaisa.kauppinen@ttl.fi](mailto:kaisa.kauppinen@ttl.fi) projektikoordinaattori *Mia Teräsaho*, [mia.terasaho@ttl.fi](mailto:mia.terasaho@ttl.fi)

## 18 Työelämän tasa-arvo: yrittäjien ja oppilaitosten yhteinen haaste

*Neste Oil sai vuoden 2006 lopulla valtakunnallisen tasa-arvopalkinnon. Tasa-arvopalkinnon myöntää vuosittain tasa-arvovaltuutetun toimisto. Tasa-arvoklinikka onnittelii ja haastatteli yhtiötä sen tasa-arvotyöstä. Haastateltavina olivat yhtiön työsuhdepäällikkö Katri Valonen ja pääluottamusmies Hannu Mykrä.*

Neste Oil on liikenteen polttoaineisiin keskittyvä jalostus- ja markkinointiyhtiö, jonka osakkeita noteerataan pörssissä. Yhtiön toimintoihin kuuluu öljyn jalostus, myynti ja markkinointi, merikuljetukset ja Engineering-toiminta. Yhtiön palveluksessa on 4500 henkilöä.

Tasa-arvosuunnitelma ei ollut Neste Oilissa uusi asia. Tasa-arvolain uudistuksen myötä yhtiön yhteistoimintaryhmässä kuitenkin todettiin, että yhtiön jo olemassa olevaa tasa-arvosuunnitelmaa tulee terävöittää. Sekä henkilöstön että johdon tavoitteena oli saada aikaan suunnitelma, joka sisältää konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi. Yhtä mieltä oltiin myös siitä, että suunnitelman tulee perustua huolellisesti tehtyyn kartoitukseen tasa-arvon tilasta yrityksessä.

### Tasa-arvon haasteita

Henkilöstö halusi pääluottamusmies Hannu Mykrän mukaan erityisesti tietää, miten tasa-arvo toteutuu yhtiössä palkkojen, rekrytointien, tasa-ammattien sekä koulutus- ja uramahdollisuuksien osalta. Kumpikin haastateltava oli sitä mieltä, että tasa-arvosuunnitelmalla tulee vaikuttaa siihen, että naisten osuus henkilöstössä kasvaisi. Työsuhdepäällikkö Katri Valonen pitääkin yrityksen suurimpana tasa-arvo-ongelmana sitä, että työyhteisö on erittäin miesvaltainen. ”Mielellämme näkisimme enemmän naisia Neste Oilin väreissä”, hän toteaa. Ongelmana on Valtosen mukaan se, kun tytöt ja naiset eivät opiskele alaa, ei heitä myöskään ole hakeutumassa yritykseen töihin.



Hannu Mykrä on samaa mieltä keskeisestä tasa-arvopulmasta: ”Meillä on paljon ammatteja, jotka ovat perinteisesti olleet vain miesten tehtäviä, esimerkiksi operaattori, konemestari ja sähköasentaja”. Katri Valosen mielestä työyhteisössä, jossa on sekä naisia että miehiä, työtyytyväisyys ja motivaatio kasvavat ja sitä kautta myös yritys voi saavuttaa parempia tuloksia. ”Tulevaisuudessa työpaikkoja valitsevat nuoret haluavat tulla sellaisiin yrityksiin, joissa tasa-arvo toteutuu. Haluamme olla sellainen yritys”, visioi Valonen.

## Asenteissa korjattavaa

Neste Oilin konsernitasoinen tasa-arvosuunnitelma tehtiin niin, että konsernin yhteistoimintaryhmä perusti tasa-arvoryhmän, johon kuului kolme työnantajapuolen ja kolme työntekijäpuolen edustajaa. Tasa-arvosuunnitelman taustaksi henkilöstöhallinto ajoi henkilörekisterijärjestelmästä erilaisia palkka- ja henkilötilastoja, joita käytettiin tasa-arvotilanteen selvittämiseen. Kartoituksia tehtiin esimerkiksi palkkauksesta henkilöstöryhmittäin ja palkkaluokittain.

Katri Valonen kertoo, että tasa-arvosuunnitelman tekemisen tueksi ryhmän jäsenille tilattiin Tasa-arvosta lisäarvoa -käsikirja. Pääluottamusmies Mykrä piti toimintaa tasa-arvoryhmässä keskustelevana ja idearikkana. Työtyytyväisyyskyselyssä koko henkilöstöltä kysyttiin, toteutuuko tasa-arvo Neste Oilissa. Mykrä toteaa, että kartoituksissa kehittämiskohteeksi nousi esimerkiksi perhevapaiden tasapuolinen käyttö.

Pääluottamusmies näkee, että Neste Oilissakin tasa-arvoasenteissa on paljon korjattavaa. Suunnitteluprosessin aikana tuli esiin stereotyyppisiä käsityksiä miesten ja naisten töistä. Tyypillinen kommentti saattoi olla esimerkiksi: ”Ei naisista ole operaattoreiden tehtäviin. Ei naiset jaksa vääntää venttiilejä”. Yllättävää kuitenkin oli Hannun mielestä toisaalta se, että tasa-arvosuunnitelman tekeminen otettiin positiivisesti vastaan, ja se nähtiin mahdollisuutena, eikä uhkana.

## Palkkatasa-arvo edistyi

Työsuhdepäällikkö Katri Valonen toteaa, että tehdyt kartoitukset osoittivat, ettei palkkatasa-arvo ollut kaikissa henkilöstöryhmissä sillä tasolla, jolla sen kuviteltiin olevan. Tämä oli ollut yllättävää erityisesti esimiehille. Valosen mielestä hyvin tehty tasa-arvokartoitus toi kuitenkin uskottavuutta keskusteluun ja suunnitelman työstöön suhtauduttiin kaiken kaikkiaan positiivisesti.

Pääluottamusmies Mykrän mielestä uralla etenemismahdollisuudet, perhevapaiden käyttö ja tasapuolinen työhönotto ovat parantuneet uuden tasa-arvosuunnitelman myötä. Katri Valonen on puolestaan tyytyväinen, että yhtiön johto myönsi erityisen tasa-arvoeran käytettäväksi palkkatasa-arvoon. Henkilöstön kanssa sovittiin, että raha käytetään siellä, missä tarvetta on. ”Jaoimme rahaa yli henkilöstöryhmä- ja paikkakuntarajojen. Perinteisesti näin ei ole toimittu, vaan henkilöstöryhmärajoista on haluttu pitää kiinni”, toteaa Valonen. ”Palkkatasa-arvo on viime kevään tasa-arvokorotusten jälkeen hyvällä tasolla. Tilanteet kuitenkin vaihtelevat ja meidän on varmistuttava, että hyvä kehitys jatkuu”, Katri pohtii.

## Konkretiaa ja paikallisuutta

Katri ja Hannu olivat yksituumaisia tasa-arvotyön etenemisestä Neste Oililla. Nykyinen tasa-arvosuunnitelma on konsernitasoinen, jatkossa sekä suunnitelmia että toimenpiteitä

on heidän mielestään pohdittava paikallisesti, jolloin suunnitelmalle tulee konkretiaa. Tasa-arvosuunnitelman päivitys ja seuranta luonnollisesti kuuluvat suunnitelmiin.

Työnantajapuoli tuo esiin sen, että palkkatasa-arvo toteutuu sitä paremmin mitä paremmin esimiehet ja henkilöstö tuntevat palkitsemisen periaatteet. Jatkossa yhtiö panostaa siihen, että palkitsemisjärjestelmät tunnetaan hyvin. Katri Valosen mukaan tulevaisuutta on myös se, että yhtiö pyrkii käytettävissä olevin keinoin vaikuttamaan siihen, että naiset hakeutuisivat opiskelemaan alan oppilaitoksiin.

## Vinkkejä aloittelijoille

Kysyttäessä vinkkejä tasa-arvosuunnitelman tekemiseen asiaa aloitteleville yrityksille tai luottamushenkilöille kumpikin haastateltava korostaa toimijoiden huolellista perehtymistä tasa-arvotemaan ja avointa, luovaa mieltä. ”On uskallettava tehdä totutusta poikkeavia ratkaisuja”, sanoo Katri. Hannu puolestaan pitää tärkeänä koulutustumista tasa-arvoasioihin. Haastateltavat pitävät tasa-arvotyötä pitkäjänteisenä kehittämistyönä, jossa tulokset eivät välttämättä heti näy. ”Lannistua ei saa”, kuvaa Katri tuntemuksiaan.

Katri painottaa lisäksi voimakkaasti tasa-arvon taustakartoituksen merkitystä. Sitä suunnittelemaan pitäisi perustaa yhteinen ryhmä. Kun peruskartoitus on tehty huolella, siitä löytyy tukea tasa-arvotyölle ja päätöksenteolle. Taustakartoitus on hänen mukaansa myös seurannan keskeinen väline.

## Oppilaitokset tasa-arvotyöhön

Oppilaitosten tasa-arvotyö on keskeinen asia työelämän tasa-arvon kannalta molempien mielestä. Tärkeää heidän mielestään on oppilaitoksissa tehtävä asennetyö, opintojen ohjauksen tulee olla avarakatseista ja nuorille tulee esitellä myös ns. epätyypillisiä ammatteja, jolloin nuoret voivat tehdä yksilöllisiä valintoja. Hannu korostaa oppilaitosten ja yritysten vuoropuhelua. Yritysten tulee järjestää opiskelijoille tilaisuuksia, joissa kerrotaan mahdollisuuksista sijoittua työelämään ja erilaisiin ammatteihin.



Katri painottaa, että opettajakunnassa tulee olla sekä naisia että miehiä ja mieluiten niin, että perinteiset roolijaot murrettaisiin – somistuksen opettaja voisi olla mies ja konetekniikan opettaja nainen. Hänen mielestään on myös tärkeää huolehtia naisten mahdollisuuksista koulutukseen tilanteissa, joissa opiskelevalla naisella on lapsia. Valonen toteaa haastattelun lopuksi: ”Kun nuoret jo oppilaitoksissa kasvavat aitoon tasa-arvoon, he edellyttävät sitä ja toimivat sen mukaisesti myös työpaikoilla”. Tämä on hänen mukaansa myös työelämän etu.

Haastattelun toimittivat

*Outi Viitamaa-Tervonen ja Pia Lohikoski*

# Tasa-arvoisesti työelämään

– Näkökulmia oppilaitosten tasa-arvotyöhön ja -suunnitteluun



## Tekijät

Lohikoski Pia, VTM, projektisuunnittelija, Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen

Putila Pirjo, TkL, projektipäällikkö, Tinataan-verkostohanke

Sassi Erika, KM, projektisuunnittelija, Tinataan-verkostohanke

Viitamaa-Tervonen Outi, OTK, projektipäällikkö, Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen

Tinataan-verkostohanke on Etelä-Suomen lääninhallituksen ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittama tasa-arvoprojekti vuosille 2006 – 2007. Tavoitteena on purkaa jakoa naisten ja miesten ammatteihin, kartoittaa hyviä toimintamalleja ja levittää parhaita käytänteitä.

Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen -hanke edistää työelämän tasa-arvoa sekä erityisesti tasa-arvosuunnittelua työpaikoilla ja oppilaitoksissa. Se tuottaa mm. uudenlaisen työelämän tasa-arvotyötä tukevan internet-portaalin, joka sisältää apuvälineitä työpaikan tasa-arvosuunnittelun tueksi sekä materiaalipankin, keskustelufoorumin ja ajankohtaista tietoa. Myös Tasa-arvoklinikka on ESR:n ja Etelä-Suomen lääninhallituksen rahoittama projekti vuosille 2006 – 2007.



**Tasa-arvoklinikka**  
ja verkottuminen



## Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen

Kiljavan opisto

SAK:n koulutussäätiö

Kotorannantie 49

05250 KILJAVA

outi.viitamaa-tervonen@kio.fi

<http://www.tasa-arvoklinikka.fi>

## Tinataan-verkostohanke

Teknillinen korkeakoulu

Sähkö- ja tietoliikennetekniikan osasto

PL 3000 (käyntios. Otakaari 5 A, Espoo)

02015 TKK

pirjo.putila@tkk.fi

<http://tina.tkk.fi/>