



TASA-ARVOA OPPILAITOKSIIN

Toimintamalleja
tasa-arvosuunnittelun
tueksi



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

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

.....

Tasa-arvoa oppilaitoksiin

– Toimintamalleja tasa-arvosuunnittelun tueksi

Työryhmä

Lehtinen Saila (siht.), 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.

Kansi ja kuvat

Helena Rotko

Ulkoasu ja taitto

Ulla Vehmasaho / Avanti Oy

Paino

Painojussit Oy, Kerava

ISBN 978-951-22-8997-4

© Kirjoittajat ja kustantajat
Lokakuu 2007

Sisälllys

1	Lukijalle	5
2	<i>Pirkko Mäkinen</i> : Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu	7
3	<i>Pirjo Putila</i> : Miten kouluissa ja oppilaitoksissa voi edistää tasa-arvoa ..	8
4	<i>Outi Viitamaa-Tervonen</i> : Oppilaitos ja työelämän tasa-arvon haasteet ...	9
5	<i>Linnea Alho</i> : Oppilaitosten toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu - opiskelijat ja opettajat yhdessä ratkomaan koulutuksen tasa-arvo- haasteita	11
	5.1 Miksi tasa-arvosuunnittelua	11
	5.2 Sukupuolineutraali vai sukupuoli-intensiivinen oppilaitos?	12
	5.3 Tasa-arvo opetuksessa	13
	5.4 Kuka on äänessä opittunneilla?	13
	5.5 Opintosuoritusten arviointi	14
	5.6 Yksilöllisiä vai sukupuolen mukaisia valintoja?	15
	5.7 Oppilaiden keskinäinen toiminta	15
	5.8 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu	16
	5.9 Opiskelijat mukaan suunnitteluprosessiin	17
	5.10 Opiskelijoiden kokemus oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta	17
	5.11 Tasa-arvoinen arki eriarvoisessa yhteiskunnassa	18
6	<i>Pia Lohikoski</i> : Tasa-arvoklinikan malli: opiskelijoita osallistava tasa-arvosuunnittelu	19
	6.1 Opiskelijoiden osallistaminen	19
	6.2 Pilottiprojektin toteutus Vantaan ammattiopistolla	21
	6.3 Opiskelijaedustus tasa-arvotyöryhmään	24
	6.4 Tasa-arvotilanteen selvittäminen	25
	6.5 Konkreettisia toimenpiteitä	25
	6.6 Tasa-arvoklinikan johtopäätöksiä opiskelijoiden osallistamisesta	26
7	<i>Päivi Hartman</i> : Kohti tasa-arvoisempaa toimintakulttuuria oppilaitoksissa	27
	7.1 Hankkeen taustaa	28
	7.2 Käsitteitä	28
	7.3 Tasa-arvosuunnittelun prosessi	29
	7.4 Välineitä	30
8	<i>Tuula Pihlajamaa, Erika Sassi</i> : Kiusaaminen, media ja tasa-arvo	33
9	<i>Matti Mamia</i> : Miehenä sosiaalialalle	34
10	<i>Outi Viitamaa-Tervonen, Pia Lohikoski</i> : Työelämän tasa-arvo: yritysten ja oppilaitosten yhteinen haaste	36
11	<i>Erika Sassi</i> : Oppilaitoksissa toteutettuja tasa-arvohankkeita	39
	11.1 TiNA – Tietoteollisuuden naiset	39
	11.2.Mirror	39

11.3 WomenIT	40
11.4 Naisten kiinnostuksen lisääminen IT-alan insinööri (AMK) -opinnoista	40
11.5 E-Girls	40
11.6 Soteman	40
12 Erika Sassi: Käytännön toimintamalleja alakoululaisille	41
12.1 Kerhot	41
12.2 Havainnollistavat demot	41
12.3 Roolimallit	42
12.4 Kilpailut	42
12.5 Fysiikan ja kemian verkkopohjainen oppimateriaali	42
12.6 Leirit	43
13 Erika Sassi: Toimintamalleja yläkoululaisille, ammattikoululaisille ja lukiolaisille	44
13.1 DIInaNET.fi-verkkomentorointipalvelu	44
13.2 Roolimallit	44
13.3 Laskuesimerkkejä tyttöjen ja naisten maailmasta	45
13.4 Infotilaisuudet	45
13.5 Toiminnalliset oppilaitos- ja teollisuusvierailut	46
13.6 Vaihtotyöskentely	46
13.7 TET-jaksot	47
13.8 Kilpailut	47
13.9 Tutustumista tekniikkaan valinnaiskursseilla	48
13.10 Korkeakoulun kursseja 2. asteelle	48
13.11 Tapahtumat	49
13.12 Leirit	49
14 Erika Sassi: Toimintamalleja korkeakouluopiskelijoille	50
14.1 Roolimallit	50
14.2 Excursiot teekkarityöille	50
14.3 Työelämävalmennus	50
14.4 Ryhmämentorointi	50
14.5 Monipuolisia sisältöjä tekniikan alan koulutukseen	51
15 Yhteenveto käytännön toimintamalleista oppilaitoksille	52



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 osaston 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. Edellinen julkaisumme Tasa-arvoisesti työelämään -näkökulmia oppilaistosten tasa-arvotyöhön ja -suunnitteluun oli näkökulmia siihen, mitä asioita oppilaistosten tasa-arvotyö pitää sisällään. Olemme uudistaneet kirjasemme ja nyt haluamme tuoda esiin hyväksi havaittuja toimintamalleja oppilaitosten tasa-arvosuunnittelun tueksi.

Hyvää lukumatkaa!

Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen

*Outi Viitamaa-Tervonen
Pia Lohikoski*

Tinataan-verkostohanke

*Pirjo Putila
Erika Sassi*

2 Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu

Pirkko Mäkinen

Tasa-arvovaltuutettu

Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelusta on kertynyt vasta vähän kokemusta. Miten suunnittelutyö sujuu ja kuinka kattavasti on selvitetty opiskelijoiden ja koulun henkilökunnan tasa-arvokokemuksia? Pidän kuitenkin tasa-arvolain suunnitteluvelvoitetta hyvänä opetuksen kehittämistyökaluna.

Pitääkö tasa-arvosuunnitelman olla oma erillinen suunnitelmansa vai voitaanko siihen yhdistää jotain muutakin? Riippuu hyvin paljon oppilaitoksesta, onko perusteltua yhdistää tasa-arvosuunnitelma yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Mielestäni voi aivan hyvin yhdistää kahdessa eri laissa olevat velvoitteet samaan suunnitelmaan.

Tasa-arvotilanteen kartoittaminen on olennaista. Tällä tavoin saadaan esille mahdolliset kipupisteet. Oppilasarviointi, oppikirjat ja opetusmenetelmät on hyvä arvioida tasa-arvon näkökulmasta. Seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ilmenemistä ja siihen puuttumista on myös tarpeen selvittää.

Tasa-arvolaissa edellytetään, että suunnittelu tapahtuu yhteistyössä opiskelijoiden ja oppilaitoksen edustajien kanssa. Muutamien hajatietojen nojalla näyttää siltä, että opiskelijoita ei ole riittävästi otettu mukaan suunnitteluun. Vaikka työ sujuisi nopeasti oppilaitoksessa jo olevan tilastoaineiston pohjalta, ei työssä ole syytä oikaista.

Opiskelijat saavat suunnittelutyöhön osallistumisesta arvokasta kokemusta, jota tarvitaan myöhemmin myös työelämässä. Ammattiin valmistuttuaan he työskentelevät työpaikoilla, joissa tehdään tasa-arvosuunnittelua. Kyky nähdä ja arvioida asioita nais- tai miesnäkökulmasta antaa valmiuksia havaita myös laajemmin eriarvoisuutta. Tällaista herkkyyttä tarvitaan arkielämässä tuon tuostakin.

Opetushallitus on käynnistänyt oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua koskevan ohjeen valmistelun. Tasa-arvovaltuutettu on mielellään mukana tässä työssä. Suomessa on myös lukuisia hyviä hankkeita, joissa on pureuduttu oppilaitosten tasa-arvon edistämiseen ja sukupuoleen perustuvien koulutusvalintojen monipuolistamiseen. On tärkeää, että tieto hyvistä käytännöistä leviää mahdollisimman laajalle ja antaa inspiraatiota tasa-arvotyön alkuvaiheissa oleville.

3 Miten kouluissa ja oppilaitoksissa voi edistää tasa-arvoa

Pirjo Putila

Projektipääällikkö, Tinataan-verkostohanke

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 aloille ja rohkaista myös poikia naisvaltaisille aloille. Oppilaitosten tasa-arvotyössä tulisi kiinnittää tähän asiaan paljon huomiota.

Suomessa on toteutettu monia hankkeita, joissa on etsitty toimintamalleja, joilla tätä voi käytännössä tehdä. Tärkeätä on, että tytöt ja pojat saavat mahdollisuuksia tutustua myös sukupuolelleen vähemmän tyypillisiin valintoihin. Tämän lisäksi tärkeää on myös 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. Millaista 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 tärkeää, jotta naiset hakeutuisivat yhtä rohkeasti vaativiin tehtäviin kuin miehet ja jako naisten ja miesten tehtäviin (ns. vertikaalinen segregaatio) vähenisi.

Oman sukupuolen roolimallien merkitys on osoittautunut naisille tärkeäksi. Naisille, jotka opiskelevat sukupuolelleen vähemmän tyypillisillä aloilla, tulisikin tarjota toimintaa, jossa voi tutustua alalla jo toimiviin naisiin.



4 Oppilaitos ja työelämän tasa-arvon haasteet

.....
Outi Viitamaa-Tervonen

Projektipäällikkö, Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen

Nainen ja mies ovat suomalaisessa työelämässä 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. Tasa-arvotyö oppilaitoksissa on tärkeää, koska opiskeluvalinnat ja opiskeluaikana syntyvät käsitykset tasa-arvosta vaikuttavat opiskelijan tulevaan toimintaan työelämässä.

Suomessa naiset ovat olleet työmarkkinoilla pitkään, heillä on hyvä koulutus ja heidän osuutensa työvoimasta on korkea. Se ei kuitenkaan ole murtanut työelämän sukupuolen mukaista kahtiajakoa, joka heijastuu naisten ja miesten työoloihin, palkkoihin, työsuhteen luonteeseen, työaikoihin, työn sisältöön ja vaikutusmahdollisuuksiin työssä. Erityisesti naisten ongelmana ovat pätkätyöt: määräaikaiset työsuhteet, osa-aika- ja vuokratyö. Miehet työskentelevät enemmän vaarallisissa ammateissa ja tekevät keskimäärin pidempää työpäivää kuin naiset. He tekevät myös enemmän ylitöitä, erityisesti pienten lasten isät, mikä aiheuttaa ongelmia työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. Tasa-arvobarometrissä (Tilastokeskus, 2004) naiset kokivat työssään miehiä enemmän haittaa sukupuolestaan. Eniten sukupuolesta aiheutuvaa haittaa koettiin palkkauksessa, ammattitaidon arvostuksessa ja urala etenemisessä.

Oppilaitoksissa annetaan lapsille ja nuorille valmiudet toimia yhteiskunnassa, ammatissa ja työelämässä. Opiskelun aikana oppilaitos vaikuttaa eri tavoin opiskelijoidensa asenteisiin, sukupuolirooleihin ja käsityksiin itsestä työelämän toimijana. Kun lapset ja nuoret jo oppilaitoksissa kasvavat aitoon tasa-arvoon, he edellyttävät sitä ja toimivat sen mukaisesti myös työpaikoilla.

Tasa-arvolaissa on oppilaitoksille säädetty tasa-arvosuunnittelovelvoite, joka koskee kaikkia kouluja peruskouluja lukuun ottamatta. Kaikilla koulutusta järjestävillä tahoilla on velvoite edistää tasa-arvoa opetuksessa. Työelämän tasa-arvon kannalta keskeinen lähtökohta on se, että oppilaitokset täyttävät velvoitteensa ja tekevät sen yhteistyössä henkilöstönsä ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnittelovelvoite pakottaa oppilaitoksen miettimään tasa-arvokysymyksiä omassa henkilöstöpolitiikassaan ja toiminnassaan.

Oppilaitosta työpaikkana koskevat normit ovat samat kuin muillakin työpaikoilla: työnantajan tulee selvittää työpaikan tasa-arvon tilannetta, analysoida kartoitukset ja suunnitella toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Työpaikan tasa-arvotilannetta on syytä selvittää sekä tilastojen avulla että henkilöstön ja opiskelijoiden kokemusten kautta. Kartoitukset kannattaa tehdä huolella, koska ne ovat tasa-arvosuunnittelun perusta: minkälainen oppilaitos on numeroiden valossa ja minkälaisena henkilöstö ja opiskelijat sen kokevat. Tasa-arvokartoitus voi tuoda esiin esimerkiksi opettajien tai johdon vinoutunutta sukupuolirakennetta. Tasa-arvon kannalta olisi hyvä, jos opettajina ja johtajina tai johtamitehtävissä olisi sekä miehiä että naisia. Parasta henkilöstöpolitiikkaa olisi perinteisiä roolijakoja murtava työnjako: somistuksen opettaja voisi olla mies ja konetekniikan opettaja nainen.

Tasa-arvosuunnitelman henkilöstöpoliittinen osio sisältää omaan henkilöstöön kohdistuvat tasa-arvotoimet. Toimenpidealueina voivat olla johtaminen, henkilöstön rakenne, työtehtävien jakaminen ja työolot, samapalkkaisuus ja henkilöstön tasa-arvo-osaaminen. Tasa-arvotietoinen oppilaitosjohto

pitää huolen siitä, että henkilöstö osaa tasa-arvoasioita ja myös toimii tasa-arvoisesti. Tämä koskee erityisesti opettajia ja opinto-ohjaajia, mutta myös muita henkilökuntaan kuuluvia.

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman toiminnallisessa osassa tulee suunnitella myös sitä, miten oppimisympäristö tukee tasa-arvoa. Oppimisympäristöön laajasti ymmärrettynä kuuluu oppilaitoksen ja opiskelijoiden yhteistoiminta, opetus ja ohjaus, arviointi, opiskelun puitteet, opetussuunnitelma, oppimateriaali, opiskelijoiden yhteistoiminta ja työharjoittelu. Tämän lisäksi oppilaitoksen tulee miettiä opiskelijoiden rekrytointiin vaikuttamista ja onko sillä mahdollisuuksia edistää epätyypillisiä koulutusvalintoja.

Työelämän kannalta on keskeistä, että oppilaitos antaa opiskelijalle hyvät ja ajan tasalla olevat työelämävalmiudet, tasa-arvo-osaaminen on osa näitä taitoja. Tasa-arvo-osaamisesta on se, että nuori on sukupuolisensitiivinen ja tietoinen työelämän epäkohdista sekä omista oikeuksistaan naisena tai miehenä. Tasa-arvo-osaamiseen liittyy myös se, että osaa toimia tasa-arvoisesti ja kehittää omaa työyhteisöään tasa-arvoisemmaksi. Oman työn kehittämisvalmius kuuluu tasa-arvoon. Tasa-arvosuunnitelma on oppilaitoksessa tehtävä niin, että opiskelijat ovat mukana tekemisessä. Tähän suunnitteluprosessiin osallistuminen voi parhaimmillaan antaa opiskelijoille tietoa ja kokemusta vaikuttamisesta, joka voi myöhemmin muuttaa työelämää.

5 Oppilaitosten toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu – opiskelijat ja opettajat yhdessä ratkomaan koulutuksen tasa-arvohaasteita

.....

Linnea Alho

Projektityöntekijä, Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen

5.1 Miksi tasa-arvosuunnittelua?

Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu käsittää sekä henkilöstöpoliittisen että toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun. Tässä artikkelissa keskitytään jälkimmäiseen. Artikkelin perustuu Tasa-arvoklinikan keväällä 2007 toteuttaman oppilaitoskyselyn pohjalta laadittuun raporttiin. Artikkelissa esitellään tasa-arvon kehittämiskohteita, joita on noussut esille sekä tieteellisessä tutkimuksessa että kyselyyn osallistuneiden opiskelijoiden vastauksissa.

Tasa-arvosuunnittelu käsittää itse tasa-arvosuunnitelman laatimisen sekä sen toteuttamis- ja arviointiprosessit. Tasa-arvolakiin 1.6.2005 voimaan tullut lisäys velvoittaa nykyään myös kaikki oppilaitokset peruskouluja lukuun ottamatta tekemään tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvolain mukaan kaikilla koulutusta järjestävillä tahoilla on velvoite edistää tasa-arvoa opetuksessa, ja tämä velvoite koskee siis myös peruskouluja.

Oppilaitokset eivät voi väistää vastuutaan tasa-arvon edistämiseksi. Työmarkkinat ovat erittäin vahvasti jakautuneet sukupuolen mukaisesti, ja miesten ammatit ovat sosiaalisesti arvostetumpia ja taloudellisesti palkitsevampia. Tämä ei tietenkään johdu yksistään suomalaisesta koulutusjärjestelmästä, mutta koulutus luo edellytykset ammatteihin sijoittumiselle. Kun uusi tasa-arvolaki oli valmisteluvaiheessa, keskusteltiin, pitäisikö myös peruskouluilla olla suunnittelovelvoite. Ratkaisevat valinnathan tehdään peruskoulun päättövaiheessa. Siksi on valitettavaa, että perusopetus jätettiin lakisääteisen suunnitteluvetoisuuden ulkopuolelle. Ruotsissa velvoite on ulotettu jopa esi-kouluihin.¹

Tässä artikkelissa aineistona käytetty oppilaiden tasa-arvokysely on toteutettu kolmessa eri oppilaitoksessa: Vantaan ammattiopisto Varian Tennistien yksikössä, Humanistisessa ammattikorkeakoulussa Nurmijärvellä (Humak) sekä Merikosken lukiossa Oulussa. Vantaan ammattiopiston Tennistien toimipisteessä opiskellaan mm. viestintää, käsityöalaa, kampaamoalaa, teknisiä aloja ja ravitsemus- sekä matkailualaa. Humanistisessa ammattikorkeakoulussa Nurmijärvellä koulutetaan yhteisöpedagogeja kansalaistoimintaan ja nuorisotyöhön. Merikosken lukiossa kysely suoritettiin pitkän matematiikan tunnilla. Yhteensä kyselyyn osallistui 45 naista ja 29 miestä.

5.2 Sukupuolineutraali vai sukupuoli-intensiivinen oppilaitos?

Tasa-arvosuunnitteluun ryhdyttäessä sukupuolisensitiivinen ajattelumalli auttaa tunnistamaan epäkohtia. Sukupuolisensitiivinen lähestymistapa tunnistaa sukupuolten erot, mutta ei pidä näitä eroja biologisina, vaan kulttuurin tuotamina eikä edes välttämättä biologisiin sukupuoliin sidottuina. Sukupuolten erilainen kohtelu sekä arvostaminen tiedostetaan, ja sitä pyritään aktiivisesti muuttamaan. Sukupuolisensitiivisyys pyrkii siihen, että ihmiset huomioidaan yksilöinä eikä sukupuolensa kautta. Sukupuolisensitiivisyyden vastakohta on sukupuolineutraalius tai jopa sukupuolisokeus.

Virallinen koulu (esim. järjestyssäännöt, opetustilanteet) toimii sukupuolineutraalisti, eli sukupuolta ei nosteta esille ja ”kaikkia kohdellaan samalla tavalla”. Monet sukupuolineutraalit käytännöt saattavat tosiasiaassa asettaa eri sukupuolten edustajat erilaiseen asemaan. Esimerkiksi sukupuolineutraali termi ”syrjäytyminen” on termi, jolla tosiasiaassa tarkoitetaan poikien sosiaa-

lisiä ongelmia. Kuitenkin myös tytöillä on ongelmia, mutta esimerkiksi syömishäiriöihin puuttumisen ei katsota kuuluvan koulun tehtäviin.

Oppilaitoksissa on paljon epävirallista vuorovaikutusta opettajien ja oppilaiden kesken ja heidän välillään. Koulun epävirallista kenttää voitaneen vain harvoin sanoa edes sukupuolineutraaliksi, vaan siellä stereotypiat ja sukupuolitunut kiusaaminen ovat usein avoimesti esillä. Oppilaitosten tasa-arvotyössä tulee huomioida sekä viralliset että epäviralliset vuorovaikutustilanteet, jotta työ olisi tuloksellista. Esimerkiksi uusista järjestyssäännöistä ei ole hyötyä, mikäli niitä sovelletaan tehottomasti tai annetaan joillekin erivapauksia niistä.²

5.3 Tasa-arvo opetuksessa

Tutkimus on osoittanut, että koulutusjärjestelmä ei vain ylläpidä eroja sukupuolten välillä, vaan myös tuottaa niitä. Opettajien stereotyyppinen suhtautuminen oppilaisiin, oppisisältöjen välittämät käsitykset naisista ja miehistä sekä henkilökunnan antama roolimalli ovat esimerkkejä mekanismeista, joilla koulu tuottaa eroja sukupuolten välille.³

Tasa-arvoklinikan toteuttamassa oppilaitoskyselyssä tasa-arvon toteutumista opetuksessa arvioitiin kaiken kaikkiaan myönteisesti. Mies- ja naisopiskelijat vastasivat hyvin samalla tavalla tähän kysymykseen. Tasa-arvoinen opetus kuitenkin sisältää erilaisia tekijöitä: tasapuolisen huomioonottamisen, yksilöohjauksen tasapuolisen jakautumisen sukupuolten kesken, opettajan valitsemat näkökulmat ja esimerkit opetettavasta aiheesta ja niin edelleen. Kysymys on siis monitulkintainen. Voidaan sanoa, että ilmeisesti opiskelijat eivät yleisesti ottaen koe olevansa sukupuolensa vuoksi epätasa-arvoisessa asemassa opetustilanteissa.

Sukupuolten tasapuolista huomioon ottamista opettajien taholta kysyttäessä naisopiskelijoiden vastaukset eivät olleet yhtä myönteisiä kuin opetuksen tasa-arvoisuutta yleisesti kysyttäessä. Alle puolet naisista on täysin samaa mieltä siitä, että naiset ja miehet saavat yhtäläisesti huomiota opettajilta. On siis mahdollista, että kun käsite ”opetus” jaetaan pienempiin osa-alueisiin, eroja alkaakin löytyä, eikä hahmotettava kuva välttämättä olekaan aivan niin tasa-arvoinen kuin haluttaisiin uskoa.

5.4 Kuka on äänessä oppitunneilla?

Sekä suomalaisissa että kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu poikien saavan enemmän tilaa ja huomiota opetustilanteessa.⁴ Pojille sallitaan helpommin kapinointi koulua vastaan.⁵ Joidenkin poikien häiritsevä käytös saattaa johtaa siihen, että tytöt eivät saa yhtäläisesti huomiota opettajilta.⁶ Pisa-tutkimukset, joissa pojat menestyivät tyttöjä heikommin, ovat herättä-

neet huolen pojista. Koululaitosta on syytetty ”tyttökouluksi” ja väitetty, että koko järjestelmä on rakennettu tyttöjä silmällä pitäen. Stereotyyppinen ajattelu ”villit pojat” ja ”passiiviset tytöt” ei tee oikeutta kenellekään. Sukupuoli peittää alleen yksilöiden väliset erot. Tyttöissä on myös niitä, jotka eivät jaksaisi istua hiljaa – se ei vain välttämättä näy selkeästi ulospäin tai protestoiva tyttö leimataan hankalaksi. Samoin pojissa on niitä, jotka haluaisivat opiskella, mutta heidät taas leimataan nörteiksi.

Naisten ja miesten vastaukset eroavat melko selkeästi toisistaan, kun arvioitiin sukupuolten aktiivisuutta opetustilanteessa. Alle puolet vastaajista oli sitä mieltä, että miehet ja naiset osallistuvat yhtä paljon. Kaikissa oppilaitoksissa naisten enemmistö arvioi naisten olevan hieman miehiä aktiivisempia. Humaklaiset arvelevat, että miehet ovat varovaisempia naisenemmistön keskellä. Joissakin vastauksissa oletetaan syyn johtuvat tunnollisuuden ja motivaation eroista sukupuolten välillä. Merikosken lukiossa viitataan sukupuolten erilaisiin kiinnostuksen kohteisiin. Variassa esille tuodaan muun muassa opiskelijoiden pelko joutua naurunalaiseksi ja erilaiset kiinnostuksen kohteet. Kaiken kaikkiaan vastauksissa ei pidetty sukupuolten erilaista aktiivisuutta tai kiinnostuksen kohteita tasa-arvo-ongelmana. Tutkimuksessa ne taas nähdään keskeisinä ilmiöinä, jotka ylläpitävät sukupuolten eroja yhteiskunnassa.

5.5 Opintosuoritusten arviointi

Pentti Yrjölä käsittelee sukupuolen ja kouluarvioinnin välistä riippuvuutta peruskoulun päättövaiheessa artikkelissa Pojat ja tytöt oppimistulosten arviointien valossa. Opetushallitus järjesti vuosina 1998–2003 oppimistulosten arviointeja, joihin artikkeli perustuu. Useissa kieliaineissa (mukaan lukien äidinkieli) havaittiin, että pojat saivat numeroita löysemmin kriteerein. Puolestaan matematiikassa pojilta on vaadittu enemmän osaamista kuin tytöiltä saman arvosanan saavuttamiseksi.⁷ Nämä tulokset on saatu perusopetuksesta, mutta antavat aiheen kaikille opettajille ja oppilaitoksille tarkastella omia arviointikriteerejään.

Opintosuoritusten arvioinnin tasa-arvoisuutta kysyttäessä miehet kaikissa oppilaitoksissa vastasivat myönteisemmin kuin naiset. Yleisesti ottaen arvioinnin tasapuolisuuteen vastaajat suhtautuivat hieman varauksellisemmin kuin muihin opetukseen liittyviin väittämiin. Oppilaat eivät kuitenkaan tiedä kaikkien muiden arvosanoja eivätkä sitä, minkälaisilla suorituksilla ne on saavutettu. Siksi arvioinnin tasapuolisuuden selvittäminen on oppilaitoksen henkilökunnan vastuulla. Etenkin silloin kun arvosanoilla on merkitystä jatkokoulutuksen, työharjoittelun tai jopa työelämän kannalta, on asiaan suhtauduttava vakavasti.

5.6 Yksilöllisiä vai sukupuolen mukaisia valintoja?

Työmarkkinoiden jyrkkä sukupuolen mukainen segregatio on erityisesti pohjoismaiden ongelma. Opetusministeriö perusti jo vuonna 1983 toimikunnan, joka työskenteli segregatation purkamiseksi oppilaitoksissa. Pohjoismaisella ministerineuvostolla oli käynnissä vuosina 1985-1989 BRYT – AVAA –hanke, jolla oli sama tarkoitus.⁸ Vuoden 2007 lopulla päättyy Palmenian toteuttama Sukupuolisensitiiviset menetelmät ohjauksen tukena –hanke (SUMO), jonka tarkoitus on antaa ammattikorke- ja ammattikoulujen opettajille ja opinto-ohjaajille valmiudet sukupuolisensitiiviseen toimintatapaan.

Jokaisen opettajan tulisi tuntea vastuunsa siitä, millä tavoin uravaihtoehtoja oppilaille esittelee. Stereotypioiksi muodostuneet käsitykset tuntuvat usein täysin luonnollisilta, ja siksi olisi tärkeä tarjota kaikille opettajille tasa-arvokoulutusta. Päivi-Katriina Juutilaisen mukaan oppilaiden ohjaajat monesti tiedostamattaan uusintavat sukupuolten työnjakoa. Poikia kannustetaan herkästi johtotehtäviin, vaikkei tämä ilmaisikaan omaa haluaan sellaisiin. Juutilaisen mukaan stereotypioita myös rikottiin ohjaustilanteissa, tosin yleensä vain niin, että tyttöjä kannustettiin astumaan ”miesten alueelle” mutta ei juuri päinvastoin.⁹

Oppilaitoskyselyssä vastaajat olivat pitkälti sitä mieltä, että oppilaiden ohjaus on tasa-arvoista. Humakissa ja Variassa vastaajat olivat kaikki tätä mieltä. Muutamat kielteiset vastaukset tulivat Merikosken lukiosta. Juutilaisen mukaan ohjaajien tulisi kuunnella oppilasta eikä tyrkyttää omia ideoitaan. Heidän tulisi tiedostaa omat ennakkokäsityksensä sukupuolista ja kehittää itsereflektiotaan.

Oppilaitosten on syytä miettiä toimenpiteitä sukupuolijakauman tasoittamiseksi. Tällöin pitää ottaa huomioon oppilasvalinta sekä oppilaitoksen opintososiaalinen ympäristö. Oppilasvalintoihin liittyen voidaan esittää seuraavia kysymyksiä: Erottelevatko jotkin valintakriteerit hakijat sukupuolen mukaan ja ovatko ne aivan välttämättömiä kriteerejä? Tulevatko naiset ja miehet oppilaitokseen jonkin tietyn sisäänpääsyreitien kautta ja voisiko tätä seikkaa käyttää hyödyksi? Ovatko vaikeasti vertailtavat meriitit epäsuorasti syrjiviä? Ketkä henkilöt (ja mitä sukupuolta edustavat) tekevät valinnat? Opintososiaalinen ympäristö taas on luotava molempia sukupuolia kannustavaksi ja pyrittävä ehkäisemään ennalta sukupuolista häirintää.

5.7 Oppilaiden keskinäinen toiminta

Elina Lahelma havaitsi osallistuvassa koulututkimuksissaan kaverisuhteiden keskeisyyden koulussa. Toisaalta kiusaaminen on monesti niiden kääntöpuolena. Kiusaaminen on usein toistuvaa, ja raja leikkimielisen kiusoittelun ja loukkaavan käytöksen välillä ei ole selkeä. Sukupuolten väliset ja sisäiset suhteet rakentuvat koulun arkisessa kanssakäymisessä. Sukupuolittuneen kiusaamisen taustalla saattaa olla miehisen ylemmyyden esittäminen naisia

kohtaan ja toisaalta miesten keskinäisen hierarkian rakentaminen. Lahelman mukaan näyttää siltä, että kiusaamiseen tottumisesta muodostuu osa tyttöjen ammattitaitoa koulussa.¹⁰

Yhteiskunnassa (sekä koulukulttuurissa) vallitseva heteronormatiivisuus saattaa estää sukupuolten välisten ystävyysuhteiden syntymistä. Tytön ja pojan ystävyys tulkitaan helposti seksuaalisesti värittyneeksi suhteeksi.¹¹ Edellytyksenä myönteisen kanssakäymisen edistämiseksi on, että kiusaamiseen puututaan heti eikä naisten vähättelylle perustuvaa miehisyyden mallia edistetä. Oppilaiden keskinäiseen toimintaan voidaan vaikuttaa asennekasvatuksella. Heteronormatiivisuus voidaan nostaa keskustelun aiheeksi, kun siihen törmätään esimerkiksi opetusmateriaaleissa. Samoin voidaan menetellä, kun ilmenee stereotyyppisiä mies- tai naiskäsitelyksiä.

Uusien oppilaiden perehdytyksessä voidaan edistää opiskelijoiden keskinäistä tasa-arvoa. Uudet opiskelijat tulisi perehdyttää oppilaitoksen tasa-arvolinjaan ja suunnitelmaan. Epävirallisista, oppilaiden keskinäisistä käytännöistä on hyvä käydä keskustelua opiskelijoiden kanssa. Tasa-arvoasiat tulisi ottaa osaksi perehdyttämisestä vastaavien opiskelijoiden opastusta.

5.8 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Avointa syrjintää eivät kyselyyn vastanneet olleet juuri kokeneet tai havainnet omassa oppilaitoksessa. Toisaalta kyselyssä tuli esille sukupuolista häirintää – joka on yksi syrjinnän muoto. Sukupuolten eriarvoisuus näyttäytyy selkeimmillään tyttöihin/naisiin kohdistuvana häirintänä. Kohteeksi joutuvat myös pojat, jotka eivät täytä vallitsevia maskuliinisuushanteita. Naiseksi tai homoksi leimautumista pidetään pojan pahimpana uhkana. Tällaisessa maskuliinisuusmallissa sukupuolinen ahdistelu on osa poikien/miesten keskinäisen sekä sukupuolten välisen hierarkian rakennusta.¹²

Kaikissa oppilaitoksissa oli vähintään yksi henkilö, joka ilmoitti kokeneensa sukupuolista häirintää. Vastaajia pyydettiin luettelemaan sukupuolisen häirinnän ilmenemismuotoja. Naisopiskelijoiden mukaan se ilmenee härskeinä puheina, poikien asiattomana huuteluna sekä vihjailuna ja lähenteilynä. Ainoa miesvastaaja kuittasi häirinnän vitsailuksi. Jokaisessa oppilaitoksessa on syytä kiinnittää asiaan huomiota. Esimerkiksi Varian tasa-arvosuunnitelmassa todetaan, että ”sukupuolista häirintää ei ole raportoitu”. Kuitenkin näinkin pienessä kyselytöksessä tapauksia tuli ilmi. Todellisuudessa häirintää esiintyy aina enemmän kuin mitä virallisia reittejä tulee tietoon. Kynnys viedä asiaa eteenpäin on erittäin suuri leimautumisen pelossa.

Oppilaitoksessa pitäisi käydä oppilaiden kanssa keskustelua siitä, mitä häiritsevä käytös pitää sisällään. Vastuuta häirintään puuttumisesta ei voi jättää pelkästään oppilaiden harteille, vaan henkilökunnan on reagoitava siihen. Häirintätapausten varalta oppilaitoksissa tulisi laatia selkeät menettelyohjeet, jotka ovat oppilaiden tiedossa. Ohjeiden pitäisi sisältää ainakin seuraavat

kohdat: Kenen puoleen oppilas voi kääntyä? Mihin toimenpiteisiin ryhdytään? Miten henkilökunnan tulee puuttua häirintään sitä havaitessaan? Mitä seuraamuksia häiritsijälle on? Miten voidaan ehkäistä häirintää?

5.9 Opiskelijat mukaan suunnitteluprosessiin

Tasa-arvotyö voidaan jakaa reaktiivisiin ja proaktiivisiin toimenpiteisiin. Reaktiivisilla toimenpiteillä korjataan olemassa olevat epäkohdat kun jotakin on jo sattunut. Proaktiiviset toimenpiteet sen sijaan edistävät tasa-arvoa ja ehkäisevät ennalta syrjintää. Tasa-arvosuunnitelmassa on hyvä keskittyä proaktiivisiin toimenpiteisiin, jottei suunnitelmasta tulisi vain ensiapulaukkua, joka otetaan esille kun jotakin on jo tapahtunut.¹³

Tasa-arvoklinikan näkemyksen mukaan toiminnallisessa suunnittelussa on tärkeää ottaa oppilaat mukaan prosessin kaikissa vaiheissa. Tasa-arvotyö tarvitsee oman “organisaationsa”, joten työryhmän perustaminen on ensimmäinen toimenpide. Työryhmä selvittää, riittääkö oppilaitokselle yksi suunnitelma vai eroavatko eri yksiköiden tasa-arvohaasteet niin, että niille on syytä laatia oma suunnitelmansa. Työryhmää kootessa pitää kiinnittää huomiota siihen, että jäsenet tulevat sekä henkilökunnan että opiskelijoiden keskuudesta, eri ikäryhmistä ja sekä miehistä että naisista. Opiskelijaedustuksen on oltava laaja: kaikkien yksiköiden ja opintolinjojen on hyvä olla edustettuina. On muistettava, että opiskelijat ovat työryhmän täysivaltaisia jäseniä eivätkä vain tarkkailijoita. Kaikille opiskelijoille tulee antaa mahdollisuus kertoa mielipiteensä ja ehdotuksensa.

5.10 Opiskelijoiden kokemus oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta

Tasa-arvoklinikan kyselyssä selvä enemmistö vastaajista koki oppilaitoksessaan miesten ja naisten aseman tasa-arvoiseksi. Aivan kaikki eivät kuitenkaan olleet tätä mieltä. Muutama naisopiskelija kustakin oppilaitoksesta arvioi miesten aseman hiukan paremmaksi kuin naisten, kun taas muutama miesopiskelija koki naisten aseman paremmaksi. Yleisesti ottaen kyselyssä naiset arvioivat tasa-arvon tilaa oppilaitoksessaan kriittisemmin kuin miehet.

Vastaajia pyydettiin kertomaan, miten hyvä tasa-arvotilanne ilmenee oppilaitoksen toiminnassa. Useimmin perusteluna mainittiin, että molempia sukupuolia kohdellaan samalla tavalla tai sukupuolten välillä “ei ole eroa”. Tavallisesti tämä näyttääkin tasa-arvoiselta menettelyltä. Kuitenkin miesten tavat ja käytännöt ovat usein “neutraalien” normien taustalla. Jos tyttöjen ja naisten oletetaan sopeutuvan niihin, samanlainen kohtelu ei tosiasiassa ole tasa-arvoista.

Tasa-arvon epäkohtiakin oli havaittu. Humakissa epäkohdaksi nähtiin

miesten vähyys. Merikosken lukiosta yksi vastaaja (nainen) oli sitä mieltä, että poikien vastauksia suositaan. Variassa jotkut naisopiskelijat olivat sitä mieltä, että opettajat alitajuisesti kunnioittavat poikia ja yrittävät saavuttaa poikien hyväksynnän. Opettajilla on ennakkokäsitys, etteivät pojat jaksa tehdä töitä, ja siksi he helpottavat poikien koulunkäyntiä. Ongelmiksi koettiin, että kaikki koulun vessat eivät ole selkeästi naisille ja miehille erikseen sekä naispuolisen kuraattorin puuttuminen.

Vastaaajilta pyydettiin mielipiteitä tärkeimmistä tasa-arvon kehittämiskohdista omassa oppilaitoksessa. Humakissa eniten toivottiin mies- ja naisopiskelijoiden määrään tasapainoa. Vastauksissa esiintyi toive siitä, että tasa-arvoasioista puhuttaisiin enemmän. Merikosken lukiossa naisopiskelija toivoi tasapuolisempaa arviointia. Variassa tasapuolinen kohtelu ja yhtäläiset vaatimukset nousivat useasti esille. Erään vastaajan mukaan tytöiltä odotetaan enemmän teoriatunneilla. Stereotyyppisen ajattelun kitkemistä toivottiin: ”ei homottelua vaikka tyttö tai poika olisivat ns. poika- tai tyttöalalla”.

5.11 Tasa-arvoinen arki eriarvoisessa yhteiskunnassa?

Opiskelijoiden kokemukset ja mielipiteet ovat tärkeitä oppilaitosten tasa-arvotyössä. Silti hyvätkään arviot tasa-arvotilanteesta eivät ole syy unohtaa tasa-arvosuunnittelua. On mielenkiintoinen paradoksi, että yhteiskunnan tasa-arvo-ongelmat, esimerkiksi palkkaerot, lähisuhdeväkivalta ja tyttöjen itsetunto-ongelmat, kyllä tiedetään, mutta sukupuolituneen vallan mekanismeja on vaikea havaita omassa arjessa. Kuitenkin edellä mainitut ongelmat rakentuvat ja uusiintuvat ympärillämme. Tasa-arvokasvatus auttaisi tyttöjä ja poikia kyseenalaistamaan ympärillä olevia käytäntöjä ja rakentamaan omaa identiteettiään vapaammin. Tasa-arvoisempi arki murtaa lopulta yhteiskunnan eriarvoisuuden.

¹ www.jamombud.se/skolan/barnochelevskyd.asp

² Virallisen ja epävirallisen koulun käsitteistä ks. Gordon Tuula, 2004.

³ Pysäytyskuvia. Sukupuoli ja seksuaalisuus nuorten elämässä ja koulun arjessa, 2006

⁴ Öhrn Elisabet, 2005.

⁵ Pysäytyskuvia. Sukupuoli ja seksuaalisuus nuorten elämässä ja koulun arjessa, 2006.

⁶ Lahelma Elina, 2004.

⁷ Yrjölä Pentti, 2004.

⁸ Brunila, Heikkinen & Hynninen, 2005.

⁹ Pysäytyskuvia. Sukupuoli ja seksuaalisuus koulun arjessa, 2005.

¹⁰ Lahelma Elina, 2005.

¹¹ Leinonen Jukka, 2006.

¹² Teräs Leena, 2005.

¹³ Likabehandlingsplanen. Om högskolans arbete med att främja lika rättigheter oavsett kön. Jämställdhetsombudsmannen, 2005.

6 Tasa-arvoklinikan malli: opiskelijoita osallistava tasa-arvo- suunnittelu

.....
Pia Lohikoski

Projektisuunnittelija, Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen

Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen -hanke on ollut Euroopan sosiaalirahaston ja Etelä-Suomen lääninhallituksen rahoittama tasa-arvoprojekti vuosille 2006–2007. Projektin on toteuttanut Kiljavan opisto. Tasa-arvoklinikan tavoitteena on ollut erityisesti edistää tasa-arvosuunnittelua työpaikoilla ja oppilaitoksissa sekä kehittää uusia käytännön apuvälineitä ja toimintamalleja tasa-arvosuunnittelun tueksi.

Tasa-arvolain vuonna 2005 voimaan tullut lisäys velvoittaa kaikki oppilaitokset peruskouluja lukuun ottamatta tekemään tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvolain mukaan kaikilla koulutusta järjestävillä tahoilla on lisäksi velvoite edistää tasa-arvoa opetuksessa. Koululaitos vaikuttaa kasvattajana voimakkaasti lasten ja nuorten asenteisiin, sukupuolirooleihin ja käsityksiin itsestään yhteiskunnan jäsenenä. Koulutus luo myös edellytykset ammatteihin sijoittumiselle ja antaa valmiudet työelämää varten.

6.1 Opiskelijoiden osallistaminen

Tasa-arvoklinikan kevästä syksyyn 2007 toteutetussa pilottiprojektissa Vantaan ammattiopisto Varian Tennistien yksikössä kehitettiin opiskelijoita osallistavaa toimintamallia oppilaitoksen tasa-arvosuunnitteluprosessin tueksi. Tasa-arvoklinikka perehdytti opiskelijoita tasa-arvokysymyksiin ja kartoitti heidän tasa-arvokokemuksiaan. Tasa-arvoklinikan konsultaation tavoitteena oli saada osallistettua opiskelijat ideoimaan itse tärkeäksi kokemiaan omia ehdotuksiaan oppilaitoksensa tasa-arvotilanteen kehittämiseksi. Tämän prosessin pohjalta on tarkoitus, että Varia hyödyntää niin tasa-arvokyselyn tuloksia kuin myös opiskelijoiden tekemiä ehdotuksia tasa-arvosuunnittelmasaan, joka on aiemmin laadittu pääosin tilastotietojen valossa.

Tasa-arvoklinikan pilottihankkeessa mukana olleet opiskelijat antoivat merkittävän panoksen oppilaitoksensa tasa-arvotyölle jakamalla kokemuksiaan tasa-arvon toteutumisesta sekä pohtimalla hyvin konkreettisia ja toteuttamiskelpoisia ehdotuksia tasa-arvoisten käytäntöjen edistämiseksi oppilaitoksessaan. Tämän pohjalta Tasa-arvoklinikka näkisi hyväksi, että Vantaan ammattiopisto Varia perustaisi tasa-arvosuunnittelua varten laajapohjaisen työryhmän, johon opiskelijoiden edustajat otettaisiin mukaan. Lisäksi

opiskelijoiden jo nyt pilottiprojektin aikana tekemät käytännön ehdotukset huomioitaisiin mahdollisimman pian Varian tasa-arvosuunnitelman päivityksen yhteydessä.

Varsinainen tasa-arvosuunnittelu käsittää itse tasa-arvosuunnitelman laatimisen sekä sen toteuttamis- ja arviointiprosessit. Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu jakautuu henkilöstöpoliittiseen ja toiminnalliseen suunnitteluun. Tasa-arvoklinikan näkemyksen mukaan toiminnallisessa suunnittelussa on tärkeää ottaa oppilaat mukaan prosessin kaikissa vaiheissa. Näin toisaalta kehitetään opiskelijoiden tasa-arvotietoisuutta sekä samalla parannetaan tasa-arvon toteutumista esimerkiksi opetuksessa, opiskelijavalintojen kriteereissä, opinto-ohjauksessa ja oppilaitoksen muussa käytännön toiminnassa.



Kuvio 1. Tasa-arvoklinikan pilottiprojekti oppilaitoksen tasa-arvosuunnittelusta Vantaan ammattioppilaitos Variassa

6.2 Pilottiprojektin toteutus Vantaan ammattiopistolla

Tasa-arvoklinikan pilottihanke oppilaitoksen tasa-arvosuunnittelusta Vantaan ammattioppilaitos Varian Tennistien yksikössä lähti liikkeelle erityisesti siitä näkökulmasta, että tarkoitus on pyrkiä löytämään malli, jolla oppilaita voitaisiin osallistaa oppilaitoksen tasa-arvosuunnitteluun. Tasa-arvoklinikan konsultaatio on kuvattu ja mallinnettu kaavioksi vaihe vaiheelta kuviossa 1.

Tasa-arvoklinikan pilottiprojektin eteneminen Vantaan ammattiopisto Variassa esitellään seuraavassa vaiheittain. Tämän käytännön kuvauksen pohjalta eri oppilaitokset voivat soveltaa omiin tarpeisiinsa Tasa-arvoklinikan opiskelijoita osallistavaa tasa-arvosuunnittelun mallia.

1. Pohjustusvaihe

Syksyllä 2006 käytiin alustavat keskustelut konsultaatiosta Tasa-arvoklinikan ja Vantaan ammattioppilaitos Varian Tennistien yksikön johdon välillä. Keskustelujen tuloksena päätettiin, että keväällä 2007 Tasa-arvoklinikka tulee toteuttamaan Variassa pilottiprojektin oppilaitoksen tasa-arvosuunnittelun kehittämiseksi.

2. Suunnitteluvaihe

Huhtikuussa 2007 pidettiin suunnittelukokous, jossa läsnä olivat Variassa vt. rehtori ja opinto-ohjaaja sekä Tasa-arvoklinikalta projektipäällikkö ja projektisuunnittelija. Kokouksessa sovittiin, että koska Variassa on jo tehty tasa-arvosuunnitelma tilastotietojen pohjalta, keskittyy Tasa-arvoklinikka pilottiprojektissaan kehittämään mallia, jolla oppilaitoksen opiskelijat saadaan osallistettua mukaan tasa-arvosuunnitteluprosessiin.

Sovittiin, että Tasa-arvoklinikka pitää oppilaille kaksiosaiset tasa-arvopäivät, joiden yhteydessä opiskelijat saavat tasa-arvotietoutta sekä kerätään kyselyaineisto koskien opiskelijoiden tasa-arvokokemuksia, jonka pohjalta kehitellään yhdessä opiskelijoiden kanssa konkreettisia ehdotuksia oppilaitoksessa toteutettaviksi tasa-arvotoimenpiteiksi.

3. Valmisteluvaihe

Tasa-arvoklinikka valmisteli huhti-toukokuun aikana pilottihankkeen käytännön toteutuksen aikataulutuksen, opiskelijoiden tasa-arvopäivän ohjelman ja kyselylomakkeen opiskelijoiden tasa-arvokokemusten keräämiseksi. Opiskelijoiden tasa-arvopäivä päätettiin toteuttaa siten, että Varian kaikilta opintolinjoilta kutsuttiin mukaan kaksi nais- ja kaksi miespuolista opiskelijaa. Tasa-arvotilaisuudet päätettiin järjestää erikseen miespuolisille ja erikseen naispuolisille opiskelijoille, jotta keskusteluissa opiskelijaryhmät rohkaistuisivat nostamaan esille sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kokemuksiaan ja keskustelemaan avoimemmin.

4. Opiskelijoiden tasa-arvopäivä I

Tasa-arvoklinikka piti Varian opiskelijoille ensimmäisen tasa-arvopäivän toukokuussa 2007. Aamupäivä järjestettiin miespuolisille opiskelijoille ja iltapäivä naispuolisille opiskelijoille. Ohjelman aluksi pidettiin tasa-arvotietoisku, jossa käsiteltiin sukupuolten tasa-arvoa siten, että aamupäivän luento toteutettiin nimenomaan miesnäkökulman huomioiden ja iltapäivän luenolla huomioitiin naisnäkökulma. Tietoiskun jälkeen ohjelmassa oli yhteistä keskustelua ja ryhmitöitä. Ohjelman puolessa välissä paikalla olleilta opiskelijoilta kerättiin tasa-arvokysely, jossa esitettiin kysymyksiä heidän kokemuksistaan liittyen mm. oppilaitoksen yleiseen tasa-arvotilanteeseen, opetukseen, ohjaukseen, opiskelijoiden keskinäiseen toimintaan sekä häirinnän ilmenemiseen. Ohjelman loppupuoliskolla pidettiin toinen tietoisku liittyen työelämän tasa-arvoon, keskusteltiin siitä yhdessä ja pidettiin pienimuotoinen tietokilpailu.

5. Aineiston käsittelyvaihe

Opiskelijoiden tasa-arvopäivän yhteydessä Variassa kerätyn suppeahkon oppilaitoksen tasa-arvokyselyn aineistolle kerättiin vertailukohteiksi rinnakkaisaineistot Merikosken lukioista Oulusta ja Humanistisen ammattikorkeakoulu HUMAK:in Nurmijärven yksiköstä. Opiskelijoilta kerätty kyselyaineistot tallennettiin, tilastoitiin, analysoitiin ja niiden pohjalta kirjoitettiin raportti kesän 2007 aikana. Raportin ja siihen pohjautuvan tässä kirjasessa julkaistavan artikkelin laati Tasa-arvoklinikan projektityöntekijä Linnea Alho. Raportin pohjalta valmisteltiin jatkotoimenpiteitä Varian konsultointoon ja rakennettiin syksyn tasa-arvokonsultaation toimenpiteille ohjelma. Tasa-arvoklinikan projektisuunnittelija Pia Lohikoski mallinsi Varian tasa-arvokonsultaation kaavioksi ja kirjoitti aineistoa pilottihankkeen toimista opiskelijoiden osallistamiseksi oppilaitoksen tasa-arvotyöhön.

6. Opiskelijoiden tasa-arvopäivä II

Tasa-arvoklinikka piti Varian opiskelijoille toisen tasa-arvopäivän syyskuussa 2007. Tilaisuus oli iltapäivän mittainen ja mukaan oli kutsuttu samalla kertaa niin nais- kuin miespuolisetkin opiskelijat. Tilaisuuden alussa, jolloin esiteltiin keväällä kerätyn aineiston pohjalta oppilaitosten tasa-arvokyselyn tulokset, olivat läsnä myös oppilaitoksen johdon edustajat. Kyselyn tulokset esiteltiin siten, että esille nostettiin Varian omat tulokset ja samalla verrattiin niitä kaikkien kolmen oppilaitoksen yhteistuloksiin. Tuloksista keskusteltiin ensin yhdessä ja sitten niiden pohjalta opiskelijat tekivät ryhmitöitä, joissa he ideoivat konkreettisia kehittämiskehdotuksiaan esille nousseisiin kysymyksiin.

Kooste Varian opiskelijoiden tasa-arvoa edistävästä kehittämis ehdotuksista:

- Opettajien on varmistettava, että kaikilta edellytetään sukupuolesta tai opintolinjasta riippumatta tasaveroisesti yhtä paljon töitä samantasoisten suoritusten ja arvosanojen eteen.
- Anonyymi palautelaatikko: kiusaamisen raportointi olisi helpompaa ja myös opettajille saisi annettua palautetta opetuksen kehittämiseksi.
- Voisiko esim. opotunneilla heti ensimmäisenä vuonna olla kaikille linjoille opetusta tasa-arvoasioita, stereotyyppien kitkemistä ja faktatietoa pelisäännöistä, häirinnän ja kiusaamisen raportoinnista ym.
- Muita aloja tunnetaan liian huonosti, voisivatko esim. opotunnit olla niitä, joissa tutustutaan muihinkin koulun aloihin ja niiden oppilaisiin, jolloin ennakkoaluut vähenisivät?
- Esim. valinnaiset kurssit voisivat olla yhteisiä yli opintolinjojen, jolloin valinnaisryhmät olisivat riittävän suuria toteutuakseen ja yhteishenki paranisi kun tutustuttaisiin muiden linjojen opiskelijoihin.
- Kaikkien opettajien ja oppilaiden pitäisi puuttua haukkumiseen ja häirintään (mm. homottelu ja huorittelu, jotka nousivat esiin kyselyssä).
- Olisiko opettajien ohella esim. oppilaskunnalla jotain roolia sen suhteen, että voitaisiin vaikuttaa opiskelijoiden asenteisiin mm. haukkumisen ja häirinnän suhteen? Koko koulun kaikille oppilaille yhteisiä tilaisuuksia tms.?

7. Toimenpiteet ja loppuarviointi

Tasa-arvoklinikka toimitti syyskuussa 2007 pilottiprojektin aikana tuottamansa materiaalit Vantaan ammattiopisto Varian johdolle, pitäen sisällään oppilaitoksen tasa-arvokyselyn analysoivan raportin, opiskelijoiden tasa-arvopäivä II:n alussa käsitelty tasa-arvokyselyn tulokset power point -esityksen muodossa, tiivistelmän opiskelijoiden keskeisimmistä kyselyssä esille nostamista tasa-arvon kehittämiskohteista Variassa sekä opiskelijoiden ryhmätöinä laatimat ehdotukset kehittämistoimenpiteistä. Lisäksi Tasa-arvoklinikka toimitti Varialle suositukset jatkotoimenpiteistä ja yhteisen loppuarviointitilaisuuden järjestämisestä oppilaitoksen johdon kanssa.

Tasa-arvoklinikka ehdottaa Variassa toteuttamansa oppilaitoksen tasa-arvosuunnittelua tukevan pilottiprojektin jälkeen, että Varia seuraavana toimenpiteenään perustaisi tasa-arvosuunnittelua varten laajapohjaisen työryhmän, johon opiskelijoiden edustajat otettaisiin mukaan. Olisi varmasti myös hedelmällistä, että opiskelijoiden jo nyt Tasa-arvoklinikan konsultaation aikana tekemät käytännön ehdotukset huomioitaisiin Varian tasa-arvosuunnitelman päivityksen yhteydessä.

Seuraavassa esitetään käytännön näkökulmia jatkotyöskentelyyn, joita kannattaa ottaa huomioon oppilaitoksen tasa-arvotyöryhmän toiminnan

käynnistämisessä. Lisäksi artikkelin lopussa esitetään kooste erilaisista Tasa-arvoklinikan pilottiprojektin aikana esiinnousseista ajatuksista ja johtopäätöksistä, jotka ovat sovellettavissa opiskelijoiden osallistamiseen oppilaitosten tasa-arvotyössä.

6.3 Opiskelijaedustus tasa-arvotyöryhmään

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnittelu tarvitsee oman mahdollisimman hyvin oppilaitoksen eri ryhmiä edustavan työryhmänsä. Tasa-arvotyöryhmää kootessa on kiinnitettävä huomiota siihen, että jäsenet tulevat sekä henkilökunnan että opiskelijoiden keskuudesta, eri ikäryhmistä ja sekä miehistä että naisista. Työryhmän tehtäviin kuuluu suunnitteluprosessin ohjaaminen, tasa-arvoselvityksestä vastaaminen, suunnitelman laatiminen, suunnitelman seuranta ja arviointi sekä suunnitelman päivittäminen.

Tasa-arvotyöryhmän opiskelijaedustuksen on oltava mahdollisimman kattava, esimerkiksi kaikkien opintolinjojen on hyvä olla edustettuina. On pidettävä huoli siitä, että opiskelijat otetaan työryhmän työskentelyssä mukaan tasaveroisina keskustelukumppaneina ja opiskelunäkökulman keskeisinä asiantuntijoina, sillä muodostavathan opiskelijat itse asiassa suurimman ryhmän oppilaitosyhteisön toiminnassa. Siksi on tärkeää, että opiskelijaedustajia olisi työryhmässä useampia.

Oppilaitoksen tasa-arvotyöryhmän opiskelijaedustuksen jatkuvuutta on syytä pohtia siitä näkökulmasta, että opiskelijoiden vaihtuvuus huomioidaan vuosittain ja pidetään huolta sekä opintojensa alku- että loppuvaiheen opiskelijaedustajien mukanaolosta työryhmän työskentelyssä. Ainakin keskiasteen oppilaitoksissa tämä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi siten, että työryhmän jäsenyyskausi olisi kerrallaan kaksi vuotta ja jäsenenä olisi jatkuvasti sovittu määrä ensimmäisen ja toisen vuosikurssin opiskelijoita. Työryhmän uusiksi jäseniksi voitaisiin valita joka vuosi sovittu määrä ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoita, jolloin he korvaisivat työryhmästä pois jääneet jo kaksi vuotta mukana olleet opiskelijaedustajat.



6.4 Tasa-arvotilanteen selvittäminen

Tasa-arvotyön aluksi on tärkeää selvittää oppilaitoksen tasa-arvotilannetta erilaisista tilastoista sekä kokemustietoa keräävällä tasa-arvokyselyllä, joka voidaan toteuttaa opiskelijoille ja henkilökunnalle erikseen. Nämä tiedot voidaan kerätä yhdeksi koko oppilaitosta koskevaksi tasa-arvoselvitykseksi, jonka tulokset on hyvä tiedottaa koko oppilaitosyhteisölle.

Sekä opiskelijoille että henkilökunnalle on hyvä järjestää tasa-arvoaiheisia keskustelutilaisuuksia myös tasa-arvotyöryhmää laajemmissa yhteyksissä, jolloin voidaan kerätä kehittämisideoita kyselyä konkreettisemmin ja vuorovaikutteisemmin. Esimerkiksi tasa-arvokyselyn tulosten selvittyä on hyvä mahdollisuus osallistaa kyselyyn vastanneita opiskelijoita keskustelemaan kyselyn esiin nostamista kehittämiskohteista ja antamaan omia ideoitaan mahdollisten ongelmakohtien ratkaisemiseksi.

Ihanteellista olisi, mikäli kysely voitaisiin sekä toteuttaa että sen tulokset käsitellä oppilaitoksen kaikilla opintolinjoilla esimerkiksi oppilaanohjauksen tuntien yhteydessä siten, että sen avulla saataisiin osallistettua koko koulun opiskelijat esimerkiksi toisena opintovuotenaan parin tunnin verran oppilaitoksen tasa-arvotyöhön.

6.5 Konkreettisia toimenpiteitä

Tasa-arvotyöryhmän tärkeimpiä tehtäviä olisi muodostaa selvityksessä kerättyjen tietojen ja keskusteluissa esille nousseiden kehittämis ehdotusten lisäksi tulevaisuuteen suuntautuva visio siitä, minkälainen olisi opiskelijoiden ja henkilökunnan yhteinen näkemys tasa-arvoisesta oppilaitoksesta. Tasa-arvokyselyn ja tilastojen pohjalta työryhmä valitsee keskeisimmät kehittämiskohteet, joiden pohjalta sovitaan toteutettavat toimenpiteet seuraavien 1-3 vuoden ajalle, jolla välillä tasa-arvolaki edellyttää suunnitelmaa päivitettävän.

Toimenpiteitä on hyvä miettiä siitä näkökulmasta, että ne olisivat konkreettisia, käytännössä toteutettavissa olevia ja realistisesti rajattuja. Toimenpiteille laaditaan myös aikataulut, sovitaan vastuuhenkilöt ja arviointikriteerit, jotta toimenpiteiden toteutumista voidaan seurata käytännössä. Tarkoitus ei ole laatia manifestia, vaan tasa-arvon edistämisen kannalta tärkeimmiksi yhdessä sovittujen oppilaitoksen omien kehittämiskohteiden käytännöllinen toteutusohjelma ja keinot tavoitteiden saavuttamiseksi.

Oppilaitosten on tehtävä tasa-arvosuunnitelman päivitys vähintään kolmen vuoden välein. Työryhmän tehtävänä on arvioida, kuinka hyvin suunnitellut käytännöt ovat toimineet ja vaikuttaneet. Tulokset raportoidaan ja liitetään laadittavaan uuteen tasa-arvosuunnitelmaan. Suunnitelmaa ei tarvitse tehdä joka kerran alusta asti uudelleen, mutta raportin lisäksi päivitettyyn suunnitelmaan tulee sisältyä uusien kehittämiskohteiden ja toimenpiteiden valinta. Laajan tasa-arvokartoituksen tekeminen vuosittain saattaa olla mah-

dotonta ainakaan koko henkilökunnan ja kaikkien opiskelijoiden mittakaa-
vassa, mutta työryhmän tulisi pohtia kuinka havaita mahdolliset uudet tasa-
arvohaasteet oppilaitoksessa.

6.6 Tasa-arvoklinikan johtopäätöksiä opiskelijoiden osallistamisesta

1) Uusien opiskelijoiden olisi hyvä saada jo opintojensa alkumetreillä perehdytystä oppilaitoksen tasa-arvoa koskeviin käytäntöihin, jolloin he ovat tietoisia itseään koskevista oikeuksista ja velvollisuuksista oppilaitosyhteisön jäseninä. Perehdytyksessä olisi hyvä olla mukana sekä koulun käytännön toimintatapoihin, opetukseen, ohjaukseen että opiskelijoiden keskinäiseen toimintaan liittyviä näkökulmia.

2) Oppilaitoksen tasa-arvotyöryhmän opiskelijaedustuksen jatkuvuutta on syytä pohtia siitä näkökulmasta, että opiskelijoiden vaihtuvuus huomioidaan vuosittain ja pidetään huolta sekä opintojensa alku- että loppuvaiheen opiskelijaedustajien mukanaolosta työryhmän työskentelyssä.

3) Sekä opiskelijoille että henkilökunnalle on hyvä järjestää tasa-arvoaiheisia keskustelutilaisuuksia myös tasa-arvotyöryhmää laajemmissa yhteyksissä, jolloin voidaan kerätä kehittämisideoita kyselyä vuorovaikutteisemmin.

- Esimerkiksi tasa-arvokyselyn tulosten selvittyä on hyvä mahdollisuus osallistaa opiskelijoita keskustelemaan kyselyssä esiin nousseista kehittämiskohteista ja esittämään omia ideoitaan mahdollisten ongelmakohtien ratkaisemiseksi.

- Kysely voitaisiin esimerkiksi toisena opintovuotena sekä toteuttaa että sen tulokset käsitellä oppilaitoksen kaikilla opintolinjoilla oppilaanohjaustuntien yhteydessä, jolloin sen avulla voitaisiin osallistaa kaikki opiskelijat pariaksi tunniksi oppilaitoksen tasa-arvotyöhön.

4) Oppilaitoksissa osa opiskelijoista vaihtuu vuosittain ja siksi on tärkeää pohtia kuinka tasa-arvotyö voitaisiin tehdä osaksi oppilaitoksen jatkuvaa normaalia työskentelyä. Voisivatko tasa-arvonäkökulmat olla jollain konkreettisella tavalla esillä kaikkien vuosikurssien opetuksessa, esimerkiksi osana oppilaanohjauksen tunteja, vähintään 1-2 oppitunnin verran lukuvuoden aikana. Esimerkiksi keskiasteen oppilaitoksissa siten, että:

- a. Ensimmäisenä vuonna voitaisiin perehtyä sukupuolten tasa-arvotee-
maan yleisesti sekä keskustella koulun omista tasa-arvoon liittyvistä käytän-
nön pelisäännöistä.

- b. Toisena opiskeluvuotena teemaa voitaisiin syventää, jolloin myös
kerättäisiin opiskelijoiden kokemukset tasa-arvokyselyllä sekä purettaisiin

ne yhteisesti keskustelemalla ja ideoimalla konkreettisia kehittämis ehdotuksia.

c. Kolmantena opiskeluvuotena voitaisiin valmentaa opiskelijoita työelämän tasa-arvoon liittyvällä perehdytyksellä, jossa käytäisiin läpi myös työntekijöiden oikeuksia ja velvollisuuksia.

TASA-ARVO OPPILAITOKSISSA PÄHKINÄNKUORESSA:

Mitä tasa-arvo tarkoittaa oppilaitoksessa?

- Yhtä hyvää opetusta sukupuolesta riippumatta
- Tasa-arvoisesti huomiota ja kannustusta opettajilta
- Yhtä hyviä arvosanoja samanarvoisista opintosuorituksista
- Tasa-arvoisia mahdollisuuksia saada opastusta ja ohjausta
- Vapautta seksuaalisesta häirinnästä ja ahdistelusta

Tasa-arvo oppilaitoksen toimintana on:

- syrjinnän estämistä
- epäkohtiin puuttumista
- tasaveroisen kohtelun edistämistä
- opiskelijoiden perehdytystä tasa-arvoasioihin
- opiskelijaedustus oppilaitoksen tasa-arvotyöryhmään
- opiskelijoiden hyvän keskinäisen yhteishengen luomista

7 Kohti tasa-arvoisempaa toimintakulttuuria oppilaitoksissa

Päivi Hartman

Projektipäällikkö, Opetusalan koulutuskeskus OPEKO

paivi.hartman@opeko.fi

”Ei mitään lokerointia, vaan että kaikki hengaa samalla viivalla tässä maailmassa”

Otsikossa esitetty tasa-arvon määritelmä on erään toisen asteen opiskelijan ajatus Kukko vai kana –hankkeen toteuttamassa oppilaitoksen toimintakulttuurin kartoituksessa. Lausahduksessa kiteytyy nuorten vastaajien keskuudessa yleinen ajatus siitä, että oppilaitoskontekstissa tasa-arvo on paitsi

yhtäläisten mahdollisuuksien tarjoamista, myös tasapuolista kohtelua sukupuoleen, ikään, rotuun, ulkonäköön tai muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin katsomatta. Nuorten määrittelemänä tasa-arvon ja sukupuolten välisen oikeudenmukaisuuden käsitteet ovat hyvin lähellä toisiaan. Tämä on oiva lähtökohta oppilaitoksen tasa-arvosuunnittelulle.

7.1 Hankkeen taustaa

Kukko vai kana –sukupuolisensitiivisyys koulun toimintakulttuurissa on Opetusalan Koulutuskeskus Opekon hallinnoima ESR-hanke, jota rahoittaa Etelä-Suomen lääninhallitus. Hankkeen kesto on 1.8.2006-31.12.2007. Toiminnan tulosten näkemiseksi ja arvioimiseksi aika on siis varsin lyhyt.

Kukko vai kana –hankkeen lähtökohtia ovat on sukupuolisensitiivisyys, ohjauksellisuus ja yhteisöllisyys. Keskiössä on oppilaitoksen toimintakulttuurin näkyväksi tekeminen sukupuolisensitiivisestä näkökulmasta kartoituksen ja ohjauksen avulla. Kohderyhmänä on oppilaitosten, erityisesti toisen asteen oppilaitosten, henkilöstö, jonka tietoisuutta tasa-arvosta ja sukupuolisensitiivisyydestä oppilaitoskontekstissa tahdotaan nostaa.

Kukko vai kana –hankkeessa oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua lähesytetään fasilitoinnin ja motivoinnin näkökulmasta. Hankkeen toiminnoissa kerätään aineistoa ja luodaan suotuisia edellytyksiä menestyksekkään tasa-arvosuunnittelun aloittamiseksi. Lisäksi oppilaitoksille tarjotaan käyttöön sähköinen työkirja tasa-arvosuunnittelun tueksi.

Vaikka opiskelijoiden osallisuus tasa-arvosuunnittelussa ja tasa-arvoisemman oppimisympäristön luomisessa on merkittävä ja jo lakiinkin perustava, tässä hankkeessa kohderyhmäksi on valittu vain opetus- ja oppilashuoltohenkilöstö. Hankkeen aikana ei tavoitella tasa-arvosuunnitelman tekoa sinänsä, vaan oppilaitoksen toimintakulttuurin ja rakenteiden tarkastelun kautta tuodaan näkyväksi tasa-arvoasioita opiskelijoiden kanssa työskentelevän henkilöstön keskuudessa ja kannustetaan heitä käymään käsiksi tasa-arvon haasteeseen. Pidemmällä aikavälillä tavoitteena on toki opetushenkilöstön motivaation ja tietoisuuden lisääntymisen kautta osallistaa myös opiskelijat mukaan tasa-arvoisemman oppilaitoksen rakentamiseen. Vastuu tasa-arvosuunnittelun käynnistämisestä ja prosessin laadun varmistamisesta on kuitenkin oppilaitosjohtolla ja henkilöstöllä.

7.2 Käsitteitä

Tässä hankkeessa lähtökohdaksi tasa-arvon toteutumiselle nähdään sukupuolisensitiivisyys. Sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa sukupuolinäkökulman huomioon ottamista. Sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen kaikilla yhteiskunnan tasoilla ja toiminnoissa on todellisen sukupuolten välisen tasa-arvon edellytys. (Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamisen perussanasto).

Sukupuolisensitiivisyys on herkkyyttä tunnistaa omassa toiminnassaan esimerkiksi ohjaajana niitä mahdollisesti tiedostamattomiakin tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, miten miehiin ja naisiin suhtautuu eri tilanteissa. (Ristiin rastiin -hankkeen [www-sivusto](http://www.sivusto)).

Oppilaitoksen kontekstissa sukupuolisensitiivisyyden nimissä tulisi tarkastella erityisesti toimintakulttuurin rakenteellisia sukupuolia eriarvoistavia käytäntöjä. Sukupuolisensitiivisyys vastakohtana sukupuolineutraalisuudelle tunnistaa eri sukupuolten erilaisia tarpeita ja niiden taustoja. Opetuksessa näennäisesti tasa-arvoiseksi tarkoitettulla toiminnalla voi olla päinvastainen eriarvoistava vaikutus suhteessa yksilön tarpeisiin.

Sukupuolisensitiivisyys korostuu erityisesti koulujen ohjaustoiminnassa. Juutilainen (2003, 64) nimeää sukupuolisensitiivisesti toimivan ohjaajan toiminnan lähtökohdiksi tietoisuuden sukupuoli-ilmiöistä ja tasa-arvolainsäädännöstä sekä kyvyn tunnistaa yhteiskunnassa ja koulussa nuorten elämään vaikuttavia sukupuolistavia rakenteita ja prosesseja. Ohjaajan tulee pyrkiä myös jatkuvaan omien sukupuoleen kytkeytyvien olettamustensa tiedostamiseen ja kyseenalaistamiseen. Paitsi ohjaajan, soisi jokaisen lasten ja nuorten parissa työskentelevän aikuisen toimivan kuvatulla tavalla.

Oppilaitoksen toimintakulttuurissa konkretisoituvat sen toimintaa ohjaavat kasvatustavoitteet. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (2004) termiä määritellään siten, että toimintakulttuuriin kuuluvat kaikki koulun viralliset ja epäviralliset säännöt, toiminta- ja käyttäytymismallit sekä arvot, periaatteet ja kriteerit, joihin koulutyön laatu perustuu. Määritelmä pätee yhtälailla muissakin kuin perusopetusta antavissa kouluissa.

Toimintakulttuuri ilmentää keskeisesti myös oppilaitoksen tasa-arvoisuutta. Viralliset ja ennen kaikkea epäviralliset säännöt ja toimintatavat ovat omiaan nostamaan esiin tasa-arvoisuuden ja sukupuolisensitiivisyyden tilaa. Virallinen näkemys ja käytänteet saattavat olla hyvinkin ristiriitaisia, eikä totuttujen toimintatapojen tasa-arvoisuutta, tai sen puutetta, välttämättä edes tiedosteta tai kyseenalaisteta. Siksi tasa-arvosuunnittelussa toimintakulttuurin tarkastelu on erityisen tärkeää.

7.3 Tasa-arvosuunnittelun prosessi

Velvoite oppilaitosten tasa-arvosuunnittelulle on määrätty Tasa-arvolaissa vuodelta 2005. Velvoite ei koske perusopetusta antavia kouluja, sen sijaan kaikkien muiden oppilaitosten on yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kesken laadittava suunnitelma tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksessa. Suunnitelmassa tulee tarkastella oppilaitoksen tasa-arvotilannetta ja mahdollisia esiin tulleita ongelmia sekä toimia, joilla tasa-arvon toteutumista edistetään.

Oppilaitosten suunnitelmissa erityisen huomion kohteena on tasa-arvon toteutuminen opiskelijavalinnoissa, opetuksen järjestämisessä ja opintojen

arvioinnissa. Opetuksen ohella oppimateriaalin välittämiä roolimalleja ja käsitteitä tulisi myös tarkkailla. Toimet sukupuolisen tai seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi tai kitkemiseksi tulee myös huomioida vakavasti tässä yhteydessä.

Tasa-arvosuunnittelu ei ole kertaluonteinen toimenpide, vaan jatkuva prosessi. Tasa-arvosuunnitelma voidaan liittää osaksi opetussuunnitelmaa tai koulun muuta toimintasuunnitelmaa. Suunnitelman toteutumista tulee seurata jatkuvasti ja päivittää tarpeen mukaan vuosittain tai ainakin joka kolmas vuosi.

Kukko vai kana -hankkeen alkuvaiheessa kävi selväksi, että tietoisuus voimassa olevasta tasa-arvolainsäädännöstä ei ollut ajantasaista useissa toisen asteen oppilaitoksissa. Monin paikoin oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma sotkettiin työpaikan suunnitelmaan, eikä opetusta koskevan suunnitelman lakivelvoitteesta tiedetty lainkaan. Joidenkin arvioiden mukaan vasta vain noin 60 prosentilla toisen asteen oppilaitoksista on asianmukainen opetusta koskeva tasa-arvosuunnitelma.

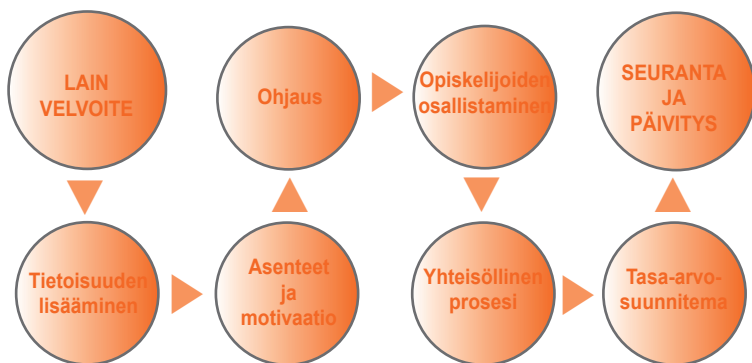
Tiedostaen tämä tilanne päätettiin hankkeen kohderyhmäksi valita selkeästi oppilaitosten henkilöstö mukaan lukien rehtorit, koulutuspäälliköt ja opettajat. Henkilökunnan tietoisuuden lisääminen ja motivointi tasa-arvon edistämiseen oppilaitoksissa otettiin keskeiseksi tavoitteeksi hankkeessa. Tasa-arvokonsultti Sinikka Mustakallio korostaa myös opettajien täydennyskoulutuksen roolia: ...koulujen tasa-arvosuunnitelmien ytimessä tuleekin olla opettajien ja opinto-ohjaajien täydennyskoulutus tasa-arvon edistämiseksi opetuksessa (Mustakallio 2005).

Kuviossa 1 kuvataan Kukko vai kana -hankkeen taustalla olevaa ajattelua tasa-arvosuunnitelman työstämisen vaiheista. Hankkeen toiminnot keskittyvät tietoisuuden lisäämisen, asenteiden muokkauksen, motivoinnin ja ohjauksen osuuksiin. Näillä toimilla pyritään luomaan oppilaitokseen tasa-arvönäkökulmille myönteistä ilmapiiriä, jossa myös opiskelijat myöhemmässä vaiheessa osallistetaan prosessiin.

7.4 Välineitä

Mallia mukaellen Kukko vai kana -hankkeen tarjoamat toimenpiteet oppilaitoksessa etenevät seuraavasti:

1. Henkilöstön koulutustilaisuus, jonka teemoja ovat tasa-arvo yleisesti, tasa-arvolainsäädäntö ja sukupuolisensitiivinen toimintatapa.
2. Oppilaitoksen toimintakulttuurin kartoitus, joka toteutetaan sähköisenä kyselynä. Henkilöstölle ja opiskelijoille on oma kyselynsä, joiden tulokset analysoidaan tilastollisin menetelmin, myös vertaillen opiskelijoiden ja henkilöstön näkemyksiä samoista ilmiöistä.



Kuvio 1 Tasa-arvosuunnittelun prosessi Kukko vai kana –hankkeessa

Kartoitettavia osa-alueita ovat tasa-arvosuunnitelmassakin käsiteltävät mm. opiskelijavalinnat, arviointi, oppimateriaalin ja opetuksen välittämät stereotyyppiset näkemykset sekä ohjaus epätyypillisiin valintoihin. Myös sukupuolisen häirinnän tilannetta kartoitetaan niin opiskelijoiden kuin henkilökunnankin näkökulmasta. Riittäväillä taustamuuttujilla mahdollisia kipukohtia voidaan paikallistaa helpommin ja siten suunnata korjaavia toimenpiteitä.

3. Ohjaus- ja palautetilaisuudet henkilöstölle toteutetaan pienryhmissä, joissa avataan toimintakulttuurin kartoituksessa esiin nousseita ilmiöitä, sekä pohditaan keinoja mahdollisiin ongelmatilanteisiin puuttumiseksi. Lähestymistapa on ohjauksellinen ja yhteisöllinen. Ohjauksessa korostuvat vuorovaikutus ja ilmiöiden ymmärtäminen. Yhteisössä jokaisen on tutkittava omaa toimintatapaansa suhteessa yhteisön toimintaan. Näiden ryhmätapaamisten keskeisenä tavoitteena on saattaa jokainen osalliseksi tasa-arvosuunnittelun prosessia ja rohkaista muuttamaan omaa toimintatapaansa sukupuolisensitiivisempään ja tasa-arvoisempaan suuntaan.

4. Saadun aineiston ja yhteisöllisen kokemuksen perusteella oppilaitos valmistautuu varsinaisen tasa-arvosuunnitelman tekoon. Siihen Kukko vai kana -hanke tarjoaa välineiksi sähköisen työkirjan sekä konsultointia. Tässä vaiheessa on tärkeää saattaa myös opiskelijat mukaan tasa-arvotalkoisiin. Henkilöstön kanssa toteutettu osallistava malli koulutuksineen ja ohjauksineen voisi olla käypä toimintatapa myös opiskelijoiden kanssa työskenteelyyn. Toimintakulttuurin kartoituksen tulosten avaaminen myös opiskelijoille on ehdottoman tärkeää.

Tasa-arvosuunnittelun sähköisessä työkirjassa tarjotaan oppilaitokselle lähtökohdat kirjallisen suunnitelman tekoon. Työkirjassa esitellään teemoja ja menettelyjä, jotka olisi syytä huomioida suunnitelmaa tehtäessä. Työkirjan luonne ja rakenne kannustavat myös oppilaitosta jatkuvaan oman toiminnan seurantaan ja suunnitelman päivitykseen. Tasa-arvosuunnitelman prosessiluonne korostuu samalla kun työkirjaan kerääntyy tietoa oppilaitoksen tasa-arvotilanteen kehittymisestä sekä suunnitelluista ja toteutetuista toimenpiteistä.

Tasa-arvosuunnittelu on oppilaitokselle riittävän perusteellisesti toteutetuna haastava prosessi, jossa kohdataan muutosvastarintaa ja henkilökohtaisia arvoja ja asenteita. Parhaimmillaan se on tilaisuus pohtia ja romuttaa oppilaitoksen piilossa olevia rakenteita ja toimintatapoja. Henkilöstön sitouttaminen on olennaista, mutta haastavaa. Eräässä oppilaitoksessa toteutetussa kyselyssä 97% opetushenkilökunnasta arvioi, että heidän kiireensä ja työtaakan sa on oleellisesti lisääntynyt viime aikoina. Tällaisessa tilanteessa velvoite erilaisten suunnitelmien ja asiakirjojen tekoon koetaan helposti lisätaakkana, eikä sitä nähdä välineenä uudistaa omaa osaamistaan ja ammatillisuuttaan, joka taas keventäisi työn kuormittavuutta.

Kukko vai kana –hankkeen toiminta-aika on varsin lyhyt, eikä kokonaisten prosessien seuraaminen ole mahdollista, ei myöskään pitkäaikaisten tulosten näkeminen. Hankkeesta jäävät elämään kuitenkin kelpoiset työvälineet ja toimintamalli, joiden avulla tasa-arvotyöhön on helpompi tarttua niissäkin oppilaitoksissa, jotka eivät vielä ole ottaneet ensiaskeleitaan tällä tiellä.

Lähteet

Juutilainen, Päivi-Katriina 2003. Elämään vai sukupuoleen ohjausta? Tutkimus opinto-ohjauskeskustelun rakentumisesta prosessina. Kasvatustieteellisiä julkaisuja n:o 92. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Mustakallio, Sinikka 2005. Unelmana tasa-arvoinen koulu, teoksessa Leinonen Eija (toim.) Opetuksen ja ohjauksen tasa-arvoiset käytännöt. Kajaani: Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti

OPH 2004. Opetussuunnitelman perusteet. Opetushallitus.

Ristiin rastiin –hankkeen sivusto

www.kitkatta.net/valmis/ohjaaja/uraohjaus/sukupuolisensitiivinen_uraohjaus.html

Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamisen perussanasto, osoitteessa www.eurofem.net/valtavirtaan/sanasto.html#1

Verkkoaineistojen saatavuus tarkistettu 24.9.2007.

8 Kiusaaminen, media ja tasa-arvo

.....

Tuula Pihlajamaa

TEK Tekniikan akateemisten liitto

Erika Sassi

Projektisuunnittelija, Tinataan-verkostohanke

Ihminen on ensisijassa sosiaalinen olento, määrittelemme itsemme suhteessa ympäriöviin ihmisiin. Käyttäytymisemme muuttuu ympäristöstä riippuen ja meillä on eri roolit kotona, koulussa tai työpaikassa ja harrastuksissa.

Kasvava nuori käy läpi vahvaa muutosta niin fyysisesti kuin henkisesti. Ihmisyksilön kohdalla muutokset käynnistyvät ja tapahtuvat hyvinkin eri tahdissa, joten aina ympäristö ja vertaisryhmä eivät kykene antamaan tarvittavaa tukea.

Hormonitoiminnan käynnistyminen aiheuttaa neurofysiologisia muutoksia ja vaikuttaa siten myös nuoren käytökseen. Hän haastaa ympäristöään käytöksellään esittäen näin ”kysymyksiä”. Usein juuri poikien eleet kasvavat ja puheet suurenevat siten, että ympäristö kokee sen aggressiivisena ja haastavana.¹ Myös väkivaltaiset televisio-ohjelmat lisäävät yksilön aggressiivista käytöstä tai ainakin aggression hyväksyntää toimintamallina.²

Koulumaaailmassa tärkeitä ja voimakkaasti näkyviä elementtejä ovat valta-asetelma, ryhmäkurin sisäistäminen ja ryhmätaidot, joukkoon pääseminen ja väistämisjärjestys.³ Niin epävarmuus kuin hyvä itsetuntokin näkyy helposti nuorten sosiaalisessa kanssakäymisessä.

Tämän päivän yliseksualisoitunut mediakulttuuri asettaa nuoren vaikeaan tilanteeseen. Mikä on tavallista tai normaalia? Millainen minun pitäisi olla, jotta olisin hyväksyttävä? Tavallisuuden malli puuttuu. Erityisesti tavallinen mies pääsee mediassa esiin vain säälin tai pilkan kohteena – Harald Hirmuisena tai Wagnerina. Median nainen on asettunut houkuttelevaan asentoon ja on aina valmis – ainakin viehättämään.⁴ Tässä vaiheessa, kun kaikkeen on liian vanha tai liian nuori, kysymys ”normaalista” vie suuren osan nuoren huomiosta. Vallan ja aseman haun välineeksi on hirveän helppo valita homoteltu tai huorittelu. Koska seksuaalisuus menee niin syvälle ihmisen minuutta, niin sitä on helppo käyttää vallan kokeilun ja kiusaamisen välineenä.

Kiusaamista on kahdenlaista, suoraa ja epäsuoraa. Suorat strategiat ovat tyypillisempiä pojille ja niiden olennaiset tunnusmerkit ovat haukkuminen, töniminen, potkiminen. Epäsuorat strategiat ovat taas tyttöjen kiusaamiskeino. Nämä strategiat pitävät sisällään ilkeiden juorujen levittämisen ja uhrin vahingoittamisen siten, että kiusaaja ei yleensä jää kiinni toiminnastaan. Kiu-

saamisongelman yksi ulottuvuus on aggressiivisen käyttäytymisen malliop-
piminen ja käyttäytymisen jatkuvuus.⁵

Jos syynä ovat hormonit ja media, niin onko mitään tehtävissä? Hormo-
neille ei voida mitään. Tunteet tulevat ja menevät, mutta toimintatapoja voi
opetella ja harjoitella. Voidaan luoda valmiuksia, jotka sitten tarvittaessa
otetaan käyttöön.⁶ Mitä aikaisemmin toimintamallien harjoittelu aloitetaan
ja mitä enemmän se näkyy jokapäiväisessä työskentelyssä, sitä perusteelli-
semmin lapsi ja nuori ne sisäistää. Varian ammattioppilaitoksessa opiskelijat
toivatkin esille toiveensa siitä, että opettaja puuttuisi nimittelyyn aina sitä
havaitessaan.⁷

Tasa-arvoinen menettelytapa oppilaitoksessa ottaa huomioon niin oppi-
laat kuin henkilökunnan, niin miehet, naiset, tytöt kuin pojatkin. Sen avul-
la luodaan kulttuuri miten juuri meidän yhteisössä ratkaistaan konflikteja?
Miten puretaan turhautumista? Miten luodaan joustavuutta, jotta ylilyönnit
eivät aiheuttaisi tarpeetonta tuhoa tai mielipahaa? Miten sovitellaan? Miten
yhteisössä kohdellaan toisia ihmisiä? Sillä ihminen ja ihmisen kokemus tasa-
veroisesta kohtaamisesta muodostaa tasa-arvon ytimen.

¹ Raisa Cacciatoren luento Puotilan koululla Helsingissä 11.9.2007

² Kalliopuska, M. 1985. Tv-väkivalta ja aggressio. Mannerheimin lastensuojeluliitto.

³ Raisa Cacciatoren luento Puotilan koululla Helsingissä 11.9.2007

⁴ Raisa Cacciatoren luento Puotilan koululla Helsingissä 11.9.2007

⁵ Salmivalli, C. 1998. Koulukiusaaminen ryhmäilmionä. Tampere: Gaudeamus.

⁶ Raisa Cacciatoren luento Puotilan koululla Helsingissä 11.9.2007

⁷ Linnea Alhon raportti Oppilaitosten toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu

9 Miehenä sosiaalialalle

.....
Matti Mamia

*Kirjoittaja valmistui sosionomiksi toukokuussa 2007 Helsingin
ammattikorkeakoulu Stadiasta*

Ennen sosiaalialalle hakeutumista tulin tehneeksi kymmenen vuotta sekalai-
sia ravintola- ja elintarvikealan töitä. Syy alan vaihtoon lieene se kaikkein ta-
vallisin; tahdoin tehdä työtä, jolla on syvempikin merkitys kuin tuottaa voit-
toa 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 sosionomikoulutukseen.

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 ammattiteissa, joissa pääsääntöisesti istutaan näyttöpäätteen 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 ”teroittamaan” 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.

10 Työelämän tasa-arvo: yritysten ja oppilaitosten yhteinen haaste

Haastattelun toimittivat:

Outi Viitamaa-Tervonen

Projektipäällikkö, Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen

Pia Lohikoski

Projekti-suunnittelija, Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen

Neste Oil sai vuoden 2006 lopulla valtakunnallisen tasa-arvopalkinnon. Tasa-arvopalkinnon myöntää vuosittain tasa-arvovaltuutetun toimisto. Tasa-arvoklinikka onnitteli ja haastatteli yhtiötä sen tasa-arvotyöstä. Haastateltavina olivat yhtiön työsuhteipäällikkö 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. Työsuhteipäällikkö 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, työttyväisyys 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 konsernitason tasa-arvosuunnitelma tehtiin niin, että konsernin yhteistoimintaryhmä perusti tasa-arvoryhmän, johon kuului kolme työnantajapuolen ja kolme työntekijäpuolen edustajaa. Tasa-arvosuunnitelman taustaksi henkilöstöhallinto ajoi henkilökisterijärjestelmästä erilaisia palkka- ja henkilötietoja, joita käytettiin tasa-arvoilanteen 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 keskusteluvana ja idearikkana. Työttyväisyyskyselyssä 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-ar-



vosuunnitelman 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 aloitteiljoille

Kysyttäessä vinkkejä tasa-arvosuunnitelman tekemiseen asiaa aloitteleville yrityksille tai luottamushenkilöille kumpikin haastateltava korostaa toimijoiden huolellista perehtymistä tasa-arvoteemaan ja avointa, luovaa mieltä.

- On uskallettava tehdä totutusta poikkeavia ratkaisuja, sanoo Katri.

Hannu puolestaan pitää tärkeänä kouluttautumista 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.



11 Oppilaitoksissa toteutettuja tasa-arvohankkeita

.....

Koonnut

Erika Sassi

Projektisuunnittelija, Tinataan-verkostohanke

11.1 TiNA – Tietoteollisuuden naiset

TiNA-projekti tutustutti tyttöjä tekniikan opintoihin eri koulutusasteilla sekä tuki naisten tekniikan opiskelua ja työelämään siirtymistä. Projektia hallinnoi Teknillisen korkeakoulun sähkö- ja tietoliikennetekniikan osasto.

11.2. Mirror

Mirror-kehittämiskumppanuuden tavoitteena oli lisätä naisten määrää erityisesti metalli-, elektroniikka- ja tietoteollisuusaloilla kehittämällä motivoivaa koulutusta. Juurrutettiin kehitetyt toimintamallit osallistuviin organisaatioihin, levitettiin saatuja tuloksia sekä tehtiin tunnetuksi 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.

11.3 WomenIT

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

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

Projektin tavoitteena oli naisten kiinnostuksen lisääminen IT-alan insinööri (AMK) -koulutuksesta, tiedon lisääntyminen IT-alan insinöörikoulutuksesta ja insinöörin ammatillisen kuvan tekeminen myönteiseksi potentiaalisille naisopiskelijoille. Projektia hallinnoi Jyväskylän ammattikorkeakoulun Informaatioteknologian instituutti.



11.5 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.

11.6 Soteman

Keräsi tietoa syistä miesten vähäiseen hakeutumiseen sosiaali- ja terveysalalle. Tietoa kerättiin samalla alan ohjauksen nykytilasta ja opetuksen toteutuksesta. Lisäksi tavoitteena oli tehostaa koulutukseen rekrytointia ja ohjausta sekä parantaa ohjaushenkilöstön sosiaali- ja terveysalan tuntemusta. Projektia hallinnoi Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä ja Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto.

12 Käytännön toimintamalleja alakoululaisille

.....

Erika Sassi

Projektisuunnittelija, Tinataan-verkostohanke

12.1 Kerhot

TiNA – Tietoteollisuuden naiset -hanke on järjestänyt ”Johtolanka-fysiikka-kerhoja” 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.

12.2 Havainnollistavat demot

TiNA on ollut mukana tukemassa sähködemojen ja demolaitteiden kehittämistä usein vaikealta tuntuvan teorian havainnollistamiseen. TKK:n sähkömagneettisen teorian kurssin opiskelijat ovat rakentaneet havaintomalleiksi 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.

12.3 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.¹ Mirrorissa ja TiNAssa roolimalleja hyödynnettiin kerhojen vetäjinä, opo-infoissa ja tutoreina eri luokka-asteille järjestetyissä tapahtumissa.

12.4 Kilpailut

12.4.1 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 järjestävät yhteistyössä Tekniikan akateemisten liitto TEK ja Kerhokeskus – koulutyön tuki ry.²

12.4.2 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 2002–2003.³ TÄMÄ TOIMII! -kilpailusta ja sen tämän hetkisestä toteutuksesta saa lisätietoa Teknoliateollisuus ry:stä.⁴

12.5 Fysiikan ja kemian verkkopohjainen oppimateriaali

Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitoksen Matemaattisten aineiden opetuksen tutkimus- ja kehittämiskeskuksen GISEL -hankkeessa on kehitetty keinoja, joilla tieto- ja viestintätekniikka voidaan integroida tyttöjä motivoivalla tavalla fysiikan ja kemian opiskeluun. Hankkeessa etsittiin esimerkiksi

uusia ratkaisuja olemassa olevien työvälineohjelmien käytön tehostamiseen, mittaautomaation käytön monipuolistamiseen ja Internetin käyttöön eri tavoin mm. sisällöntuotantofoorumina, keskustelufoorumina ja tiedotuskanavana sekä erityisesti oppilaiden välisen vuorovaikutuksen kanavana.⁵

12.6 Leirit

Naisten kiinnostuksen lisääminen IT-alan insinööri (AMK)-opinnoista -hanke järjesti elokuussa 2004 Digitaalikuvaamisen ja www-julkaisemisen leirin.⁶

Leirien järjestäminen pelkästään tytöille on tarpeellista, jotta he saavat toimia rauhassa. Tyttöillä on usein vähemmän kokemusta tekniikan parissa puuhaamisesta. Käytäntö on osoittanut, että tytöt helposti vain katsovat eivätkä uskalla itse kokeilla, jos poikia on mukana.



¹ Naisten kiinnostuksen lisääminen IT-alan insinööri (AMK)-opinnoista -hankkeen loppuraportti.

² <http://www.tukoke.fi>

³ Tietoa ja kokemuksia teknologia-alasta peruskoulussa ja lukiossa. Mirror tuloksia ja hyviä käytäntöjä 1.

⁴ <http://www.teknologiateollisuus.fi/openet/index.php?m=2&s=5&id=4072>

⁵ <http://www.malux.edu.helsinki.fi/malu/tutkimus/gisel/>

⁶ Naisten kiinnostuksen lisääminen IT-alan insinööri (AMK)-opinnoista -hankkeen loppuraportti.

13 Toimintamalleja yläkoululaisille, ammattikoululaisille ja lukiolaisille

.....

Erika Sassi

Projektisuunnittelija, Tinataan-verkostohanke

13.1 DInaNET.fi-verkkomentorointipalvelu

DInaNET on suunnattu yläkoulu- ja lukioikäisille tytöille. Sen tavoitteena on innostaa tekniikan opintoihin. DInaNETissä on tekniikan alalla opiskelevien ja työskentelevien naisten tarinoita, tietoa tekniikan opiskelusta, blogeja sekä kysymys-vastauspalsta, jonne käyttäjät voivat jättää omia kysymyksiään.

Opinnoista ja työelämästä kerrotuista tarinoista saa ideoita, vinkkejä ja rohkeutta hakeutua tekniikan alan koulutukseen. Ne tutustuttavat alalla toimivien naisten erilaisiin toimenkuviin ja nostavat esiin naisille ”epätyypillisiä” valintoja. Yläaste- ja lukioikäisten tyttöjen lisäksi tekniikan alan naisopiskelijat hyötyvät alalla työskentelevien tarinoista ja saavat niiden myötä arvokasta työelämä tietoutta sekä konkreettisia esimerkkejä monipuolisista uravaihtoehtoista. Työelämässä oleville naisille opiskelutarinat tarjoavat oivan kanavan tutustua nykyopiskelijoiden ajatuksiin. Blogeista voi lukea teknisellä alalla työskentelevien tai opiskelevien naisten mietteitä opiskelusta ja vapaa-ajasta.

Opiskelijaksi-osioon kootaan tietoa tekniikan alan tarjoamista mahdollisuuksista.

Artikkeleissa on ajankohtaista tietoa opiskelusta ja alan uutisia. DInaNETissä on linkkejä eri oppilaitosten kotisivuille.

DInaNETin mentorointi on verkossa tapahtuvaa ryhmämentorointia. Yleensä mentoroinnilla tarkoitetaan ohjausta ja tukea, jota samassa tilanteessa ollut ja nykyisin kokeneempi henkilö antaa nuoremmalle, kokemattomammalle henkilölle. Verkkomentoreinamme toimivat sekä teknillisellä alalla opiskelevat naiset että jo valmistuneet, alalla työskentelevät naiset. Heille voi esittää opintoihin ja työelämään liittyviä kysymyksiä. DInaNET.fi –verkkomentorointipalvelu julkaistiin keväällä 2007 osana Tinataan –verkostohanketta.

13.2 Roolimallit

Katso sivu 42.

13.3 Laskuesimerkkejä tyttöjen ja naisten maailmasta

TiNA-hankkeessa tehty Lasketaan langasta -materiaali tarjoaa laskuesimerkkejä matematiikkaan, fysiikkaan ja kemiaan tyttöjen maailmasta. Laskuesimerkit ovat tekstiilityöhön liittyviä. Tytöt eivät näe matematiikan, fysiikan ja kemian hyödyllisyyttä, jos heille ei kerrota, missä heitä kiinnostavassa asiassa niistä on hyötyä.

13.4 Infotilaisuudet

13.4.1 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 opiskelijatyöt ovat kertoneet omista taustoistaan, tekniikan opinnoistaan sekä siitä, millaista on opiskella tekniikkaa tyttönä poikien joukossa. Tilaisuuksissa on varattu aikaa myös yleiselle keskustelulle ja oppilaiden kysymyksille. Opo-infolle tunti on osoittautunut riittäväksi ajaksi.

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

Mirror-hankkeessa 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 ajankoh-
taisuus. Infotilaisuuksiin voi ottaa opiskelijanaisia kertomaan opiskelustaan, jolloin he toimivat samalla roolimalleina. Oikein opastettuna miesopiskelijatkin osaavat tuoda tyttönäkökulmaa esille.¹

13.4.2 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. Oli sel-

västi havaittavissa, että tytöt uskaltautuivat nimenomaan ”omaan” nurkkaukseensa, kun taas poikien valloittamille esittelypisteille saattoi olla vaikea mennä.

13.5 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. Siellä on koululaisvieraita varten valmiina tehtäväpankki, joista opettaja voi valita ryhmälleen sopivan tehtävän. Ennen tehtävän tekemistä oppilaille kerrottiin perusasioita sähköstä ja sähkövirrasta. Toiminnallisen vierailun kesto oli yhteensä neljä tuntia ja siihen sisältyi teknologiateollisuuden video, työturvallisuus- ja käyttäytymisohjeet, ruokailu, kierros sähköosastolla sekä itse työtehtävä.²

Opintokäyntejä voidaan tehdä oppilaitosten lisäksi myös teollisuuteen. Opintokäynnillä opiskelijalle voidaan kertoa fysiikan ja kemian merkityksestä 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 toiminnallinen tehtävä. Opintokäynnin kokemuksista kannattaa vielä keskustella koulussa vierailun jälkeen.³

TiNA järjesti Kuitinmäen koulussa 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 saivat mahdollisuuden tutustua siihen omilla ehdoillaan. Aiemmin koulun järjestämiin valinnaisiin tietotekniikkakursseihin oli osallistunut vain poikia, vaikka kurssit oli tarkoitettu sekä tytöille että pojille.

13.6 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 TiNA-hankkeen aloitteesta. Yksi tyttöjen ryhmä teki vaihtotyöjakson Espoon ammattiopistossa Leppävaarassa. Sitä ohjasi koulun oman opettajan lisäksi kolme ammattioppilaitoksen sähköalan opettajaa. Koulun opettajat oppivat uusia kodin sallittuihin sähkötöihin liittyviä töitä, joita he voivat jatkossa opettaa omassa koulussaan myös muille oppilaille. Kokemustemme perusteella ammatillisten oppilaitosten kannattaisikin tehdä entistä enemmän yhteistyötä peruskoulujen kanssa.

13.7 TET-jaksot

TiNassa suunniteltiin ja toteutettiin kaksipäiväinen TET-jakso Kilonpuiston koulun 8-luokkalaisille tytöille. TET-jaksoon kuului puoli päivää kestävät opintokäynnit ABB:llä, EVTEKissä, AMTEKissa ja TKK:lla. EVTEKin opintokäyntiin kuului julisteen painaminen oppilaiden itse valitsemista omista kuvista. ABB:llä oppilaat työskentelivät fysiikan työpajassa sekä tutustuivat sähkökonetehtäseen. AMTEKissä oppilaat tekivät kodin sallittuja sähkötöitä, mm. jatkojohdon. 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.

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 suunnitellun jälkeen valmis tuotantoon ja myyntiin, logistiikkatehtäviä unohtamatta. Mahdollisimman monen yrityksen kanssa kannattaa tehdä ns. aiesopimus, josta selviää, kuinka monta TET-tilaistia yritys on valmis ottamaan kerrallaan, kuinka monta kertaa vuodessa, mitkä ajanjaksot käyvät sekä muita yritykseen liittyviä reunaehtoja.⁴

13.8 Kilpailut

13.8.1 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.

Mirrorin osaprojektissa Learnissä on tyttöjä pyritty tutustuttamaan tekniikkaan kilpailun avulla. 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.⁵

13.8.2 Tutki-Kokeile-Kehitä

Katso sivu 42.

13.9 Tutustumista tekniikkaan valinnaiskursseilla

TiNA järjesti tutustumisjakson tekniikkaan Karakallion koulun tytöille. Yhdeksännen luokan tytöt tutustuivat painotekniikkaan lehdentekokursseilla 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”.

13.10 Korkeakoulun kurssija 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.⁶

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.⁷

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 koostuu 5 luentokerrasta ja 5 harjoituskerrasta, yhteensä 38 tuntia. Kurssilla on käytetty erilaisia opiskelumenetelmiä; luentoja, harjoituksia ja ryhmätöitä.⁸

13.11 Tapahtumat

TiNAn järjestämässä ”Tyttöjen päivä” tapahtumassa Espoon ammattiopistos-
sa innostettiin tyttöjä tekniikkaan, eli osallistujat pääsivät kokeilemaan käden
taitojaan ja tekemään mm. kodin sallittuja sähköitä, makkaratikun ja pyö-
rän huoltoa. Osallistujat olivat äitejä ja tyttöjä.

13.12 Leirit

13.12.1 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 osallistujille maksuttomia,
ainoastaan matkakustannukset kotipaikkakunnan ja leiripaikan välillä jäävät
osallistujien maksettaviksi. Leiri sopii hyvin työelämään tutustumis- eli TET-
viikoksi (tarkistettava etukäteen omasta koulusta), sillä se on suunniteltu yh-
dessä yritysten kanssa. Tiedeleirin järjestävät Kerhokeskus - koulutyön tuki
ry ja Tekniikan Akateemisten Liitto TEK.⁹

13.12.2 Insight into Engineering -leiri

TiNA-projekti oli mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa Kerhokeskuksen
Insight into Engineering -leiriä kesällä 2005. Viikon mittainen leiri tutustutti
tyttöjä tekniikkaan niin opiskelun kuin työelämänsäkin näkökulmasta. Leirin
osallistujat ovat matemaattisesti lahjakkaita ja koulussa hyvin menestynei-
tä tyttöjä. Leiriläiset olivat TKK:lla kahtena päivänä. Kerhokeskus järjestää
leirin vuosittain eri paikkakunnilla. Vuodesta 2006 leiri on kantanut nimeä
Tytöt, tiede ja teknologia.

¹ Motivoivat materiaalit ja innovatiiviset työtavat opetuksen tukena. Mirror tuloksia ja hyviä käytäntöjä 3.

² Tietoa ja kokemuksia teknologia-alasta peruskoulussa ja lukiossa. Mirror tuloksia ja hyviä käytäntöjä 1.

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

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

⁵ <http://www.tol oulu.fi/kisa/index.html>

⁶ <http://leeh.ee.tut.fi/E-Girls/hanke.html>

⁷ http://www.learn oulu.fi/kirjallisia_tuloksia.html

⁸ http://www.mirror4u.net/dokumentit/Mirror_tuotokset/3_ITU_toimintamalli.doc

⁹ <http://www.tek.fi/index.php?id=432>

14 Toimintamalleja korkeakoulu-opiskelijoille

.....

Erika Sassi

Projektisuunnittelija, Tinataan-verkostohanke

14.1 Roolimallit

Katso sivu 42.

14.2 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 vapaamuotoisia ja keskustelevia. Puhujiksi pyydetään useimmiten organisaatiossa toimivia naisinsinöörejä roolimalleiksi ja kannustaviksi esimerkeiksi teekkarityöille.

14.3 Työelämävalmennus

TKK:ssa tehty tasa-arvoselvitys 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 ohjausta työpaikan hakemiseen. Työpaikkaa hakiessa naiset saattavat olla vaatimattomia oman osaamisensa suhteen. Ajoittain naiset vähättelevät omaa osaamistaan ja saavutuksiaan sekä 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.

14.4 Ryhmämentorointi

TiNA aloitti marraskuussa 2003 ABB:n kanssa ryhmämentoroinnin naisinsinööreille ja TKK:n naisteekkarille. Tarkoitus on siirtää miesvaltaisilla aloilla jo työelämää kokeneiden naisten niin sanottua hiljaista tietoa nuoremmille tulokkaille. Naispuolisten diplomi-insinöörien kokemuksista on paljon hyötyä sekä iloa uraansa vasta aloittaville. Samalla opiskelijat tutustuvat kivatuihin 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 ja toimintakulttuuria naisinsinöörien näkökulmasta. Menetelmä on yksinkertainen, mutta tuottava. Ei tarvita kalliita kursseja, vaan keskusteluja ja lähinnä vuorovaikutteista ajatusten vaihtoa. Weme.fi-verkko-yhteisö toimii verkostona tekniikan aloilla toimiville naisille.

14.5 Monipuolisia sisältöjä tekniikan alan koulutukseen

14.5.1 Käytännön sähkötekniikkaa -kurssi

TiNA on käynnistänyt TKK:lla Käytännön sähkötekniikkaa -kurssin ensimmäisen vuoden opiskelijoille. Kurssia on yhteistyössä avoimen yliopiston kanssa tarjottu myös Espoon lukiodien 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.

14.5.2 Tekstien äärellä kaunokirjallisuutta I ja II

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

14.5.3 Havainnollisia demoja teorian opetukseen

TKK:n sähkömagneettista teoriaa käsittelevän kurssin opiskelijat ovat rakentaneet havainnollisia demoja oppimisen tueksi.

15 Yhteenveto käytännön toimintamalleista oppilaitoksille

Erika Sassi

Projektisuunnittelija, Tinataan-verkostohanke

Seuraavassa on esitetty toimintamalleja taulukon muodossa. Kohderyhmät on eritelty alakoululaisiksi (ala), yläkoululaisiksi (ylä), lukiolaisiksi (luk) 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 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
	A L A	Y L Ä	L U K	K K	K K	A M K	A O L	Y	O P E		
Kerhot	●				●				●	■	■■
Demoluokka	●	●			●	●	●			■	■■■
Leirit	●	●	●		●	●	●	●	●	■■	■■■
Kilpailut	●	●	●		●	●	●	●	●	■	■■
Roolimallit	●	●	●	●	●	●	●	●		■	■
Verkko-opetusmateriaalit		●	●		●					■	■■■
TET-jaksot		●			●	●	●			■	■■
Info-tilaisuudet		●	●		●	●	●		●	■	■
Oppilaitosvierailut	●	●	●		●	●	●		●	■	■
Teollisuusvierailut		●	●					●	●	■	■
Korkeakoulun kurssit 2. asteelle			●		●	●				■	■■
Työelämävalmennus				●	●					■	■
Excursiot				●	●			●		■	■
Ryhmämentorointi				●				●		■	■