



# Sukupuolisensitiivisyys ammattillisen oppilaitoksen opetuksen ja ohjauksen arjessa - SUMO-hankkeen kokemuksia 2006-2007

Mervi Heikkinen, Päivi-Katriina Juutilainen, Merja Korhonen, Mari Haataja,  
Tiina Luokkanen, Paula Toiviainen ja Sirkka Perttu

Helsingin yliopisto  
Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia  
PL 3 (Nilsinkatu 3)  
00014 HELSINGIN YLIOPISTO  
ISBN 978-952-10-4006-1



HELSINGIN YLIOPISTO



EUROOPAN  
YHTEISÖ  
Rakennerahastot



ETELÄ-SUOMEN  
LÄÄNINHALLITUS

# Sisällys

Johdanto	3
SUMO – Sukupuolisensitiiviset menetelmät ohjauksen tukena – työnohjauksellinen työskentely koulutuksen toteutustapana Mervi Heikkinen, Päivi-Katriina Juutilainen, Merja Korhonen ja Sirkka Perttu	5
Mitä on sukupuolisensitiivinen ohjaus? Päivi-Katriinan Juutilainen	7
Naisena miesvaltaisella ja miehenä naisvaltaisella alalla Merja Korhonen	19
Tasa-arvoselvityksen tekeminen oppilaitoksessa Tiina Luokkanen	33
Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohtaaminen – seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden projekti HESOTEssa Mari Haataja	39
ROOLINI NAISENA – lähihoitajaopiskelijoiden kuvia ja kokemuksia identiteetistään ja rooleistaan naisena Paula Toiviainen	49
Opinto-ohjaaja oppilaitoksen tasa-arvotyössä – sähköpostikysely tekniikan alan naisopiskelijoille Mervi Heikkinen	56
Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä – lähtökohtia toimenpiteille ja ohjeistusten laatimiselle Mervi Heikkinen	61
Oppilaitoksen sukupuolisensitiivisen ohjauksen ja opettamisen kehittäminen osana oppilaitoksen tasa-arvotyötä	71
Oppilaitosten tasa-arvotyön hyviä käytäntöjä – Tasa-arvon huoneentaulu	72
Peruskäsitteitä	73

# Johdanto

Tämä työkirja on ”Sukupuolisensitiiviset menetöt ohjauksen tukena, SUMO” -hankkeen loppujulkaisu. Hankkeen koordinoi Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia ja rahoitti Etelä-Suomen lääninhallitus. Hanke toteutettiin vuosina 2006 - 2007. Hanke keskittyi yhteiskunnan sukupuolijärjestelmän analyysiin, omaan opettajuuteen ja ohjaukseen liittyvien uskomusjärjestelmien reflektointiin sekä sukupuolieron pedagogiikan kehittämiseen osaksi omaa ammattikäytäntöä ja oppilaitoksen toimintaa.

Sukupuolisensitiivistä ohjausta voidaan luonnehtia purkamisen ja rakentamisen prosessiksi: tällöin sukupuolittuneita käsityksiä ja uskomuksia pyritään purkamaan ja rakentamaan tilalle uusia merkityksiä. SUMO-hankkeessa käytettiin työskentelymenetelmää, jossa kouluttajat ”jalkautuivat” ammatillisiin oppilaitoksiin keskelle opettajien ja opinto-ohjaajien arkea. Oppilaitoksissa muodostettiin pienryhmiä, jotka kokoontuivat säännöllisesti aihealueen teemojen käsittelyä varten. Tämän työskentelymenetelmän arvelimme parhaiten antavan mahdollisuuksia purkamisen ja rakentamisen prosessiin.

Suomessa koulutusalojen ja työelämän ammattien segregatio eli sukupuolen mukainen kahtiajakautuminen naisten ja miesten töihin on EU-maiden korkein. Erityisesti ammatillinen peruskoulutus on voimakkaasti sukupuolen mukaan jakautunutta, eikä ”epätyypillisen” sukupuolen edustajan ole aina helppo sopeutua koulun ja koulutuksen kulttuuriin. Työelämän segregatian purkamisen kannalta ammatillisen peruskoulutukseen ja ammattikorkeakoulutukseen osallistuvien sukupuolijakaumaan tulisi kiinnittää huomiota ja tukea vähemmistönä olevan sukupuolen pysymistä ja motivaatiota koulutuksessa. Erityisesti 1990-luvulta lähtien keskeisenä yksilöllisenä ja yhteiskunnallisena resurssina segregatian purkamisessa on pidetty ohjauksellisia lähestymistapoja.

SUMO-hankkeen taustalla oli Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian aikaisempi hanke ”Sukupuolisensitiivisyys tasa-arvon edistäjänä koulutuksessa, SUUNTO”, 2002 - 2006. SUUNTO-hankkeeseen osallistui yläasteen ja lukioden opettajia ja opinto-ohjaajia, joita tuettiin vastaamaan arkityön haasteisiin, esim. miten opettaja ja opinto-ohjaaja voi tukea oppilaitaan tekemään myös sukupuolelleen epätyypillisiä ura- ja koulutusvalintoja. SUUNTO-hanke oli sitä suunnitelleille ja siihen osallistuville oppimisprosessi, joka johti SUMO-hankkeeseen. SUUNTO-hankkeen julkaisu ”Seitsemän asiaa ohjauksen suunnittelusta ja tasa-arvosta” on tulostettavissa osoitteessa <http://www.hyvan.helsinki.fi/sumo/koulutusmateriaalia.php>.

SUMO-hankkeen koulutusohjelman toteuttamisessa ovat keskeisesti olleet mukana FT, lehtori Päivi-Katriina Juutilainen ja PsT, lehtori Merja Korhonen Joensuun yliopistosta sekä KM, projektikoordinaattori/väitöskirjatutkija Mervi Heikkinen Oulun yliopistosta. Heille kuuluu suuri kiitos hankkeessa toteutetuista koulutuksista ja ohjauksesta. He ovat myös päävastuullisina työstäneet tätä julkaisua yhdessä siihen osallistuneiden opettajien ja opinto-ohjaajien, Paula Toivaisen ja Mari Haatajan kanssa. Lisäksi julkaisu sisältää suunnittelija Tiina Luokkasen (Oulun yliopisto) artikkelin tasa-arvoselvityksen tekemisestä oppilaitoksessa. Julkaisun aiheet liittyvät SUMO -pienryhmätapaamisissa nousseisiin keskeisiin teemoihin. Julkaisu sisältää sekä teoreettista pohdiskelua että käytännöllistä kuvausta aihealueelta.

SUMO-hankkeeseen osallistuivat seuraavat ammatilliset oppilaitokset: Helsingin tekniikan alan oppilaitos/Vallilan koulutusyksikkö, Helsingin sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitos/Malmin ja Laakson koulutusyksiköt, Vantaan ammattiopisto Varia, Svenska yrkeshögskolan Vaasassa, Oulun seudun ammattikorkeakoulu, Oulun seudun ammattiopisto sekä Poliisiammattikorkeakoulu ja Poliisikoulu. Esitämme kiitoksemme näiden ammatillisten oppilaitosten opettajille ja opinto-ohjaajille, jotka olivat valmiita henkilökohtaiseen purkamis- ja rakentamisprosessiin ja jakoivat kokemuksiaan ja ajatuksiaan muiden ryhmän jäsenten ja kouluttajien kanssa.

SUMO-hankkeen ohjausryhmän keskustelut olivat antoisia ja idearikkaita hankkeen toteuttamisessa. Ohjausryhmän jäsenet edustivat opinto-ohjaajien erikoistumiskoulutusta sekä laajemminkin tasa-arvokysymyksiä. Ohjausryhmän tehtävänä oli ohjata ja tukea hankkeen toteuttamista sen tavoitteiden mukaisesti,

antaa ohjausalan asiantuntijuutta, arvioida hankkeessa tarvittavaa ja käytettävää asiantuntemusta, edistää verkostoitumista ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista sekä tukea hankkeen tulosten ja parhaiden käytäntöjen levittämistä. Ohjausryhmän keskustelut olivat antoisia ja idearikkaita hankkeen toteuttamisessa. Sen muodostivat seuraavat organisaatiot: Jyväskylän yliopiston Kasvatustieteiden tiedekunta/Ohjausalan osaamiskeskus, Helsingin yliopiston Käyttäytymistieteiden tiedekunta, Tampereen yliopiston Kasvatustieteiden tiedekunta, Teknologiateollisuus ry, Hämeenlinnan ammatillinen opettajakorkeakoulu, Opetushallitus, Sosiaali- ja terveysministeriö/tasa-arvoyksikkö ja Suomen eduskunta. Lisäksi ohjausryhmässä olivat edustettuina kohderyhmään kuuluvat ammattioppilaitokset ja ammattikorkeakoulut. Esitämme kiitokset myös tästä arvokkaasta panostuksesta hankkeen onnistumiselle.

Toivomme tästä kirjasta olevan hyötyä mahdollisimman monelle opettajalle ja opinto-ohjaajalle heidän vaativassa ja monenlaisia ohjauksen ja tukemisen valmiuksia edellyttämässä työssään.

Helsingissä 20. joulukuuta 2007

Sirkka Perttu  
projektipäällikkö  
Helsingin yliopisto  
Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia

# SUMO – Sukupuolisensitiiviset metodit ohjauksen tukena – työnohjauksellinen työskentely koulutuksen toteutustapana

## Koulutuksen lähtökohta ja tavoitteet

SUMO-hankkeen työskentelymenetelmä perustui oppilaitoksissa kerran kuussa järjestettyihin pienryhmätapaamisiin. Työnohjauksellisissa kokoontumisissa keskityttiin yhteiskunnan sukupuolijärjestelmän toiminnan analyysiin, omaan opettajuuteen ja ohjaukseen liittyvien uskomusjärjestelmien reflektointiin sekä sukupuolierkän pedagogiikan kehittämiseen osaksi omaa ammattikäytäntöä ja oppilaitoksen toimintaa.

Sukupuolisensitiivisyydellä tarkoitetaan herkkyyttä tunnistaa omassa toiminnassa tiedostamattomia tekijöitä, jotka vaikuttavat suhtautumisessa miehiin ja naisiin. Sukupuolisensitiivisyys edellyttää teoreettista tietoa sukupuolisosialisaatiosta, sukupuolijärjestelmästä ja tasa-arvolainsäädännöstä. Sukupuolisensitiivinen ohjaaja/opettaja tiedostaa ja ymmärtää, että maailma on monessa suhteessa erilainen naisille ja miehille, ja kykenee huomioimaan tämän kohdatessaan opiskelijoitaan. Hän pyrkii tiedostamaan omia uskomuksiaan ja olettamuksiaan sekä arvioimaan tulkintojaan.

SUMO-koulutuksen tavoitteena oli antaa ammatillisten oppilaitosten opettajille ja opinto-ohjaajille valmiuksia toimia sukupuolisensitiivisesti omassa työssään. Tavoitteena oli tukea osallistujien ohjaustaitojen kehittymistä sukupuolisensitiivisemmiksi siten, että ohjaaja

- tunnistaisi sukupuolen vaikutuksen yksilön elämään ja hänen tekemiinsä ratkaisuihin,
- kykenisi tukemaan opiskelijoita myös sukupuolelleen ei-tyypillisiin ratkaisuihin,
- kehittäisi ja arvostaisi moninaisuutta ja erilaisuutta opiskelijoiden mahdollisuuksia lisäten,
- saisi aineksia oman oppilaitoksen ohjaustoiminnan kehittämiseen sukupuolisensitiivisemmäksi sekä
- saisi tukea ja apua oman työnsä käytännön ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi.

## Koulutuksen työskentelymalli

Perinteisestä koulutusmallista poiketen **SUMO-koulutus tapahtui työpaikoilla**, keskellä ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten arkea. Sen sijaan, että opettajat ja opinto-ohjaajat olisivat läheneet koulutukseen, kouluttajat jalkautuivat oppilaitoksiin. **Työnohjauksellisia tapaamisia** oli kaikissa koulutukseen osallistuneissa oppilaitoksissa kevään ja syksyn 2007 aikana 5-6 ja ne olivat kestoaltaan 3-4 tuntia. Näissä tapaamisissa oppilaitosten opettajat ja opinto-ohjaajat kokoontuivat keskustelemaan ja pohtimaan sukupuolinäkökulman ottamista huomioon omassa työssään.

Koulutus alkoi kaikille yhteisellä seminaarilla 7.12.2006 ja päättyi yhteiseen loppuseminaariin 19.11.2007. Ohjelmat löytyvät osoitteesta <http://www.hyvan.helsinki.fi/sumo/ajankohtaista.php>.

Oppilaitostapaamisille oli laadittu runkosuunnitelma teemoista, joita tulnaisiin käsittelemään. Näitä **opiskeluteemoja** olivat sukupuolisensitiivisyys, sukupuolten tasa-arvo, sukupuolijärjestelmä, seksuaalinen ja kulttuurinen moninaisuus. Jokainen kouluttaja sovelsi koulutukselle laadittua ennakkosuunnitelmaa oppilaitosten tilanteiden ja tarpeiden mukaan.

Koulutus rakentui sisällöllisesti myös oppilaitoksissa heränneiden kysymysten varaan (ks. esim. Merja Korhosen, Mari Haatajan, Paula Toiviaisen ja Mervi Heikkisen artikkelit tuonnempana). Koulutuksen alussa opiskelijat valitsivat jonkun **kysymyksen tai casen**, jota halusivat tarkastella sukupuolisensitiivisestä näkökulmasta ja jota kukin työstäisi koulutuksen ajan. Prosessin kuluessa teemat muotoutuivat kuitenkin pääosin yhteisiksi, eikä keskustelu näin ollen rajautunut pelkästään alussa valittuihin teemoihin tai esimerkiksi tapauksiin. Tavoitteena oli järjestää ryhmän toiminta siten, että sen jäsenten asiantuntemus ja kokemus hyödyttäisivät koko ryhmän toimintaa. Keskeistä oli oppimisprosessin tukeminen sukupuolisensitiivisen ohjauksen kysymyksissä.

Ryhmien työskentelyä jäseni myös tapaamisten välillä luettu **kirjallisuus**. Kuhunkin teemaan valittiin aihepiiriä käsittelevää helposti lähestyttävää kirjallisuutta. Seuraavassa on luettelo koulutukseen liittyvästä kirjallisuudesta.

- Monimutkaista, mutta mahdollista – Hyviä käytäntöjä tasa-arvotyöhön” (Kristiina Brunila, Mervi Heikkinen ja Pirkko Hynninen)
- Tasa-arvopolitiikan haasteet (toim. Holli, Saarikoski, Sana 2002)
- Sukupuoli koulussa. Yhteenveto oppilaiden sukupuolta käsittelevistä tutkimuksista ja muusta kirjallisuudesta (Ruusunen 2005)
- Omaelämäkerrat elämänkulun jäsentäjinä (Merja Korhonen, luento Svenska Yrkehögskolanissa Vaasassa, kevät 2007)
- Seitsemän asiaa ohjauksen suunnittelusta ja tasa-arvosta (toim. Pirkko Hynninen & Päivi-Katriina Juutilainen)
- Pysäytyskuvia. sukupuoli ja seksuaalisuus nuorten elämässä ja koulun arjessa (toim. Eija Asikainen)
- STTK:n nettisivuilta haettua materiaalia sukupuolisesta häirinnästä
- Naisiin kohdistuva väkivalta yhteiskunnallisena ilmiönä (Anja Lehtosen ja Sirkka Pertun artikkeli teoksessa Naisiin kohdistuva väkivalta)
- Monikulttuurisuuspolitiikan malli ja tasa-arvoinen koulu (Juha Sihvolan artikkeli teoksessa Erilaisuuden valot ja varjot. Eettinen kasvatus koulussa, toim. Hannele Niemi 2007)
- Sukupuolisensitiivinen ohjaus (Päivi-Katriina Juutilainen, luento Svenska Yrkehögskolanissa Vaasassa, kevät 2007)

Oppilaitoksissa tuli esille **ajankohtaisia kysymyksiä ja teemoja**, joita varten etsittiin tarpeen tullen aiheita jäsentävää kirjallisuutta.

## Mitä on sukupuolisensitiivinen ohjaus?

### Johdanto

Suomalainen koulutus ja työelämä on ollut jyrkästi ja pysyvästi jakautunut kahtia naisten ja miesten työtehtäviin ja ammatteihin (tästä enemmän Merja Korhosen artikkelissa). Koulutusalojen ja työelämän ammattien segregatio on ollut meillä jo kauan EU-maiden korkeimpia (Työministeriö 2002, 4) ja sen purkaminen on ollut 1980-luvulta lähtien lukuisten kansallisten ja kansainvälisten hankkeiden tavoitteena. Segregaation purkamisen keskeisenä ajatuksena on, että naisilla ja miehillä olisi yhtäläiset mahdollisuudet toteuttaa itseään perheessä, työelämässä ja yhteiskunnassa sekä samankaltainen todennäköisyys saavuttaa ja toteuttaa näitä tavoitteita. Myös oppilaitoksissa toteutettavan ohjauksen tavoitteena on sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ja opiskelijoiden kannustaminen tekemään sukupuolirajoja ylittäviä ja -stereotyyppioita murtavia valintoja elämässään. Tässä artikkelissa tarkastelen oppilaitoksissa toteutettavaa ohjaustoimintaa tasa-arvon edistämisen näkökulmasta. Aluksi jäsenän ohjaustoiminnan tasoja ja ulottuvuuksia, minkä jälkeen avaan sukupuolisensitiivisen ohjauksen metodiikkaa. Lopuksi pohdin sukupuolisensitiivisen ohjauksen mahdollisuuksia ja haasteita yhden tapausesimerkin valossa.

### Ohjaus monitasoisena toimintana

Ohjaus ja ohjauksellinen ajattelu korostuvat opetussuunnitelmatyössä, jota on tehty viime vuosina koulutusjärjestelmän kaikilla tasoilla. Uusissa opetussuunnitelmissa ohjaus jäsentyy kaksitasoisena toimintana siten, että varsinaisen menetelmällisen ohjaustoiminnan lisäksi opetussuunnitelmiin sisältyy erilliset ohjauksen toimintasuunnitelmat, joissa sisällölliset, menetelmälliset, työnjaolliset ja vastuukysymykset on määriteltä ja kirjoitettu auki. Ajattelu perustuu A.G. Wattsin ja Raoul van Esbroeckin (1998) holistisen ohjauksen malliin, joka kattaa kolme ohjauksen ”perinteistä” sektoria: kasvun ja kehityksen tukemisen (psykososiaalinen tuki), oppimisen ja opiskelun ohjauksen sekä ura- ja tulevaisuudensuunnittelun ohjauksen. Ohjauksen holistisuus tuo mukaan myös uusia rooleja: opinto-/opiskelijaohjaajan rooli ohjauksen suunnittelusta ja toteutuksesta vastaavana ja konsultoivana asiantuntijana korostuu samalla kun yksittäisen opettajan rooli laajenee entisestään psykososiaaliseen suuntaan. Ohjaussuunnitelmien tarkoituksena on toimia myös arvioinnin ja kehittämisen välineinä, joten organisaation tasolla holistisuus merkitsee strategisen suunnittelun ja johtamisen työvälinettä. Joissakin oppilaitoksissa ohjauksen suunnittelu on tuonut mukanaan suuria muutoksia ja toiminnan uudelleenarviointeja; toisaalla se on merkinnyt jo olemassa olevien käytänteiden parempaa tiedostamista, aukipuhumista ja kirjaamista. Toiminnan suunnittelu kollegiaalisena, moniammatillisena ja paikoittain myös poikkihallinnollisena yhteistyönä joka tapauksessa haastaa koulutusorganisaatiot pohtimaan toimintansa perusteita (vrt. esim. Karila & Nummenmaa 2006, 46–47).

Samalla kun ohjausasiantuntijuutta oppilaitoksissa on pyritty vahvistamaan ja jäsentämään, uusia velvoitteita on tullut myös tasa-arvotyön alueelle. Vuonna 2005 voimaan tulleen uudistetun tasa-arvolain mukaan perusopetusta lukuun ottamatta kaikkien koulutusorganisaatioiden tulee laatia yhdessä henkilökunnan ja opiskelijoiden kanssa toiminnalliset tasa-arvosuunnitelmat, joissa kiinnitetään huomiota pedagogiseen toimintaan. Vaikka meillä on 1980-luvulta lähtien runsaasti tutkimustietoa sukupuoli- ja tasa-arvokysymyksistä koulutuksessa, näyttää oppilaitosten arki sisältävän edelleen (esim. Gordon ym. 2000; Juutilainen 2003; Kokko 2007; Komulainen 2004; Lehtonen 2003; Soro 2002; Tolonen 2001) paljon sukupuolistavia prosesseja, jotka jakavat maailman kahtia naisten ja miesten välillä. Ongelmana ei siis ole tiedon puute, vaan pikemminkin se, että tasa-arvotyö on jäänyt irralliseksi ja marginaaliseksi oppilaitosten todellisista suunnittelun ja kehittämisen painopistealueista.

Sukupuolisensitiivinen ohjaus voidaankin jäsentää risteyspaikkana, jossa ohjauksen suunnittelu, ohjausvastuun jakautuminen kaikkien opetustyötä tekevien kesken ja tasa-arvosuunnittelu kohtaavat. Näin ymmärrettyinä sukupuolisensitiivinen ohjaus merkitsee monitasoista ohjaustoimintaa, jossa tasa-arvotyön ja sukupuolitietoisuuden näkökulmat integroituvat oppilaitosten arjessa. Helena Kasurinen (2004) on jäsentänyt ohjaustoimintaa ulottuvuuksina, joiden tunnistaminen, tiedostaminen ja/tai määrittäminen on tärkeä osa ohjauksen suunnitteluprosessia. Ensimmäinen ja laajin ulottuvuus muodostuu yhteiskunnallisesta tilanteesta ja sen vaikutusten ymmärtämisestä. Kansallinen ja osin myös EU-tason päätöksenteko määrittää toisaalta niitä reunaehtoja, joissa ohjausta ja tasa-arvotyötä toteutetaan, toisaalta ohjauksen painopistealueita. Esimerkiksi hallituksen uudessa tasa-arvo-ohjelmassa ollaan nostamassa segregaatian purku ja sukupuolitietoinen opettajien perus- ja täydennyskoulutus kärkihankkeeksi (Hallituksen iltakoulu 7.11.2007). Tähän lienee osaltaan vaikuttamassa se, että EU:n tasolla suomalaisen työelämän voimakkaaseen segregoitumiseen on kiinnitetty huomiota.

Ohjausta ja tasa-arvotyötä säätelevä normisto kytkeytyy läheisesti poliittiseen päätöksentekoon. Sumo-projektin aikana jouduimme valitettavasti toteamaan, ettei esimerkiksi tasa-arvosuunnittelun velvoitetta tunnettu vielä läheskään kaikissa oppilaitoksissa. Näkemyksemme mukaan myöskään yhdenvertaisuuslakia ja sen merkitystä koulutuksessa ei tunneta riittävän hyvin. Tämä ilmenee esimerkiksi seksuaalisten ja sukupuolivähemmistöjen huomioimisessa (tai pikemminkin huomioimattomuudessa) opetus suunnitelmissa ja oppilaitosten heteronormatiivisissa (ks. Lehtonen 2003) käytänteissä. Myös alueellinen ja paikallinen toimintaympäristö muodostaa konkreettisen foorumin segregaatian uusintamiselle tai purkamiselle. Tällöin tärkeä kysymys on se, miten esimerkiksi peruskoulujen ja lukioiden (esim. TET) sekä työ- ja elinkeinoelämän (esim. työssäoppiminen) kanssa toteutetaan yhteistyötä siten, että sukupuolten välinen tasa-arvo edistyy. Tämä tarkoittaa alueellisen koulutus- ja elinkeinorakenteen osittain näkymättömän sukupuolijaon tiedostamista ja tunnistamista. Se merkitsee niin ikään tasa-arvosuunnittelun ulottamista organisaation sisäisestä toiminnasta organisaatioiden väliseksi yhteistyöksi. (Ks. myös Hynninen & Juutilainen 2006, 18 – 19.)

Organisaation tasolla ohjausta lähestytään holistisesti opetushenkilöstön yhteisenä toimintana. Tällöin moniammatilliseen pohdintaan perustuen sovitaan ohjauksen sisällöistä, työnjaosta, vastuista ja menetelmistä ja suhteutetaan ne opiskelijoiden opintopolkuihin mielekkäällä tavalla. Sumo-projektin aikana kävimme paljon keskustelua ammatillisen koulutuksen tavoitteista, sisällöistä ja pedagogiikasta. Sukupuolitietoisuuden kysymykset konkretisoituvat eri koulutusohjelmissa erilaisin painotuksin, esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon koulutuksessa yhdenvertaisuutta edistävän asiakastyön kysymyksiä tai liiketalouden koulutuksessa johtamisjärjestelmän hierarkkisen epäsymmetrian. Suunto-projektin aikana tuotettuun julkaisuun (Hynninen & Juutilainen 2006, Seitsemän asiaa ohjauksen suunnittelusta ja tasa-arvosta) on koottu perusopetuksen näkökulmasta sekä sisällöllisiä että pedagogisia kysymyksiä, joita voi hyödyntää myös toisen ja korkea-asteen koulutuksen kehittämisessä tasa-arvoa edistävään suuntaan.

Ohjaus henkilökohtaisen vuorovaikutuksen tasolla tapahtuvana toimintana kattaa myös erilaisia ulottuvuuksia. Ohjausta tarkastellaan tällöin vuorovaikutussuhteena, prosessina ja taitoina/menetelminä. Ohjaajan uskomukset, olettamukset ja arvot naisista ja miehistä sekä heidän perusolemuksestaan – kyvyistään, taidoistaan, motivaatiostaan, seksuaalisuudestaan ja niin edelleen – muodostavat perustan käsitykselle yhteiskunnan ja työelämän rakenteesta sekä hyvän elämän elementeistä. Nämä käsitykset ovat myös läsnä koulun arkisissa tilanteissa, tiedostimmepa ne tai emme. Tästä tiedostamisen merkityksestä syntyykin sukupuolisensitiivisen tai sukupuolitietoisin ohjauksen ydin. Valitettavasti käsite on joissakin yhteyksissä kääntynyt myös itseään vastaan. Näin on käynyt esimerkiksi silloin, kun sukupuolisensitiivisyyden nimissä onkin lähdetty vahvistamaan sukupuolistereotyyppioita, esimerkiksi poikien ”luontaista aggressiivisuutta ja toiminnallisuutta” tai tyttöjen ”luontaista kiltteyttä ja tunnollisuutta”. Mikäli yhteiskunnassamme julkilautettu segregaatian purkamisen tavoite on aito, tulisi stereotyyppioita myös pedagogisina itsestään selvyysinä purkaa. Tässä suhteessa tietyt ”poika- ja tyttöpedagogiikkaan” perustuvat mallit ’lyövät segregaatian purkamisen tavoitteita korville’, koska niiden lähtökohtana on ajatus, että naiset ovat keskenään samantyyppisiä ja miehet keskenään samantyyppisiä. Toisaalta niin kutsutuilla kompensoivasti eriytetyillä pedagogisil-

la menetelmillä on saatu myös hyviä tuloksia (ks. esim. Arnesen 1995). Sukupuolen mukaan eriytyissä ryhmissä on kuitenkin aina olemassa vaara, että joku, oli hän sitten mies tai nainen (tai jotain siltä väliltä), tulee luokitelluksi biologisen sukupuolensa perusteella ´jonkinlaiseksi´ ja näin kohdeksi kaltoin, jonakin muuna kuin omana itsenään. Näin ollen eriytettyjen ryhmien muodostaminen edellyttää lähtökohtaisesti harkintaa, huolellista suunnittelua ja hyvää opiskelijoiden tuntemusta.

## Sukupuolisensitiivinen ohjausprosessi

Sukupuolisensitiivisessä ohjauksessa korostuvat siis sukupuolen sosiaalisista järjestyksistä tietoiseksi tulemisen prosessit. Lähtökohtana on näkemys sukupuoleen liittyvien prosessien kokonaisvaltaisesta yhteydestä yksilön hyvinvointiin. Tämän vuoksi ongelmia tutkitaan niiden sosiokulttuurisessa kontekstissa ja etsitään aktiivisesti mahdollisuuksia purkaa naisten ja miesten sukupuolen kautta määrittynyttä epäoikeudenmukaisuutta ja siitä aiheutuvia kokemuksia. Sukupuolisensitiivisessä ohjauksessa korostetaan siis myös miesnäkökulmaa ja miesten mahdollisuutta tulla tietoisiksi omaa ajatteluaan ja toimintaansa ohjaavista stereotyyppioista, jotka toimivat muuttina ”oikeanlaiselle maskuliinisuudelle”.

Sukupuolisensitiivisen ohjauksen, kuten ohjauksen yleensäkin, tavoitteena on lisätä opiskelijoiden toimintakykyisyyttä oman elämänsä valintoihin liittyvissä kysymyksissä. Toisaalta ohjauksen keinoin pyritään edistämään yksilön sisäistä tasapainoa, toisaalta pyritään edistämään hänen kykyään toimia ja vaikuttaa siinä kulttuurissa, yhteiskunnassa ja yhteisössä, johon hän kuuluu. Tässä yhteydessä puhutaan usein valtautumisesta (empowerment), jolla tarkoitetaan prosessia, jonka avulla yksilö kykenee elämään entistä paremmassa tasapainossa ympäristönsä kanssa ja käyttämään omia mahdollisuuksiaan tavoitteellisesti hyväkseen (Richardson 1998). Keskeistä sukupuolisensitiivisessä ohjauksessa on tiedostaminen ja uusien merkitysten luominen. Aikuisen kohdalla tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa perinteisellä naisten/miesten alalla vuosikautia tai jopa vuosikymmeniä työskennellyt nainen/mies on jostain syystä (esimerkiksi työttömyyden vuoksi) vaihtamassa ammattialaa ja ohjaajansa kanssa pohtii elämäntilannettaan ja mahdollisuuksiaan sekä arvioi kriittisesti työhön liittyviä arvojaan, uskomuksiaan ja asenteitaan. Ei-perinteiset naisten/miesten alat voidaan tällöin nostaa tarkastelun ja arvioinnin kohteeksi ja purkaa auki (deconstruct) niitä käsityksiä, joita perinteisiin naisten ja miesten töihin liittyy. Tällainen tilanne edellyttää yleensä myös henkilökohtaisen oppimisminäkuvan (academic self picture), erityisesti minäpystyvyyksäkäsitysten (self efficacy) pohdintaa (Lent, Brown & Hackett 2002). Voi olla, että henkilölle on jossain vaiheessa elämänsähistoriansa aikana muodostunut hyvinkin negatiivinen käsitys itsestään esimerkiksi teknisten taitojen tai matematiikan oppijana, vaikka käsityksillä ei olisikaan tosiasiallista kykyihin liittyvää perustetta. Toisaalta myös ympäristön odotuksiin ja normeihin liittyvä kriittinen arviointi on yhtä tärkeää.

Tiedostamista ohjaaja edistää tuottamalla tarkasteluun kriittisen reflektion elementtejä. Kriittistä reflektiota voidaan jäsentää vaiheittaisena prosessina, vaikka vaiheet eivät käytännössä etenekään lineaarisesti. Pikkemminkin prosessi etenee spiraalimaisesti: päällekkäin, eteenpäin ja taaksepäin. Ensimmäisessä vaiheessa opiskelijaa pyydetään pohtimaan näkemystään/kokemustaan ja tarvittaessa palauttamaan se yksityiskohtaisesti mieleensä (mitä tapahtui, milloin, missä). Kuvailuvien (deskriptiivisten) kysymysten avulla häntä rohkaistaan ulkoistamaan (eksplikoimaan) kokemuksensa, toisin sanoen tulemaan ´oman kokemuksensa havainnoijaksi´. Tämän jälkeen pyritään nostamaan kokemuksen taustalla olevia uskomuksia ja arvoja opiskelijan tietoisuuteen (esimerkiksi miksi opiskelija ajattelee, että ei kykene johonkin, miksi jokin toiminto ei ole hänelle mahdollista). Kolmannessa vaiheessa tutkitaan uskomusten ja olettamusten alkuperää. Tavoitteena on selvittää, miten, miksi ja milloin opiskelija on omaksunut tietynlaiset ajattelutavat ja näkemykset sekä millaisissa tilanteissa kyseiset ajattelutavat ovat edelleen toimivia. Tämän jälkeen pohditaan uskomusten ja olettamusten ylläpitämisen tarkoituksenmukaisuutta. Arvioinnin ytimessä on toiminnan ja uskomusten välinen kongruenssi. Hyväksyvä ohjaussuhde tarjoaa tällöin mahdollisuuden tarkastella turvallisesti asioita uudesta perspektiivistä ja kehittää uudenlaisia toimintaa. Synteesivaiheessa yhden kokemuksen tulkinta suhteutetaan toisten kokemusten tulkintaan, jolloin tavoitteena on synnyttää uudenlaisia

merkityksiä. Viimeisessä vaiheessa, kun kokemuksille on syntynyt uusia merkityksiä, on mahdollista toimia uudella tavalla. (Hoskins & Stypka 1996; Nummenmaa & Korhonen 2000, Juutilainen 2003a.)

Sukupuolietoisuuden/-herkkyyden tulee konkretisoitua ohjaajan toiminnassa, hänen kyvyissään kuulla, kuunnella ja havaita opiskelijaa sekä kommunikoida hänen kanssaan. Ohjauksen keskeinen päämäärä, opiskelijan toimijuuden vahvistuminen, merkitsee muun muassa opiskelijan kykyä tehdä mielekkäitä koulutukseen liittyviä valintoja sekä suunnitella omaa elämäänsä. Tällöin keskeinen kysymys on se, merkitseekö toimijuuden vahvistuminen naisten ja miesten kohdalla erilaisia asioita. Ovatko oikeiden valintojen ja hyvän elämän elementit määräytyneet osapuolten uskomuksissa jo etukäteen opiskelijan sukupuolen mukaan? Esittelen seuraavaksi tapauskuvauksen ja -analyysin lukion viimeistä vuotta opiskelevan Tommin ohjauksesta. Ohjauskeskustelu videoitiin, jonka jälkeen sekä opiskelija että ohjaaja haastateltiin erikseen keskusteluun liittyvistä kokemuksista.

### ***Tapauskuvaus ja analyysi lukion opinto-ohjaajan ja opiskelijan välisestä ohjauskeskustelusta***

Tommi opiskelee toista vuotta naapurikunnan lukiossa. Hänellä on opiskelupaikkakunnalla oma asunto, jossa hän viettää jonkin verran myös viikonloppuja. Naapurikunnan lukion hän on valinnut urheiluharrastuksensa ja siihen liittyvän valmennusmahdollisuuden perusteella. Tommin isä työskentelee metsäalalla ja äiti terveydenhuollossa. Tommilla on kaksi pikkusiskoa. Toisen opintovuoden keväällä Tommi tulee keskustelemaan opinnoistaan ja tulevaisuuden suunnitelmistaan opinto-ohjaajansa Martin kanssa. Tommi ja opinto-ohjaaja tuntevat toisensa jo ennestään hyvin, koska Tommi on yksi koulun tutoroppilaista, joiden kanssa opinto-ohjaaja on tehnyt paljon yhteistyötä.

Keskustelun aluksi opinto-ohjaaja kyselee Tommin kuulumisia ja kokemuksia uudesta elämäntilanteesta. Tommi kertoo, että alkuhämmennyksen jälkeen ratkaisu on tuntunut hyvältä. Tommin harrastukseen, pesäpalloon, viitataan ja opinto-ohjaaja tiedustelee myös Tommin suhtautumista ”tähän sopupeli-hommaan”. Tommi kertoo, että kulunut talvi on ollut hänelle vaikea, koska hänellä ”oli hirveesti loukkaantumisia”. Hän on jopa harkinnut pelaamisen lopettamista. Lyhyesti jäsennetään Tommin arkielämään, lähinnä asumiin, perheeseen ja matkustamiseen, liittyviä olosuhteita ja tottumuksia.

Tommin opiskelussa, oppiainevalinnoissa ja kurssikertymässä viivytään pitkään. Tommi on valinnut pitkän matematiikan, ja vieraina kielinä hän opiskelee englannin lisäksi venäjää ja saksaa. Todetaan myös, että pitkä kemia ja fysiikka Tommilta puuttuvat. Käydään läpi hylätyt tai huonosti menneet kurssit, ja Tommi toteaa, ettei ole lainkaan tyytyväinen opiskelutuloksiinsa ja valittelee motivaatio-ongelmia. Ohimennen viitataan Tommin ainevalintojen ja jatkosuunnitelmien väliseen yhteyteen, ja Tommi kertoo pyrkivänsä jossain vaiheessa ulkomaille opiskelemaan. Asia kuitenkin ohitetaan ja siirrytään keskustelemaan ylioppilaskirjoituksista. Käydään aine aineelta läpi Tommin kirjoitussuunnitelma ja hänen arvosanatavoitteensa. Laajan matematiikan kohdalla Tommi epäröi osallistumistaan kokeeseen, mutta opinto-ohjaaja suosittelee kirjoittamista. Tommi suunnittelee kirjoittavansa myös venäjän ja saksan.

Tommi kertoo haluavansa liikunnan opettajaksi. Opinto-ohjaaja muistuttaa tiukasta valintakarsinnasta ja tarkistaa, onko Tommi valmis hakemaan liikuntatieteelliseen jopa neljäkin kertaa. Opinto-ohjaaja tiedustelee myös Tommin armeijasuunnitelmaa, minkä jälkeen mietitään varavaihtoehtoja jatko-opintoihin. Tommi on ollut loma-aikoina isän työpaikalla harjoittelemassa, joten metsäalakin voisi tulla kysymykseen. Opinto-ohjaaja palaa Tommin pitkään matematiikkaan ja toteaa, että teknillinen ala, kuten diplomi-insinöörin ammatti, on poissuljettu, koska fysiikka ja kemia puuttuvat. Keskustellaan ammattikorkeakouluvaihtoehdosta ja metsätalousinsinöörin ammatista. Sitten opinto-ohjaaja ehdottaa, että Tommi tekisi ammatillista suuntautumistaan selvittävän tietokonetestin. Testiä käydään läpi yhdessä siten, että opinto-ohjaaja aukaisee vaikeita käsitteitä, kuten ”sovinnainen” ja ”impulsiivinen”, ja ohjaa koko ajan Tommia tietokoneohjelman

käytössä. Samalla keskustellaan myös yleisempiä asioita, kuten Tommin kokemuksia luokkayhteisöstään. Testin tulos käydään läpi nopeasti: historian tutkija, biologi, kielenkääntäjä, lakimies, psykologi, sosiologi, toimittaja, upseeri... – mutta ei liikunnan opettajaa. Tommi on hämillään, koska hän valitsi ”liikunnan jutuja”. Ammateista ei tässä yhteydessä keskustella enempää vaan viitataan ylioppilaskirjoituksiin ja niiden merkitykseen jatko-opinnoille, erityisesti yliopisto-opinnoille. Opinto-ohjaaja korostaa matematiikan arvosanan merkitystä yliopiston matematiikan pääaineopintoihin pyrkiville. Pian palataan kuitenkin liikunta-vaihtoehtoon: opinto-ohjaaja esittelee liikunnanohjaajan ammattia ja kehottaa Tommia keskustelemaan ohjaajiensa ja opettajansa kanssa asiasta. Opinto-ohjaaja nostaa esiin vielä maanpuolustuskorkeakoulun, mutta Tommi ei kommentoi ehdotusta. Yritetään löytää internetsivuilta tietoa liikuntatieteellisen tiedekunnan opinnoista, mutta verkkoyhteydet eivät toimi. Sen sijaan opinto-ohjaaja antaa Tommille mukaan yliopistojen valintaoppaan. Tarkistettuaan, ettei Tommilla ole enää muita asioita, opinto-ohjaaja päättää tilanteen toteamalla, että keskustelut näissä merkeissä jatkuvat seuraavana syksynä.

## ***OHJAUSKESKUSTELUN TAVOITTEET JA MERKITYS, LÄHTÖKOHTANA TOMMIN LIIKUNTAHARRASTUS***

### **Opinto-ohjaajan näkökulma**

Opinto-ohjaaja otti – sen tuntemuksen perusteella, mikä hänellä Tommista ennestään oli – jo keskustelun alussa lähtökohdaksi Tommin pesäpalloharrastuksen. Vaikka asiaa käsiteltiin jutustellen ja ikään kuin yhteistä keskusteluperustaa luoden, oli keskustelun sisällöllinen merkitys samalla selkeä: Tommi suhtautui urheiluharrastukseensa vakavasti, koska oli vaihtanut paikkakuntaa ja koulua päästäkseen mukaan valmennukseen. Urheiluharrastus muodosti samalla lähtökohdan tulevaisuuden suunnitteluprosessille. Toisaalta opinto-ohjaaja halusi myös laajentaa mahdollisuuksien kirjoa ja auttaa Tommia pohtimaan myös muita koulutusvaihtoehtoja.

## ***TOMMIN AMMATILLISET MAHDOLLISUUDET JA MAHDOTTOMUUDET***

### **Opinto-ohjaajan näkökulma**

Opinto-ohjaaja halusi siis laajentaa Tommin ammattialoja koskevaa pohdintaa. Tämän laajennuksen keskiössä olivat yhtäältä Tommin liikuntaharrastus, toisaalta lukion ainevalinnat. Tommin valitsemista oppiaineista korostui keskustelun edetessä muihin aineisiin verrattuna pitkä matematiikka, johon myös muita ainevalintoja peilattiin. Opinto-ohjaajan mielestä Tommin valinnat olivat tavallisesta poikkeavat, minkä hän toi ohjauskeskustelussa esille seuraavasti:

Opo: Sitten täällä yllätys, yllätys. Täällähän on sillä lailla ihan erikoinen kaveri, ku sulla on pitkä matikka ja sitten sulla on saksa.. kieliä tässä.

Ylioppilaskirjoitusten A-tason koetta pohdittaessa opinto-ohjaaja korosti matematiikan merkitystä:

Opo: Sitten tota mites matematiikka? Kun nythän sun pitää kirjoittaa yhdestä näistä neljästä aineesta se vaativan tason A-tason. Kirjotatko, sulla on mahdollisuus kirjoittaa englannista ja matematiikasta, pitkästä matematiikasta?

Tommi: Hmm...hmmmm...

Opo: Aiotko kirjoittaa molemmista?

Tommi: Ootappa.. mä olen kyllä ajatellu että matikan jättäs väliin, mut sit hirveesti kuulee tuolta muiltakin et ne meinaa kumminkin kirjoittaa matematiikan. Mut voihan sen kirjoittaa vaikka sillä ei nyt niin hirveesti kauheeta merkitystä, vaikka se ei meniskään sit vaikka läpi, jos reaali menee läpi.

Opo: Mä tarkotin sitä...

Tommi: Niin sitä pitkää.

Opo: Niin että kirjoitatko sekä englannista että pitkästä matematiikasta sen vaativan, vaativan?

Tommi: Mä en usko että molemmista kirjoitan.

Opo: Elikä jommankumman, mutta et ole vielä päätöstä tehnyt.

Tommi: En oo vielä tehny päätöstä.

Opo: Mutta ootko keskustellu pitkän matematiikan opettajan kanssa?

Tommi: En ole vielä keskustellut.

Opo: Mutta ehkä kannattais kirjoitella. Tossahan sulla oli semmosta kasista viitoseen.

Tommi: No ne heittää aikaa paljon.

Tommin ensisijainen ammattitoive oli liikunnan opettajan ammatti. Kun pohdittiin muita alavaihtoehtoja, opinto-ohjaaja nosti jälleen matemaattis-luonnontieteelliset aineet esille. Tommin valitsema pitkä matematiikka sekä valitsematta jääneet fysiikka ja kemia näyttivät toimivan eräänlaisena peilauspintana Tommin mahdollisuuksille, joista teknis-tieteellinen ala näiden valintojen vuoksi karsiutui pois.

Opo: Joo mä vaan tota pitkää matematiikkaa. Tietysti tommonen tekninen puoli... sulla ei oo fysiikkaa eikä kemiaa että.

Tommi: Niin

Opo: Niin ne se kyllä tietysti kaatuu niin kun hyvin tiedät ni kaatuu siihen, että kun joku diplomi-insinöörin tutkinto. Siellähän valintakokeissa siis ne perustuu pitkiin, laajoihin kurseihin.

Tommi: Joo.

Opo: Ja eihän se, jos älyssä, älyä on ni mikäs siitä kirjottaa ..vastaa valintakokeeseen, mutta ehkä se on epärealistista.

Tommi: Joo, et pitäs olla fysiikka ja kemiaa ja sillee.

Edelleen Tommin halutessa tietää, millaisilla arvosanoilla ylipäänsä on mahdollista päästä yliopistoon, palattiin jälleen matematiikkaan.

Tommi: ...mites tuota tuota... minkälaisilla papereilla suurin piirtein pääsee tonne yliopistoon? Pitääks ne olla ihan huippu paperit vai?

Opo: No, se riippuu vaihtelee tietysti eri, eri aloista, että kyllähän liikuntatieteellinen. Suomesahan on yks sen alan koulutusyksikkö ni sinne on paljon pyrkijöitä

Tommi: Niin.

Opo: Ja sen takia nousee. Mut sitten esimerkiksi matematiikkaan pääsee.. kirjoitat eetä ja ällää matematiikasta, ni pääset suoraan opiskelemaan esimerkiksi matematiikan, matematiikkaa ja siinä sivussa tietysti fysiikat ja kemiat, mutta sulla ei näitä..

Tommi: Niin..

Opo: Näitä oo ni ehkä se sitten se matematiikan opettaja esimerkiksi ni se voi olla ehkä tuota huono valinta.

Opinto-ohjaaja liitti myös jälkeempään haastattelussa pitkän matematiikan ja tekniset alat yhteen, varsinkin poikien kohdalla.

Opo: No en tiijä onko sitä sitten jo kaavoihin kangistunu, että kun kuitenkin tosiasiahan on se, että et jos niinku aattelee teknistä alaa, niin kyllähän ne sillon, jos on pitkä matematiikka niin pitää olla myöskin nämä fysiikka, kemia. Mutta tuota toisaalta eihän näin tarvihe olla vaan tuota tästähän pitkästä matematiikasta on varmasti hyötyä ihan liikunnassa varmasti ja jos lähtee ammattikorkeakouluun tai kaupalliselle niin taatusti on hyötyä. Että ehkä se on vähän vanhanaikainen, kaavamainen ajatus.

Haast: Onks se sitten yleensä tavallista, että pitkä matematiikka liittyy aika selkeesti siihen tekniseen alaan pojilla?

Opo: No kyllä minun mielestäni.

Pitkän matematiikan lähtökohtaisuus näytti siis pikemminkin sulkevan kuin laajentavan Tommin mahdollisuuksia. Uusien näkökulmien kartoittamiseksi opinto-ohjaaja sisällytti ohjauskeskusteluun ammatti-intressitestin, joskaan testin esiin nostama ammattiluettelo ei juurikaan kiinnostanut Tommia. Joidenkin ammattien kohdalle pysähdyttiin hetkeksi; esimerkiksi upseerin ammatin kohdalla opinto-ohjaaja korosti työn liikunnallisuutta. Myös Tommin etukäteen pohtimaa metsälää sivuttiin liikunnallisesta näkökulmasta.

## **LUKION OPPIAINEVALINNAT**

### **Tommin näkökulma**

Tommin käsitykset ja kokemukset lukion pitkstä matematiikasta eivät olleet myönteisiä. Haastattelussa hän kertoi valinneensa lukion pitkän matematiikan sen perusteella, että hän oli menestynyt aineessa hyvin yläasteella.

Haast: Entäs millä perusteella valitsit laajan matikan?

Tommi: No mä pärjäsin yläasteella tosi hyvin matikassa, et mullahan oli kymppiä matikka ja niin. Kymppiä ja ysiä ja että ehkä se oli luonnollinen valinta. Et kun on pärjännyt hyvin matikassa yläasteella niin ottaa sitten lukioon kans matikan pitempänä versiona.

Haast: Joo. Ootko katunut sitä?

Tommi: No kyllähän mä oon monta kertaa meinannu vaihtaa jo kun numerot on ollu vähän, vitosta ja sitä luokkaa, niin, mut toisaalta niin kyllä mä taaperran sen loppuun asti vaikka millasilla arvosanoilla, et jos siihen on kerran lähteny mukaan, niin loppuun kans luetaan.

Ohjauskeskustelun aikana Tommi toi varovaisesti esiin huonoa menestystään matematiikassa ja kertoi myös "saaneensa tarpeeksi" kemiasta ja fysiikasta jo pakollisten kurssien perusteella. Hän oli harkinnut, ettei kirjoittaisi matematiikkaa pakollisena aineena ylioppilaskirjoituksissa. Sen sijaan hän oli vakaasti suunnitellut kirjoittavansa sekä venäjän että saksan, koska hän piti näiden kielten opiskelusta ja erityisesti venäjän kielestä ja kulttuurista. Haastattelussa Tommi kertoi kielivalintojensa olevan osittain satunnaisia ja henkilökohtaisen kiinnostuksensa aineisiin syntyneen vasta opiskelun myötä.

Tommi: No se oli loppujen lopuksi hetken mielijohde tuo venäjän luku, mut nyt tuota, musta se on loppujen lopuksi todella mielenkiintoinen kieli, että se vois olla, mut sitten vaan pitäis poistaa noi ennakkoluulot tosta, niinku kumminki Suomen ja Venäjän rajalla on selvä tämmönen ennakkoluulo, että kun meet Venäjälle, niin kaikki on kurjaa ja niin pois päin. Et se pitäis osata ylittää se muuri, että pystyis lähtee Venäjällä käymään.

Tommi: Ehkä se on silleen, että vähän kiinnostaa että muissa kulttuureissa käydään läpi. Oppii, hirveesti on oppinu tuota nyt kun venäjää on lukenu, niin venäjän kulttuurista, et eihän ne vietä joulua ja niin pois päin. Et on ollu tosi upeeta oppii muista kulttuureista asioita.

Opinto-ohjaaja kuvaili Tommia oppiainevalintojen suhteen "erikoiseksi kaveriksi". Tommi selitti tätä luonnehdintaa sukupuolestaan johtuvaksi seuraavasti:

Tommi: No se tuota, aika paljon niinku poikkeaa tuota pitkän matikan ryhmässä. Ainakin aluks oli. Niin tuota eihän ne oo tuolla kielten ryhmissä, elikkä tuota meillä saksassa oli aluks kolmekymmentä ja meitä on kaks poikaa. Ja oon mä silloin ihan huomattavasti erikoinen kaveri, että mä oon poika ja luen pitkää matikkaa ja samalla tuota käyn läpi kieliä.

## **TOMMIN OMAT AMMATILLISET POHDINNAT**

Tommin ammattitoive ja siihen liittyvä suunnitelma olivat selviä: hän oli asettanut ensisijaiseksi tavoitteekseen liikunnan opettajan ammatin. Kuitenkin hän oli pohtinut myös "varavaihtoehtona" isän työn kautta tutuksi tullutta metsälää, josta hänellä oli myös henkilökohtaista työkokemusta. Tommi toi esiin myös opiskelumahdollisuuden ulkomailla pohtiessaan tulevaisuuttaan opinto-ohjaajan kanssa. Liikunnanohjaa-

jan ammattia hän ei ollut aikaisemmin miettinyt, mutta piti myös sitä mahdollisena. Sen sijaan upseerin työ ei Tommia kiehtonut.

Haast: No entäs tää upseeriala?

Tommi: No ehkä se kumminki on vähän kaukasempi, et en mää armeijaan oo itteeni ajatellu. Että en mää osaa jäädä huutamaan sinne ja niin pois päin...mä en oo niin auktoriteettinen mitä siellä tarvittas kumminkaan.

Haastattelussa Tommi kuvaili itseään rauhalliseksi, huomaavaiseksi, auttavaiseksi sekä toisten ihmisten kanssa hyvin toimeentulevaksi. Tulevassa ammatissaan hän kertoi olevan tärkeintä tunne siitä, "että on kotoinen olo siinä ja tykkää mitä tekee". Yläasteen TET-harjoittelun Tommi oli tehnyt päiväkodissa, mutta tämän kokemuksen perusteella hän piti lastentarhanopettajan työtä itselleen liian raskaana. Hän oli pohtinut myös luokanopettajan työtä.

Tommi: ...mä olin tuota yläasteella tetissä lastentarhanopettajana. Oli se ihan kivaa, mutta sekin on aika rankaa loppujen lopuksi että... Mut on se ihan, mä tykkäsin siitä, mut ehkä se on liian rankkaa.

Haast: Entäs sitten... tuo liikunnanopettaja on opettajan ammatti kyllä...entäs sitten luokanopettaja?

Tommi: Luokanopettaja...sekin on ollu joskus pohdinnan alla, et se vois olla ihan kiva ammatti.

Haast: Oliko lastentarhanopettaja ollu ihan pohdinnan alla sulla joskus?

Tommi: On se ollu.

## ***OHJAUSKESKUSTELUN MERKITYS***

### **Tommin näkökulma**

Tommille tärkeimpiä asioita ohjauskeskustelussa olivat omaan opiskeluun ja tulevaisuuteen liittyvien kysymysten pohtiminen sekä liikuntatieteellistä tiedekuntaa koskevan tiedon saaminen. Hyväksi Tommi koki myös sen, että opinto-ohjaaja oli aidosti kiinnostunut hänestä. Ohjauskeskustelussa korostunut matematiikan merkitys sai hänet kuitenkin miettelemään.

Haast: ...minkälainen tuota merkitys sillä on sulle, että sitä matematiikkaa ja fysiikkaa ja kemiaa ja kaikkia näitä aineita siinä käytiin läpi ja peilattiin siihen, niihin ylioppilaskirjotuksiin ja seuraavaan vuoteen?

Tommi: Miten tuohon nyt sanoisi? Että käytiin läpi...niin tuota...

Haast: Olit sä miettinyt niitä ite etukäteen?

Tommi: En ollu miettinyt. Hirveesti niinku en oo miettinyt just matematiikkapuolta ollenkaan. Että aika yllättävästi tuli just noita, että ne on noinkin tärkeitä, jos yrittää esimerkiksi tuota metsäpuolelle...just nuo matemaattiset linjat.

## ***PERSPEKTIIVIN LAAJENTAMISEN JA KRIITTISEN REFLEKTION ALUEET***

Opinto-ohjaajalla oli ennakkokäsitys siitä, että Tommin liikuntaharrastus oli todennäköisesti viitoittamassa myös hänen ammattitoiveitaan. Opinto-ohjaaja oli kuitenkin selvillä myös siitä, että vain pieni osa hyvästäkin hakijoista lopulta pääsee opiskelemaan liikuntakasvatusta. Tommin henkilökohtaisten kiinnostusten, taitojen ja motivaation näkökulmasta suunnitelma näytti hyvältä, mutta Tommin yleinen koulumenestys ja tiukka valintaprosessi lisäsivät epävarmuutta suunnitelman realistisuudesta. Rinnalle tarvittiin siis toinen, suuremmalla todennäköisyydellä saavutettavissa oleva tavoite, jota opinto-ohjaaja lähti rakentamaan pitkän matematiikan varaan tai Tommin mahdollisuuksia siihen peilaten. Vaikka opinto-ohjaaja eteni keskustelussa toisaalta Tommin yksilöllisiäkin kiinnostuksen kohteita kunnioittaen (liikunta, metsäala), pitkästä matematiikasta muodostui eräänlainen ansa, joka rajoitti Tommin itsensä keskustelun aikana esille tuo-

mien ajatusten huomioimista. Kiinnostus vieraisiin kieliin ja opiskeluun ulkomailla ohitettiin kokonaan. Painopiste keskustelussa oli vahvasti perinteisillä miesten aloilla. Kasvatus-, opetus- ja hoitoalaa ei edes sivuttu, vaikka Tommi oli suorittanut työelämään tutustumisjakson päiväkodissa ja myös harkinnut jossain vaiheessa kasvatus- ja opetusalaa.

Haastattelussa opinto-ohjaaja pohti ohjauskeskustelua ja Tommin mahdollisuuksia seuraavasti:

Haast: ...no sitten siinä oli puhetta siitä, kun sä kysyt vielä niistä kielivalinnoista oli ollu puhetta niin, että liittykö nää tulevaisuuteen nää ainevalinnat, niin hän sano, että saattaa liittyä. Että hän ois ulkomaille mahdollisesti lähössä jossain vaiheessa. Ja, tuota tästä sitten te ette...

Opo: Joo se, just niin, heti, että siihen ois pitäny...myönnän, myönnän, että tuota siinä ois pitäny niinku lähtee menemään sitä tietä eteenpäin.. että kysyä sitä ulkomaan vaihtoehtoa enemmän.

Opo: ...no tuli vaan mieleen tämä tämmönen reipashenkisyys, tuolla luonnossa oleminen ja toisekseen tämä pitkä matematiikka, jos hän mahdollisesti sitten tähän ja venäjän kielen yhistäminen mahdollisesti tähän idänkaupan..tämmönen...Minä tuota nyt sitten kesäloman jälkeen, ens talvena, niin pitää muistaa tuua tämä esille, että mitäs mieltä tämä, että oisko tämmönen vaihtoehto.

Haast: No mitä sä aattelet sitten tän pojan kohalla tästä upseerialasta?

Opo: No ei oikeen minusta. Että niinku, miettii, että kun tää on semmonen ohjaava... ei... Tietysti armeijassakin upseerin homma, jos sen tehtävän tekee niinku minusta pitäis, niin ei se oo pelkkää komentamista ja olla kaluunat kolisten ja tämmöstä, mutta tuota, ehkä tuota ei tästä sinne armeijaan, liian kiltti tuo kaveri.

Haast: Joo. No entäs voisitko kuvitella tälle Tommille jotakin tämmöstä perinteisempää naistenalaa? Lastentarhanopettajaa, sairaanhoitajaa?

Opo: Juu, juu, kyllä. Siis tää empaattisuus ja tämmönen, niin varmasti sopsis ihan hyvin sairaanhoitajana ja tuota sosiaalipuolella. Kyllä kyllä.

Haastattelussa ilmeni eksplisiittisesti, että Tommi oli vastaanottanut ympäristöstään viestin siitä, mikä on miehelle sopivaa ja arvostettavaa, mikä taas ei. "Normaaliin mieheyteen" liittyvät kulttuuriset odotukset eivät kuitenkaan aina vastaa nuoren miehen kokemusta itsestään. Suhdetta vanhempien odotuksiin Tommi pohti jälkeinpäin seuraavasti:

Haast: No jos sä kertosit kotona, että sä hakeudut vaikkapa sairaanhoitajaks taikka perushoitajaks, niin miten sä aattelet, et sun vanhemmat suhtautus tämmöseen?

Tommi: No äitihän ei pistäs pahaks ollenkaan...niin tuota sehän varmaan ois innoissaan melkein siitä, että mä ryhtysin. Mutta iskä vois vähän halveksiakin, että et varmaan rupee sille ammat...siihen ammattiin tai...

Haast: Elikkä mistä se johtuis, että se halveksis?

Tommi: Se on varmaan se ennakkoluulo, et se on vähän niinku tyttöjen hommaa, et menee sinne.

Haast: No entäs jos sä ilmottasit isällesi, että sä et mee armeijaan, et sä meet sivariin?

Tommi: No vois olla, että iskä ei soittais enää sen jälkeen.

## **OPINTO-OHJAAJAN YDINUSKOMUKSET JA OHJAUSKESKUSTELUN YDINPROSESSIT**

Opinto-ohjaajan puheessa ilmeni ohjauskeskustelun aikana kolme ydinuskomusta. Ensimmäinen liittyi siihen, että pitkä matematiikka oppiainevalintana kytkeytyy samalla fysiikan ja kemian opintoihin ja sitä myötä teknis-tieteellisiin opintoihin. Jos joku näistä oppiaineista puuttuu, se merkitsee samalla eräänlaista vajaavaisuutta täydellisestä tai sopivasta ainekokonaisuudesta. Toinen ydinuskomus muodostui siitä, että edellä mainittu matemaattisluonnontieteellinen aine- ja ammattialayhdistelmä liittyy poikiin sekä perinteisiin miesten aloihin ja että poikien oppiainekokoelmaan ei normaalisti kuulunut perinteisiä tyttöjen aineita. Kolmannessa ydinuskomuksessa myös ammatit jakautuvat pitkälti miesten ja naisten aloihin, tai ainakin

varsinaiset naisten alat jäävät miehisen suunnittelu- ja valintaprosessin ulkopuolelle. Nämä uskomukset näkyivät ohjauskeskustelun ydinprosesseissa: matematiikan asettumisessa muiden oppiaine- ja alavaihtoehtojen peilauspinnaksi sekä pidättäytymisessä perinteisesti maskuliinisten toimintojen pohdinnassa.

## Sukupuolisensitiivisen ohjausprosessin haasteet ja mahdollisuudet

Tommin ja hänen opinto-ohjaajansa Martin välinen keskustelu osoittaa, miten päällisin puolin sukupuoli-neutraalilta näyttävä ohjaustilanne sisälsikin monia sukupuolistuneita merkityksiä ja vihjeitä. Nämä sukupuoliuskomukset ja -olettamukset ovat usein ohjaajalle itselleenkin tiedostamattomia itsestäänselvyksiä, ja ne voivat toimia esteenä opiskelijan kuulemiselle ja hänen merkityksmaailmansa ymmärtämiselle, kuten Tommin ja Martin keskustelu osoittaa. Näin ollen mitä todellisempi ja varmempi jokin uskomus on ohjaajalle, sitä vähemmän hän kokee tarvetta kyseenalaistaa, ottaa selvää tai varmistaa tulkintansa perusteita (kuten matematiikan ensisijaisuutta edellä). Ohjaajan avoimuus tilanteessa määräytyy siis sen mukaan, millaisten "totuuksien" varassa ohjauskeskustelua käydään. Ohjaussuhteen epäsymmetrinen statusasetelma ja siihen liittyvä instituutiovalta määräävät tällöin keskustelulle kehykset ohjaajan agendasta käsin, ja keskustelu etenee ohjaajan määrittelemän todellisuuden varassa.

Dialogisesti rakentuva ohjaus perustuu vastavuoroisuuteen, jossa ohjaaja on prosessin asiantuntija ja opiskelija oman elämänsä asiantuntija. Oman elämän asiantuntijuus merkitsee sitä, että tieto omista kokemuksista, toiveista ja merkityksistä on opiskelijalle ainutkertaista ja että opiskelija tuo tämän tiedon mukanaan ohjausprosessiin. Dialogisuutta voidaan kuvata myös tarjouman käsitteellä, jolla viitataan (Juutilainen 2003, Spangar 2000) sellaisiin keskustelun paikkoihin, joissa opiskelija tai ohjaaja tuottaa keskusteluun jotain uutta. Mikäli ohjaaja kuuntelee opiskelijaa huomioivasti ja avoimesti, on hänellä mahdollisuus havaita niitä opiskelijan usein ääneen lausumattomia tarjoumia eli vihjeitä, joihin olisi mahdollista "tarttua", pysähtyä ja syventyä. Nämä vihjeet ovat siis opiskelijan puheen paikantumia, joihin liittyy molempien osapuolten perspektiivin laajentamisen ja kriittisen reflektion mahdollisuus. Kuitenkin, kuten ohjauskeskustelun analyysi osoittaa, mitä enemmän tarjouma uhkaa opinto-ohjaajan agendaa, sitä helpommin hän ohittaa tuon mahdollisuuden. Ja toisin päin käännettynä: mitä enemmän opiskelijan tarjoama vihje on ristiriidassa ohjaajan näkemysten kanssa, sitä tärkeämpää olisi pysähtyä ottamaan selvää sekä opiskelijan kokemuksesta että omien tulkintojen oikeellisuudesta. Koska sekä ohjaaja että opiskelija elävät monimuotoisessa sukupuoliuskomusten pyörteessä, voivat he näiden tarjoumien mahdollistamina kumpikin kriittisesti arvioida tilannetta, opiskelija oman elämänsä muotoutumista, opinto-ohjaaja taas tulkintojaan opiskelijan elämästä ja siinä vaikuttavista ilmiöistä.

## Lopuksi

Ilmiönä sukupuoliherkkyys oppilaitosten kaikilla tasoilla voidaan jäsentää vaiheeksi kohti moninaisesti rakentuvaa sosiokulttuurista todellisuutta, jossa sukupuoli ei muodosta avointa eikä piilevää maailmaa kahtia jakavaa kategorialla. Sukupuolisensitiivinen ohjaus merkitsee siis ennen kaikkea tiedostavaa ja oivaltavaa ajattelua sekä henkilökohtaisissa vuorovaikutustilanteissa että kehitettäessä organisaation tasolla ohjausjärjestelmiä ja -käytänteitä. Henkilökohtaisissa ohjaustilanteissa se merkitsee ohjaajan kykyä irtautua omasta uskomus- ja olettamusjärjestelmästä ja keskittyä opiskelijan kokemusmaailmaan. Rakenteellisessa kehittämistyössä se merkitsee kykyä havainnoida ja tunnistaa näkymättömiä yhteiskunnallisia ja kulttuurisia ilmiöitä. Jotta opettajat ja ohjaajat voisivat omalla toiminnallaan edistää tasa-arvoa ja toteuttaa tasa-arvoisia ohjauskäytäntöjä, tulisi myös heidän itsensä uskaltautua tutkimaan omia sukupuoliuskomuksiaan ja -olettamuksiaan sekä käymään läpi kriittisen reflektion sekä henkilökohtaisena että yhteisöllisenä prosessina.

## Lähteet

Arnesen, Anne-Lise 1995. *Nor lilia – A nordic review*. Teoksessa Anne-Lise Arnesen (toim.) *Gender and equality as quality in school and teacher education. The final report of the 3-year Nordic project on gender and equal opportunities in teacher education*. Nordic Council of Ministers. Oslo: Oslo College Bislet, 1-15.

Gordon, Tuula, Hynninen, Pirkko, Lahelma, Elina, Metso, Tuija, Palmu, Tarja & Tolonen, Tarja 2000. *Koulun arkea tutkimassa – kokemuksia kollektiivisesta etnografiasta*. *Naistutkimus* 13 (1), 17-32.

Hallituksen iltakoulu 7.11.2007. *Muistio tasa-arvo-ohjelman laatimisesta*.

Hoskins, M. & Stypka, K. 1996. *Constructivist counselling: a facilitators guidebook*. Canadian Guidance and and Counselling Foundation.

Hynninen, Pirkko & Juutilainen Päivi-Katriina 2006. *Seitsemän asiaa ohjauksen suunnittelusta ja tasa-arvosta. Sukupuolisensitiivinen ohjaus tasa-arvon edistäjänä koulutuksessa -hanke 2002–2006*. Joensuun yliopisto. *Kasvatustieteiden tiedekunnan opetusmonisteita* 43.

Juutilainen, Päivi-Katriina 2003. *Elämään vai sukupuoleen ohjausta? Tutkimus opinto-ohjauskeskustelun rakentumisesta prosessina*. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja Nro 92. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Juutilainen Päivi-Katriina 2003a. *Sukupuoli ohjauksessa*. Teoksessa Marjatta Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Näkymätöntä näkyväksi. Elämäkulkua, työura ja sukupuolitietoinen ohjaus – projektin ydinteemoja*. *Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita* 87. Joensuun yliopisto, 86–101.

Karila, Kirsti & Nummenmaa Anna Raija 2006. *Kasvatusvuorovaikutus*. Teoksessa Kirsti Karila, Maarit Alasuutari, Maritta Hännikäinen, Anna Raija Nummenmaa, Helena Rasku-Puttonen (toim.) *Kasvatusvuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino.

Kasurinen, Helena 2004. *Ohjauksen järjestäminen oppilaitoksessa*. Teoksessa Helena Kasurinen (toim.) *Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa*. Vammala: Opetushallitus, 40-56.

Kokko, Sirpa 2007. *Käsityöt tyttöjen kasvatuksessa naisiksi*. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja Nro 118. Joensuun yliopisto.

Komulainen, Katri 2004. *Suomalainen - löydä sisäinen yrittäjyytesi! Kansa, kansalaisuus ja erot yrittäjäkasvatuksen oppikirjoissa*. *Kasvatus* 35(5), 541-555.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta L232/2005.

Lehtonen, Jukka 2003. *Seksuaalisuus ja sukupuoli koulussa*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

Lent, Robert W., Brown Steven D. & Hackett, Gail 2002. *Social cognitive career theory*. Teoksessa Duane Brown & associates (toim.) *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass, 255-311.

Nummenmaa Anna Raija & Korhonen Päivi-Katriina 2000. *Sukupuolisensitiivinen ohjaus*. Teoksessa Jussi Onnismaa, Heikki Pasanen & Timo Spangar (toim.) *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus*. *Opetus* 2000. Juva: PS-kustannus. 70-82.

Richardson, Mary Sue 1998. *Counselling in uncertainty: empowerment through work and relational practices*. *Educational and vocational guidance* 62. *Bulletin AIOSP/IAEVG*, 2-8.

Soro, Riitta 2002. Opettajien uskomukset tytöistä, pojista ja tasa-arvosta matematiikassa. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C, osa 191. Turun yliopisto.

Tolonen, Tarja 2001. Nuorten kulttuurit koulussa. Ääni, tila ja sukupuolten arkiset järjestykset. Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 10. Helsinki: Gaudeamus.

Spangar, Timo 2000. Ohjaajan ja asiakkaan kohtaaminen "sisältä ulos". Ammatinvalinnan ohjaus kehkeytyvänä prosessina. Teoksessa Jussi Onnismaa, Heikki Pasanen & Timo. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Ohjauksen toimintakentät. Opetus 2000. Juva: PS-kustannus, 14–23.

Työministeriö 2002. Tasavertaiset työmarkkinat/segregaation lieventäminen -projektin loppuraportti. Työhallinnon julkaisu Nro 303. Helsinki: Työministeriö.

Watts, A.G. & van Esbrook, Raoul. 1998. New skills for new futures. Higher education guidance and counselling encounters in career guidance services in the European Union. Brussels: VUB University Press.

## Naisena miesvaltaisella ja miehenä naisvaltaisella alalla

### Johdanto

Isä ja poika joutuvat auto-onnettomuuteen. Isä kuolee heti. Poika loukkaantuu vakavasti ja kiidätetään sairaalaan. Leikkaushuoneessa kirurgi näkee pojan ja huudahtaa: "En voi leikata häntä, hän poikani!" Miten tämä on mahdollista?<sup>1</sup>

Suomea pidetään yleisesti tasa-arvon mallimaana. Siitä huolimatta naisiin ja miehiin liittyvät sukupuoliero korostavat stereotyyppiset ajattelutavat elävät vahvoina. Edellä esitetty arvoituskin jää usein ratkaisematta sen vuoksi, ettei monikaan tule ajatelleeksi, että kirurgi onkin nainen: tässä tapauksessa onnettomuuteen joutuneen pojan äiti. Työmarkkinoilla ilmenevä sukupuolen järjestysrakenteen on eriyttänyt naiset ja miehet eri ammatteihin, eri toimialoille ja sektoreille. Koulutusalojen ja ammattien segregoituminen on Suomessa EU-maiden korkein. Segregaatio sisältää myös naisten ja miesten hierarkkisten asemien, urakehityksen ja palkkojen eriytyksen.

Maassamme on viime vuosien aikana toteutettu useita sukupuolistuneiden rakenteiden, käytäntöjen ja asenteiden murtamiseen tähtääviä hankkeita. Monet niistä ovat kohdistuneet koulutuksen ja työelämän sukupuolistavien prosessien tunnistamiseen ja muuttamiseen. Etenkin tyttöjä on kannustettu ei-tyypillisiin valintoihin, mutta enenevässä määrin huomiota on alettu kiinnittää myös poikien ammatinvalinnan laajentamiseen. Segregaation purkamisen lähtökohtana on ajatus siitä, että naisilla ja miehillä tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet toteuttaa itseään eri elämäntilanteissa, niin perheessä, työelämässä kuin yhteiskunnassakin. Tavoitteena toteutuminen edellyttää sellaisten toimintakäytäntöjen luomista, jotka mahdollista sekä tyttöjen/naisten että poikien/miesten toimimisen ja kehittymisen omien yksilöllisten kiinnostustensa pohjalta. Koulutusvalinnoissa tapahtuneista liikkahduksista huolimatta työelämän sukupuolistavat prosessit ovat säilyttäneet vahvuutensa niin, että työvoima ohjautuu helposti sukupuolen mukaan eriytyneille työurille silloinkin kun, kun yksilöiden koulutusvalinnat sallisivat toisenlaisen suunnan. Usein jo koulutuksen aikana - tai viimeistään työelämässä - erikoistutaan tai siirrytään omalle sukupuolelle tyypillisiin töihin.

Tässä artikkelissa tarkastellaan segregaatiosuhteiden taustoja yhteiskunnan sukupuolijärjestelmän näkökulmasta. Lähihistoriaa kartoittavan osuuden jälkeen palataan tähän päivään ja kuvataan SUMO-koulutukseen osallistuneissa oppilaitoksissa esiin tulleita kysymyksiä, keskusteluteemoja ja johtopäätöksiä.

### Segregaatio ja yhteiskunnan sukupuolijärjestelmä

Ammattien sukupuolenmukaisen eriytyksen taustalta löytyy monia tekijöitä ja pitkä historia. Vaikka naisten yhteiskunnallinen rooli on muuttunut erityisesti sotien jälkeisessä Suomessa, ammattien segregatio on osoittautunut varsin pysyväksi. Selitystä ei voi hakea yksin työelämästä tai koulutuksesta, vaan laajemmin yhteiskunnan sukupuolijärjestelmän peruslogiikasta.

Sukupuolijärjestelmän käsite viittaa metodologiseen ymmärrykseen siitä, miten sukupuolten välisiä suhteita on eri aikoina pyritty eri yhteiskunnissa järjestämään. Sukupuoli muotoutuu monitasoisesti: symbolisesti, toiminnallisesti ja rakenteiden kautta. Sukupuoleen liittyvät käsitykset jäsentävät vuorostaan maailmaa.

<sup>1</sup> Arvoituksen olen kuullut Liisa Huhdalta. Kiitos siitä.

Ulottuessaan yhteiskunnan rakenteista sukupuolisidonnaiseen socialisaatioon ja yksilöllisten identiteetti- en muotoutumiseen sukupuolijärjestelmän käsite sopii ihmisten toiminnan kontekstien ja ehtojen analyysiin (Rantalaiho 1994). Raija Julkunen (1996) katsoo sukupuolijärjestelmän olevan siinä mielessä venyvän käsitteen, että sen puitteissa voidaan tarkastella sukupuolen rakenteellista, symbolista ja identiteettitasoa ja myös ruumiillisuutta.

Käsitykset maskuliinisuuksista ja feminiinisyksistä vaikuttavat monilla yhteiskuntaelämän alueilla, ei vähiten koulutuksessa ja työelämässä. Sukupuolten välisen eron ylläpitäminen tulee esille miehiin ja naisiin kohdistuvissa erilaisissa rooliodotuksissa ja stereotyyppisissä käsityksissä siitä, millaiset tehtävät ovat naisille ja miehille soveliaita. "Järjestelmä" -käsitteen rinnalla voidaan käyttää myös *sukupuolisopimuksen* käsitettä, jolla tässä tarkoitetaan *niitä lausumattomia sääntöjä ja uskomuksia, jotka määrittävät sukupuolten (valta)suhteita ja paikkoja*. Vaikka "sopimusta" ei ole virallisesti neuvoteltu eikä vahvistettu, julkilausumattomanakin se kertoo, mikä sukupuolten kesken on mahdollista ja suotavaa ja mitä asioita arvostetaan. Koska naisten asema yhteiskunnassa on ollut neuvottelunalainen, sukupuolikonfliktit ja niiden ratkaisuna syntyneet "sopimukset" ovat koskeneet ensisijaisesti naisten paikkaa. Suomessa naisilla on ollut myös aktiivinen rooli niistä "neuvoteltaessa". (Julkunen 1994; Rantalaiho 1994)

Sukupuolisopimus on enimmäkseen kätkeyty ja hiljainen, mutta aika ajoin sukupuolten väliset suhteet tulevat näkyviksi ja taistelu oikeuksista ja velvollisuuksista voi kärjistyä äänekkääksikin konfliktiksi. Liisa Rantalaiho (1994) täsmentää sukupuolisopimuksen murroksen sellaiseksi diskursiiviseksi käänneeksi yleisessä ajattelutavassa, joka rakentuu yhteiskunnan taloudellisten ja sosiaalisten jännitteiden ratkaisuksi tuottaen uusia institutionaalisia käytäntöjä, joihin myös yksittäiset kansalaiset joutuvat ja/tai voivat suhteutua.

Ruotsalaisen tutkijan Yvonne Hirdmanin (1990) tunnetun teorian mukaan sukupuolen järjestysrakenne sisältää kaksi keskeistä periaatetta: hierarkian ja dikotomian. *Eron ja erillään pitämisen periaatteella (dikotomia)* viitataan naisten ja miesten töiden ja elämänalueiden erillisyyteen (horisontaalinen ulottuvuus), johon myös koulutusalojen ja ammattien segregatio liittyy. Muutoinkin maailma on merkitty monessa mielessä kahtia miehiseksi ja naisiseksi. *Hierarkian periaate* puolestaan viittaa valta- ja arvojärjestykseen (vertikaalinen ulottuvuus), jossa miestä ja miehistä maailmaa on totuttu pitämään paitsi ihmisen ja kansalaisen normina myös vakavammin otettavana laatuna.<sup>2</sup>

Sukupuolisysteemin hierarkkisuudesta seuraa, että miesten maailmaan kuuluvat asiat ovat arvostetumpia kuin perinteisesti naisille kuuluvat elämänalueet ja tehtävät, kuten koti ja hoiva (ks. esim. Tedre 1999). Niinpä naisten on (ollut) sallitumpaa edetä miesten alueille (esim. maatalon emäntä isännän töissä tai nainen insinööriä) ja ilmentää maskuliinisia pidettyjä ominaisuuksia (esim. rohkeus tai aktiivisuus), kun taas mies on (ollut) vaarassa menettää arvokkuutensa toimiessaan "naisellisesti" (esim. itkeminen) tai tehdessään feminiiniseksi miellettyjä asioita ja työtehtäviä (esim. maatalon isäntä keittiötöissä tai mies lähihoitaja vanhustyössä). (Rantalaiho 1994) Statusero näkyy myös siinä, että naisten palkkataso on alempi kuin miesten. Segregaatiota ylläpitävien mekanismien tunnistamiseksi on syytä tarkastella lyhyesti nais- ja mieskansalaisuuden luonnetta määrittelevän sukupuolisopimuksen lähihistoriaa: millaisia rooleja ja asemia naisille ja miehille on suomalaisessa yhteiskunnassa eri aikoina tarjottu ja annettu.

---

2 Sukupuolisopimuksen käsitteeseen sisältyy myös ongelmia: Sukupuolijärjestelmän luonteen vuoksi (hierarkia, ero) sopimuksia ei ole neuvoteltu yhdenvertaisten osapuolten välillä, eivätkä ne siten ole todellisia sopimuksia. Yvonne Hirdman (1990) käytti sopimuksen rinnalla "toisen kompromissin" käsitettä viitaten ruotsalaiseen kompromissiin työn ja pääoman välillä, jossa toisella osapuolella on enemmän valtaa, mutta toinenkaan (työväestö/naiset) eivät ole ilman sitä. Vaikka sopimusosapuolten vallitsee epäsymmetria, asioita voidaan "neuvotella uusiksi". (Julkunen 1996)

# Siirtymiä sukupuolisopimuksessa

## *Kaksijakoinen kansalaisuus sukupuolisopimuksen ytimessä*

Suomalaisen sukupuolijärjestelmän pohjavirta on ollut vahvasti heteroseksuaalinen. Jo suomenkielinen sanamme ”sukupuoli” kertoo tästä heteroseksuaalisesta painotuksesta (Rantalaiho 1994). Suomalaisen sivistyneistön perheihanteiden historiaa tutkineen Kai Häggmanin (1994) mukaan 1800-luvulla J.V. Snellmanin myötävaikutuksella Suomeen lanseerattu ”porvarillinen koti-ihanne” perustui sukupuolten erilaisten kutsumusten korostamiseen ja ”kaksijakoiseen kansalaisuuteen” (ks. Sulkunen 1987).

Uuden perheideologian keskeisiä käsitteitä olivat *yksityinen ja julkinen*. Maailma jaettiin kahtia ”naiselliseen” ja ”miehiseen”. Jako järjesti ja jäseni ihmiselämää niin teoriassa kuin käytännössäkin. Miehet kuuluivat julkiseen, palkallisten ansioiden maailmaan, naiset taas ”luonnostaan” yksityisen kodin ja palkattoman työn piiriin. Sukupuolten erilaisuutta pidettiin toisiaan täydentävänä ja kokonaisuutta luovana. Yksityisen alueen ylläpitäjänä nainen idealisoitiin kodin sydämeiksi, miehen paikka oli maailmassa. (Häggman 1994) Vaikka yhteiskunnallinen osallisuus näin puolitettiin ja kansalaisuus sijoitettiin kahteen paikkaan, kysymys ei kuitenkaan ollut vallan tasajaosta. Huolimatta siitä, että naisten arvostusta kodin piirissä nostettiin, miehet käyttivät edelleen valtaa sekä yhteiskunnallisella että yksityisellä alueella. Perheenemännän ja äidin rooliin sidottu arvostus tuotti naisille lähinnä moraalista ”vaikutusvaltaa”, jos aina sitäkään (Saarinen 1987).

Liisa Rantalaihon (1994) mukaan ensimmäinen modernin sukupuolisopimuksen vakiinnuttaminen ajoittuu Suomessa 1800- ja 1900-luvun taitteeseen. Naisten tavoittellessa poliittista kansalaisuutta ja aktiivista toimijuutta, he samalla lähtivät tietoisesti ja ohjelmallisesta erityisen naiskansalaisuuden tielle. Naiskansalaisuuden avain oli aktiivinen äidillisuus, joka ei rajautunut vain yksilölliseen äiti-lapsi suhteeseen eikä edes perheeseen, vaan ”yhteiskunnalliseen kotiin”. Laaja-alainen vastuunotto ja huolenpito nähtiin naisten moraaliseksi velvollisuudeksi. Kysymys ei ollut niinkään taistelusta miehiä vastaan, vaan pikemmin pyrkimyksestä laajentaa naisten toimialaa koko yhteiskuntaan. Naisjärjestötkin olivat aktiivisesti muokkaamassa ja levittämässä naiskansalaisuuden uusia ihanteita ja uutta kotikulttuuria (Sulkunen 1987; Markkola 1994; Satka 1996; Helén 1997, Nätkin 1997). Voi jopa sanoa, että naiset halusivat aktiivisesti pitää yllä sukupuoli-eroa ja muovata naisten ja miesten erillisiä toiminta-alueita yhteiskunnassa esim. Martta-toiminnan kautta (ks. Ollila 1993). Tämä prosessi muovasi ensimmäisen modernin *sukupuolisopimuksen naisten yhteiskunnallisesta äitiydestä ja hoivasta* (Rantalaiho 1994).

Kun sukupuolta alettiin näin aktiivisesti määritellä, naisen arkinen ykseys hajaantui ja feminiinisessä elämänpiirissä erottuivat äitiyden ohella myös vaimouden ja perheenemännyyden aspektit. Naiseuden eri puoliin alkoi kohdistua uusia vaateita: Agraarisen työkumppanuuden tuli kehittyä modernissa mielessä ammattitaitoiseksi perheenemännyydeksi. ”Kotien sivistäminen ja siistiminen” merkitsi sitä, että naisille kasvattajina (äiteinä) ja miesten moraalinvartioina (vaimoina) delegoitiin yhteiskunnallista vastuuta: heidän ajateltiin kasvattavan lapsista kunnon kansalaisia ja pitävän huolen miesten elämäntavoista. Näin se, minkä oli määrä olla vastuullista huolenpitoa, tulkittiin miesten taholta todennäköisesti kieltovallaksi (Sulkunen 1985). Sukupuolisosialisaation näkökulmasta tyttö- ja poikalapsille tuotettiin vahvasti sukupuolen mukaan eriytynyt kuva naisten ja miesten tehtävistä ja rooleista niin kodin piirissä kuin laajemminkin yhteiskunnassa.

Äidillisestä huolenpidosta tuli ideologisesti kokoava naiseuden määrittely. Useat suomalaiset naissukupolvet ovatkin rakentaneet hyvinvointipalveluita ensin yksityisen ja vapaaehtoistyön varassa, sittemmin valtion kautta. Myös politiikassa naisilla oli oma ”kutsumuksensa”: he edustivat lapsia, vanhuksia ja vammaisia ja muita ”vajavaisia”. Näissä pyrkimyksissä he saattoivat tehdä yhteistyötä yli puoluerajojen. Edustaessaan oikeudettomia ja ”heikkoja” kansanryhmiä erityisesti sosiaali- ja terveyspolitiikka muodostui naisten alueeksi. Miehet puolestaan vastasivat taloudesta, tekniikasta ja valtiovallan kannalta tärkeistä politiikan alu-

eista, kuten ulkopolitiikasta. Sukupuolijärjestelmän logiikan mukaisesti naiselliset toiminta-areenat (äitiys, koti, hoiva) asettuivat hierarkkisesti miesten areenoita alemmaksi. Naisten yhteiskunnallinen äitiys oli Rantalaihon (1994) mukaan vasta askel naisten yksilöllistymistä kohti eikä sen voi siinä mielessä voi katsoa syntyneen tasavertaisten osapuolten "neuvotteluissa". Sopimus rakentui sukupuolieron pohjalle eikä siinä kajottu vielä sukupuolihierarkiaan.

## Sukupuolierosta tasa-arvon tavoitteluun

1960-luvusta muodostui seuraava sukupuolimallin ja -ideologian katkoskohta. Vanha agraari Suomi sai väistyä. Käytiin taistelua modernin hyvinvointivaltion synnystä ja samalla "neuvoteltiin" *uudesta palkkatyösopimuksesta*. Kiistojen ja keskustelujen ytimessä oli kysymys naisten taloudellisesta itsenäisyydestä ja palkkatyöstä emansipaation edellytyksenä. Murrosvuosina suomalaisen naisen kuva muodostui kaksijakoiseksi: moderni nainen määrittyi taloudellisen itsenäisyyden, ansiotyön ja ammatin kautta kun taas traditionaalinen nainen kotiäitiyden ja taloudellisen epäitsenäisyyden nojalla. Keskusteluissa sivuttiin myös miehen velvollisuuksia ja vastuita, mutta kuva "uudesta miehestä" jäi vielä kovin utuiseksi. (Julkunen 1994; ks. myös Jallinoja 1986; Korhonen 1999)

Konkreettisimmin kahden elättäjän mallin sisältävä sukupuolisopimus kosketti suurten ikäluokkien naisia, jotka yrittivät sovittaa yhteen perhe-elämän, äitiyden ja ammatissa toimimisen vaatimuksia. Sukupuolen mukaan eriytyneet työnjaolliset ja kulttuuriset asemat joutuivat ristiriitaan keskenään. Naisten palkkatyöläistyminen murensi perhe-elämän patriarkaalista rakennetta ja näin myös miehet joutuivat konkreettisesti osallisiksi naisten roolimutoksiin: miehiltä alettiin edellyttää osallistumista kotitöihin tai ainakin ennen itsestään selvinä pidetyt palvelut kyseenalaistettiin (Jokinen 1991; Kortteinen 1982). Agraariyhteiskunnassa työtehtävät oli jaettu naisten ja miesten töihin, mutta työnteko yhdisti miehet ja naiset samaan talouteen, kodin piiriin. Teollistuminen synnytti sukupuolen mukaan eriytyneet ammatit ja saattoi naiset ja miehet entistä enemmän erilleen. (Strandell 1984)

Matti Kortteinen (1982) kuvasi Lähiö-kirjassaan naisten palkkatyöläistymisen aiheuttamaa kulttuurista murrosta miesten kannalta ongelmallisena.<sup>3</sup> Patriarkaalisen rakenteen heikkeneminen kyseenalaisti miehen perheenelättäjän roolin. Jos vaimo ansaitsee rahaa siinä missä mieskin ja kantaa tämän lisäksi harteillaan koko kodin, millä perustalla "patriarkaalinen mies" perheessä oikein seisoo ja mihin häntä tarvitaan? Onko hän perheen näkökulmasta peräti tarpeeton?<sup>4</sup> Raija Julkunen (1994) mukaan sukupuolisopimuksen uudelleenmäärittelyt eivät kuitenkaan käytännössä vakavasti mullistaneet miesten elämää. Naisille ajanjakso sen sijaan oli monella tapaa käänteentekevä, ja niinpä yhteiskuntapoliittiset uudistukset myötäilivätkin nimenomaan naisten elämässä tapahtuneita murroksia. (ks. myös Holli 1988)

Keskustelu tasa-arvosta hallitsi 1960-lukua ja limittyi läheisesti hyvinvointivaltioprojektiin. Uutta sukupuolisopimusta lujitettiin useilla yhteiskuntapoliittisilla reformeilla, joista lasten päivähoidon järjes-

3 Kortteisen (1982) Lähiö-kirjan aikoihin ilmestyi muitakin tutkimuksia (mm. Falk & Sulkunen 1980 ja Alasuutari & Siltari 1983), joissa esitettiin tulkinta "patriarkaatin" murenemisestä ja miehen aseman kriisiytymisestä palkkatyön ja ydinperheen kaksinaisuudessa. Miehen aseman arvioitiin marginalisoituvan erityisesti perheessä. Muis-tutettiin myös, ettei miesten hallitsevaa asemaa työelämässä pitäisi yksioikoisesti tulkita miesvallan ilmaukseksi, koska palkkatyöläisyys merkitsee usein miehillekin alistettua asemaa. Näin problematisoitiin perinteinen syyllinen-uhri -asetelma, jossa uhrin osa kuuluu itseoikeutetusti naiselle. Naisten kaksinkertaista työtaakkaa ei silti kyseenalaistettu, vaan alistus ja modernin yhteiskunnan tuottamat elämäntavan rakenteet nähtiin osin sukupuolten yhteisenä kurimuksena ja kohtalona. (ks. myös Korhonen 1999)

4 Pohjoismaiden sukupuoli- ja sosiaalipolitiikkamallia on kuvattu "heikon mieselättäjyyden malliksi". Naisten palkkatyö on normalisoitunut sekä käytännössä että ideologisesti. (Julkunen 1994) Naisilla on silti säilynyt päävastuu hoivasta ja miesten vanhempainvapaan käyttö on edelleenkin naisiin verrattuna vähäistä (Lammi-Taskula 2007).

täminen oli yksi tärkeimmistä. Aviovaimojen ja äitien ansiotyölle annettiin palkkatyösopimuksessa uusi kulttuurinen määrittely. Sosiaalisesta ongelmasta, jollaiseksi erityisesti pikkulasten äitien ansiotyö oli aiemmin määritelty, tehtiin nyt naisten oikeus, heidän itsenäisyytensä perusta ja emansipaation ehto. Jos naiset ennen olivat joutuneet valitsemaan äitiyden ja uran välillä, nyt heille haluttiin antaa mahdollisuus eri elämänpiirien ja tehtävien yhdistämiseen. (Julkunen 1994)

1960- ja 70-luvuilla tapahtunut naisten ammatillistuminen yksilöllisti naisia, motivoi koulutukseen ja yksilöllisten kykyjen kehittämiseen. Yksilöitymispyrkimysten sovittaminen yhteen sosiaalisten siteiden, vastuiden ja velvollisuuksien kanssa ei ole kuitenkaan ollut aina helppoa.<sup>5</sup> Monille naisille palkkatyösopimus on merkinnyt kaksinkertaista työtaakkaa sekä kamppailua urasuuntautuneisuuden ja perhesuuntautuneisuuden välillä. (Rantalaiho 1994: ks. myös Hautamäki 1999) Joukkomittaisen työelämään siirtymisen myötä naisten elämä alkoi aiempia sukupolvia selvemmin ohjautua omista pyrkimyksistä, eduista ja koetuista tarpeista lähtien. Ajatusta ”minästä” ja itsensä kuuntelemista on sittemmin tullut arkipäiväinen lähtökohta (vrt. Strandell 1984).

Palkkatyösopimuksen taustalla voi nähdä sukupuolten samanlaisuuden korostuksen. Yvonne Hirdman (1990) kutsuikin 60-luvuilla muotoutunutta ideologiaa ”samanlaisuussopimukseksi”. Sukupuolikonflikti ilmeni traditionaalisen ja modernin ristiriitana, ja sukupuolisopimuksen modernisointi nähtiin miesten ja naisten yhteiseksi tehtäväksi. Naisten oli omien pyrkimysten toteuttamiseksi opittava pitämään kiinni oikeuksistaan. Perhepiirissä tämä merkitsi usein toistuvia neuvotteluja aviomiehen kanssa, jolle uudet uljaat ideat eivät useinkaan olleet ainoastaan epämääräisiä ja hämääviä, vaan myös uhkaavia. Näin miehetkin tulivat ”toisena sukupuolena” vedetyiksi uuden sopimuksen piiriin. Miesroolin kriittinen arviointi rajoittui kuitenkin lähinnä kotitöiden uusjakoon: vastuu lastenhoidosta ja perheen arjesta ulotettiin koskemaan myös miehiä. (Korhonen 1999)

Sitä huolimatta, että naisten yhteiskunnallinen rooli muuttui voimakkaasti, huolenpidon teemat jatkuivat vahvana työelämässä: naiset sijoittuivat hoiva-, palvelu-, kasvatus- ja opetustehtäviin. Raija Julkunen arvioi, että vaikka uusi palkkatyöläissopimus ajoi ”naisten etua”, naiset itse ilmaisivat toiveitaan usein ristiriitaisin tavoin: samalla kun he yhä useammin valitsivat koulutuksen, ammatin ja palkkatyön, he kuitenkin vanhan perheideologian mukaisesti painottivat lasten kotihoidon tärkeyttä (Julkunen 1994) ja/tai suuntautuivat ”naisellisille” koulutus- ja ammattialoille. Sukupuoli-identiteetti oli edelleen kiinni vanhassa, vaikka elettiinkin jo uutta vaihetta. Näin sukupuolisidonnainen sosialisatiomalli, jossa hoiva ja huolenpito kuuluvat naisille ja tekninen ja tuottava työ miehille, säilytti voimistuvista tasa-arvon ideoista huolimatta elinvoimaisuutensa. Ruotsissa havaittiin sama ilmiö. Yvonne Hirdmanin (1990) mukaan 1950- ja 60-luvun ruotsalaisnaiset tekivät ansiotyötä ”esiliina päällä”, ikään kuin perheenemännän vaatteissa. (Julkunen 1994) Tähän viittaa Suomessakin 1960- ja 70-luvulla yleisesti käytössä ollut termi *ansioäiti* (ks. Korhonen 2004).

## Muutoksen hitaus

Ammattien sukupuolenmukainen eriytyminen on osoittautunut myöhemminkin varsin pysyväksi. (ks. esim. Nummenmaa & Nummenmaa 1994, Puhakka 2003). Tosin taloudellinen kasvu, naisten palkkatyöläistyminen ja palveluammattien lisääntyminen ovat merkinneet työvoiman naisistumista ja siten segregaatton jonkinasteista loivenemista. Etenkin palvelualoilla naisia on sijoittunut hallinnollisiin ja asiantuntija-tehtäviin. (Kolehmainen 1999) Esimerkkejä naisistuneista ”miesammateista” – nykyisistä tasa-ammateista – ovat muun muassa eläinlääkäri ja lääkäri, juristi ja toimittaja. Miesten hakeutuminen naisille tyyppisillisiin ammatteihin on sen sijaan ollut vähäistä. (Huhta, Kempe, Leinonen & Uosukainen 2007; Naiset ja miehet Suomessa 2005) Mainituista muutoksista huolimatta naisten ja miesten koulutusvalinnat ovat säilyneet

5 Harriet Strandellin (1984) kolmea naissukupolvea koskevassa tutkimuksessa vasta sodan jälkeen syntyneillä, jo koulutusta saaneilla naisilla alkoi esiintyä kritiikkiä omia elämänvalintoja kohtaan sekä ristiriitaisuutta omien ja perheen tarpeiden välillä. Vanhimman polven naisille perheen, lasten ja kodin hyväksi työskentely merkitsi samalla itsensä hyväksi työskentelyä.

sukupuolen mukaan eriytyneinä. Työelämän rakenteissa ja käytännöissä on edelleen työuria sukupuolista via mekanismeja: naiset ja miehet näyttävät työllistyvän ja pysyvän pääasiassa omalle sukupuolelleen tyypillisillä ammattialoilla. Silloinkin, kun on hankittu pätevyys ”toisen sukupuolen ammattiin”, työelämässä siirrytään helposti omalle sukupuolelle tyypillisiin tehtäviin. (Kolehmainen 1999)

Viime vuosien kansainväliset vertailut ovat kyseenalaistaneet Suomen asemaa tasa-arvon mallimaana. Segregaation purkaminen onkin nostettu virallisesti yhdeksi uuden vuosituhannen tärkeimmäksi tasa-arvoa edistäväksi tavoitteeksi. Sukupuolten työnjaon jäykkä perusrakenne työmarkkinoilla ja ammatillisen segregaation jähmeys kuvastavat kulttuuristen muutosten hitautta ja monitasoisuutta. Vanhat ajattelutavat ja uskomukset elävät sitkeästi omaa elämäänsä uusien ajattelutapojen rinnalla ja ohjaavat ihmisten valintoja usein heidän sitä edes tiedostamatta. Virallisista linjauksista huolimatta ihmisten arjen perinne on hitaasti muuttuvaa (ks. esim. Lammi-Taskula 2004). Eeva Jokinen (2003) viittaa muutoksen hitauteen arkeen liittyvissä pohdinnoissaan toteamalla, että ”kulttuurissamme tuskin on niin vähäpätöistä tekemistä, etteikö sen laskoksiin tai diskurssikertomuksiin olisi valunut sukupuolieron merkityksiä”.

Yhteiskunnan sukupuolijärjestelmässä tapahtuneet muutokset liittyvät julkisen ja yksityisen välisen rajan määrittelyyn. Naisten palkkatyöläistymisen myötä julkista ei voitu enää rajata yksinomaan miesten alueeksi eikä kotia pelkästään lasten ja naisten maailmaksi. 1980-luvulla äitien ja isien vastuita alettiin jäsentää jaetun vanhemmuuden kautta. Kysymys miesten osallistumisesta lasten hoitoon ei syntynyt kuitenkaan miesten omasta aktiivisuudesta – vaikka miehiä olikin mukana tasa-arvoliikehinnässä – vaan pikemmin vastauksena naisten, lasten ja kodin problematisoituvaan kolmiyhteyteen. (Vuori 2004).<sup>6</sup>

Julkisen ja yksityisen välinen rajankäynti on jatkunut pitkään ja jatkuu yhä: naisen rooli äitinä ja miehen rooli isänä ovat tämäkin päivänä tärkeitä tekijöitä sukupuolisopimusta tarkasteltaessa. Yhdistys 9, joka perustettiin 1960-luvulla edistämään tasa-arvoa ja murtamaan sukupuolten välistä rooliajattelua, kehotti miehiä vaatimaan ”oikeutta olla lapsillenne yhtä läheinen kuin äiti” (Yhdistys 9 1968/ 1995). Ajatus oli tuolloin radikaali. Vuosikymmenten jälkeen kehotuksen voi kuulla yhä useammin miesten itsensäkin esittämänä. (Huttunen 2001) Sukupuolisosialisaation näkökulmasta naisiin liitetyn hoivan ”luonnollisuuden” kyseenalaistaminen ja arjen epäsymmetrian purkaminen ovat edelleen tärkeitä elementtejä tiellä tasa-arvoon.

## SUMO-koulutus ammatillisten oppilaitosten arjessa

SUMO-koulutuksen yhtenä teemana oli segregaation vähentäminen, vaikkakin pääpaino oli opintojen yhteydessä tapahtuvan sukupuolisensitiivisen ohjauksen kehittämisessä (ks. tarkemmin Juutilainen 2004 sekä artikkeli tässä työkirjassa). Projekti toteutettiin työnohjauksellisena koulutuksena ammatillisissa oppilaitoksissa. Toteutustapa merkitsi sitä, että oppilaitosten opettajien ja opinto-ohjaajien työssään kohtaamat kysymykset ja haasteet tulivat yhteiseen tarkasteluun keskellä oman työn arkea. Holistisen ohjausmallin mukaisesti oppilaitosten ohjauksessa erotettiin useita ulottuvuuksia: opiskelijoiden kasvun ja kehityksen tukeminen (psykososiaalinen tuki), oppimisen ja opiskelun ohjaus sekä laajempi tulevaisuuteen orientoituva ammatti- ja uraohjaus. Nämä kaikki ohjauksen ulottuvuudet olivat läsnä oppilaitostapaamisissa, mutta painottuivat luonnollisesti eri tavoin oppilaitoksesta ja kulloinkin tarkastelun kohteena olleista kysymyksistä riippuen.

<sup>6</sup> Jaana Vuori (2001) on analysoinut 1980- ja 1990-luvun vanhemmuuteen liittyviä asiantuntijatekstejä. Hän jäsentää asiantuntijoiden keskustelun kiistaksi äitiä keskeisen ja miesten ja naisten jakaman hoivan välillä. Kiistassa kiteytyvät puhettavat nimetään *jakamattoman äidin hoivan* ja *jaetun vanhemmuuden* diskursseiksi. Äidin hoivan diskurssi korostaa naisten tehtävää lasten synnyttäjänä, hoivaajana ja ensisijaisena kasvattajana. Jaetun vanhemmuuden diskurssi kyseenalaistaa ehdottoman rajan naisten ja miesten välillä ja pitää tärkeänä, että miehetkin ottavat entistä enemmän vastuuta pikkulapsista ja huolenpidosta. Puhetavoissa ei ole kyse vain vanhemmuudesta, vaan myös sukupuolen merkityksistä.

Ammattien segregaaation seurauksena ne pojat ja miehet, jotka hakeutuvat hoitoalan koulutukseen ja ne tytöt ja naiset, jotka suuntautuvat miesvaltaisille aloille (esim. tekniikka, rakennusala, poliisikoulu), joutuvat opiskeluympäristössä sukupuolivähemmistöön, joskus myös sukupuolensa "ainokaisiksi" edustajiksi. Tilanne on haastava niin opiskelijoiden kuin opettajien ja ohjaajienkin kannalta. SUMOssa valittu työskentelymalli paljasti oppilaitosten arjen moni-ilmeisyyden. Opettajien ja opinto-ohjaajien esiin nostamat teemat, kysymykset ja ongelmat olivat monilta osin jaettuja, sen sijaan ratkaisuja ja johtopäätöksiä jouduttiin pohtimaan usein tapaus- ja tilannekohtaisesti. Sukupuolen merkitystä opiskelussa selvitettiin osassa oppilaitoksia myös opiskelijoille tehdyillä kyselyillä (naisopiskelijat tekniikan alalla, miesopiskelijat hoitoalalla). Opiskelijoiden vastauksissa oli siinä määrin yksilöllistä vaihtelua, ettei niistä voi vetää yksiselitteisiä johtopäätöksiä. Esimerkiksi opiskeluryhmien koostumusta koskeviin kyselyihin saatiin erilaisia vastauksia ja saman oppilaitoksen sisälläkin opiskelijoiden näkemykset vaihtelivat.

Seuraavassa kootaan yhteen niitä *kysymyksiä ja teemoja*, joita oppilaitosten SUMO-ryhmissä pohdittiin (merkitty kursivilla). Valmiiden vastausten ja ehdottomien johtopäätösten sijaan pyritään esimerkkien avulla avaamaan näkökulmia sukupuolisensitiivisen ohjaukseen. Joidenkin teemojen yhteydessä esitetään myös **suosituksia hyviksi käytännöiksi** oppilaitoksissa (tekstissä tummennettuna).

## Ainokaisena tai vähemmistönä opiskeluryhmässä

*Mikä merkitys ryhmällä on opiskeluympäristönä ja miten opettaja/ohjaaja voisi tukea naisia miesvaltaisilla koulutusaloilla ja miehiä naisvaltaisilla aloilla? Tulisiko opiskeluryhmät muodostaa niin, että sukupuolelleen epätyypillisen valinnan tehneet opiskelijat (usein vain yksi tai korkeintaan pari, kolme) sijoitettaisiin samaan ryhmään vai jakaako heidät tasaisesti eri ryhmiin?*

Kysymys virisi lähihoitajakoulutuksessa siitä, että opettajat olivat panneet merkille poikaopiskelijoiden ottavan tyttövaltaisessa ryhmässä usein jonkinlaisen roolin (hauskuttajan/johtajan/häiritsijän tms.). Vantaan ammatillisessa oppilaitoksessa lähihoitajakoulutuksen miesopiskelijoille tehtiin asiasta kysely. Nuoret miesopiskelijat olivat sitä mieltä, että opiskelu naisvaltaisissa ryhmissä on hyvä vaihtoehto: "Sopeutuminen ryhmään on ollut luontevaa, kuin kala veteen." Vanhemmista opiskelijoista kootun erillisen miesryhmän opiskelijat taas pitivät miehistä koottua ryhmää hyvänä ratkaisuna. "Miehet tulisi sijoittaa jatkossakin yhteen ryhmään, sillä miesten keskinäinen vuorovaikutus on koettu erityisen tärkeäksi." Yli puolet ryhmän miehistä kertoi rohkaistuneensa lähihoitajakoulutukseen saatuaan tietää, että kyseessä olisi pelkästään miesten muodostama ryhmä.

Selittääkö näkemyseroa sukupolviero vai se, ettei kyselyyn osallistuneilla ollut henkilökohtaista kokemusta muunlaisista ryhmäratkaisuista? Koska mielipiteet näin vaihtelivat, yksiselitteisten suositusten antaminen tuntuu turhalta. Ratkaisuja ainokaisten ja vähemmistöjen tukeen ja kannustukseen on syytä hakea muualtakin kuin ryhmän koostumuksesta, mm. opintojen alkuvaiheen ohjauksesta, johon palataan tuonnempana.

SUMO-oppilaitosten naisopiskelijoilta ei kysytty erikseen, millaisia opiskeluryhmiä he toivoisivat. Kokemukseen perustuen pidettiin kuitenkin hyvänä ratkaisuna sitä, että **miesvaltaisilla aloilla useimpia naisopiskelijoita sijoitettaisiin samaan opiskeluryhmään**. Poikkeavan valinnan tehneillä – olivat he sitten naisia tai miehiä – **tulisi olla ainakin mahdollisuus samaa sukupuolta olevan tutorin tukeen** omassa oppilaitoksessa. **Myös omasta oppilaitoksesta valmistuneiden alumnien vierailuja pidettiin hyödyllisenä: heidän kauttaan saadaan myönteisiä esimerkkejä työelämään sijoittumisesta, mutta myös realistisia kertomuksia siitä, millaisia haasteita alalle valmistuminen merkitsee.**

## Sukupuolittuneet kulttuurit ja kokemusten kirjo

Tekniikkaa opiskelevilta naisilta kysyttiin yleisemmin opiskelukokemuksista miesvaltaisella alalla (ks. tarkemmin Mervi Heikkisen artikkeli). Myös naisten opiskelukokemukset vaihtelivat. Joku kertoi ”opettajien olleen loistavia ja kohtelun erittäin asiallista”, kun taas toinen kertoi päätelleensä opettajien puheista, etteivät nämä usko naisten pärjäävän miehisellä alalla. Sukupuolta arvioivia kokemuksia tuli esille myös poliisiopinnoissa. Naisopiskelijoiden taidot ovat vaarassa hukkua maskuliinisen kulttuurin alle ja ”hyväksi jätkäksi” sosiaalistuminen koetaan jopa pakottavana. Maskuliinisuus määrittää poliisikulttuuria itsestään selvästi, ikään kuin ammatin luonnollisena määreenä, johon naistenkin on sopeuduttava. Ammatin sukupuolittuneisuus askarruttaa nimenomaan naisia, mikä tulee esille useissa naisopiskelijoiden lopputöissä, joissa poliisin ammattia pohditaan naisten näkökulmasta. (Ks. myös Eskola 2007)

Vähättelyn ja ulos sulkemisen/jäämisen kokemuksia (being outside of something) voidaan jäsentää norjalaissosiologien Bråtenin ja Holterin *mallivallan* käsitteellä. ”Mallivalta” kuuluu niille, jotka määrittelevät kulloinkin kyseessä olevaa todellisuutta. ”Vallattomia” tai altavastaajia taas ovat ne, joiden täytyy sopeutua toisten määrittelemään todellisuuteen. (Aarseth 1995) Esim. poliisin ammatissa naispoliisit joutuvat hankimaan hyväksynnän, joka ammatin sukupuolittuneisuuden takia lankeaa miespoliiseille ikään kuin luonnostaan. Perinteisissä naisammateissa (kuten hoito, kotitalous ja siistiminen), ammatteihin ja työtehtäviin liittyvien standardien määrittelyt ovat puolestaan tapahtuneet paljolti naisten toimesta, joten näillä aloilla miehet joutuvat ottamaan mallivallan huomioon. Sukupuolten samanlaisuuden korostuksen myötä aiemmin eksplisiittisesti maskuliiniset ja feminiiniset organisaatiot ja kulttuurit on korvattu muodoilla, jotka ovat edelleen sukupuolittuneita, mutta nyt usein näkymättömämmällä ja implisiittisemmällä tavalla kuin ennen.

Kaikkiaankin ainokaisten ja epätavallisen valinnan tehneiden opiskelijoiden kokemukset olivat hyvin yksilöllisiä. Esimerkiksi yhtä pääosin poikaopiskelijoista koostuvaa ryhmää pidettiin opettajienkin taholta myönteisessä mielessä aktiivisena ja toimeliaana. Luokan naisopiskelija kuitenkin kärsi ryhmän meluisuudesta ja ulkopuolisuuden tunteesta. Sosiaaliseen kokemukseen vaikuttavat luonnollisesti monet tekijät, kuten opiskelijan käsitykset ja kokemukset enemmistönä olevasta sukupuolesta, aiemmat kokemukset koulu- ja luokkayhteisöistä ja yleisemminkin ryhmissä olemisesta. Opiskelija tuo opiskeluympäristöön mukanaan aina myös persoonsa, henkilöhistoriansa ja sen hetkisen elämäntilanteeseensa.

Opettajat eivät luonnollisestikaan voi tietää kaikkien opiskelijoiden taustoja tai elämäntilanteita eivätkä aina sitäkään, miten eri opiskelijat kokevat ryhmässä toimimisen tavat. Esim. tutustumisvaiheessa paniikkihäiriöiselle esiintymistehtävät voivat olla ylivoimaisia, vaikka opiskeluryhmä näyttäisi yleensä ottaen tyytyväiseltä käytettyihin ryhmäyttämismenetelmiin. Johtopäätös ei kuitenkaan voi olla se, että varmuuden vuoksi ei tehdä mitään, **vaan pikemmin sensitiivisen ohjausjärjestelmän luominen, joka mahdollistaa opiskelijoiden yksilöllisten tarpeiden havaitsemisen ja huomioimisen. Sensitiivisyyden lisääminen edellyttää opettajien ja ryhmänohjaajien ohjauksellisen työotteen kehittämistä.** Ohjaajan taidot eivät ole synnynnäisiä, vaan niitä voidaan koulutuksen avulla opiskella, harjoitella ja kehittää. **Tärkeää on myös se, että opiskelijat tietävät, mistä he saavat apua ja tukea sekä keiden puoleen he voivat kääntyä kysymyksineen, huolineen tai ongelmineen. Ei riitä, että oppilaitoksen henkilökunta on sopinut ohjausvastuista tai että opettajat tuntevat ohjaussuunnitelman. Ohjauskäytännöt on tehtävä myös opiskelijoille näkyväksi.**

Opintojen **alkuvaiheen ohjaus ja ryhmäyttämisen tärkeys** tulivat monissa keskusteluissa esille. Opintojen alussa opiskelijat eivät useinkaan tunne toisiaan ja jokainen hakee ryhmässä omaa paikkaansa. Mielessä on monia opintoihin liittyviä kysymyksiä eikä alkuvaiheen tietotulvaa ole helppo omaksua: sitä paitsi monet kysymykset heräävät vasta opiskelujen kuluessa ja vaatisivat silloin käsittelyä. **Turvallisen ja kannustavan opiskeluympäristön luominen on opintopolun alun ohjauksellisesti tärkeä (ellei tärkein) tehtävä: jokaisen opiskelijan, riippumatta sukupuolesta, etnisestä taustasta, iästä tai**

muista eroa luovista tekijöistä, pitäisi voida tuntea olevansa opiskeluryhmässään hyväksyty. Turvallinen, kunnioittava ja kannustava ilmapiiri on paras tae sille, ettei kenenkään tarvitse esittää roolia tai kokea itseään ulkopuoliseksi. Opintojen alun tiivistetty ohjaus sekä ryhmän turvallisuudesta ja toimivuudesta huolehtiminen kantavat opintopolun myöhempiinkin vaiheisiin, vaikka eivät poistakaan ohjauksen tarvetta opiskelun kuluessa eikä loppuvaiheessa.

## Vähättelevä suhtautuminen vs. kannustava tuki

*Ei-perinteisen valinnan tehneiden opiskelijoiden keskuudessa kynnys keskeyttämiseen tai alan vaihtoon on usein matala: miten tukea opiskelijaa opinnoissaan niin, että luottamus alan valintaan vahvistuisi ja tarve keskeyttää opinnot vähenisi?*

*Miten löytää sopivia työssä oppimisen paikkoja aloilla, joissa työ- ja ammattikulttuuri on hyvin sukupuolitunut, seksistinen tai muutoin "toista sukupuolta" aliarvostava?*

Sukupuolelleen epätyypillisen valinnan tehneisiin naisiin ja miehiin liittyvät tutkimukset ovat käsitelleet lähinnä työelämää, mutta niidenkin perusteella voidaan esittää joitakin johtopäätöksiä siitä, miten epätavallisen koulutusvalinnan tehneiden ainokaisten tai vähemmistönä olevien asemaa voidaan oppilaitoksissa ja työssä oppimisen tilanteissa tukea ja miten ulossulkemista, vähättelyä ja sukupuolista häirintää voidaan ehkäistä.

Työelämässä esimiesten kannustavalla suhtautumisella on havaittu olevan merkitystä sille, millaiseksi ainokaiset olonsa ja tulevaisuuden näkymänsä kokevat. Tämä tuli esiin esim. naispoliisien etenemismahdollisuuksia koskevassa tuoreessa tutkimuksessa (Eskola 2007). Ammatillisissa oppilaitoksissa opettajat ja ryhmänohjaajat ovat avainasemassa. Minimivaatimus lienee se, että opettaja tunnistaa ja tiedostaa omat, toiseen sukupuoleen liittyvät uskomuksensa ja stereotyyppiset ennakkoluulot sekä kiinnittää huomiota puhetapaansa ja opetuskäytäntöihinsä. Tekniikan alalla opiskeleville naisopiskelijoille tehty kysely kertoo, että opettaja saattaa esimerkiksi tunnista toiseen toistaa: "Jätkät hei, miettikääpä...!" Tai opettaja voi puheissaan vihjailla, ettei hän usko naisten pärjäävän "miesten töissä", tai jopa avoimesti ehdottaa alan vaihtoa. Epäarvostava suhtautuminen ilmenee niinkin, että naisopiskelijoita nimitellään "hoitsuiksi" tai "hameväeksi." Sukupuoleen liittyvä syrjiminen on usein hienovaraista: opettaja voi muutamilla sanoilla tai eleillä osoittaa vähättelevänsä tai sulkevansa ulos vähemmistönä olevan sukupuolen opiskelijat.

**Oppilaitosten johdolla on tärkeä rooli organisaation toimintakulttuurin luomisessa (vrt. Juuti & Vuorela 2004). Ammattiaineiden opettajilla taas on tärkeä merkitys paitsi opiskelijoiden kannatusjana myös eri ammattialojen (sukupuoli)kulttuurin uudistajina. Vähättelevän, osoittelevan tai pois sulkevan suhtautumisen sijaan opettajien/ohjaajien tulisi huolehtia siitä, ettei opiskeluryhmissä tapahdu sukupuolista syrjintää tai häirintää sekä auttaa myös opiskelijoita tunnistamaan ja varomaan niitä ansoja, joihin oman ammattialan kulttuuri voi huomaamatta(kin) johdattaa.** Työelämän sukupuolijakojen ylläpitäminen vaatii eron tuottamista samassakin työssä ja ammatissa (ks. Julkunen 1996) Mikäli tällaisia sukupuoleen liittyviä rakenteellisia heikkouksia ei osoiteta, asiat palautuvat helposti yksilöiden asenteisiin ja käytökseen. Sukupuolisensitiivisen ohjauksen ydinkysymyksiä onkin yksilön tukemisen ja rakenteiden osoittamisen välinen jännite (ks. Bimrose 2004). **Voidakseen tunnistaa työnsä eettisiä ulottuvuuksia opettajan/ohjaajan on oltava tietoinen laajemmin yhteiskunnan sukupuolijärjestelmän hierarkiaa ja sukupuolieroa tuottavista mekanismeista** (Huhta 2007; ks. myös Juutilainen tässä työkirjassa).

Työpaikkojen toimintakulttuurin on vaikea puuttua, vaikka juuri työssä oppimisen jaksoilla opiskelija joutuu useimmiten kasvokkain stereotyyppisten odotusten ja ennakkoluulojen kanssa. **Koulutuksessa voidaan kuitenkin etukäteen käsitellä tämänkaltaisia asioita ja tehdä näkyväksi toista sukupuolta vähätteleviä käytäntöjä, ja näin varustaa opiskelijaa selviytymään mahdollisista häirintätilan-**

**teista.** On tärkeää, että opiskelija tietää, ettei aliarvioivaa käytöstä tai häirintää tarvitse sietää eikä sen pidä ajatella johtuvan itsestä. On myös hyvä tietää, miten tällaisissa tilanteissa toimitaan (ks. Mervi Heikkisen artikkeli tässä työkirjassa). Opiskelijoiden kannalta on erityisen tärkeää, että oppilaitosten opettajat eivät hiljaa hyväksy eri ammattialojen toista sukupuolta vähättelevää kulttuuria, vaan **pitävät esillä koulutuksen ja työelämän käytäntöjen muuttamisen mahdollisuutta esimerkiksi ottamalla asioita rohkeasti yhteiseen käsittelyyn ja tukemalla vähättelyn ja häirinnän vastaisia toimia (Huhta 2007).** Myös yksilöllinen tuki ja kannustus voivat olla epätavallisen valinnan tehneille opiskelijoille ratkaisevan tärkeitä.

## Työssä oppiminen ja ”siirrettävät taidot”

Työelämään liittyvät kokemukset näyttävät vaihtelevan sukupuolen mukaan. Kun naiset (esim. naispoliisit, ks. Eskola 2007) kokevat usein joutuvansa työskentelemään miehiä lujemmin hyväksynnän saavuttamiseksi ja ammattipätevyytensä osoittamiseksi, voivat miesopiskelijat kokea olevansa toivottuja työntekijöitä, esim. hoitoalalla. Tilanne on kuitenkin miesopiskelijoidenkin kohdalla haasteellinen. Opettajien mukaan osalla työssä viihtyvistä ja pärjäävistä miesopiskelijoista motivaatio teoreettiseen tai tiedolliseen opiskeluun saattaa työn myötä entisestään vähentyä. Työelämässä saatujen myönteisten kokemusten perusteella voi syntyä jopa harha, ettei opinnoilla ole merkitystä ammatillisen kehityksen kannalta. *Miten toimia opettajana ja ohjaajana niin, että työssä esiin tuleva motivaatio ja pystyvyyskokemukset siirtyisivät myös opiskeluun? Ja miten toimia opintojen suhteen niin, että sekä mies- että naisopiskelijoilta vaaditaan samoja asioita (esim. korrektia kielenkäyttöä) ja samantasoisia suorituksia.*

Kysymys on haastava. Yhteistyö työssä oppimisen ohjaajien kanssa voi tällaisissa tilanteissa osoittautua hyödylliseksi. **”Siirrettävien taitojen” esille saaminen** saattaa auttaa opiskelijaa uskomaan työssä hankittujen pystyvyyskokemusten kantavan myös opiskeluun. Siirrettävien taitojen tunnistaminen voi parhaimmillaan merkitä psyykkisen jatkuvuuden tunteen voimistumista. Vastaavasti opettaja voi rohkaista opinnoissa edistynyttä, mutta ammatillisesta osaamisestaan epävarmaa opiskelijaa työelämään. Opettajan näkökulmasta eettisesti kestävätkin ratkaisut perustuvat oikeudenmukaisuuteen. **Vaatiessaan opiskelijalta opetussuunnitelman mukaisia suorituksia** (tai ammatin ja oppilaitoksen edellyttämää hyvää käytöstä) **opettaja osoittaa samalla kunnioittavansa opiskelijaa ja uskovansa hänen suoriutuvan myös tulevan ammatin vaatimuksista.**

Työssä oppimisen kokemukset voivat myös yllättää. Näin kävi eräälle lähihoitajakoulutuksen miesopiskelijalle, joka joutui keskeyttämään vanhusten vuodeosastolla työskentelyn: ruumiillinen, intiimi hoivatyö tuntui itselle vieraalta. Emme tiedä (eikä tässä yhteydessä ole edes tarpeen tietää), millaisia henkilökohtaisia tekijöitä tilanteeseen liittyy, mutta tapaus on sukupuolijärjestelmän näkökulmasta kiinnostava. Hirdmanin (1990) aiemmin esillä olleen eron ja hierarkian ulottuvuuksilla toimintakyvyltään heikentyneiden vanhusten hoiva asettuu statukseltaan alhaisimpaan ja sukupuolittuneisuudessaan naisistuneimpaan ”kolkkaan”. Ungersonin (1983) mukaan sukupuolten työnjaossa vallitsee sääntö: ”Mitä lähempänä ruumiillista ihmistä, sitä enemmän naistyötä”. Vanhenevan ja heikkenevän ruumiin hoitaminen on raskasta ja raadollista – liikaistakin. Ihmisen fyysisiin ja materiaalsiin tarpeisiin liittyvää ”ruumiinläheistä hoivaa” ei voi kovin helposti henkeväittää läheisyydeksi, lämmöksi ja myötäelämiseksi tai muutenkaan ylevöittää kutsumukseksi (ks. Tedre 1999).

Miestyöntekijä joutuu toimintakyvyltään heikentyneiden vanhusten kanssa alueelle, jossa hänellä ei ole tukenaan oman sukupuolensa kollektiivista kokemusta ja arvostusta. Tämä ei tietenkään tarkoita, etteikö naispuolinenkin hoitaja voisi vastaavissa tehtävissä törmätä rajoihinsa ja luovuttaa. Mutta ero nais- ja mieshoitajien välillä on siinä, että naisella on ”puolellaan” sukupolvien mittainen naiskulttuuri. Sukupuolijärjestelmän historian valossa tiedämme, että tässä naissukupolvien traditiossa piilee myös ansa: vaativa ruumiinläheinen hoivatyö on kuulunut pitkään palkattoman työn piiriin. Sanoissa ja juhlapuheissa on tapana julistaa, että vanhusten tulisi voida vanheta arvokkaasti ja heillä tulisi olla oikeus hyvään hoitoon, mutta

käytännössä ja konkreettisena ruumiillinen hoivatyö on kenelle tahansa haastavaa. *Mitä pitäisi tapahtua, että näin vaativista ja tärkeistä tehtävistä alettaisiin maksaa "inhimillisen työn lisää" (vrt. likaisen työn lisää) tai maksettaisiin muuten vain selvästi tavallista korkeampaa palkkaa?*

## Lopuksi

Vuosisadanmittainen lähihistoria osoittaa yhteiskunnan sukupuolijärjestelmän muuttuneen, mutta hierarkisen järjestyksen pysyneen pitkälti samana. Vaikka kaksijakoinen kansalaisuus (nainen kodinhaltijana vs. mies maailman valtiaana) onkin purkautunut ja naisena ja miehenä olemisen tavat moninaistuneet, sukupuolten ammatilliset asemat ja roolit pyrkivät sinnikkäästi pysymään eriytyneinä, mikä ilmenee työmarkkinoiden jakautumisena nais- ja miesammatteihin.

Yhteiskunnalliset linjaukset (esim. jaetun vanhemmuuden ideologia tai pyrkimys tasa-arvoon) samoin kuin nykykulttuurin sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvät mallit ja osin käytännötkin ovat päällisin puolin sallivia, mutta vanhaa kaksijakoisuutta ja sukupuolen järjestysrakennetta tuotetaan monin näkymättömin mekanismein, mm. sukupuolisosialisaatiossa. Vanhat ajattelumallit elävät yllättävän sitkeästi vaikuttaen ihmisten käsityksiin, valintoihin ja toimintaan.

Tasa-arvosta puhuttaessa oletetaan usein edelleen, että tasa-arvon edistäminen koskee naisten asemaa. Samoin sukupuolen esiintuominen esim. tutkimuksessa ajatellaan liittyvän siihen, että naisetkin olisi otettava mukaan tarkasteluun. Se, että sukupuolen merkityksestä ja tasa-arvosta puhuminen mielletään naisten asemasta ja naisiin liittyvistä asioista puhumiseksi sisältää ajatuksen, että vain naisten sukupuoleen liittyy yhteiskunnallisia määreitä ja ongelmia. (Salmi 2004)

Sukupuolisensitiivinen näkökulma korostaa sitä, että – vaikka naisten aseman parantaminen on edelleen välttämätöntä – se ei ole kuitenkaan riittävä lähestymistapa silloin, kun halutaan tunnistaa niitä asenteita, mekanismeja ja rakenteita, jotka juuri sukupuolen vuoksi tuottavat naisille ja miehille erilaisia asemia ja mahdollisuuksia. Sukupuoli muotoutuu ihmisten toiminnassa, arjen asioissa ja vuorovaikutussuhteissa, mutta kiinnittyy samalla myös laajempiin merkitysjärjestelmiin. Niin naiset kuin miehetkin käyttävät hyväkseen tarjolla olevia yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja kulttuurisia jäsenyyksiä ja erotteluja. (Korvajärvi 2004) Sukupuolistavat käytännöt helposti ruokkivat toisiaan. Oli sitten kyse eroista ja hierarkioista tai yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta niitä tuotetaan ja ylläpidetään, puretaan ja uudelleen rakennetaan ihmisten toimesta. Koulutus- ja työorganisaatiossa sukupuoli voidaan tehdä näkyväksi, kumpaakin sukupuolta koskevaksi asiaksi ja ratkaista, halutaanko toistaa eriarvoisuutta vai pyrkiä tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta tukevaan muutokseen.

## Lähteet

Aarseth, Helene (1995). Changing men - opening for new perspectives on the family. Julkaisematon esitelmä naistutkimuksen päivillä Helsingissä 11.11.1995.

Alasuutari, Pertti & Siltari, Jorma (1983). Miehisten vapauden valtakunta. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Tampereen yliopisto. Sarja B 37.

Bimrose, Jenny (2004). Sexual harassment in the workplace: an ethical dilemma for career guidance practice? *British Journal of Guidance & Counselling*. Vol. 32 (1), 109–121.

Eskola, Kaisa (2007). Naispoliisien etenemismahdollisuuksiin yhteydessä olevat tekijät. *Poliisiammattikorkeakoulun tiedotteita* 63/2007.

Falk, Pasi & Sulkunen, Pekka (1980). Suomalainen humala valkokankaalla – suomalaisen miehen myyttinen fantasia. *Sosiologia* (17)4.

Hautamäki, Airi (1999). Yksilöllistyminen psykologisen naistutkimuksen haasteena – nainen äitinä, äiti yksilönä. *Naistutkimus-Kvinnoforskning* 12 (3), 57-67.

Helén, Ilpo (1997). Äidin elämän politiikka. Naissukupuolisuus, valta ja itsesuhde Suomessa 1880-luvulta 1960-luvulle. Helsinki: Gaudeamus.

Hirdman, Yvonne 1990. Genussystemet. Teoksessa *Demokrati och makt i Sverige*. SOU 1990:44, *Maktutredningens huvudrapport*, Stockholm.

Holli, Anne (1988). Yhdistys 9:n politiikan ja politiikkäkäsityksen suhteen merkityksestä tasa-arvopolitiikan syntyhistoriassa. *Politiikka* 30 (4), 321 - 332.

Huhta Liisa (2007). Jenny Bimrosenin artikkeleita käsittelevä oppimistehtävä. Joensuun yliopisto: erilliset opinto-ohjaajan opinnot.

Huhta, Liisa & Kempe, Jouni & Leinonen, Minna ja Uosukainen, Katja (2007). Naisten ja miesten tasa-arvo työpaikkojen kehittämistyössä – kokemuksia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta. Helsinki: Tykesin raportteja nro 54.

Huttunen, Jouko (2001). Isänä olemisen uudet suunnat. Jyväskylä: PS-kustannus.

Häggman, Kai (1994). Perheen vuosisata. Perheen ihanne ja sivistyneistön elämäntapa 1800-luvun Suomessa. Suomen Historiallisen Seuran tutkimuksia 179. Helsinki: SHS.

Jallinoja, Riitta (1986). Tulevaisuuden nainen. Julkaisussa *Nainen taloudellisena vaikuttajana nyt ja tulevaisuudessa*. OKOn seminaari 22.9.1986.

Jokinen, Eeva (1991). Naisen odysseia individualismiin. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen työpapereita nro 65.

Jokinen, Eeva (2003). Arjen kyseenalaisuus. *Naistutkimus-Kvinnoforskning* 16(1), 4-17.

Julkunen, Raija (1994). Suomalainen sukupuolimalli – 1960-luku käänteenä. Teoksessa A. Anttonen & L. Henriksson & R. Nätkin (toim.), *Naisten hyvinvointivaltio (179-202)*. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija (1996). Työelämä ja sukupuoli.  
<http://www.uta.fi/laitokset/sospol/kurssit/employment/luento6.html>

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti (2004). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Juva: PS-kustannus.

Juutilainen, Päivi-Katriina (2004). Sukupuoliherkkyys ohjauksessa. Teoksessa M. Vanhalakka-Ruoho (toim.): *Näkymätön näkyväksi. Elämänkulku, työura ja sukupuolitietoinen ohjaus – projektin ydinteemoja (86–101)*. Joensuun yliopisto: Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita nro 87.

Kolehmainen, Sirpa (1999). Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990. Helsinki: Tilastokeskuksen tutkimuksia 227.

Korhonen, Merja (1999). Isyyden muutos. Keski-ikäisten miesten lapsuuskokemukset ja oma vanhemmuus. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 39.

Korhonen, Merja (2004). Työssä käyvä isä. Mitä yksi epätavallinen tarina paljastaa perhepiiriin kätkeyistä sukupuolisopimuksista? Artikkeliteoksessa I. Aalto & J. Kolehmainen (toim.) *Isä-kirja*. Tampere: Vastapaino.

Kortteinen, Matti (1982). *Lähiö*. Keuruu: Otava.

Korvajärvi, Päivi (2004). Sukupuolistavien käytäntöjen valta. Teoksessa *Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä?* Helsinki Swedish School of Economics and Business Administration. Research Reports 60.

Lammi-Taskula, Johanna (2004). Sukupuolijärjestelmä, vanhempainvapaat ja isät. Artikkeliteoksessa I. Aalto & J. Kolehmainen (toim.) *Isä-kirja*. Tampere: Vastapaino.

Lammi-Taskula, Johanna (2007). Parental Leave for Fathers? Gendered Conceptions and Practices in Families with Young Children in Finland. Helsinki: STAKES. Research Report 166.

Markkola, Pirjo (1994). Työläiskodin synty. Tamperelaiset työläisperheet ja yhteiskunnallinen kysymys 1870-luvulta 1910-luvulle. *Historiallisia tutkimuksia* 187. Helsinki: Suomen historiallinen seura.

*Naiset ja miehet Suomessa 2005*. Helsinki: Tilastokeskus.

Nummenmaa, Anna Raija & Nummenmaa Tapio (1994). Ammattisuuntautumisen pysyvyys sukupolvesta toiseen. Ylioppilastyttöjen suuntautuminen toisen sukupuolen ammattiin. *Acta Psychologica Fennica. Soveltavan psykologian monografioita* 7.

Nätkin, Ritva (1997). *Kamppailu suomalaisesta äitiydestä*. Tampere: Vastapaino.

Puhakka, Helena (2003). Koulutus, työelämä ja sukupuoli. Teoksessa M. Vanhalakka-Ruoho (toim.): *Näkymätön näkyväksi. Elämänkulku, työura ja sukupuolitietoinen ohjaus – projektin ydinteemoja (20–42)*. Joensuun yliopisto: Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita nro 87.

Rantalaiho, Liisa (1994). Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa A. Anttonen, L. Henriksson & R. Nätkin (toim.): *Naisten hyvinvointivaltio (9-30)*. Tampere: Vastapaino.

Saarinen, Aino (1987). Valtaa vai vaikutusvaltaa? Valtiosta, naisliikkeistä ja naisten poliittisen kulttuurin muodostumisesta. Teoksessa A. Saarinen, E. Hänninen-Salmelin & M. Keränen (toim.): *Naiset ja valta (s. 143 - 163)*. Jyväskylä: Tutkijaliitto.

Salmi, Minna (2003). Mitä tekemistä sukupuolten tasa-arvolla on asiantuntijaorganisaation työssä? *Yhteiskuntapolitiikka* 68 (2003):4.

Satka, Mirja (1996). *Making social citizenship. Conceptual practices from the Finnish poor law to professional social work*. University of Jyväskylä: Publications of Social and Political Sciences and Philosophy SoPhi.

Strandell, Harriet (1984). Kolmen naissukupolven kokemuksia työstä ja perheestä. Teoksessa E. Haavio-Mannila & R. Jallinoja, Riitta & H. Strandell (toim.), *Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja (203–294)*. Juva: WSOY.

Sulkunen, Irma (1987). Naisten järjestäytyminen ja kaksijakoinen kansalaisuus. Teoksessa R. Alapuro, I. Liikanen, K. Smeds & H. Stenius (toim.): *Kansa liikkeessä (s. 157 - 174)*. Helsinki: Kirjayhtymä.

Sulkunen, Pekka (1985). *Lähiöravintola*. Helsinki: Otava.

Tedre, Silva (1999). Hoivan sanattomat sopimukset. Joensuun yliopisto: yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 40.

Ungerson, Clare (1983). Women and Caring. Skills, Tasks and Taboos. Teoksessa E. Gamarnikow & D. Morgan & J. Purvis & D. Taylorson (eds.) The Public and the Private (31-50). London: Heinemann.

Vuori, Jaana (2001). Äidit, isät ja ammattilaiset. Sukupuoli, toisto ja muunnelmat asiantuntijoiden kirjoituksissa. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Vuori, Jaana (2004). Isyyden mallit ja isien valinnat. Artikkeliteoksessa I. Aalto & J. Kolehmainen (toim.) Isä-kirja. Tampere: Vastapaino.

## Tasa-arvoselvityksen tekeminen oppilaitoksessa

### Johdanto

Suomalaisten mielestä tasa-arvo on jo toteutunut, eikä sen kehittämisen tarvetta yleisesti tunneta organisaatioissa. Tähän on johtanut tapa ymmärtää tasa-arvo vain yksittäisten, selvien syrjintätilanteiden kautta. Syrjinnän käsite ei kuitenkaan edellytä nimenomaista syrjinnän tarkoitusta, sillä sosiaalisia käytäntöjä ja kulttuurisia perinteitä noudatetaan usein tiedostamatta. Suomalaisten organisaatioiden keskeisin tasa-arvo-ongelma ei niinkään ole tietoinen ja tahallinen sukupuolisyryntä, vaan totut ajattelu- ja toimintatavat, joiden eriarvoistavia seurauksia naisille ja miehille ei nähdä eikä tiedosteta. (Mustakallio & Saari 2002)

1.6.2005 Suomen tasa-arvolainsäädäntöön täsmennettiin työpaikkojen ja oppilaitosten tasa-arvotyön velvoitetta siten, että kaikille yli 30 työntekijän työpaikoille asetettiin velvoite tehdä tasa-arvosuunnitelma ja sen pohjaksi selvitys tasa-arvotilanteesta. Muuttuneen tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelmalle on annettu laissa vähimmäissisältö. Ensimmäinen määritelty sisältö on selvitys organisaation tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. (Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten?). Oppilaitokset ovat sekä työpaikkoja että viranomaisia ja koulutusta antavia laitoksia ja näin ollen tasa-arvolain velvoitteet koskevat niitä moninkertaisena. Ammatillisessa koulutuksessa tasa-arvosuunnittelun voidaan katsoa korostuvan erityisesti, koska jo opiskeluaikana eri aloilla on jyrkkä sukupuolen mukainen eriytyminen eli segregatio.

### Selvityksen tekeminen

Nykyinen trendi tasa-arvosuunnittelussa on se, että tarkkoja ohjeita sen toteuttamiseen ei anneta. Tällä pyritään organisaatiosta itsestään lähtevään tasa-arvosuunnitteluun ja organisaation omannäköisen suunnitelman tekemiseen. Vaikeus tällä hetkellä on kuitenkin se, että tällä organisaatioissa jäädään täysin oman osaamisen varaan, eikä tätä osaamista vielä ainakaan kovin laajasti ole. Käytännön ydinongelmiin kuuluu vaikeus tunnistaa tasa-arvon esteitä ja löytää niihin konkreettisia poistokeinoja. (Mustakallio & Saari 2002.) Monissa yhteisöissä epätasa-arvoiset käytännöt saattavat olla niin myös normalisoituneita, ettei niitä nähdä tai osata tunnistaa syrjintänä. Omassa oppilaitoksessa toteutettava tasa-arvoselvitys mahdollistaa tasa-arvo-ongelmien ja esteiden hahmottamisen sekä mahdollisen syrjinnän tunnistamisen.

Tasa-arvotyötä aloitettaessa keskeistä on työyhteisön ja johdon sitoutuminen prosessiin. Yleensä työpaikalle perustetaan tasa-arvotyöryhmä, jonka tehtävänä on tasa-arvoselvityksen tekeminen, selvityksen pohjalta tasa-arvosuunnitelman laatiminen sekä tasa-arvotilanteen seuraaminen ja suunnitelman päivittäminen.

Tasa-arvoselvitys toteutetaan yleensä työntekijöille sekä opiskelijoille suunnatun kyselyn kautta. Vastuu selvityksen toteuttamisesta on oppilaitoksen johdolla. Aluksi kartoitetaan, millä resursseilla kysely on työpaikalla mahdollista toteuttaa: onko työ mahdollista sisällyttää omaan henkilökuntaan kuuluvan henkilön työnkuvaan vai päädytäänkö käyttämään ulkopuolista asiantuntijaa? Työyhteisön jo tuntevan henkilön etuna on se, että hän tuntee kanavat ja henkilöt työn edistämiseksi. Hänellä saattaa myös olla jo tuntumaa työpaikalla mahdollisesti olevista tasa-arvo-ongelmista, jonka pohjalta hän osaa kohdistaa kyselyn kysymyksiä tarpeellisiin teemoihin. Tällöin työpaikan johdon tärkeänä tehtävänä on varmistaa, että selvitystä tekevällä henkilöllä on käytössään riittävästi aikaa ja resursseja sekä tukea työn tekemiseen. Työyhteisön

ulkopuolisen asiantuntijan käyttöä puolestaan puoltaa se, että hän on neutraalimpi toimija käsiteltäessä mahdollisesti arkojakin työyhteisön ongelmia. Oppilaitoksissa kannattaa myös hyödyntää yhteistyötä henkilökunnan ja opiskelijajärjestöjen kesken toteutettaessa opiskelijoiden tasa-arvokyselyä.

## Kyselyn teemat

Teemat ovat suurelta osin työyhteisön määriteltävissä. Teemojen ja kysymysten suunniteluun voi suositella pohjaksi sosiaali- ja terveysministeriön sivuilta löytyvää valmista kyselypohjaa (<http://www.stm.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvovaltuutettu/mallitasu23-09-05.htx>). Sama malli on myös Tasa-arvosta lisäarvoa -kirjassa. Valmista pohjaa käytettäessä on aina kuitenkin harkittava kysymysten soveltuvuus omaan organisaatioon. On myös hyvä pohtia, minkälainen työpaikka oppilaitos on ja millaisia erityishaasteita oppilaitoksessa on tasa-arvonäkökulmasta. Nämä erityishaasteet voivat liittyä ainakin ohjaus- ja kasvatustavoihin jakautumiseen sekä itsensä kehittämisen mahdollisuuksiin. Mikäli työpaikalla on tasa-arvotyöryhmä, joka koostuu työpaikalla erilaisissa tehtävissä työskentelevistä henkilöistä, on tämä kyselyn muokkaustyö hyvä tehdä työryhmää hyödyntäen. Erilaisissa tehtävissä työskentelevät henkilöt osaavat tarkastella kysymysten soveltuvuutta suhteessa omaan työhönsä. Opiskelijoiden kyselyn suunnittelussa on tärkeää hyödyntää asian parhaita asiantuntijoita eli opiskelijoita itseään.

Tasa-arvolaki määrittelee selvityksen vähimmäissisällöksi erittelyn **naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin** sekä kartoituksen naisten ja miesten **tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista**. Naisten ja miesten sijoittumista työpaikalla eri tehtäviin ja tehtävien luokituksia voidaan yleensä tutkia henkilöstöhallinnosta saatavien tilastojen pohjalta. Lisäksi tätä voidaan kartoittaa kyselyn kysymyksillä.

**Palkkakartoituksen** tekemiseen ei ole muodostunut vielä selkeää käytäntöä, koska palkkakartoitus tasa-arvoselvityksen vähimmäissisältönä on uusi asia. Tasa-arvo laki ei myöskään määrittele yksityiskohtaisesti, miten palkkakartoitus käytännössä tehdään. Myös tulokset siitä, edellyttääkö laki kartoituksen tekemiseen koko työpaikan tai oppilaitoksen tasolla vai erikseen työpaikan sisällä mahdollisesti olevien pienempien yksiköiden tasolla, vaihtelevat. Palkkakartoitusten laatu voi siis vaihdella paljon työnantajakohtaisesti ja viime kädessä yksittäinen työnantaja vastaa kartoituksen riittävästä tasosta. Palkkakartoituksen laatiminen voi aluksi tuntua vaikealta ja aiheuttaa ristiriitoja. Tärkeää on aloittaa kartoituksen laatiminen sellaiselta tasolta kuin se on mahdollista. Kokemusten perusteella kartoituksen laatua voi parantaa. Palkkakartoituksessa voi lähteä liikkeelle henkilöstöhallinnon kautta tiedustelemalla, minkälaisia tilastoja ja tietoja sitä kautta voi saada. Jotta vertailua voitaisiin tehdä, täytyisi palkan lisäksi tietää aina vähintään palkansaajan sukupuoli ja nimike sekä erilaiset lisät ja niiden määräytymisperusteet. Jos työpaikka on pieni, voi ongelmaksi muodostua tällöin, että yksittäiset henkilöt olisivat tunnistettavissa palkasta ja tällöin palkkatietoja ei välttämättä voida luovuttaa. Toinen mahdollisuus on sisällyttää kyselyyn kysymys vastaajan edellisen kuukauden bruttopalkasta ja suorittaa vertailu sitä kautta. Mallia palkkakartoituksen tekemiseen voi katsoa esimerkiksi oppaasta: Erkkilä, Marja: Luottamushenkilön tasa-arvo opas. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuus työpaikalla.

Kyselyn teemoja suunniteltaessa tulee myös harkita, mitä **taustatietoja** vastaajalta kysytään. Vastaajalta ei koskaan kysytä nimeä vaan kyselyyn vastataan anonyymisti. Keskeisimmät vastaajan taustatiedot ovat yleensä sukupuoli, ikä ja työyksikkö. Lisäksi voidaan harkita, kysytäänkö henkilöstöryhmää, työsuhteen luonnetta (määr./vak.), työaikamuotoa (vuorotyö, päivätyö, osa-aikatyö/kokoaikatyö) ja palkkausjärjestelmää. Taustatietoja on hyvä kysyä tarpeeksi, jotta voidaan myöhemmin tarkastella, kokevatko esimerkiksi eri-ikäiset työntekijät työpaikalla syrjintää. Toisaalta mikäli työyhteisö on pieni, voi liika taustatietojen kysyminen aiheuttaa vastaajalle pelon henkilöllisyyden paljastumisesta ja siten vaikuttaa vastaamishalukkuuteen.

Muita kyselyn teemoja voivat olla esimerkiksi (ks. Huhta et al. 2005)

#### 1. työaikaan liittyvät kysymykset

- o kysymysten tarkoituksena on selvittää, kenelle palkalliset ja palkattomat ylityöt kasaantuvat ja mitkä tekijät vaikuttavat tarpeeseen teettää ylityötä.
- o esim. oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt ylityötä, josta olet saanut korvauksen? Oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt ylityötä ilman eri korvausta?

#### 2. urakehitys

- o tarkoituksena on selvittää, onko työntekijöillä tasa-arvoiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen, mitkä tekijät haittaavat koulutukseen osallistumista ja minkälaisena työntekijät pitävät mahdollisuuksiaan kehittyä työssään ja edetä tyourallaan.
- o esim. miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työpaikallasi? Työskenteletkö osaamistasi vastaavassa tehtävässä? Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa [esitetään vaihtoehtoja kuten työtehtävien jako, palkkaus, työhönottotilanne jne.]

#### 3. työyhteisö ja työilmapiiri

- o tarkoituksena on selvittää, kokevatko työyhteisön kaikki työntekijät olonsa hyväksi osana työyhteisöä.
- o esim. pyydetään arvioimaan, miten väittämät luonnehtivat omaa työyhteisöä: työyhteisössani on hyvä yhteishenki, saan apua työtovereiltani, minua arvostetaan työssani, esimieheni kannustaa minua, työyhteisössani ei esiinny kiusaamista jne.

#### 4. jaksaminen

- o tarkoituksena on selvittää, onko joidenkin työntekijöiden työ erityisen kuormittavaa, onko tarvetta lisätyövoimalle tai kuntoutukselle.
- o esim. miten arvioit työssä kokemaasi kiirettä viime vuosina? Arvioi kokemaasi henkistä rasitusta viime vuosina?

#### 5. palkkatiedot

- o tarkoituksena on selvittää, saavatko samanarvoista työtä tekevät samanlaista palkkaa.
- o esim. vastaako palkkauksesi mielestäsi työsi vaativuutta? Onko palkkauksesi mielestäsi oikeudenmukainen suhteessa samaa tai vastaavantasoista työtä tekevien ansioihin?

#### 6. sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä ja ahdistelu

- o tarkoituksena on selvittää, esiintyykö työpaikalla sukupuoliseksi tai seksuaaliseksi häirinnäksi määriteltävää työpaikkakiusaamista.
- o esim. Onko joku työyhteisössasi a) esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuutesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia? b) lähennellyt sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla? jne.

#### 7. työn ja muun elämän yhteensovittaminen

- o tarkoituksena on selvittää, onko työntekijöiden tarpeen vaatiessa mahdollista jäädä hoitamaan lapsia tai ikäänntyviä tai sairaita omaisiaan.
- o esim. joutaako työaikasi perhetilanteen niin vaatiessa? Jos olet ollut äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, miten työpaikallasi on asiaan suhtauduttu?

#### 8. fyysinen työympäristö

- o tarkoituksena on selvittää, onko fyysinen ympäristö sellainen, että siinä pärjäävät sekä miehet ja naiset.

Suljettujen kysymysten lisäksi (rasti ruutuun kysymykset) kyselyyn on hyvä sisällyttää avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja voi itse kuvata omin sanoin kokemuksiaan. Nämä vastaukset täydentävät usein hyvin suljettujen kysymysten kautta saatuja tuloksia ja antavat usein syvällisempää tietoa, kuin suljetuilla kysymyksillä. Myös näistä kysymyksistä on hyviä esimerkkejä sosiaali- ja terveysministeriön mallissa. Lisääaineistoa voi myös kerätä haastattelemalla henkilökunnan jäseniä ja opiskelijoita. Haastattelujen määrä ja tekotapa suunnitellaan käytössä olevan ajan ja resurssien mukaan. Haastattelut voidaan nauhoittaa ja litteroida tai haastattelija voi toteuttaa dokumentoinnin tekemällä muistiinpanoja haastattelun aikana. Haastattelut ovat aina luottamuksellisia ja myös niistä raportoidessa täytyy huolehtia, ettei haastateltujen henkilöllisyys paljastu.

Tehtäessä työyhteisön ensimmäistä tasa-arvoselvitystä, voi kysely on laaja, jolloin saadaan kuva kokonais-tilanteesta. Myöhemmin seurattaessa tasa-arvotilanteen kehittymistä voi kyselyssä painottaa tiettyjä teemoja. Lopuksi ennen kyselyn levittämistä on tärkeää testata kysely tasa-arvotyöryhmän jäsenillä tai työtovereilla. Usein tässä vaiheessa kyselystä löytyy vielä muokattavia kohtia.

## Kyselyn toteuttaminen

Kysely voidaan toteuttaa sähköisenä tai paperikyselynä. Sähköistä kyselyä varten tarvitaan tarkoitukseen sopiva ohjelma (esim. Webropol-ohjelma, <http://www.webropol.fi/index.html>). Sähköisen kyselyn etuna on, että sillä saadaan helposti tietoa suuriltakin henkilöstömäärittä. Usein sähköisten kyselyiden luontiin soveltuvissa ohjelmissa on myös toimintoja, jotka helpottava raportin luomista tuloksista. Sähköisen kyselyn levitys tapahtuu joko lähettämällä sähköpostiin kaikille vastaajille henkilökohtainen linkki kyselyyn tai julkaisemalle avoin linkki esimerkiksi henkilökunnan sähköpostilistalla.

Jos päätetään toteuttaa paperikysely, on tärkeää miettiä, miten levitys toteutetaan ja varmistetaan mahdollisimman laaja vastausprosentti. Joskus henkilökuntaa pyydetään täyttämään kyselyitä esimerkiksi henkilöstökokousten yhteydessä, jolloin varmistetaan, että kaikki vastaavat. Tällöin kyselyyn joudutaan kuitenkin vastaamaan kiireessä ja voi myös tuntua kiusalliselta vastata henkilökohtaisiin ja arkaluontoisiin kysymyksiin työtoverin vieressä. Toinen mahdollisuus on toimittaa kaikille työntekijöille henkilökohtaisesti kysely ja ilmoittaa saatekirjeessä palautuspaikka ja viimeinen palautuspäivämäärä. Jos kysely palautetaan postitse, tulee mukana olla valmiiksi maksettu palautuskuori. Palautuspaikkana voi olla myös tarkoitusta varten sopivaan paikkaan laitettu laatikko. Koskaan kyselyä ei pyydetä palauttamaan henkilökohtaisesti, koska silloin anonymitteetti ei enää toteutuisi.

Tasa-arvokysely on myös mahdollista liittää jonkin muun työpaikalla toteutettavan kyselyn, esim. ilmapiirikartoituksen yhteyteen. Erillinen kysely puoltaa kuitenkin paikkaansa etenkin tasa-arvotyön alkuvaiheessa ja lähtötilanteen arvioimiseksi

Kyselyyn vastaamiseen on tärkeää jättää tarpeeksi aikaa (2-4 viikkoa) ja ennen vastausajan päättymistä henkilökunnalle on hyvä laittaa 1-3 muistutusviestiä kyselyyn vastaamisesta. Kyselyyn liitetään myös aina saatekirje, jossa kerrotaan kyselyn tarkoitus, mahdollisesti työpaikan tasa-arvotyöstä, palautuspaikka ja päivämäärä, aineistoa käsittelevän henkilön/henkilöiden nimi sekä taataan vastaajien anonymitteetin säilyminen. Työpaikan johtajan allekirjoitus saatekirjeessä viestii vastaajille, että myös työpaikan johto on sitoutunut asiaan.

## Kyselyn tulosten analysointi ja raportointi

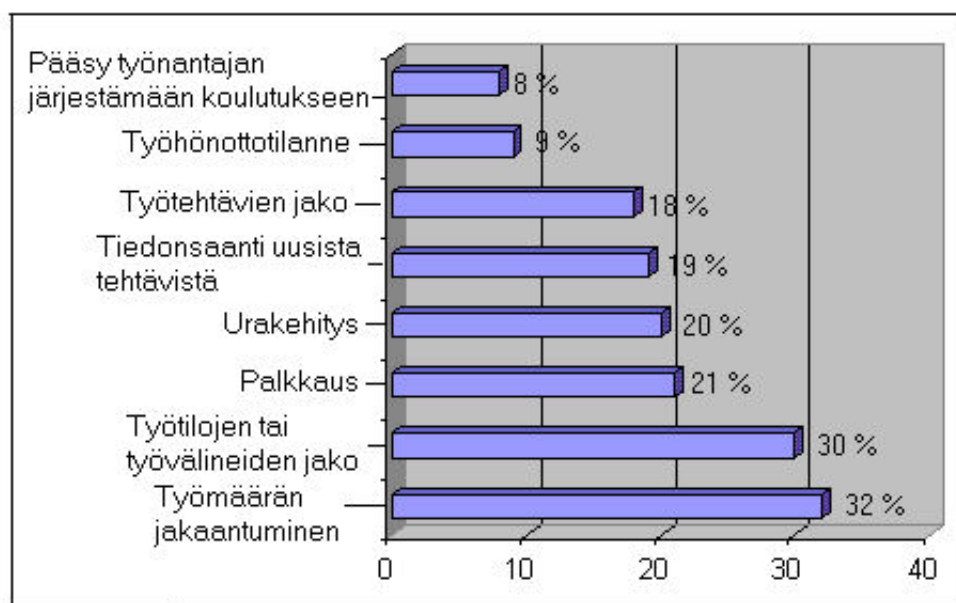
Kun kyselyn vastausaika on päättynyt, analysoidaan aineisto ja raportoidaan tulokset. Mikäli käytössä on ollut sähköinen ohjelma, saadaan suorat jakaumat sekä esim. ristiintaulukoinnit tuloksista samalla ohjelmalla. Aineisto voidaan myös siirtää käsittelyä varten tilasto-ohjelmaan kuten SPSS tai Excel-ohjelmaan. Jos kysely on toteutettu paperikyselynä ja erityisesti jos vastaajia on ollut runsaasti, syötetään vastaukset tässä vaiheessa haluttuun tilasto-ohjelmaan.

Analysoinnissa tarkastellaan aluksi, millainen on työpaikan yleinen tilanne. Minkä verran työpaikalla tehdään ylityötä? minkälaiseksi työntekijät kokevat työilmapiirin? ovatko työntekijät kokeneet seksuaalista häirintää? Tämän jälkeen kysymyksiä tarkastellaan esimerkiksi ristiintaulukoinnin avulla taustamuuttujien suhteen tarkemmin: ketkä työpaikalla tekevät eniten ylityötä? kokevatko naiset ja miehet työilmapiirin eri tavoin? ketkä ovat kokeneet häirintää? Tasa-arvolaki velvoittaa tarkastelemaan tuloksia erityisesti sukupuolen mukaan, mutta tulosten tarkasteleminen myös muiden taustamuuttujien suhteen antaa arvokasta tietoa.

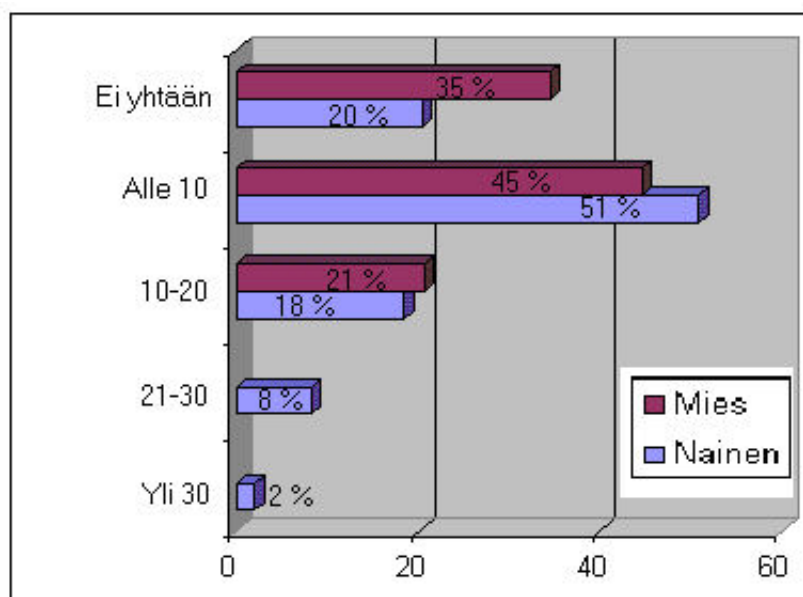
Haastattelujen analysointi ja raportointi voidaan tehdä monella tapaa. Yksi tapa on käydä haastattelut systemaattisesti läpi ja poimia niistä useamman ihmisen kertomana toistuvia asioita ja raportoida ensisijaisesti ne. Haastatteluista voi esimerkiksi paljastua, että useiden opetushenkilökuntaan kuuluvien työntekijöiden epätasa-arvoisuuden kokemuksen taustalla on kokemus siitä, että he kokevat tulevansa syrjityksi työtilojen jaossa. Toisaalta on myös tärkeää tuoda esiin yksilöllisiä kokemuksia ja raportin tekijän päätettäväksi jääkin, kuinka paljon ja monipuolisesti hän näitä raportoi.

Etenemällä näin tarkastellen vastauksia sukupuolen, iän, henkilöstöryhmän jne. suhteen, piiryy vähitellen kuva siitä, onko tilanne työpaikalla joillekin henkilökunnan jäsenille tasa-arvon näkökulmasta erityisen ongelmallinen. Tulokset kirjataan raporttiin ja niitä voidaan havainnollistaa siinä myös kuvioin ja taulukoin. Tärkeää on raporttia kirjoitettaessa edelleen muistaa, ettei vastaajien henkilöllisyys saa paljastua siitä.

Esimerkki tulosten havainnollistamisesta: kuvio 1. henkilökunnan kokemukset syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta.



Esimerkki tulosten havainnollistamisesta: kuvio 2. Ylityötunnit keskimäärin viikossa sukupuolen mukaan tarkasteltuna



Tulosten analysoinnin ja raportin kirjoittamisen jälkeen työntekijöitä informoidaan tuloksista esimerkiksi järjestämällä tilaisuus, jossa tulokset esitellään ja myös tehty raportti voidaan jakaa työntekijöille. Selvityksen pohjalta päätetään tarpeellisista toimenpiteistä, niiden toteutuksesta ja seurannasta sekä tehdään näiden pohjalta tasa-arvosuunnitelma. Edelleen on tärkeää sopia, keiden vastuulla toimenpiteiden toteuttaminen ja seuranta on. Työpaikan tasa-arvotilanteen kehitystä seurataan toistamalla kysely vuosittain.

## Tasa-arvokyselyn muistilista

1. Kysely tehdään aina oppilaitoksen omista lähtökohdista. Valmiita malleja tulee tarkastella kriittisesti.
2. Isoissa oppilaitoksissa kysely voidaan tehdä otoksena, jossa on huomioitava miesten ja naisten sekä eri tehtävien, yksiköiden ja henkilöstöryhmien sekä erilaisten opiskelijaryhmien edustavuus.
3. Kyselyyn vastataan aina nimettömänä.
4. Kyselyn keskeisimmät tulokset raportoidaan kirjallisesti keskustelun pohjaksi.
5. Raportointi tehdään niin, että vastaajia ei voida tunnistaa.
6. Raportissa huomioidaan työpaikan tarpeet. Vastauksista tehdään jakaumat naisten ja miesten osalta, onko lisäksi tarpeellista tarkastella yksikköjen tai ikä- tai henkilöstöryhmien vastauksia sukupuolen mukaan?
7. Tasa-arvokyselyn tuloksia käsitellään avoimesti eri henkilöstöryhmissä.

(Mukaillen Huhta, L. et al. Tasa-arvosta lisäarvoa 2005, s.69 ja 74)

## Lähteet

Erkkilä, M. (2005). Luottamushenkilön tasa-arvo-opas. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki työpaikalla. Kalevaprint. Saatavilla myös osoitteessa:  
<http://www.sak.fi/suomi/ServiceServlet?type=attachment&source=SAKAttachments&id=75>

Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K. & Ylöstalo, H. (2005). Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tampereen yliopistopaino.

Mustakallio, S. & Saari, M. (2002). Tasa-arvotyö työpaikoilla tasa-arvokonsultin näkökulmasta. Teoksessa Holli, A. M., Saarikoski, T., Sana, E. (Toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet (165–188). Vantaa: WSOY.

Tasa-arvolaki. (2005). Tasa-arvoesitteitä 2005:2. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvoyksikkö ja tasa-arvovaltuutettu. Helsinki: Yliopistopaino.

Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? (2005). Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:19. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

## Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohtaaminen – seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden projekti HESOTEssa

Helsingin sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksessa Hesotessa järjestettiin 3.–7.9.2007 projekti, jonka aiheena oli sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohtaaminen lähihoitajan työssä. Projektiin kuului HLBT-aiheinen (HLBT= homot, lesbot, bi:t ja transihmiset) näyttely koulun kirjastossa, valmentavan koulutuksen ja lähihoitajaopiskelijoiden kuvataiteen tunneilla toteuttama Identiteetti-näyttely sekä Sukupuoli ja seksuaalivähemmistöt -koulutus kolmelle lähihoitajaryhmälle.

### Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt Hesotessa -projekti

**1. Sukupuoli ja seksuaalivähemmistöt -koulutus lähihoitajaopiskelijoille:** Pidimme yhteistyössä Seta ry:n ja Transtukupisteen kanssa kolmelle lähihoitajaryhmälle kolmen tunnin koulutuksen, jonka tarkoituksena oli lisätä opiskelijoiden tietoa, vahvistaa itsetuntemusta ja ammatillista kasvua ja ammattitaitoa seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden kysymyksissä. Koulutus jaettiin kahdelle päivälle; ensimmäisen päivän aiheena oli seksuaalinen suuntautuminen ja toisen päivän aiheena sukupuolen moninaisuus. Kouluttajina toimivat seksuaalista suuntautumista koskevassa osiossa Seta ry:n nuorisotyön koordinaattori Anders Huldén ja kokemuskouluttaja Marianne "Anni" Wäst; toisen päivän kouluttajina toimivat Transtukupisteen Irene Kajo ja kokemuskouluttaja Johanna Pihlajamäki. Opiskelijat olivat kahdesta elokuussa aloittaneesta peruskoulupohjaisesta lähihoitajaryhmästä sekä kuntoutuksen koulutusohjelmaryhmästä, jossa opiskelee myös aikuisia. Pienryhmätuntien organisoimisesta vastasi Hesoten opinto-ohjaaja Mari Haataja.

**2. Kirjastonäyttely Asiakkaan kohtaaminen: sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt tutuksi:** Malmin toimipisteen kirjastoon oli koottu näytteille tieto- ja kaunokirjallisuutta, oppimateriaalia, DVD, lehtiä, esitteitä ja muuta materiaalia melko kattava valikoima. Suurin osa kirjallisuudesta oli Hesoten oman kirjaston aineistoa, joten näyttely on helppo perustaa milloin hyvänsä uudestaan. Esitteet olivat Seta ry:stä, mistä niitä saa käyttöön ilmaiseksi. Näyttelyn rakensivat Hesoten opinto-ohjaaja Mari Haataja sekä kirjastonhoitajat Axu Eveli ja Maija Ahokas.

**3. Identiteettinäyttely:** Malmin toimipisteen ala-aulassa oli näytteillä opiskelijoiden kuvataidekursseilla tekemiä identiteettiaiheisia töitä. Identiteettinäyttelyn ideoi, ohjasi ja organisoi Hesoten kuvataiteen opettaja Paula Toiviainen.

Projekti oli osa Sukupuolisensitiiviset menetelmät ohjauksen tukena 2006–2007 -SUMO-hanketta. Hankkeen **tavoitteena** oli lisätä tietoa, herättää ajatuksia ja luoda tilaa keskustelulle seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden -teemasta niin Helsingin sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksen opiskelijoille kuin opettajille ja ohjaajillekin. Tiedon puute on juuri keskeisin ongelma seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen aseman parantamisessa ja heihin kohdistuvan syrjinnän ehkäisemisessä<sup>7</sup>. Tärkeänä tavoitteena hankkeessa oli myös lähihoitajaopiskelijoiden itsetuntemuksen ja ammatillisen kasvun tukeminen, niin

että he tiedostavat seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolisen moninaisuuden olemassaolon ja saavat paremmat valmiudet kohdata teemaan liittyvät kysymykset työssään lähihoitajana.

Tarvetta tällaiseen oli, sillä kävi ilmi, etteivät kaikki koulutusohjelmavaiheen opiskelijat olleet tätä ennen saaneet minkäänlaista koulutusta sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä ja heidän kohtaamisestaan. Kuitenkin projektiin osallistuneista valtaosa oli tämän Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt -koulutuksen päätteenä tehdyssä kyselyssä sitä mieltä, että lähihoitajan on työssään todella tärkeä tuntee sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä. Tämänkaltaista koulutusta kaivattiin vastaisuudessakin.

Yhteistyökumppanina Hesoten kanssa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt -projektissa on ollut Seta ry sekä Setan Transtukupiste. Seta on valtakunnallinen kansalaisjärjestö, joka pyrkii parantamaan sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen ihmisoikeuksien toteutumista ja elinoloja<sup>8</sup>. Muita mahdollisia yhteistyökumppaneita olisivat Sexpo ja Väestöliitto, joilla myös on asiantuntemusta samankaltaisissa kysymyksissä kuin Setalla, mutta ei vielä vastaavaa asiantuntemusta esim. sateenkaariperheistä. Seta on mukana kehittämässä uudenlaisia työskentelymuotoja ja koordinoimassa yksittäisiä kampanjoita eri teemojen osalta. Tavoitteena täytyy kuitenkin tutkija, VTT Jukka Lehtosen mukaan pitää sitä, että julkisen sektorin palvelujen tarjoajat saavat osana perus- ja jatkokoulutustaan riittävästi perustietoa seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuudesta. Tällaisia julkisen sektorin toimijoita ovat täällä Hesotessa kouluttamamme lähihoitajat samoin kuin me opetus- ja ohjaushenkilöstö itsekkin.

## Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuus

**Seksuaalisen suuntautumisen moninaisuudella** viitataan ihmisiin, jotka ovat suuntautuneet samaan tai toiseen sukupuolen tai sukupuolesta riippumatta, ts. haluavat tunteen, toiminnan tai fantasian tasolla seurustella tai olla ihmissuhteessa jonkun kanssa (matkustella, rakastaa, harrastaa seksiä, rakastella, rakentaa talo jne.) niin että seksuaalisuus on jollain tavalla mukana siinä. Puhutaan seksuaalivähemmistöistä: homoista, lesboista ja biseksuaaleista. Seksuaalienemmistö-termiä ei käytetä, mutta jos käytettäisiin, sillä viitattaisiin heteroseksuaalisuuteen, joka myös on seksuaalinen suuntautuminen. Seksuaalisesta suuntautumisesta puhuttaessa sana seksuaalisuus korostuu, mutta käytännössä puhutaan usein arkipäiväisistä, ihmisten välisistä ja esim. perhe-elämään, terveyteen, lasten päivähoitoon, nuoruuteen, kuntoutukseen ja ikääntymiseen liittyvistä asioista.

**Sukupuolen moninaisuudella** viitataan siihen, miten ihminen kokee ja ilmaisee sukupuoltaan: ihminen voi kokea itsensä naiseksi, mieheksi tai hän voi tuntee, ettei ole nainen eikä mies tai että on kumpikin. Yleensä ajatellaan, että ihmiset ovat joko naisia tai miehiä (tyttöjä tai poikia), mutta mies-nais-jaottelu kuvaa vain kapeasti sukupuolen moninaisuutta. Naisten ja miesten lisäksi puhutaan sukupuolivähemmistöistä, joiksi luetaan intersukupuoliset ihmiset sekä transihmiset eli transsukupuoliset, transvestiitit ja transgender-ihmiset.

## Sukupuoli ja seksuaalivähemmistöt -koulutus

Koulutusta järjestettiin kolmelle lähihoitajaryhmälle: kahdelle ensimmäisen lukukauden ja yhdelle koulutusohjelmavaiheen, ja ensimmäisen päivän aiheena oli sukupuolinen suuntautuminen (1,5 h/ryhmä), toisena päivänä sukupuolen moninaisuus (1 h/ryhmä).

Ensimmäisen päivän seksuaalisen suuntautumisen tunneilla avainsanoja olivat seksuaalivähemmistöt, heteronormatiivisuus, ulos tuleminen ja 'kaappi' sekä sateenkaariperheet ja seksuaalivähemmistöjen kohtaaminen lähihoitajan työssä.

8 Lehtonen 2007, 55

## Seksuaalivähemmistöjen näkymättömyys ja heteronormatiivisuus

Kun työntekijä kohtaa seksuaalivähemmistöön kuuluvan asiakkaan, se voi tapahtua monella tavalla. Tavallista kohtaamisessa on, ettei työntekijä edes huomaa asiakkaan homoutta, lesboutta tai biseksuaalisuutta. Näkymättömyys onkin ongelma seksuaalivähemmistöihin kuuluvien asiakkaiden asioidessa sosiaali- ja terveysalan palveluissa - asia ei näy eikä tule puheeksi. Lain edellyttämällä tasavertaisella kohtelulla ei kuitenkaan tarkoiteta sitä, että kaikille tarjottaisiin samanlaiset palvelut, vaan on tunnistettava asiakkaan erityistarpeet<sup>9</sup>. Meistä ihmisistä noin joka kymmenes kuuluu seksuaalivähemmistöihin - asiakasryhmä on siis suhteellisen suuri, mutta näkymätön, monista eri syistä.

Historialliset, kulttuuriset ja lainsäädäntöön liittyvät syyt vaikuttavat seksuaalivähemmistöjen näkyvyyteen. Seksuaalivähemmistöihin on suhtauduttu aikojen saatossa kielteisesti: homoseksuaalisuus poistettiin Suomen rikoslaita vasta vuonna 1971 ja sairausluokituksesta 1981. Tämä vaikuttaa edelleen yhteiskunnan ja seksuaalivähemmistöihinkin kuuluvien asenteisiin: tietämättömyys ja pelko, ja tabuihin ylipäättään liittyvä häpeä vaikuttavat vielä taustalla ihmisten asenteisiin, vaikka suhtautuminen seksuaalivähemmistöihin on viimeisten kymmenen vuoden aikana muuttunut nopeasti. Tähän on vaikuttanut omalta osaltaan se, että lainsäädäntöä on muutettu niin, että muutokset ovat edistäneet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien oikeuksia ja tasa-arvoa muiden kansalaisten kanssa. Näitä lakeja ovat olleet Suomen perustuslaki perusteluineen (2000), työsuojelulaki (2001), laki rekisteröidystä parisuhteesta (2002), laki transseksuaalisen henkilön sukupuolen vahvistamisesta (2003), yhdenvertaisuuslaki (2004); tasa-arvolaki (2005) ja laki sukusolujen ja alkioiden käytöstä hedelmöityshoidossa (2006)<sup>10</sup>.

Opiskelijamme kohtaavat varmasti työssäoppimisjaksoillaan seksuaalivähemmistöihin kuuluvia asiakkaita, potilaita ja päiväkotilasten vanhempia, mutta usein sitä ei tule ajatelleeksi. Tämä perustuu hetero-olettamukseen, eli siihen, että ihmisten usein oletetaan olevan heteroita "kunnes toisin osoitetaan"<sup>11</sup>. Ongelmallista on, jos hetero-olettamukseen liittyy ajatus siitä, että heteroseksuaalisuus olisi muita parempi, toivotumpi ja luonnollisempi tapa olla seksuaalinen ihminen ja että heteroseksuaalisuus olisi ikään kuin seksuaalisuuden ohjeellinen perusmalli, oikealla tavalla seksuaalinen. Silloin puhutaan heteronormatiivisuudesta<sup>12</sup>. Heteronormatiivisuus on niin vallitseva ja hallitseva tapa nähdä - tai olla näkemättä - ihmisen seksuaalisuutta, että siihen "sortuvat" joskus kaikki. Heteronormatiivisuutta vahvistetaan monesti opetuksessakin, kun tunneilla esim. asiakastilanteet kuvataan ja käsitellään sellaisina kuin niissä aina olisi mukana heterotyöntekijä ja heteroasiakas, vaikka todellisuudessa joka kymmenes työntekijä kuten myös joka kymmenes asiakas on muuta kuin hetero - samoin kuin arviolta 5-15 % opiskelijoistakin. Kysymys ei siis yksittäisistä poikkeuksista vaan melko suuresta ihmisryhmästä.

### Asenteet

Homo- tai biseksuaalilla nuorella voi olla itsellään olettamus, että ihminen on luonnostaan hetero: hän voi kokea vihantunnetta ja torjuntaa kaikkea homo- ja bi-seksuaalisuutta kohtaan. Siksi myös homo- tai biseksuaaliset samastumiskohteet tai ylipäättään erilaiset naisen ja miehen roolimallit ovat nuorille hyvin tärkeitä tukia positiivisen minäkuvan muotoutumiselle - täytyy muistaa, kuinka suuren yhdenmukaisuuden paineen kanssa nuoret elävät ja miten voimakkaasti kulttuurimme ihannoii vahvuutta, kyvykkyyttä ja seksikkyttä. Vanhempien ja lähiympäristön suhtautuminen merkitsee paljon kaapista ulos pyrkivälle nuor-

9 Lehtonen 2007

10 Lehtonen 2007, 22

11 Karvinen 2007, 22

12 Karvinen 2007, 22

relle. "Kaveri tuli kaapista ulos ja sen vanhemmat alko nauraa – eiks oo törkeää?", opiskelija kertoi. Kaverin vanhemmat olivat suhtautuneet tyttärensä ulostuloon kielteisesti ja kieltäneet naispuolisten kavereiden käynnit kotona. "Mäkään en saa enää mennä, koska ne pelkää et mä oon sen tyttöystävä." Ovi oli tiukassa tälle nuorelle.

Myös opettajien ja koulukavereiden suhtautuminen ulostuloon on tärkeää. Täytyy muistaa, ettei ulostulo ole kertaluontoinen tapahtuma, vaan esim. lesbo-opiskelija joutuu eri tilanteissa päättämään, tuleeko ulos "tässä porukassa ja tänään" tai että tuleeko sieltä ikinä. Ulostulo voi arkisuudessaan merkitä sitä, että tyttö mainitsee tunnilla ensi kertaa opettajan kuullen jotakin "mun tyttöystävästä" käyttämättä sillä kertaa nimitystä "yks kaveri". Silloin valveutunut opettaja ymmärtää jotakin tyttöjen välisestä ystävytydestä.

Asioiden puheeksi ottaminen voi kuitenkin laukaista ihmisissä pelkoja. Myös peloista ja ennakkoluuloista on tärkeä puhua. Sukupuoli- ja seksuaalisuus -tunneilla ilmapiiri oli enimmäkseen kiinnostunut ja avoin, mutta eräs opiskelija otti ennakkoluulonsa puheeksi kertomalla, ettei hänellä ole mitään homoja vastaan, mutta ei voi hyväksyä homoseksuaalisuutta, koska "mä vaan oon niin uskonnollinen". Palautteessa eräs opiskelija kirjoitti: "Pakko myöntää että oli tietyistä asioista ennakkoluuloja, mutta oli hyvä, että nekin tuli selväksi." Negatiiviset kommentit jäivät tunneilla marginaalisiksi mutta niiden kautta päästiin käsiksi omien asenteiden tunnistamiseen ja ammatillisen asenteen merkityksen.

Homojen idealisoiminenkaan ei ole hyväksi, Anders Huldén muistutti. Idealisoiminen voi johtaa siihen, että suljetaan silmät ongelmilta, joita sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöillä on siinä kuin muillakin ihmisillä: alkoholismia, parisuhdeongelmia, perheväkivaltaa, eroja ym.

## Sukupuolen moninaisuus

Sukupuolen moninaisuudesta (intersukupuolisuus, sukupuoleltaan moninaiset lapset, transgenderiys, transvestiitit ja transsukupuolisuus) kertoivat Transtukupisteen kouluttaja Irene Kajo ja sukupuolen korjausprosessin omakohtaisesti elänyt vapaaehtoiskouluttaja Johanna Pihlajamäki. Tavallisesti ajatellaan, että ihminen on mies tai nainen, mutta Irene Kajo kertoi, että sukupuolia on enemmän kuin kaksi, jossakin kulttuurissa niitä on laskettu olevan jopa kymmenen. "Luettele ne kaikki!"; eräs opiskelija innostui. Luetteloa emme kuulleet, mutta käsitys sukupuolen kokemuksesta laajeni. Etenkin kokemuskouluttaja Johanna Pihlajamäen tarina jäi monien mieleen, mutta hyvin paljon keskustelua herättivät myös mm. **intersukupuoliset lapset**.

Suomessa syntyy vuosittain noin 20 intersukupuolista lasta. Kun vanhemmilta kysytään: "No kumpi tuli?", vastaus voi viipyä. Intersukupuoliseksi kutsutaan henkilöä, joka ei ole fyysisiltä ominaisuuksiltaan yksiselitteisesti poika tai tyttö, mies tai nainen.<sup>13</sup> "Minkänäkösi ne sit on?" "Onks niillä kahdet sukupuolielimet?" opiskelijat halusivat tietää. Aina intersukupuolisuutta ei huomata vauvana vaan se voi tulla näkyviin vasta murrosikässä tai aikuisena esim. kromosomitutkimuksissa<sup>14</sup>. Vanhemmat ovat lapsen intersukupuolisuudesta usein järkyttyneitä ja lääkäri voi välttää yksityiskohtaisen tiedon antamista heille tai suoraan ehdottaa kirurgisia toimenpiteitä tilanteen ratkaisemiseksi. "Suomalainen saunakulttuuri" ei ole Irene Kajon mielestä riittävä peruste leikkaushoidon aloittamiselle. Uuden ajattelutavan mukaan lapselle tehdään mahdollisia kirurgisia hoitotoimia vasta myöhemmällä iällä, jolloin lapsen käytöksestä ja piirteistä voi paremmin päätellä, suuntautuuko hän tytöksi tai pojaksi. Kirurgisia toimenpiteitä ei ole välttämätöntä tehdä lainkaan, ihminen voi olla tyytyväinen myös intersukupuoliseen kehoonsa.<sup>15</sup>

13 Lehtonen 2007, 20

14 Lehtonen 2007, 20

15 Lehtonen 2007, 24

Päiväkodissa voi myös olla poika, joka sanoo itseään tytöksi tai poikatyttö, jota kutsutaan Jesseksi. Lapsena leikitään ja harjoitellaan monenlaisia asioita, niin myös sukupuolirooleja. **Sukupuolimoninaisille lapsille** kokemus sukupuolesta on joustava ja liikkuva ja osalla ominaisuus jatkuu aikuisuudessa. Sukupuolista moninaisuutta ymmärtävä kasvattaja kunnioittaa ja tukee lasta, ei naura hänelle, paheksu tai syyllistä, vaan tukee lapsen sukupuolimoninaista identiteettiä, mikä antaa paremmat lähtökohdat lapsen kasvulle eheäksi nuoreksi ja aikuiseksi.

Keskustelu ja kokemukset erilaisista perheistä ja erilaisuudesta yleensä on tärkeää niin sateenkaariperheiden pikkuväelle kuin kelle tahansa lapselle. Nykyaika on vaativa nuorille, ja lapset joutuvat aloittamaan ”nuoren” elämän yhä aikaisemmin. Terve itsetunto ja kokemus hyväksytyksi tulemisesta ovat tärkeä eväs elämää varten. Kasvattajien asenteilla on suuri merkitys lapsille.

**Transgendereiksi** ilmoittautui auliisti osa lähihoitajaopiskelijoistammekin: ”En mäkkään aattele itseäni naisena tai miehenä. Mä oon vaan mä.” Näin laushti nuori, kun Irene Kajo kertoi, että transgendereillä on kokemus itsestä sekä naisena tai miehenä tai he voivat kokea elävänsä sukupuoliryhmien välillä tai ulkopuolella. Joillain transgendereillä on halu muokata kehonsa sukupuoliominaisuuksia, esim. poistattaa rinnat. ”Mul ei mitää semmosia oo!”, lähihoitajaopiskelija reflektoi.

**Transvestiitteja** on Suomessa n. 50 000 ja he ovat yleensä miehiä. Transvestiittimies kokee persoonaansa kuuluvan yhtäaikaan mieheyttä ja naiseutta, ja kokeakseen itsensä eheäksi hänellä on tarve pukeutua ja kokea itsensä toisinaan naiseksi. Transvestiittimiehet ovat kaapissa, ja harva ihminen tietää heidän transvestisuudestaan. Naistransvestiitteja ei juuri ole, oikeastaan siksi että naiset voivat suhteellisen vapaasti pukeutua miesten vaatteisiin ja siihen suhtaudutaan hyväksyvästi.

**Transsukupuolinen** määritellään (2007, 20) henkilöksi, joka kokee voimakasta ristiriitaa sukupuolikokemuksessaan suhteessa ruumiillisiin sukupuolipiirteisiin ja häneen kohdistettuihin sukupuoli-odotuksiin. Vapaaehtoisokouluttaja Johanna Pihlajamäki kertoi olleensa oikeastaan jo lapsesta asti ihan ”tavallinen heterotyttö” – hän kuitenkin syntyi pojan ruumiiseen eikä kukaan osannut pitää häntä muuna kuin tavallisena miehenä. Vuosia kului. Nyt lääketieteelliset hoidot ovat ohi ja Johanna on tuore eläkeläinen ja nainen.

”Onks sulla silikonit? ”Miten lapset reagoi asiaan?” ”Oliko susta silloin nuorena ällöö olla naisen kanssa?” ”Kumman sä rastitat, kun lomakkeessa kysytään et mies vai nainen?” ”Saitsä ite päättää, minkä nimen sä sit halusit?” Opiskelijat kyselivät aidon ihmeissään, kiinnostuneena ja avoimesti Johannan elämästä ja tämä vastasi avoimesti, kiinnostavasti ja huumorintajuisesti opiskelijoiden kysymyksiin. Vaikeimmaksi vaiheeksi Johanna kuvaili vaihetta, jolloin sukupuolenkorjausprosessi on kesken. Hän kertoi hauskaan tyyliinsä myös kohtaamisista hoitohenkilökunnan kanssa, mm. virtsasuihkutestissä. On tavallista, että transsukupuoliset potilaat ovat ensimmäisiä, joita hoitaja eläissään kohtaa, ja potilaat joutuvat opettamaan hoitoaan koskevat asiat hoitohenkilökunnalle – tai todistelemaan vastaanotossa, että paperit ovat omat eivätkä jonkun toisen, kun hoitaja ihmettelee, että henkilötunnus on miehen, mutta edessä istuu nuori nainen.

## **”Seksi on makuuhuoneasia – ihmissuhde ei” – miten ottaa seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuus huomioon asiakastilanteessa?**

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt -koulutuksen tarkoituksena ei ollut vain herätellä pohtimaan omaa tai toisten seksuaalista suuntautumista ja sukupuolta, vaan antaa tietoa ja herätellä miettimään millaisissa tilanteissa tuleva lähihoitaja voi työelämässä kohdata sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvan asiakkaan ja miten kohdata tilanne.

”Miksi me ollaan tultu puhumaan tänne lähihoitajakoulutukseen?”, Setan kouluttaja Anders Huldén kysyi. Vastattiin näin:

- *Ettei lähde syrjimään tai haukkumaan tai torju.*
- *Jos on vaikka jollain ongelmia, on vaikka lesbo, niin on hyvä tietää, miten suhtautua.*
- *Tässä ammatissa pitää hyväksyä kaikki noi.*

Vastauksissa tuli siis esiin ammattietiikka, asianmukainen tieto ja ammatillinen suhtautuminen asiakkaaseen.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ja heidän läheisensä kohtaavat elämässään monenlaisia terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä ongelmia, joista läheskään kaikki eivät liity seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoleen. Ongelmia tulee silloin, jos seksuaalinen suuntautuminen tai kuuluminen sukupuolivähemmistöön saattaa asiakkaan jotenkin outoon valoon tai jää huomiotta silloin, kun se pitäisi ottaa huomioon.<sup>16</sup> Seksuaalineuvoja ja Setan koulutussuunnittelija VTT Marita Karvinen kirjoittaa Terveydenhoitaja-lehdessä (6/2007), että heteronormatiivisuutta voi oppia tiedostamaan miettimällä toimintaansa erilaisissa asiakastapaamisissa<sup>17</sup>.

Kun työskentelee terveyskeskuksen ajanvarauksessa, nuorisotyössä, vammaisten asuntolassa, kuntoutuksessa, palvelutalossa tai ylipäätään ihmisten kanssa, voi seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden ottaa huomioon kiinnittämällä huomiota mm. sanavalintoihin. ’Poikaystävän’ tai ’vaimon’ voi helposti korvata sukupuolineutraalilla ilmauksella, kuten ’kumppani’. ”Oletteko kumppanisi kanssa puhuneet asiasta?” on kysymys, joka ei sisällä oletusta kumppanin sukupuolesta. ”Onko sinulla puolisoa?” sisältää mahdollisuuden, että asiakas ei elä (bi- tai hetero-) avioliitossa vaan on rekisteröinyt parisuhteen samaa sukupuolta olevan ihmisen kanssa. Kyse ei ole työntekijän kannalta kummoisesta asiasta, mutta homo- tai bi-asiakkaan on kyllä luontevampi ottaa puheeksi kumppaninsa sukupuoli, kun työntekijä ei heti oleta jotain. Niin sanallisella kuin sanattomallakin viestinnällä voi tehokkaasti ilmaista valmiuttaan kohdata asiakas oikeasti. Avoin kysymys ”Seurusteletko sä tällä hetkellä?” antaa vastaajalle mahdollisuuden valita, kuinka paljon asioistaan kertoo. Huldén kertoo käyttäneensä ennen hyvin heteronormatiivista kieltä, mutta kielenkäyttönsä muuttuneen. Tilannetaju ja luontevuus ovat kaiken A&O.

Mutta entä jos ei oikeasti tiedä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöitä juuri mitään? ”No, keskustelemalla päästään eteenpäin. Voi sanoa, ettei tiedä näistä asioista - se on parempi kuin teeskennellä”, Huldén neuvoo. Seksuaalinen suuntautuminen kannattaa ottaa asiakastilanteessa, potilaan kanssa tai päiväkotilasten asioissa hienotunteisesti puheeksi silloin, kun seksuaalisella suuntautumisella ja esim. kumppanin ja vanhempien sukupuolella on asioiden sujumisen, tilanteen selvittämisen, luottamuksen yms. kannalta merkitystä.

## Sateenkaariperheet

Seta ry:n Marita Karvisen mukaan Suomessa on parhaillaan menossa geibibuumi eli samaa sukupuolta olevien parien ”beibibuumi”. Sateenkaariperheet alkavat näkyä päiväkotien arjessa varsinkin pääkaupunkiseudulla entistä enemmän ja lasten kanssa työskentelevien on tärkeä tietää sateenkaariperheistä. Keskeisiä ongelmia sateenkaariperheille aiheuttaa se, ettei heitä tunneta lainsäädännössä eikä heitä kohdella tasa-

16 Lehtonen 2007, 45

17 Karvinen 2007, 18

arvoisesti palvelujärjestelmässä, kirjoittaa Jukka Lehtonen teoksessa *Syrjintä Suomessa 2006*<sup>18</sup>. Keitä he sitten ovat?

Sateenkaariperheillä tarkoitetaan perheitä, jonka vanhemmat ovat nais- tai miespari tai kasvatusvastuu on useammalla kuin kahdella vanhemmalla, esim. naisparilla ja lapsen biologisella isällä yhdessä. Myös yksinhuoltajan perhe voi olla sateenkaariperhe, samoin heteroperhe, jossa suhteen toinen osapuoli on transihminen. Osa tällaisista perheistä siis määrittelee itsensä sateenkaariperheiksi, vaikka ulkopuolisille ne voivat olla ”ihan tavallisia heteroperheitä”. Usean vanhemman sateenkaariperhettä kutsutaan apilaperheeksi. Verrattain uuden apilaperhe-termin tunti entuudestaan yksi syksyllä aloittaneen ryhmän opiskelija. Ylipäätään lasketaan, että joka neljäs ihminen elää perheessä, jossa on sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöihin kuuluva perheenjäsen<sup>19</sup>.

## Väitteitä ja kannanottoja seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuudesta

Keskustelua seksuaalivähemmistöistä jatkettiin toiminnallisesti. Opiskelijoille esitettiin väitteitä, joihin heidän oli otettava kantaa asettumalla luokan lattialla kulkevalle janalle, jonka toisessa päässä oli ajatus ”täysin samaa mieltä” ja toisessa päässä ”täysin eri mieltä”, ja käsityksistä ja näkemyksistä keskusteltiin sen jälkeen yhdessä. Näitä seuraavia väitteitä ja opiskelijoiden kommentteja voi opettaja käyttää vaikkapa oman opiskelijaryhmänsä kanssa - herättävät varmasti paljon ajatuksia ja keskustelua aiheesta.

### **Väite 1: Homoseksuaalisuus on normaalia.**

”Kunhan ne on onnellisia”.

”Lisääntymisen kannalta homous ei oo normaalia, mut jotenki se on normaalia. Hirvet toimii vaistojen varassa, mut ihmiset ei...”

”Hitler tappo homoja. Miks silloin ei ymmärretty, mut nykyään sit ymmärretään?”

Anders Huldén kommentoi normaaliutta mm. erottamalla normaalin tavallisesta. Heteroseksuaalisuus on tavallisempaa kuin homoseksuaalisuus, mutta tavallinen ei tarkoita samaa kuin normaali.

### **Väite 2: Rakkaus on samanlaista homo-, lesbo- ja bisuhteissa kuin heterosuhteissa.**

”On varmaan rakkaus, muttei varmaan se rakastelu.”

”Naiset rakastaa erilailla kuin miehet. Naiset tarvii enemmän läheisyyttä.”

”Lesboparit on tunnollisempia ja antaa enemmän huomiota.”

”Kaikis heterosuhteissa, missä mä oon ollu, nainen haluaa enemmän läheisyyttä, mies seksiä. Mut ei ehkä rakkaus oo erilaista. Se on varmaan samanlaista.”

”Nainen osaa ottaa naisen tarpeet paremmin huomioon.”

”Mun homoystävä ainakin sanoo, että se kaipaa enemmän hellyyttä kumppaniltaan. Se riippuu ihan kumppanista.”

Kouluttaja Marianne Wäst kommentoi: ”Naisilla on vapaammat parisuhdemallit.” (vrt. siivous)

”Munkin yks kaveri on ollu kolmen eri tytön kanssa. Ku niillä menee hyvin, ni kuulostaa aika kivalta.”

”Väkivaltaa voi löytyä aika paljon sun muuta.”

Kouluttaja Anders Huldén kommentoi väitettä mm. näin: ”Ei pidä olla ennakkoluuloinen, mutta ei myöskään idealisoida. Samanlaista se arki on.”

### **Väite 3: Haluan, että asiakas kertoo avoimesti homoseksuaalisuudestaan.**

18 Lehtonen 2007, 35

19 Lehtonen 2007, 31

”Se on ihan sama mikä se on.”  
”En mäkään levittele tuolla, et mä oon hetero.”  
”Kertoo jos halua.”  
”Miks se pitäis kertoa?”

Useimmat kertaluontoiset asiakaskäynnit esim. terveyskeskuksessa eivät suoranaisesti liity asiakkaan seksuaaliseen suuntautumiseen. Mutta esim. parisuhdeväkivaltilanteessa miehen voi olla vaikea kertoa henkilökunnalle kumppaninsa sukupuolesta, jos hän pelkää, että sosiaalityöntekijä, hoitohenkilökunta tai lääkäri suhtautuu ennakkoluuloisesti tai kielteisesti miespareihin. Tämä voi vaikuttaa hoitoon hakeutumiseen.

#### **Väite 4: Lesbo voi olla hyvä gynekologi.**

”Se tekee vaan työtään.”  
”Ihan niin kuin kaikki muutkin.”

Tutkimusten mukaan lesbo- ja binaiset kokevat työelämässä enemmän syrjintää sukupuolensa kuin seksuaalisen suuntautumisensa tähden<sup>20</sup>.

## **Arviointia**

Projekti oli helppo toteuttaa, kiitos Setan asiantuntijoiden ja hesotelaisten myötämielisen vastaanoton - kouluttajapalkkiot ja resurssit järjestäytyivät helposti, yhteistyö opettajien, kirjastonväen ja muun henkilökunnan kanssa sujui erittäin hyvässä hengessä ja mukaan valitut ryhmät löytyivät heti, valinnanvaraakin oli. Kokemuksen perusteella projektille on kysyntää, mikä tuli selväksi myös mukana olleille opiskelijoille tehdystä **kyselystä**:

- 87 % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että lähihoitajan on työssään todella tärkeää tuntea myös sukupuolen ja seksuaalisuuden merkitystä (5 % (1 opiskelija) melko tai täysin eri mieltä, 8 % ei osannut sanoa; keskiarvo 4,6 asteikolla 5-1)
- 37 % opiskelijoista oli mielestään saanut peruskoulussa ja/tai lähihoitajakoulutuksessa ennen tätä koulutusta riittävästi koulutusta seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuudesta (43 % melko tai täysin eri mieltä, 20 % ei osannut sanoa; keskiarvo 2,8)
- 100 % (!) projektiin osallistuneista koulutusohjelmaopiskelijoista oli melko tai täysin eri mieltä siitä että olisivat saaneet riittävästi koulutusta seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuudesta tätä ennen (perusopinnoissa).
- 84 % opiskelijoista oli sitä mieltä, että Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt -koulutus tarjosi tietoa, ajatuksia, tunteita ja kokemuksia, joista on itselle hyötyä lähihoitajana ja ihmisenä (5 % melko tai täysin eri mieltä, 11 % ei osannut sanoa; keskiarvo 4,2).
- 77 % opiskelijoista oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että tällaista koulutusta järjestettäisiin vastaisuudessaakin (11 % melko tai täysin eri mieltä asiasta, 12 % ei osannut sanoa; keskiarvo 4,1).

Vastaajia oli yhteensä 47 ja he olivat iältään 15–42-vuotiaita. Tämä pikkuinen joukko sai asiantuntevaa, lähihoitajien ammatillisiin tarpeisiin suunnattua tietoa sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuudesta - ”Oli kiva kun kävitte valistamassa meitä”- ja ”Tattis!”- tyyppisten palautteiden ohessa toivottiin, että oltaisiin vielä enemmän kerrottu siitä, ”miten ammattilaisena kohtaan seksuaalivähemmistöön kuuluvan henkilön” ja ”mihin ohjata asiakas jos hän tarvitsee tietoa/apua ja minkälaista apua on saatavilla”.

Perustietoa ja kokemuksia kertyi, koulutus herätti ajatuksia ja tervetullutta keskustelua ”vaietuista asioista”, kuten opiskelija sisältöjä nimitti. Mukana ollut psykologian opettaja kertoi, että he myöhemmin ryhmän kanssa palasivat koulutuksessa esiin tulleisiin kysymyksiin, mikä on tietenkin ihanteellista asioiden mieleen palauttamiseksi ja syventämiseksi. Miten sitten voitaisiin taata tietämys ja ammattitaito seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden kysymyksissä lähihoitajaopiskelijoille jatkossakin? Entä miten useammat opiskelijat pääsisivät nauttimaan siitä - eikö koulutus kuuluisi kaikille? Keskusteluissa Setan kouluttajien ja projektissa tavalla tai toisella mukana olleiden kanssa nousi esiin monenlaisia ideoita, jotka seuraavaksi luettelen.

## Ideoita sukupuolisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden kohtaamiseen oppilaitoksissa

**Opettajien ja ohjaajien kouluttautuminen** sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuuden kysymyksissä takaa ajantasaisen ja asianmukaisen tiedon välittämisen opiskelijoille. Räättelöityä koulutusta oppilaitosten henkilökunnalle järjestää Seta ry.

**Henkilökohtainen kohtaaminen** sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien kanssa on paras tapa saada tietoa ja kokemusta seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuudesta. Kohtaamista kannattaa järjestää ja samalla muistaa, että seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuutta kohdataan oppilaitoksen sisällä ja työssäoppimispaikoilla joka päivä. Opiskelijoiden ja henkilökunnan omaa asiantuntemusta kannattaa hyödyntää. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuus voidaan tietoisesti huomioida oppilaitoksen arjessa ja opetuksessa esim. päästämällä irti heteronormatiivisista käsityksistä ja kielenkäytöstä monin pienin tavoin ja ottamalla esim. sateenkaariperheet mukaan tapausesimerkkeihin, opetusmonisteisiin ja vaikkapa opinnäytetöiden aiheiksi.

Oppilaitoksen toiminnassa seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuus voidaan tuoda näkyviin järjestämällä tällaisia vastaavatyypisiä projekteja ja vaikkapa joka toinen vuosi järjestää opiskelijoiden ja henkilökunnan yhteinen HLBT-aiheinen **teemapäivä**. Teemaa voi laajentaa ja ottaa mukaan vammaisjärjestöt ja esim. Sexpo, jolla on asiantuntemusta Aidsista. Moninaisuuden, erilaisuuden hyväksyminen on kaikkien etu, myös ihan ”tavallisten” ihmisten.

**Kirjastonäyttelyä** voi varioida ja tehdä näyttelystä vielä nykyistä interaktiivisempi (esim. opastettu), mutta tämänsykyinen tyyli puoltaa hyvin paikkansa yksinkertaisen toteutuksena vuoksi. Aikaa pystyttämiseen, purkamiseen ja mainostamiseen kuluu muutama tunti.

Teemapäivien tai kirjastonäyttelyiden yhteyteen voi järjestää **elävän kirjaston**, jossa ideana on se, että joku sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön kuuluva vapaaehtoinen on ”elävä kirja”, jonka kanssa ”lainaaja” voi keskustella ja saada tietoa vähemmistöön kuuluvan arjesta ja ajatuksista. Myös ”heterokirjoja” voi lainata.

**Taideaineet**, kuvataide ja musiikki kannattaa ottaa projektiin mukaan. Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus on jokaista koskettava ja myös innostava ja iloinen asia!

Joissakin kouluissa on järjestetty **seksiviikkoja**, joista yksi päivä on ollut Setan ihmissuhdepäivä.

Hesoten kirjastossa on kiitettävän hyvät HLBT-valikoimat. **Opetusmateriaaliin ja kirjallisuuteen sekä av-aineistoon** kannattaa satsata jatkossakin.

Kannattaa myös **selvittää opetuksen nykyisiä käytänteitä** seksuaali- ja sukupuoliteeman suhteen, koota opiskelijoiden ja opettajien kokemuksia, tapoja, tarpeita, kehittämiskohteita ja toiveita käsitellä näitä asioita ja purkaa heteronormatiivisuutta ja tehdä vaihtoehtoiset näkökulmat näkyviksi niin koulutyössä

kuin lähihoitajien työympäristöissäkin. Tätä työtä voivat tehdä yksittäiset opettajat tai opettajat suuremmalla joukollakin. Johdon tuki on erittäin tärkeä, sillä sukupuolen ja seksuaalisen moninaisuuden teema, kuten seksuaalisuus yleensäkin, on herkkä paikka monille ja aihe voidaan kokea vaikeaksi.

Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden teemaa voidaan **käsitellä myös tiimipalaverissa yhteisesti**: Miten me opettajat ja ohjaajat voimme omassa työssämme opiskelijoiden kanssa ja tulevien lähihoitajien kouluttajina kohdata ja käsitellä seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuutta? Hyvänä lähtökohtana projekteille, tehtävänannoille, keskusteluille ja muille arkisille toimille voisivat olla vaikkapa nämä ajatukset, jotka jäivät muutaman koulutukseen osallistuneen opiskelijan mieleen:

”Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöön kuuluvat ovat tavallisia ihmisiä, joilla on perheitä, jotka käyvät töissä jne.”

”Oli tosi mielenkiintoinen se koulutus. Ilman tätä jos joku transsukupuolinen olis tullut töissä vastaan, olisin varmasti pelästynyt, mutta enää en.”

”Olen saanut paljon uutta tietoa ja olen todella tyytyväinen koulutukseen. Aivan mahtavaa! Minulla oli paljon ennakkoluuloja, mutta ei ole enää.”

**Kiitos osallistujille ja kaikille asian parissa viihtyvälle ja jatkaville!**

## Lähteet ja oheiskirjallisuus

Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen. Lesbot, homot, bi- ja transihmiset sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaina. Lehtonen, Jukka (toim.). 1997. Edita. Helsinki.

Karvinen, Marita 2007. Seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus. Terveystieteiden tutkimus 6/2007. STHL. S. 18–20.

Lehtonen, Jukka 2007. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvä syrjintä. Teoksessa Syrjintä Suomessa 2006. Lepola, Outi - Villa, Susan (toim.) Ihmisoikeusliitto ry. Helsinki. S. 18–65.

Lehtonen, Jukka 2003. Seksuaalisuus ja sukupuoli koulussa. Näkökulmana heteronormatiivisuus ja ei-heteroseksuaalisten nuorten kokemukset. Yliopistopaino. Helsinki.

Lydén, Hilikka 2007. ”Vedettiin viinaa ihan homona.” Ei-heterot ja sukupuolen monimuotoisuus päihdepalveluissa. A-klinikkasäätiö/Messiin-projekti. Helsinki.

Transihminen työelämässä. Opas työnantajalle, työntekijälle ja työyhteisölle. 2007. Messiin-projekti. Helsinki.

## Linkejä

[www.hesote.edu.hel.fi](http://www.hesote.edu.hel.fi) - Helsingin sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksen sivut

[www.hyvan.helsinki.fi/sumo/ohjaus.php](http://www.hyvan.helsinki.fi/sumo/ohjaus.php) - Sukupuolisensitiiviset menetöt ohjauksen tukena SUMO 2006–2007 -sivut

[www.seta.fi](http://www.seta.fi) - Seta ry:n sivut

[www.seta.fi/rainbow](http://www.seta.fi/rainbow) - Satenkaariperheet ry:n sivut

[www.transtukipiste.fi](http://www.transtukipiste.fi) - Transtukipisteen sivut

## ROOLINI NAISENA - lähihoitajaopiskelijoiden kuvia ja kokemuksia identiteetistään ja rooleistaan naisena



Seison tässä, täysin uupuneena.  
Teen kaikkeni, annan enemmän,  
Ei tekojani silti huomata.  
Ne kuluvat naiselle päivään jokaiseen.  
Kukaan ei kiitä, ei arvosta.  
Pääni painuu yhä alemmas.  
Kukaan ei minua katso, ei näe.  
Ei edes halua huomata.  
(kuva ja teksti: lähihoitajaopiskelija, nainen, 20-v.)

Sukupuolten tasa-arvo ja opetusmenetelmät -koulutukseen liittyen ohjasin projektityönäni Helsingin sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitos Hesotessa taiteen menetelmin toteutetun teeman, jonka aiheena oli naisen identiteetti ja roolit. Oma opetusprojektini, jonka tuloksena rakennettiin opiskelijoiden tekemistä kuvista näyttely, täydensi Mari Haatajan organisoimaa sukupuolten tasa-arvo-aiheista tapahtumapäivää oppilaitoksessa.

Valitsin projektiin syksyn 2007 kursseista kolme opetusryhmää: ensimmäistä lukukauttaan opiskelevien nuorten, ensimmäistä lukukauttaan opiskelevien aikuisten ja lukukauden päättyessä valmistuvien opiskelijoiden ryhmän. Opiskelijat olivat iältään 19–50-vuotiaita. Työt on tehty lähihoitajakoulutuksen perusopintojen ja koulutusohjelmaopintojen kuvataidekursseilla. Opiskelijoita pyydettiin vapaavalintaisin materiaalein ja välinein tekemään kuva, joka kertoo hänen rooleistaan naisena ja siitä, miten hän kokee oman identiteettinsä naisena. Työ toteutettiin Hesoten Laakson ja Malmin opetussyksiköissä.

Sosiaali- ja terveystieteiden koulutukseen sisältyvillä kuvataidekursseilla opiskellaan itseilmaisun ja vuorovaikutuksen taitoja lähihoitajan tulevia työtehtäviä varten. Omakohtaisen kuvan tekemisen kautta tarkastellaan

kuvan syntyprosessia ja saadaan elävä kosketus kuvataiteen työtapoihin. Kuvien tarkastelutilanteissa harjoitellaan mm. kuvasta puhumista ja kuvatyöskentelyn kokemuksen jakamista.

Ensimmäinen osa projektin työskentelyä oli kuvan tekeminen alustavan keskustelun ja tehtävänannon jälkeen. Kuvan valmistuttua opiskelija sai tehtäväksi kirjoittaa tekemästään kuvasta miltä se näyttää, mitä ajatuksia opiskelijalla syntyi kuvaa tehdessä ja avaamaan kuvan sisältöä haluamallaan tavalla. Kolmas osa työskentelyä oli ryhmässä tapahtuva keskustelu kuvista.

## Tehtävänanto

Vaihe 1. Tee kuva, piirros tai maalaus itsestäsi ja rooleistasi naisena. Materiaalit ja työtavan voit valita itse. Kuvasta voi tehdä realistisen tai symbolisen. Kuva voi koostua pelkistä väreistä, muodoista tai vaikka esine-symboleista. Kun kuvaat omaa elämääsi voit tehdä kuvan täysin omalla tavallasi.

Vaihe 2. Kun kuva on tehty annan seuraavan tehtävän: Kirjoita kuvasta omalla tavallasi, miltä kuva näyttää, millaisia tunteita tai ajatuksia työ herätti, mitä voit kertoa kuvan rakenteesta ja yksityiskohdista? Piirrosten, maalausten, kollaasien ja kirjoitusten tekijät ovat naisia ja sosiaali- ja terveysalan nuoria- ja aikuisopiskelijoita, iältään 20–50-vuotiaita.

Vaihe 3. Yhteinen keskustelu tehtävästä ja syntyneistä kuvista.

Havainnot työskentelystä kuvien ja tekstien parissa. Kuvan ja tekstin tekemiseen oli varattu 4 x 45 minuuttia aikaa. Opiskelija piti taukoja, henkilökohtaisen työskentelyrytminsä mukaisesti, halutessaan. Työn aloittaminen ei näyttänyt muilla kurssin tunneilla koettua tavanomaista vaikeammalta. Osa opiskelijoista käytti aikaa suunnitteluun ja luonnosteluun, osa pääsi heti työvireeseen. Työskentely oli enimmäkseen intensiivistä kaikissa projektiin osallistuvissa ryhmissä. Joissakin kuvateksteissä mainitaan, että aiheen henkilökohtaisuus ja toteutustavan vapaus helpottivat tekemistä. Kaikki ryhmien 43 opiskelijaa ehtivät tehdä kuvan valmiiksi työhön varatun ajan puitteissa.

## Projektityöhön valitut kuvat

Työssäni keskityin tarkastelemaan kuvia, joissa toistui tietty sisältö samankaltaisena sekä erityisen persoonallisesti toteutettuja kuvia.

### Poimintoja kuvateksteistä



Työssäni on kaksi tyttöä. Itse olen punamekkoinen tyttö ja pikkusiskoni sinimekkoinen. Työni kuvastaasuhdetta sisareeni. Hän on ollut vakavasti sairas ja koen isosiskona että minun tehtäväni on suojella häntä. Hän on elämäni tärkein ihminen. (opiskelija, 22v nainen)



Halusin että kuvassa tulee olemaan rakastava äiti jonka käsien suojissa lapsi on. Lapsi on kiedottu kapaloon että hän tuntee olevansa turvassa ja äidin ihon kosketus on erittäin tärkeää. Kapitalon kankaan väri on punainen ja nalle sininen, jokaiselle katsojalle jää arvailtavaksi onko vauva tyttö vai poika?! Vauvan ilme on rauhallinen ja tyytyväinen, äidin hoivissa on hyvä olla. Halusin ottaa kotieläimenkin kuvaan tällä kertaa. Kissa, kotieläin on tärkeä perheenjäsen. Pyrin siihen että äidin kädet ja vauva olisi kuvan keskiosassa korostaen äidin rakkautta omaa lastaan kohtaan. (opiskelija, 38, nainen)



Kuvasin työssäni naisen asemaa ennen ja nykypäivänä, naisen paikkahan on ollut tietysti aina miehen nyrkin ja hellan välissä. Nykypäivänä nainen on saanut hieman enemmän vapauksia ja valita oman uransa tai kouluttautua mieleiseensä ammattiin ilman miehen lupaa tai suostumista, ja toivottavasti sama linjaus jatkuu ja nainen vapautuu kokonaan miehen ikeestä. Väriksi valitsin harmaan valkoisella pohjalla, korostaen naisen ankeaa asemaa miehissä maailmassa. (opiskelija, Hesote, nainen)



Kuvaan työssäni toivottavasti omaa tulevaisuuteni haavekuvaa, eli perhettä johon kuuluisi neljä lasta, mies, oma talo ja koira. Valitsin työni hallitsevaksi väriksi harmaan, jotta pystyisin korostamaan eeteerisen usvaista haavekuvaa. Se luo tasapainon tuntua kuvaan ja kiinnittää huomiota aiheuttaen katsojassa ehkä arveluita sen poikkeavuudesta kuvan muista hahmoista. Tarkoituksena oli siis vain lisätä kuvaan jokin jippo ilman sen suurempaa tarkoitusta. Hahmot ovat pyöreäreunaisia lisäten unikuvan tuntua. Pyrin luomaan mahdollisimman harmonisen kuvan ja on katsojan silmissä onnistuinko...

(opiskelija, 38v, nainen)

Punainen korkokenkä kuvaa naisellisuutta. Punainen on voimakas väri, mutta myös naisellinen. Keltainen tausta: Kuvaa aurinkoisuutta ja valoisuutta. Punainen kenkä korostuu voimakkaasti keltaisesta taustasta.  
(opiskelija, 19v, nainen)





Työn aiheena oli naiseus, mitä se merkitsee itselle. Pohjaväriinä käytin tummia sävyjä, romanttisia. Sävyjen päälle piirsin naisen vartalon ääriviivat ja käärmeen kietoutuneena vartaloon. Piirrookseen ei ollut erityistä syytä miksi piirsin juuri sellaisen. Käärmeen piirsin sen takia, koska naiset voivat olla "käärmeitä" toisille naisille. Kieroja!  
(opiskelija, 25v, nainen)

Työmme "kuun parhaat" esittää kärjistettyä näkemystä naiseudesta ja siitä miten me itse koemme naiseuden. Kuukautiset ovat suuri osa naisen elämää, joten halusimme tehdä niistä työn, mikä herättäisi varmasti monenlaisia mielipiteitä ja kannanottoja.  
(kahden lähihoitajaopiskelijan yhteisteos, 21v ja 22v)



## Kuvateksteissä esiintyviä teemoja

Opiskelijoiden tekemissä kuvissa ja teksteissä käsitellään mennyttä aikaa, nykyisyyttä ja tulevaisuutta. Aiheina monissa töissä toistuvat teemat: minä hoitajana ja kasvattajana, perhe, sosiaaliset suhteet ja työelämä koskevat tulevaisuuden haaveet.

Poimintoja käsitteistä joita opiskelijat käyttivät teksteissään:

”naisen työt”= itsestäänselvyys

näkymättömyys

vastuunotto

tasapainoilu ”yhteiskunnan paineissa”; koti/ura

nainen ”perheen ja lasten kasvattajana ja suojelijana”

unelmat hoiva-alan ja kasvatustalouden työstä

tavoitteet

naiseuden toteutuminen äidin ja lapsen välisessä suhteessa

äidin rakkaus

naisen aseman historia ja nykypäivä

”nyrkin ja hellan välissä”

”naisella hieman enemmän vapauksia” nykypäivänä valita koulutus ja ala

”tyttöjen ja poikien värit”

haavekuva: perhe, talo, koira

perhe-, opinnot-, työ

tunnen toisinaan ammentavani liikaa

kuukautiset suuri osa naisen elämää

punainen korkokenkä naisellisuuden symbolina

naisen vartalo / käärme, naiset käärmeitä toisille naisille

elämä

tunteet

intohimo

luonto

”musiikki ja muu mielihyvä”

uuden elämän luominen

uudet asiat elämässä

## Pohdintaa työskentelymenetelmästäni

### Valmiiden kuvien tarkastelu

Ryhmätilanteissa opiskelijoiden tekemät kuvat asetettiin tasa-arvoisina esille kuvien tarkastelua varten. Jokainen kuvantekijä puhui vuorollaan kuvastaan oman elämänsä yksilöllisenä kokijana ja esitteli valmistuneen kuvansa ryhmälle haluamallaan tavalla. Itse tekemänsä kuvan katsominen ja hyväksyminen ryhmän läsnäollessa saattaa olla haasteellista. Seuraavaksi puhui toinen opiskelija, joka vuorollaan harjoitteli keskustelua toisen opiskelijan kuvasta. Kuvaa ei tulkita tekijänsä puolesta. Voidaan tarkastella muun muassa värin käyttöä, kuvan elementtejä ja rakennetta, rytmiä, liikkeen ja tilan tuntua sekä tapahtumia kuvassa. Oppimistilannetta ohjaavana opettajana pyrin järjestämään tilanteesta kiireettömän, häiriöttömän ja turvallisen, paitsi oppijan havainnoida omia tuntemuksiaan ja suhdettaan kuvan tekemiseen, myös harjoitella kuvasta puhumista asiakkaan ohjaustilannetta varten. Tämän jälkeen ryhmä saa esittää havaintojaan ja ajatuksiaan kuvasta.

Työskentelyn jakamistilanteessa opiskelija voi peilata ryhmän avulla sitä, miten joku toinen näkee hänen tekemänsä kuvan. Sekä nuorilla että aikuisilla sosiaali- ja terveysalan opintonsa aloittavilla opiskelijoilla on kuvataidekursseilla mahdollisuus tarkastella kokemuksiaan taiteen alalla. Usealla opiskelijalla, lähes jokaisessa opiskelijaryhmässä, on epäonnistumisen kokemuksia tällä alueella. Asiakkaan ohjaustehtäviin valmistautuvan on hyvä tiedostaa miksi kuvallinen työskentely tuntuu vaikeata tai epämieluisalta. Pedagogina tavoitteeni on järjestää toisenlainen kokemus. Opiskelijan esittäessä ajatuksiaan tekemästään kuvasta, syntyy kuvan ja sanan vuorovaikutusprosessissa uusia merkityksiä eri asioiden yhteyksistä. Käyttämässäni työskentelytavassa opiskelijalla on välineet ilmaisuun ja tulkintoihin kuvan tekemisessä, tekstin kirjoittamisessa, kuvan kertomisesta ryhmässä muille, sekä ryhmän näkemysten kuulemisessa. Sanallisen tekemänsä kuvan esittelyn yhteydessä opiskelija voi halutessaan salata tai paljastaa maalauksensa vertauskuvien taustalla olevia asioita elämässään. Opettajan vastuulla on vuorovaikutustilanteissa suojella oppilaiden persoonallisuuden rajoja ja varmistaa tilanteiden korkea eettisyys. Työskentelymenetelmäni tavoitteena on vahvistaa opiskelijan itsetuntoa ja antaa tulevalle lähihoitajalle valmiuksia ammattitaitoiseen asiakkaan ohjaamiseen kasvatus-, hoito- ja kuntoutustyössä.

## Opinto-ohjaaja oppilaitoksen tasa-arvotyössä – sähköpostikysely tekniikan alan naisopiskelijoille

### Johdanto

Projektin erityisenä tavoitteena on ollut purkaa sukupuolen mukaista koulutusta ja työnjakoa kiinnittämällä huomio sellaisiin koulutuksellisiin rakenteisiin, joiden avulla voitaisiin tukea opiskelijan uranvalintaa. Erityisenä huolenaiheena ovat olleet opiskelijat, jotka ovat tehneet sukupuolelle ei-typillisen koulutusala-valinnan ja ovat ryhmässään vähemmistösukupuolen edustajina tai opiskeluryhmässä jopa niin kutsuttuja ainokaisia (tästä Merja Korhosen artikkelissa tässä samassa julkaisussa). Tekniikan koulutusaloilla naisopiskelijat ovat selkeästi vähemmistönä ja tässä ammattikorkeakoulussa naisopiskelijoiden määrää 12,4 %, joka on 3,6 % maan keskitasoa alhaisempi. Vuonna 2005 ammattikorkeakoulujen opiskelijoista tekniikan ja liikenteen alalla opiskelleista oli 16 % naisia (Naiset ja miehet Suomessa 2007).

Sukupuolisensitiiviset menetelmät opetuksessa ja ohjauksessa eli SUMO-projektissa huomio on kiinnitetty menetelmien tai lähestymistapojen identifiointiin, jota voitaisiin kutsua sukupuolisensitiiviseksi. Työnohjauksellisten kokoontumisten tarkoituksena on ollut jakaa pienryhmässä omassa työssä ilmeneviä opetuksen tai ohjauksen ongelmia sekä kehittää yhdessä välineitä tai ratkaisuja. Pienimuotoisen ja hyvin suunnatun oppilaitoskyselyn toteuttaminen voi olla rohkaiseva lähtökohta tasa-arvokeskustelun aloittamiselle oppilaitoksessa. Tässä artikkelissa kuvataan mahdollinen tapa lähteä liikkeelle oppilaitoksen tasa-arvotyössä ja kerrotaan ammattikorkeakoulussa tekniikan yksikössä opiskeleville naisopiskelijoille suunnatusta sähköpostikyselystä sekä sen tuloksista. Opiskelijoita läheltä seuraava opettaja tai tässä tapauksessa oppilaitoksen opinto-ohjaaja voi työnsä kautta olla aktiivinen oppilaitoksen tasa-arvotyön edistäjä.

Opettajalla ja ohjaajalla on mahdollisuus vaikuttaa oppilaitoksen kulttuuriin – siihen millaiseksi koulun kulttuuri muotoutuu suhteessa sukupuolten tasa-arvopyrkimykseen. Opettajien ja oppilaanohjaajien toiminta ei ole kuitenkaan heidän oman hyväntahtoisuuden varassa, vaan oppilaitoksen tasa-arvon edistämisestä on säädetty laissa - laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2005. Erityisesti 5§ käsittelee tasa-arvon toteutumista koulutuksessa ja opetuksessa ja sen mukaan naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Opetuksen, tutkimuksen ja opetusmateriaalien tulee myös edistää sukupuolten tasa-arvoa. Lisäksi 8b§ kieltää syrjinnän oppilaitoksessa opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai muussa varsinaisessa toiminnassa. (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 2005). Oppilaitoksen johdolla on erityinen vastuu henkilöstön pätevyydestä ja resursseista lain toteutumisen varmistamiseksi.

Opiskelijat vaihtavat opinto-ohjaajan kanssa kuulumisia opiskelujen etenemisestä sekä tulevaisuuden suunnitelmista (tästä aiheesta Päivi-Katriina Juutilaisen artikkelissa tässä samassa julkaisussa). Sukupuolisensitiivinen opinto-ohjaaja kykenee kiinnittämään huomiota sukupuolen merkitykseen koulutus- ja uravalinnoissa ja voi keskustella niistä opiskelijan kanssa. Opiskelijoiden omat kokemukset tasa-arvon toteutumisesta tai sen toteutumatta jäämisestä oppilaitoksessa tai työharjoittelussa voivat kuitenkin jäädä kertomatta opettajille tai opinto-ohjaajille. Tähän työhön voi ottaa tueksi esimerkiksi sähköpostikyselyn, jonka opinto-ohjaaja tai opettaja lähettää opiskelijoille.

## Sähköpostikysely

SUMO-ryhmään kuulunut opinto-ohjaajaideoi ryhmässä sähköpostitse toteutettavaa kyselyä yksikön koulutusohjelmien naisopiskelijoille. Kyselyn tavoitteena oli saada selville koulutusohjelmissä vähemmistönä olevien naisopiskelijoiden kokemuksia tekniikan alalta opiskelusta. Onko sukupuoli ollut heille merkityksellinen alalla opiskelussa, jos on niin millä tavalla? Ajatus sähköpostikyselystä sai kannatusta. SUMO-ryhmän opettajat ja opinto-ohjaajat keskustelivat tapaamisessa kysymysten sanamuodosta ja siitä miten vastausmiskynnys saataisiin matalaksi sekä päästäisiin oppilaitoksen sukupuolen merkitysten ytimeen. Mahdollisuutta ja tarvetta toteuttaa vastaava kysely omissa yksiköissään otettiin harkittavaksi.

Kysymysmuotoilun ratkettua opinto-ohjaaja keräsi yksikön koulutusohjelmien naisopiskelijoiden sähköpostiosoitteet ja lähetti heille jokaiselle seuraavanlaisen sähköpostiviestin:

Hyvä tuleva insinööri,  
pyydän Sinulta 5-10 minuuttia aikaa. Haluamme täällä tekniikan yksikössä tukea opiskelijoita siinä, että naisilla ja miehillä olisi yhtäläiset mahdollisuudet toteuttaa itseään opiskelijana, työntekijänä, perheen ja yhteiskunnan jäsenenä. Tämän vuoksi pyytäisin Sinua vastaamaan seuraaviin kysymyksiin. Vastaukset käsittelemme ehdottoman luottamuksellisesti.

1. Mikä on koulutusohjelmasi?
2. Oppilaitoksessamme insinööriopiskelijoista 12,4 % on naisia.  
(a) Millaisia positiivisia kokemuksia Sinulla naisena on oppilaitoksessamme?  
(b) Millaisia negatiivisia kokemuksia Sinulla naisena on oppilaitoksessamme?
3. Millä keinoilla mielestäsi voitaisiin parhaiten estää sukupuoleen kohdistuva syrjintä tai häirintä opiskelu- ja työyhteisössä?

Lämpimästi vastauksestasi kiittäen  
Opinto-ohjaajasi

## Kyselyyn vastanneiden naisopiskelijoiden kokemukset

Kysely toteutettiin huhtikuussa, opiskelijoiden kiireisimpään tenttiaikaan. Sähköpostiviesti lähetettiin kaikkiaan 208 naisopiskelijalle, joka on 12,4 % oppilaitoksen insinööriopiskelijoista. Heistä 20 % lähetti vastaukset kysymykseen, joka on 42 oppilaitoksen opiskelijaa. Opiskelijat vastasivat viesteihin välittömästi muutaman päivän sisällä viestin lähettämisestä. Tyypillinen vastaus oli noin ½ sivun mittainen. Opiskelija oli kirjannut siihen positiivisia ja negatiivisia kokemuksia oppilaitoksessa opiskelusta, sekä esittänyt toimenpiteitä syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi. Vain kahdessa vastauksessa ilmaistiin, ettei negatiivisia kokemuksia ole ollut ja kolmessa vastauksessa mainittiin kokemuksista, jotka ovat yhtä lailla negatiivisia nais- ja miesopiskelijoille. Kolmessa vastauksessa ilmaistiin EOS tai kysymyksen alla oleva tila oli jätetty tyhjäksi. Lisäksi yksi opiskelija vastasi, että suurin osa kokemuksista on positiivisia. Kaikkiaan 33 naisopiskelijoiden vastausta käsittelemme negatiivisia kokemuksia. 34 opiskelijaa esitti ehdotuksia sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän tai häirinnän estämiseksi opiskeluympäristössä.

Kaikki opiskelijoiden vastaukset koottiin koulutuslinjoittain kunkin kysymyksen alle. Positiivisten vastausten joukossa oli myös seuraava vastaus, joka käsittelee sukupuolen perusteella tapahtuvaa kohtelua monipuolisemmin. Tämä on nähdäkseen seurausta kyselyn toteuttamisen tavasta. Opiskelijat vastasivat sähköpostikyselyyn nopeasti ja miettivät mahdollisesti kirjoittaessaan sukupuolensa merkitystä opiskelussa. Positiivisten, negatiivisten ja muutos kategorioiden sisällä ilmenee ylittämisiä. Kyselyaineisto haastaisi tarkempaan ja monipuolisempaan analyysiin, mutta päädyn nyt esittelemään poimintoja opiskelijoiden vastauksista jokaisen kolmen pääkysymyksen alla.

(a) Millaisia positiivisia kokemuksia Sinulla naisena on oppilaitoksessamme?

- Luokasta erottuu ja jää hyvin mieleen.
- Myös se on positiivista että näinkin "miehisellä" alalla on naisopettajia.
- Olen kokenut etenkin luokkatoverieni keskuudessa olevani täysin tasavertainen. ei ole edes heidän kanssaan tarvinnut miettiä että on nainen, vaan on ollut muiden mukana oli homma mikä tahansa. kaikille luokkakavereille iso plussa tästä!
- Varmasti 90 % minun opettajistani on ollut loistavia ja kohtelu erittäin asiallista!!
- Oma asenne vaikuttaa paljon myös muiden suhtautumiseen. Kysymys on perin miehekkäästä alasta joten oma paikka on löydettävä ja on vaan jätettävä kommentit omaan arvoonsa. Kun kuitenkin ollaan aikuisia ihmisiä niin opiskelijat kuin opettajatkin joten asioista voi ja pitää keskustella.
- Pääasiassa opettajat ovat olleet positiivisia ja kannustaneet eteenpäin. Joukkoon mahtuu kyllä niitäkin, jotka eivät ihan samalla lailla ajattele asioista. Sama pätee myös oppilaiden keskuudessa,
- jotkut kannustavat ja ottavat joukkoon mukaan ihmisen kuin ihmisen, mutta sitten on myös niitä jotka selvästi välttelevät ja tekevät kaikkensa ettei naiset pääsisi etenemään. Opiskelutahti on ollut tosi kiiwas, sillä rakennusala ei ole tuttu, niin asiaa tulee aivan mahdottomasti, mitä ei ehdi hahmottamaan, eikä aina kehtaa keskeyttää opettajaa tunnilla kysymällä kaikkia "ihme juttuja". Miehet ovat enemmän olleet tekemisissä töissä, niin heille se on luonnollisempaa, ja he puhuvat enemmän keskenään asioista kuin mitä naisten kanssa. Onneksi koulun opettajat kannustavat, kun työpaikoilta kuulee sitten paljon enemmän negatiivista asiaa.

(b) Millaisia negatiivisia kokemuksia Sinulla naisena on oppilaitoksessamme?

- Valitettavasti muutaman opettajan puheista voi päätellä, etteivät he usko meidän naisten pärjävään "miesten töissä". On ehdotettu alan vaihtoa, koska naiset tule saamaan tältä alalta töitä.
- Jotkut oppiaineiden materiaalit ja/tai harjoitustyöt ovat aika miehisiä
- On ollut opettajien taholta erilaisia nimittelyjä: hoitsu, laiska, tyhmä, hameväki
- Järkyttävien lausahdus eräältä opettajalta oli, kun kokeita palautti, että "ehkä koe meni siksi keskimääräistä huonommin, sillä teistä niin iso osa on tyttöjä". Ja esimerkiksi minä pärjäsini paremmin kuin monet pojat.
- Opettaja saattaa tunnin aikana useaan kertaan kommentoida "Jätkät hei, miettikääpä .....!"
- Kun ope kiertää luokkaa neuvoen ns. "kaikkia", hän ohittaa naiset.
- Kertoessaan juttujaan, ope suuntaa ne miehille, ja jos koittaa ottaa osaa keskusteluun, jättää hän täysin huomioimatta.
- Opettajat odottavat, että pitäisi olla valmiiksi kirvesmiehen taidot ja siinä tytöt häviävät pojille
- Tytöt vastaavat esseevastauksia ja saavat huonomman numeron, kuin pojat ranskalaisilla viivoilla
- Minulla on omasta aikaisemmasta opiskeluelämästä hiukan huonoja kokemuksia. Eli minun luokallani oli sellainen miespuolinen opiskelija joka ei hyväksynyt naisia kyseisellä alalla. Miehen käytös rasitti sekä henkisesti että myöskin hän kävi käsiksi fyysisesti. Juttelin miesopiskelijalle hänen käytöksestään kahden kesken. Ja kun asia ei auttanut puhuimme asiasta koko luokkamme kesken. Hän suhtautui asiaan leikillisesti eikä tajunnut käytöstään. Myöhemmin eräs opettaja sanoi että kun olisin ottanut asian puheeksi heti olisi kyseinen opiskelija saatu heti pois kurssilta.
- Jotkut opettajat, lähinnä miehet, ovat suhtautuneet väheksyvästi naisopiskelijoihin. He ovat antaneet ymmärtää että naisen paikka on kotona "nyrkin ja hellan välissä", eikä rakennustyömaalla, ja että "naiset pääsevät rakennusalalla vain toimistohommiin".
- Opettajan sähköpostivastaus opiskelijalle: "Niin...rakennustyömailla on vielä tiettyjä ennakoasenteita naisia kohtaan. Et ole ainoa, jolla on ollut vaikeuksia saada työmaalta töitä. Olisiko aihetta vielä harkita suuntautumista?"
- Rakentajamessuilla miesesittelijöiden asenne oli hätkähdyttävä, kun naisena siellä kierteli. Naurettiin kirjaimellisesti päin naamaa, kun pyydettiin esittelemään heidän tuotteitaan.

Millä keinoilla mielestäsi voitaisiin parhaiten estää sukupuoleen kohdistuva syrjintä tai häirintä opiskelu- ja työyhteisössä?

- Ehkä naisia pitäisi vähän rohkaista täällä tekniikan puolella, että rohkeasti menisivät mukaan ryhmään,

- jossa on myös miehiä ja silloin vaan miesten pitäisi muistaa myös naisten antaa osallistua ja tehdä
- Niin, että olisi enemmän sellaisia ryhmätyöskentelyitä joissa olisi tyttö-poika pari, eikä se paras kaveri, joka on samaa sukupuolta
  - Suhtautumalla mahdollisimman neutraalisti naisopiskelijoihin miesten rinnalla. Ja kannustaa tyttöjä esim. työhaussa että ihan samanlaiset mahdollisuudet on saada tulevaisuudessa töitä kuin miehilläkin, että kaikki on itsestä kiinni. Itsellänikin välillä meinaa tulla epätoivo että osaanko ikinä samoja asioita kuin pojat, että ottaako kukaan koskaan mua töihin miesvaltaiselle alalle koska olen nainen. Mutta pakko uskoa että ottaa.
  - Tietenkin olisi hyvä, jos tietäisi kenen puoleen kääntyä asioissa (muissakin kun tällaisissa asioissa) niin olisi helpompi kertoa jollekin, jos jotain sattuu.
  - Koulu vois mainostaa yrityksille naisia työntekijänä ja pitää jonkinlainen naistenpäivä tapahtuma tekniikan yksikössä. Koulutusmessuilla voisi olla naisia markkinoimassa kouluamme.
  - Kun esim. opettaja saa palautetta, niin ottaa se ja vaihtaa tyyliä naisia kohtaan.
  - Helpoiten se tapahtuu vaihtamalla opettajat :) Parempi kun antaa ajan hoitaa asian.
  - Mutta pääasia on, että jokaisella luokalla olisi niitä tyttöjä, ettei ne pojat ihan villiinny keskenään.
  - Asia, johon haluaisin muutosta on tutoreiden toiminta. Syksystä kyllä jaksettiin järjestää saunailtoja, mutta sitten talven ja kevään myötä tahti hiipui. Työille pitäisi olla omia saunavuoroja.. Miten sitä lähtee saunomaan 33 pojan kanssa kahdestaan luokkalaiseni tytön kanssa?! Ei mitenkään, on minun vastaukseni.
  - Asennekoulutusta miehille, sekä opettajille että työkavereille. Myös naisen oma asenne ja käyttäytyminen vaikuttavat. Ei tälle alalle kannata hakeutua jos pelkää sotkevansa itsensä ja kuulevansa välillä halventavaa kommentointia, koska sitä tuskin koskaan saadaan kitkettyä pois.

Kolme opiskelijaa tähän kyselyyn vastattuaan halusi lisäksi tulla juttelemaan opinto-ohjaajan kanssa. Opinto-ohjaajan kanssa käydyissä keskusteluissa opiskelijat kertoivat kokemastaan syrjinnästä, työrauhaongelmista ja ilmenneestä plagioinnista.

## Opinto-ohjaajan ja oppilaitoksen toimenpiteitä kyselyssä ilmenneisiin epäkohtiin puuttumiseksi

Eriyisen näkökulman oppilaitoksen naisopiskelijoiden kokemusten kartoittamiseen antaa heidän korkea keskeyttämisprosentti. Yksikön teknillisellä alalla koulutuksen keskeyttäneistä 10 % oli naisia. Kyselyn tulokset voisivat ainakin alustavasti auttaa oppilaitoksen henkilökuntaa lähestymään naisopiskelijoiden arkea ja tarkastelemaan sukupuolen merkitystä yksikön koulutusohjelmissa opiskellessaan. Lisäksi kyselyn tulokset ja naisopiskelijoiden ehdotukset voitaisiin ottaa huomioon suunniteltaessa kehittämistoimia oppilaitoskulttuurin tasa-arvoistamiseksi.

Naisopiskelijat kertoivat vastauksissaan monista sellaisista asioista, jotka haastavat oppilaitoksen ryhtymään välittömästi toimiin. Nämä kysymykset eivät kuitenkaan ole yksin opinto-ohjaajan ratkaistavissa. Opinto-ohjaaja toi kyselyn tulokset tekniikan yksikön henkilökunnan tietoon ja pyysi henkilökuntaa käsittelemään asiaa osastojen kokouksissa. Konkreettisena toimenpiteenä yksikölle laaditaan sekä opiskelijoita että koko henkilökuntaa koskevat eettiset ohjeet, joissa sukupuolten välinen tasa-arvo ja muu erilaisuuden hyväksyminen otetaan mukaan. Lisäksi sukupuolten tasa-arvoa teknillisellä alalla on tarkoitus käsitellä seuraavassa yhteisessä tilaisuudessa – oppilaitoksen teemapäivillä. Yksikön henkilöstökokouksessa ehdotettiin, että naisopiskelijoille voitaisiin pyrkiä luomaan omaa verkostoa yhdessä opiskelijajärjestön kanssa. Teknillisellä alalla jo jonkin aikaa työskennelleet oppilaitoksesta valmistuneet naiset voivat myös toimia mentoreina naisopiskelijoille.

Formaaleissa luokkatilanteissa opettajilla on merkittävä rooli ilmapiirin ja suhtautumistavan rakentamisessa vähemmistösukupuolen opiskelijoihin. Merkittävää on myös kiinnittää huomio oppilaitoksen informaaleihin tilanteisiin. Vertaisryhmän – muiden opiskeluryhmän jäsenten suhtautumisella on huomattava vaikutus siihen miltä alalle opiskelu tuntuu. Työpaikkaohjaajien ja työympäristön suhteutumi-

nen työssäoppimisen jaksoilla ovat myös merkittäviä vaikuttajia miltä tuleva ala vaikuttaa. Työssäoppimisen jaksoiden sukupuolisensitiivistä otetta on vielä aivan liian vähän päästy systemaattisesti kehittämään ja liian usein rakennukselle työharjoitteluun menevä naisopiskelija ei saa harjoitella työtehtävissä, joihin hän on varsinaisesti opiskellut. Tai vastaavasti arkaillaan miesopiskelijan osallistumista pienten lasten tai vanhusten hoitoon täysipainoisesti.

Millä tavalla sukupuolen mukaista jakautumista voidaan ammatillisessa koulutuksessa purkaa? Tasa-arvotyön oppilaitoksessa voi aloittaa tutkimalla mahdollisia rakenteellisia epäkohtia opetussuunnitelmassa (mm. Rahkonen 2005). Huomiota on syytä kiinnittää erityisesti sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen opetuksessa, ohjauksessa sekä työssäoppimisen jaksoilla. Kolmanneksi oppilaitoksen kulttuuria ja ilmapiiriä on syytä tarkastella ja siihen millä tavalla sen eri koulutusohjelmissa suhtaudutaan vähemmistösukupuolen edustajiin. Neljänneksi on syytä kartoittaa oppilaitosten informaaleja tilanteita, vapaa-aikaa, asuntolaelämä jne., joissa rakennetaan sosiaalisia suhteita muiden ammattiin opiskelevien kanssa (vrt. mm. Herbert 1997). Sukupuolista ja seksuaalista häirintää tapahtuu kaikissa edellä mainituissa tilanteissa muiden ihmisten läsnä ollessa, sekä tilanteissa, jossa ei ole muita todistajia läsnä (mm. Heikkinen 2003). Kyselyaineiston perusteella sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä ovat osaltaan ylläpitämässä sukupuolen mukaista jakoa ammatillisessa koulutuksessa. Tämä näkökulma haastaa kiinnittämään sukupuoliseen ja seksuaaliseen häirintään erityisesti huomiota oppilaitoksen tasa-arvotoimenpiteitä suunniteltaessa. Kuten tässäkin artikkelissa kuvailussa pienimuotoisessa kyselyssä tulee ilmi, häirintään ammatillisen koulutuksen nais-/miesvaltaisten aloilla on syytä kiinnittää entistä enemmän huomiota. Myös opiskelijoiden etujärjestöt Ammattiin Opiskelevat – SAKKI ry sekä Suomen Ammattikorkeakouluopiskelijajyhdistysten Liitto – SAMOK ry ovat kiinnittäneet tähän huomiota ja haastavat oppilaitoksia ottamaan opiskelijat mukaan aidosti päätöksentekoon (Kokkonen 2007, Norlund M & Pöllänen T 2006).

## Lähteet

Heikkinen M (2003) Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä sekä ahdistelu Oulun yliopistossa – haasteita toimenpiteille. Teoksessa: Sunnari V, Kangasvuo J, Heikkinen M ja Kuorikoski N (toim.) Leimatuna, kontrolloituna, normitettuna – seksuaalisoitunut ja sukupuolistunut väkivalta kasvatuksessa ja koulutuksessa. Oulun yliopiston oppimateriaaleja E1. Oulun yliopistopaino, Oulu, s 145–157.  
<http://herkules.oulu.fi/isbn9514269799/isbn9514269799.pdf>

Herbert C (1997) Off the velvet gloves. Teoksessa: Thomas AM & Kitzinger C (toim) Sexual Harassment. Contemporary Feminist Perspectives. Open University Press, Buckingham, s 21–31.

Kokkonen K (2007) Oppilaitoksen tasa-arvosuunnittelu opiskelijan näkökulmasta. Teoksessa: Lohikoski P, Putila P, Sassi E ja Viitamaa-Tervonen O (toim.) Tasa-arvoisesti työelämään – näkökulmia oppilaitosten tasa-arvotyöhön ja -suunnitteluun. s 23.

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 2005

Naiset ja miehet Suomessa 2007. (2007) Tilastokeskus, Multiprint Oy, Helsinki.

Norlund M & Pöllänen T (2006) Näkymätön muuri esteenä erilaiselle? Opiskelijakuntien näkemyksiä yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja tasa-arvotyöstä ammattikorkeakoulusta. Suomen Ammattikorkeakouluopiskelijajyhdistysten Liitto – SAMOK ry.

Sunnari V, Heikkinen Mervi, Rautio A, Väyrynen M ja Nuutinen M (2005) Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu osana segregaaation ylläpitoa yliopistossa – kymmenen vuoden aikana kerättyjen aineistojen vertailuun perustuva tarkastelu. Teoksessa: Teräs L, Sunnari V ja Kailo K (toim.) Koulutus, sukupuolisosialisaatio ja teknologia – näkökulmia segregaatioon. Rannikon Laatupaino Oy, Raahelä, s. 83-99.

# Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä – lähtökohtia toimenpiteille ja ohjeistusten laatimiselle

## Abstrakti

Sukupuolisensitiivisyys ammatillisen koulutuksen opetuksessa ja ohjauksessa on kysymys, johon SUMO-projektissa on pyritty tarttumaan monista eri keskeisiksi identifioimistamme näkökulmista. Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä on yksi lähtökohta tarkastelulle sukupuolisensitiivistä ja tasa-arvoista oppilaitoskulttuuria kehitettäessä, josta on myös viimevuosina tehty tutkimusta suomalaisessa koulu-, oppilaitos- ja työpaikkakontekstissa. Sukupuolisen ja seksuaalisen häirinnän teema on ollutkin toistuvasti esillä pienryhmäkeskusteluissa kaikissa SUMO-ryhmissä kevään 2007 aikana.

Juuri ammatillisessa koulutuksessa sukupuolen mukainen eriytyminen on erittäin jyrkkää ja kaikkein selkeintä opiskelijoiden lukumäärään nähden. Tämä on erityisen mielenkiintoista siitä näkökulmasta, että sukupuoli ja seksuaalinen häirintä on nähty keinona ylläpitää sukupuolen mukaista eriytymistä eli segregatiota. Täten sukupuolisen ja seksuaalisen häirinnän tapausten ilmitulo voi olla erityinen tasa-arvoistumisen indikaattori ammatillisessa koulutuksessa. Sukupuolista ja seksuaalista häirintää ei ole kuitenkaan vielä tutkittu ammatillisessa koulutuksessa riittävän systemaattisesti, jotta tähän väitteeseen voitaisiin ottaa selkeä kanta. Toisaalta niin kauan kuin sukupuolisen häirinnän ilmiötä ei tunnusteta, sukupuolisesta ja seksuaalisesta häirinnästä ei myöskään raportoida ammatillisen koulutuksen puolella. Tasa-arvoistumisen väitettä ei voida tässä tapauksessa sukupuolista ja seksuaalista häirintää käsittelevän tutkimuksen avulla verifoida.

SUMO-projektin pienryhmissä käydyt keskustelut, sekä opettajien ja opinto-ohjaajien opiskelijoille tekemät pienimuotoiset kyselyt haastavat jatkamaan teemassa eteenpäin. Sukupuolen mukaisen segregaatian purkaminen on selkeästi ammatillisten oppilaitosten erityinen tasa-arvohaaste, ja tähän haasteeseen tarttumiseksi eri aloilla kehitetyt toimenpiteet sukupuolisen ja seksuaalisen häirinnän poistamiseksi antavat varteenotettavia lähtökohtia. Tässä artikkelissa hahmotellaan lähtökohtia toimenpiteille, joilla pyritään ennaltaehkäisemään sukupuolista ja seksuaalista häirintää ammatillisessa koulutuksessa.

Asiasanat: ammatillinen koulutus, segregatio, sukupuoli ja seksuaalinen häirintä, sukupuolisensitiivisyys

## Johdanto

Tässä artikkelissa tarkastelen sukupuolista ja seksuaalista häirintää erityisesti ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Erityisen sukupuolisesta ja seksuaalisesta häirinnän tarkastelusta tässä ympäristössä tekee ammatillisen koulutuksen jyrkkä sukupuolen mukainen jakautuminen eli sukupuolten segregatio. Huomattava osa ammatillisen koulutuksessa opiskelijoista opiskelee alalla, jossa he ovat merkittävänä enemmistönä oman sukupuolensa edustajina. Tilastokeskuksen tuottaman Naiset ja miehet Suomessa 2007 mukaan vuonna 2005 ammatillisessa koulutuksessa opiskeli yhteensä 100 000 opiskelijaa sukupuolen mukaan jyrkästi segregoituneella alalla. Ammattikorkeakoulussa vastaava luku oli 70 000.

Sukupuolten välinen segregatio tulee selkeästi esiin vertailemalla eri koulutustasoja. Ammatillisen koulutuksen sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla opiskeli 31 903 opiskelijaa, joista 90 % oli naisia ja 10 % miehiä.

Tekniikan ja liikenteen alaa opiskeli 73 667 opiskelijaa, joista 15 % oli naisia ja 85 % miehiä. Ammattikorkeakoulussa luvut ovat lähes vastaavat näillä aloilla. Sosiaali-, terveystieteiden ja liikunta-alalla opiskeli 30 420 opiskelijaa, joista 88 % oli naisia ja 12 % miehiä. Tekniikan ja liikenteen alaa opiskeli 41 504 opiskelijaa, joista 16 % oli naisia ja 84 % miehiä. Yliopistoissa kaikkien jyrkintä segregatio on terveystieteissä ja eläinlääketieteessä, joissa kummassakin naisten osuus opiskelijoista on 10 % ja miesten 90 %. Näiden alojen opiskelijamäärät ovat kuitenkin huomattavan paljon pienemmät. Vuonna 2005 terveystieteessä opiskelijoita oli 3033 ja eläinlääketieteessä 566. Otettaessa huomioon opiskelijamäärä merkittävästi segregatio yliopistokoulutuksessa yksittäisellä tieteenalalla on teknillistieteellisellä alalla. Vuonna 2005 teknillistieteellisellä alalla opiskelijoita oli kaikkiaan 37 165, joista 79 % oli miehiä ja 21 % naisia. Huomattavaa sukupuolten välinen segregatio on myös aloilla, jotka ovat teknillistieteellistä opiskelijamäärältään pienempiä: humanistinen ala (27 387 opiskelijaa) 76 % naisia – 24 % miehiä, kasvatustieteellinen (14 286 opiskelijaa) 88 % naisia – 22 % miehiä, psykologia (1 938 opiskelijaa) 80 % naisia – 20% miehiä, farmasia (1 782 opiskelijaa) 80% naisia – 20% miehiä. (Naiset ja miehet Suomessa 2007).

Lisättäessä tarkasteluun lukuja työelämästä alkaa suomalainen segregatio hahmottua. Naiset ja miehet Suomessa 2007 -julkaisussa käytetyn ammattiluokitus 2001 mukaan palvelu-, suojele- ja hoitotyöntekijöiden ammatissa työskentelee 229 000 naista ja 46 000 miestä. Prosentteina naisten osuus alan työvoimasta on 83 % naista ja miesten 17 %. Miehillä tyypillinen ammattiluokitus on konepaja- ja valimotyöntekijä, asentaja ja korjaaja, jossa miehiä työskentelee kaikkiaan 142 000 ja naisia 7 000. Sukupuolen mukainen segregatio on näissä ammateissa kaikkein selkeintä miesten muodostaessa alan työvoimasta 95 % ja naisten 5 %.

Naisten aliedustus tieteessä, teknologiassa ja teollisuudessa on nähty tasa-arvo-ongelmana Euroopan Unionissa. Juuri insinöörityöissä miesten ja naisten välillä on selkein kuilu (Rees 1998.). Horisontaalinen ja vertikaalinen sukupuolen mukainen segregatio voidaan myös nähdä epätasa-arvoisuuden indikaattorina. Nykyisessä EU:n koulutus ja työmarkkinastrategiassa naisten taitojen kasvattaminen teknillistieteellisillä aloilla nähdään keskeisenä (Rees 1998.). Sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamiseen voi kuitenkin kätkeytyä mies-normina malli. Olennaista olisi kuitenkin mahdollistaa tasa-arvoiset olosuhteita naisille osallistua tieteeseen, insinöörityöihin ja teknologiaan. Teresa Reesin mukaan tämä kuitenkin tarkoittaisi sukupuolistuneiden valtasuhteiden kyseenalaistamista (Rees 1998.).

Pohjoismaisessa kontekstissa sukupuolen mukaisen segregation purku työmarkkinoilla ja työvoiman puutteeseen valmistautuminen teknologiasektorilla ovat olleet sukupuolten tasa-arvotyön tavoitteina viimeisten 30 vuoden aikana. Brunila, Heikkinen ja Hynninen (2005) kartoitus Suomessa toteutetuista tasa-arvo-projekteista on osoittanut, että tyttöjen oppiainevalintoihin on pyritty vaikuttamaan suoraan. Erilaisilla pedagogisilla kokeiluilla on pyritty vaikuttamaan tyttöjen käsityksiin teknologiasta sekä itsestään oppijoina. Useissa projekteissa on pyritty myös kehittämään koulutusta, joka paremmin vastaisi lisääntyvien naisopiskelijoiden tarpeisiin. Huomiota on kiinnitetty menetelmiin, toimenpiteisiin ja sisältöihin, ammatti-identiteetin kehittämiseen ja opintoja tukeviin työmuotoihin, kuten pari- tai pienryhmätyöskentely ja mentoointi. (Brunila et al. 2005) Yksi identifioitu tasa-arvoisen kehityksen haaste koulutuksessa on sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä, erityisesti myös tieteessä ja teknologiassa. Seksuaalista häirintää tapahtuu kaikissa Euroopan Unionin jäsenvaltioissa ja se toimii vakavasti otettavana esteenä naisten työmarkkinoille integroitumiselle (Timmerman & Bajema 1997).

Useat feministiset tutkijat kuten Liz Kelly (1987) ovat maininneet seksuaalisen häirinnän yhdeksi kaikkein tyypillisimmistä seksuaalisen väkivallan muodoista väkivallan jatkumossa (Sunnari et al 2007). Wise ja Stanley (1989) haastavat myös kiinnittämään huomiota häirinnän kaikkein lievimpiin muotoihin, joita pidämme pieninä, vähäisinä, jatkuvina ja tavallisina. Juuri nämä lievemmät häirinnän muodot on myös tärkeää nimitä seksuaaliseksi häirinnäksi, koska ne rajoittavat, alistavat ja ovat eettisesti huonoa käytöstä. Seksuaalisen häirinnän tarkoitus on rajoittaa ihmisen toimintamahdollisuuksia. Seksuaalinen häirintä onkin nähty yhtenä mekanismina, jonka kautta miehet harjoittavat vallankäyttöä naiseen ja jonka kautta ylläpidetään ja uusinnetaan heteropatriarkaalista valtaa (Thomas and Kitzinger 1997). Seksuaalisen häirinnän tutkimus

juuri valtanäkökulmasta avaa ilmiötä uudesta perspektiivistä, joka on syytä huomioida myös toimenpideohjeita laatiessa. Valta voi olla diskursiivista, mutta se on myös poliittista ja sillä on seurauksensa, esittää Joanna Brewis (2001).

Oppilaitoksen tasa-arvon edistämisestä on säädetty laissa (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 2005). Tasa-arvolain mukaan työ- ja opiskelupaikoilla on vastuu suojella henkilökuntaa ja opiskelijoita häirinnältä. Tämän artikkelin keskeinen tehtävä on avata puuttumisen mahdollisuuksia, joihin oppilaitokset voivat ryhtyä sukupuolisen ja seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi.

## Mistä ilmiössä on kysymys?

Sukupuolisessa ja seksuaalisessa häirinnässä ei ole kysymyksessä flirttailusta, kiinnostuksen osoituksesta tai muusta toista arvostavasta positiivisen huomion osoittamisesta, vaan sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä on sukupuolen perusteella tai seksuaalisuutta hyväkseen käyttävää toisen ihmisen tai ryhmän alistamista ja toisarvoistamista (Sunnari et al. 2002).

Laissa naisten ja miesten välisessä tasa-arvosta seksuaalinen häirintä määritellään syrjinnäksi pykälässä 7 seuraavasti: "Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä. (Syrjinnän kieltö, 7 §, 15.4.2005/232)." Sekä seksuaalinen häirintä että sukupuoleen perustuva häirintä ovat sukupuoleen perustuvan syrjinnän muotoja.

Jotkut tutkijat erottavat toisistaan seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän määrittellen ensimmäisen käsitteen soveltuvan ainoastaan tapauksiin, joissa seksuaalisuutta on selvästi käytetty häirinnän välineenä. Käsitteen sukupuoleen perustuva häirintä merkityskenttä on laajempi. Kuitenkin kumpainkin peruskategoriaan liittyvää häirintää on niin monen tyyppistä, joten on perusteltua ja selkeämpää käsitellä näitä kahta ulottuvuutta erikseen.

Seksuaalinen häirintä on seksuaalisen väkivallan yksi ilmentymä ihmisten välisissä suhteissa. Käsitteen tarkka määrittely on vaikeaa useistakin syistä. Ensinnäkin ihmisryhmien välissä on eroja käyttäytymisessä, sen tulkinnessa sekä kommunikointitavoissa. Toiseksi seksuaalinen häirintä sijoitetaan usein sosiaalisesti hyväksytyyn käyttäytymisen hämärälle raja-alueelle ja siihen voi sisältyä käyttäytymistä, jota pidetään jokapäiväisen elämän hyväksyttävänä osana. Edelleen tutkimuksista käy ilmi, että eri kulttuureissa elävät ihmiset pitävät eri asioita seksuaalisesti häiritsevinä. Ilmiöstä ilman tarkkoja termejä on hankala keskustella; ja toisaalta "luonnollisena" osana jokapäiväistä elämää pidetty ilmiö jää helposti käsittelemättä.

Keskustelu seksuaalisesta häirinnästä on laajentunut kattamaan erilaiset ympäristöt ja uusia käsitteitä on esitetty käytettäväksi ilmiön vaihtelevista muodoista. Toivottavuus, yksipuolisuus ja henkilön seksuaalisuuden alueelle sijoittuminen ovat tyypillisiä seksuaalisen häirinnän määrittelyissä samoin kuin vallan epätasainen jakautuminen. **Seksuaalista häirintää tapahtuu muita enemmän oppilaitoksissa, joissa on seksualisoitunut työympäristö ja joissa siedetään seksuaalista häirintää.** Opiskelijat kokevat vähemmän seksuaalista häirintää organisaatioissa, joille oli tyypillistä positiivinen sosiaalinen ilmapiiri sekä tietoisuus ongelmasta. Oppilaitoksessa, jossa sukupuolten väliset suhteet ovat muutoksessa, häirinnästä voidaan raportoida keskimääräistä enemmän (Sunnari et al 2005). Hierarkkista sukupuolten järjestystä kyseenalaistamattomassa oppilaitoksessa häirinnästä ei puhuta, koska se voi olla vaiettava ja osa normaaliksi miellettyä toimintakulttuuria.

Seksuaalinen häirintä on siis sellaista ei-toivottua yksipuolista, epämiellyttävää toimintaa toista ihmistä tai ihmisryhmää kohtaan, jossa käytetään hyväksi seksuaalisuutta ja seksuaalisuudesta rakennettuja mielikuvia. Tavallisimpia häirinnän muotoja ovat

- sukupuolisesti tunkeilevat eleet tai ilmeet,

- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat asiattomat huomautukset tai kysymykset,
- esille asetetut pornoaineistot, seksuaalisesti värityneet kirjeet, puhelinviestit ja sähköpostit,
- kätöinti ja muu ei-toivottu fyysinen koskettelu,
- sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset,
- vakavimmissa tapauksissa kysymyksessä voi olla raiskaus tai sen yritys.

## Seksuaalisen häirinnän tarkastelu jatkumona

Seksuaalista häirintää on tutkittu peruskoulussa (mm. Korhonen & Kuusi 2003, Aaltonen 2006), yliopistossa (mm. Mankkinen 1995, Sinkkonen 1997, Varjus 1997, Husu 2001, Heikkinen 2003, Naskali 2005, Sunnari et al. 2007), ammattikorkeakoulussa (Heikkinen tässä samassa julkaisussa) ja työelämässä (mm. Varsa 1996), mutta vähemmän ammatillisessa koulutuksessa. Rhoda Unger ja Cindy Crawford (1996) esittävät aiemman uhriutumisen ennustavan uutta uhriutumista. Yksilöä ei siksi saakaan jättää yksin selviytymään sukupuolisesta ja seksuaalisesta häirinnästä ja ahdistelusta, vaan sukupuolinen väkivalta tulee nähdä laajempänä organisaation ja kulttuurin ongelmana.

EU-komission toimeksiannosta tehdyn raportin mukaan noin 30–50 % Euroopan Unionin alueen naistyöntekijöistä oli kohdannut jonkin tyyppistä seksuaalista häirintää tai ei-toivottua seksuaalista käyttäytymistä työpaikoillaan. Miesten häirintäkokemukset olivat olennaisesti pienemmät. Raportissa esitettiin edelleen, että tavallisempia seksuaalisen häirinnän muotoja olivat verbaliset muodot, kuten seksuaaliset vitsit tai huomautukset toisen vartalosta vaatteista ja seksielämästä, fyysiset muodot, kuten luvaton fyysinen kontakti, sekä non-verbaalit muodot, kuten tuijottaminen ja viheltely.

## Kuka on häiritsijä ja kuka häiritty?

Häiritsijä voi olla mies tai nainen - työtoveri, esimies, alainen tai asiakas. Häirintää aiheuttavista tai sen kohteeksi joutuneista työntekijöistä ei ollut mahdollista muodostaa tyypillisen profilia, joskin syypäitä seksuaaliseen häirintään olivat yleensä miespuoliset työntekijät, joko työkaverit tai esimiehet. Häirityt työntekijät olivat tavallisesti naisia. Nuoret (20–40-vuotiaat) yksinelävät tai eronneet naiset joutuivat häirinnän kohteeksi todennäköisemmin kuin muut naiset. Aiemman koulutuksen saaneet naiset tai osa-aikaiset työntekijät olivat myös alttiimpia seksuaaliselle häirinnälle. Lisäksi miesvaltaisilla aloilla työskentelevät naiset kokivat enemmän seksuaalista häirintää kuin naiset muilla aloilla. Nämä seikat lisäävät haastetta tarkastella ja nostaa esiin sukupuolista ja seksuaalista häirintää myös erityisinä ammatillisen koulutuksen opettajia että opiskelijoita liikuttavina kysymyksiä.

Häirintää aiheuttavista tai sen kohteeksi joutuneista työntekijöistä ei ollut mahdollista muodostaa tyypillisen profilia, joskin syypäitä seksuaaliseen häirintään olivat yleensä miespuoliset työntekijät, joko työkaverit tai esimiehet. Häirityt työntekijät olivat tavallisesti naisia (Sexual harassment in the workplace in the European Union 1998).

## Häirinnän seuraukset

Seurauksena tästä ei-toivotusta huomiosta voi olla opiskelun lopettaminen tai sopeutuminen. Seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneet kärsivät fyysisistä ja psyykkisistä oireista, kuten stressistä, fyysisistä sairauksista, häpeästä, ärsyntyneisyydestä ja itsensä kyseenalaistamisesta. Monesti seksuaalisen häirinnän kokemuksen käsittelyä on vältelty tai käsitelty harmillisena tilanteena, joka kuitenkin säilyy epämiellyttävänä muistona. Seksuaalista häirintää kokeneet henkilöt osoittavat epävarmuutta määrittellessään tai nime-

tessään kokemusta häirinnäksi. Epävarmuutta koetaan myös tilanteen käsittelyssä tai jatkotoimenpiteisiin ryhdyttäessä. Häirinnästä seurannutta epävarmuutta ja tuen puute tulee esille. ”Olen yksin ongelmani kanssa”. Tasa-arvohyödyshenkilön konsultointi ei välttämättä johda haluttuun lopputulokseen ”Tarjolla olevat ratkaisukeinot johtavat umpikujaan, eikä ole näköpiirissä ole uusia”. Naishenkilö voi kuvata tuntemuksiaan seuraavalla tavalla ”Olen häpeissäni, enkä tiedä mitä tehdä.” Vastaava tilanne tulee esille myös seuraavasti: ”Pystyin keskustelemaan tilanteesta ainoastaan yhden työkaverini kanssa. (Heikkinen 2003).

Häirinnän uhrille tilanne on hankala. Työ ja opiskelu vaikeutuvat, kun joudutaan välttelemään häiritsijää ja tällä on negatiivisia vaikutuksia tuloksiin. Häirintää kokeneet eivät tiedä, keneen ottaa yhteyttä, mistä saada tukea ja kuinka toimia. Häiritetty voi joutua myös kyseenalaistetuksi kokemuksensa kanssa, mikä edelleen hankaloittaa hänen asemaansa. Häirintätapauksen esille ottaminen ja sen eteenpäin vieminen vaatii myös rohkeutta. Häirintää kokeneet pyrkivät tavallisesti selviämään tilanteesta yksin tai työtoverin kanssa. (Heikkinen 2003)

## Häirintään puuttuminen

Seksuaalisen häirinnän määrittelyissä painottuu henkilökohtaisen kokemuksen ensisijaisuus. Tällöin on vaarana, että vastuu häirintään puuttumisesta jätetään häirintää kokeneelle yksilölle ja että häirintä mielletään kokijan henkilökohtaisena ongelmana. Käytössä olevien ohjeistusten ja käytäntöjen mukaan häirinnän kokijan vastuulle jää pitkälti tilanteen hoitaminen. Tilanne on hankala, koska häirintäkokemuksen seurauksena on emotionaalisesti järkyttynyt, kyseenalaistaa itseään ja kokee toimintamahdollisuutensa mitätömäksi. Toisaalta ihmiset ovat halukkaita puhumaan asiasta ja kertomaan kokemuksistaan. Seksuaalinen häirintä ei myöskään ole vain jokaisen henkilökohtaisesti määriteltävissä vaan pikemminkin sosiaalisesti ja kulttuurisesti rakentunut käsitys.

Jokainen sukupuolisen ja seksuaalisen häirinnän tapaus on ainutkertainen ja ratkaisuyritykset ovat erilaisia: esimiehelle suunnattu pyyntö puuttua tilanteeseen, opiskelupaikan jättäminen ja asiasta puhuminen asianosaisille.

Seksuaalisen häirinnän kokemuksista on hankalaa kertoa yksityisesti tai julkisuudessa joutumatta kyseenalaistetuksi. Mahdollisuus kertoa kokemuksista omin sanoin ja kuulluksi tuleminen voivat olla valtauttavia tilanteita. Opiskelupaikoillakin tarvitaan tilaa käsitellä tunteita ja tilanteita. Erilaiset tasa-arvokyselyt voivat olla välineitä tällaisten tilojen rakentamiselle. Myös laadullisten tutkimusten aineistoja hyödyntämällä voimme saada tietoa ihmisten tarpeista avulle ja tuelle, kehittää tehokkaampia organisaation toimintatapoja tasa-arvon tuottamiseksi oppilaitoksissa. Myös hyvin suunnatut informaatiokampanjat voivat olla tehokkaita herättäjiä, kuten ”Hyvä käytös sallittu – häirintä kielletty!”.

Oppilaitoksia on rohkaistu tekemään suunnitelmallista tasa-arvotyötä ja ehkäisemään seksuaalista häirintää. Käytännöllinen työväline tässä on tasa-arvosuunnitelma, jonka jokaisen yli 30 henkilöä työllistävän työpaikan tulee tehdä (Tiina Luokkanen tässä samassa julkaisussa). Tavoitteena on se, että oppilaitokset ottavat itse vastuun sellaisen ilmapiirin luomisesta, jossa seksuaalista häirintää ei suvaita. Viimeisten tasa-arvolain muutosten mukaan juuri nämä tasa-arvosuunnitelmat sekä työnantajan vastuu tulevat selkeämmin esille uhkasakkojen muodossa, jos lain velvoitetta ei ole noudatettu. Toinen ulottuvuus oppilaitosten tasa-arvotyössä on ollut nimittäin ja kouluttaa henkilökunnasta omat tasa-arvo- ja seksuaalisen häirinnän yhdyshenkilöt. Esitteitä, joissa kerrotaan toimintaohjeet ongelmatilanteen sattumassa ja yhdyshenkilöiden yhteystiedot, on myös tuotettu ja jaettu organisaatioissa.

Kuvattu väliintulo organisaation seksistiseen kulttuuriin voidaan ymmärtää kasvatukselliseksi. Seksistinen kulttuuri on sosiaalisesti rakentunut ja se voidaan sosiaalisesti muuttaa. Jokainen organisaatioissa on vastuussa omasta käytöksestään, mutta myös vastuullinen puuttumaan tilanteeseen, jos jotakin toista seksuaalisesti häiritään. Esimiehillä ja johtajilla on erityinen vastuu suunnatessaan organisaatiota ei-seksistiseksi,

sosiaalisesti kestäväksi työpaikaksi. Oikeudenkäynti ei välttämättä ole ensimmäinen keino seksuaalisen häirinnän tilanteen ratkaisemiseksi, mutta kaikkein rankimmissa seksuaalisen häirinnän tapauksissa se voi olla ainoa mahdollisuus. On olennaista tuntea ja tiedostaa nykyinen lainsäädäntö sekä ketä ja miten se velvoittaa. Laki ja kansainväliset sopimukset tukevat pyrkimystä muuttaa organisaatiokulttuuri naisille ja miehille tasa-arvoiseksi.

Oppilaitoksen johdolle, kuten myös työnantajalle, toimiminen häirinnän torjumiseksi on erittäin velvoittavaa, koska myös se, ettei hän ryhdy tarvittaviin toimiin on lain mukaan rangaistavaa. ”Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. (Häirintä työpaikoilla, 8 d § 15.4.2005/232).

Viimeaikaisten lainsäädännöllisten uudistusten myötä enenevässä määrin moninaisuuden yhdenvertaisuutta on tuotu esiin. 2004 voimaan astuneessa yhdenvertaisuuslaissa kielletään ikään, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn perustuva syrjintä. On tärkeää kiinnittää huomiota näiden moninaisuuksien yhteisvaikutukseen myös sukupuolen kanssa. Moninaisuutta tuottavien eri ulottuvuuksien samanaikaisuutta on käsitteellistetty intersektionaalisuuden käsitteen avulla.

Keskeisimmät lait, jotka käsittelevät sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää ovat ”Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta”, joka on sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta keskeinen laki sekä yhdenvertaisuus laki. Muita lakeja, jotka viittaavat syrjintään, seksuaaliseen häirintään tai ruumiilliseen koskemattomuuteen ovat: Suomen perustuslaki, Työturvallisuuslaki, Työsopimuslaki ja Rikoslaki. Kaikkinaisen naisen syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus, joka tunnetaan lyhenteestä CEDAW, on eräänlainen perusta tasa-arvolle YK:n ihmisoikeuksien kanssa. Suomen hallitus on ratifoinut eli sitoutunut noudattamaan tätä YK:n sopimusasiakirjaa. Laki miesten ja naisten tasa-arvosta ja sen valvomiseen soveltuvan järjestelmän luominen olivat ehtoja Suomelle sopimuksen lainvoimaan saattamiseksi.

## **Esimerkkejä ohjeistuksista**

Häirintätapausten tullessa esille oppilaitoksen on syytä toimia rivakasti. Häirintätapauksiin puuttuminen vaatii organisaatiolta erityisiä henkilöstöresursseja ja selkeästi myös asiantuntijuutta. Jokaisella tulisi olla tieto, mihin voi ottaa yhteyttä häirintätapausten sattuessa itselle tai opiskelu- tai työtovereille. Oppilaitoksen voimavaroja olisikin syytä suunnata häirinnän ennaltaehkäisyyn. Hyviä tapoja ennaltaehkäistä sukupuolista ja seksuaalista häirintää ovat

- Koulutukset, tiedotustilaisuudet ja kampanjat opiskelijoille ja henkilökunnalle, jossa tiedostetaan millaisesta ongelmasta on kysymys.
- Selkeät toimenpiteet, joista tiedotetaan kaikelle henkilökunnalle jaettavin ohjeistuksin.
- Ohjeistukset, jotka ovat saatavilla usealla kielellä verkosta ja jokaiselle käteen jaettavana esitteinä.
- Nimetään ja koulutetaan oppilaitoksessa tukihenkilöt, joiden puoleen kääntyä heti tapauksen ilmetessä.
- Tasa-arvosuunnitelma erityistavoitteeksi, jota seurataan ja kartoitetaan toimenpiteiden vaikutusta määräjain.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen yhteinen esite ”Hyvä käytös sallittu - häirintä kielletty!” antaa häirintätapausten varalta seuraavanlaiset ohjeistuksia häirinnän kohteelle.

## Mitä häirinnän kohde voi tehdä?

Kenenkään ei tarvitse sietää sukupuolista häirintää. Sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän on syytä tuoda ongelma esiin riittävän aikaisessa vaiheessa. Tällöin työnantaja voi välittömästi puuttua häirintään ja estää tilanteen pahenemisen. Työpaikallasi saattaa olla muitakin henkilöitä, jotka ovat joutuneet saman häiritsijän kohteeksi.

Kerro häiritsijälle selkeästi ja yksiselitteisesti, että koet hänen käyttäytymisensä kiusalliseksi tai loukkaavaksi ja pyydä häntä lopettamaan. Jos puhuminen tuntuu mahdottomalta, voit esimerkiksi kirjoittaa häiritsijälle kirjeen, josta kannattaa säilyttää itsellä kopio.

Häirintätilanteen jälkeen on hyvä kirjata häirinnän tapahtuma-ajat ja -paikat sekä mitä tapahtui ja keitä oli läsnä. Kirjatuilla seikoilla saattaa olla merkitystä myöhemmin asiaa selvitetessä.

Jos häirintä kiellostasi huolimatta jatkuu tai sinusta tuntuu, että et halua tai voi ottaa asiaa esille häiritsijän kanssa, ilmoita asiasta esimerkiksi joillekin seuraavista henkilöistä:

- lähin esimiehesi tai häiritsijän esimies,
- työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu tai muu luottamushenkilö,
- työterveyshuolto.

Heidän kanssaan voit keskustella luottamuksellisesti ja avoimesti tilanteesta sekä toimenpiteistä häirinnän lopettamiseksi.

Työterveyshenkilöstö on pyynnöstäsi yhteydessä esimieheesi tai ylempään johtoon. Tarvittaessa neuvontaa ja apua antavat työsuojelupiiri, oma ammattiliittosi tai tasa-arvovaltuutetun toimisto.

## Mikä on häiritsijän asema?

Jokaisen työyhteisön jäsenen velvollisuutena on välttää sukupuolista häirintää ja käyttäytymistä, joka yleensä koetaan loukkaavana. Työpaikalla kenelläkään ei ole oikeutta häiritä muita. Työpaikat ja ihmiset ovat erilaisia. Toinen kokee loukkaavana eri asioita kuin toinen. Tämän takia jokainen joutuu puntaroimaan, missä menevät hyväksyttävän käytöksen rajat. Häiritsijä ei itse voi määritellä sitä, mitä toisen tulee sietää. Jos käyttäytymisesi koetaan häiritsevänä tai loukkaavana, niin muuta käytöstäsi.

Häiritsijä on itse vastuussa häirinnästä ja ahdistelusta. Kielteiset seuraamukset kohdistetaan häiritsijään, ei häirittyyn. Häiritsijä voi saada varoituksen tai hänen palvelussuhteensa voidaan vakavissa tapauksissa jopa päättää.

Häirinnästä epäiltyä ei saa tuomita ennakolta. Häirintäväitteet on selvitettävä ja häirinnästä epäillyllä on aina oikeus tulla kuulluksi. Kyse on häirinnästä epäillyn oikeusturvasta, eikä epäluottamuslauseesta häirinnän kohteen kertomusta kohtaan.

## Miten työnantajan tulee toimia?

### Vastuun sisältö

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä työssään joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Työnantaja voi informoida työyhteisöä yrityksen tasa-arvoasioista ja kielteisestä suhtautumisesta häirintään esimerkiksi kehityskeskusteluissa, esimiesvalmennuksessa tai tasa-arvosuunnitelmassa.

## Vastuun alkaminen ja asian selvittäminen

Työnantajan tulee puuttua sukupuoliseen häirintään. Työnantajan toimintavelvollisuus alkaa, kun häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian joko itse tai toisen henkilön välityksellä työnantajan tietoon. Selvissä tapauksissa työnantajan tulee oma-aloitteisesti ryhtyä toimenpiteisiin.

Jos työnantaja ei ryhdy toimenpiteisiin tietoonsa tulleen sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi, työnantaja voidaan tuomita maksamaan tasa-arvolain mukaista hyvitystä.

Häirintävaihteen selvittäminen on hyvä aloittaa työyhteisön sisällä osapuolten kuulemisella erikseen. Tarvittaessa asiaa voidaan käsitellä myös molempien osapuolten ollessa yhdessä läsnä. Häirintään liittyvät asiat tulee käsitellä hienotunteisesti. Kummankin osapuolen tulee saada tulla kuulluksi neutraalissa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä. Kuulemisessa pyritään selvittämään tapahtumat ja niiden perusteiksi esitetyt väitteet. Työnantajan on syytä pitää mielessä myös perusteettomien häirintävaihteen mahdollisuus. Keskusteluissa selvitetään osapuolten mielipide siitä, miten asiassa jatkossa edetään. Viime kädessä asian vaatimista jatkotoimista päättää kuitenkin työnantaja.

Työnantajan edustajan on hyvä kirjata tapahtumien kulusta ja jatkotoimista käydyt keskustelut.

## Muut käytettävissä olevat keinot

Jos asia ei ratkea keskusteluilla tai jos häirintä edelleen jatkuu, työnantajan tulee ryhtyä muihin toimiin häirinnän lopettamiseksi. Työnantajan käytettävissä on seuraavia keinoja:

- häiritsijälle annettava huomautus tai varoitus
- järjestelyt ensisijaisesti häiritsijän työtehtävissä tai työntekopaikoissa, häirinnän kohteeksi joutuneen työolosuhteita tai palvelussuhteen ehtoja ei voida heikentää;
- häiritsijän palvelussuhteen päättäminen joko varoituksen jälkeen tai suoraan lain perusteella.

## Entä jos häiritsijä onkin asiakas?

Työnantaja ei voi puuttua asiakkaan taholta tapahtuvaan häirintään työjohto-oikeuden nojalla. Työnantajan velvollisuus on kuitenkin mahdollisuuksien mukaan huolehtia, että häirintää ei tapahdu myöskään asiakkaan taholta. Työnantajan käytettävissä olevat keinot riippuvat paljon asiakassuhteesta (esim. palvelutilanne, hoitotilanne, neuvottelutilanne). Jos asiaa ei välittömästi voida ratkaista keskusteluilla asiakkaan tai asiakasyrityksen edustajan kanssa, on tilanne syytä saattaa henkilöstöhallinnon tai työnantajan ylemmän johdon tietoon.

## Lähteet ja linkit

Aaltonen S (2006) Tytöt, pojat ja sukupuolinen häirintä. Helsingin yliopisto, Helsinki.

Brewis J (2001) Foucault, Politics and Organisations: (Re)-Constructing Sexual harassment. In Gender, Work and Organisation. Vol. 8 No. 1, January 2001. Blackwell Publishers Ltd, pp. 37-60.

Brunila K, Heikkinen M ja Hynninen P (2005) Monimutkaista mutta mahdollista – Hyviä käytäntöjä tasa-arvotyöhön. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, Aikuiskoulutuskeskus/ Kansallinen teematyö. Kainuun Sanomat Oy, Kajaani.

Heikkinen M (2003) Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä sekä ahdistelu Oulun yliopistossa – haasteita toimenpiteille. Teoksessa: Sunnari V, Kangasvuo J, Heikkinen M ja Kuorikoski N (toim.) Leimattuna, kontrolloituna, normitettuna – seksuaalisoitunut ja sukupuolistunut väkivalta kasvatuksessa ja koulutuksessa. Oulun yliopiston oppimateriaaleja E1. Oulun yliopistopaino, Oulu, s. 145-157.  
<http://herkules.oulu.fi/isbn9514269799/isbn9514269799.pdf>

Husu L (2001) Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland. University of Helsinki, Social Psychological Studies 6, 2001.

Hyvä käytös sallittu häirintä kielletty. Ohjeita työpaikoille sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun varalta.  
<http://www.sak.fi/tyoelama.shtml/09?2346>

Korhonen P & Kuusi M (2003) Sukupuolinen häirintä peruskoulussa: Muistoja ja merkityksiä. Helsinki, TANE-julkaisu 4, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.

Kelly, Liz (1987) The Continuum of Sexual Violence. In Hamner Jalna & Maynard, Mary (eds.) Women, violence and social control. Explorations in Sociology 23. British Sociological Association. Mac Millan, London, pp. 46-60.

Mankinen T (1995) Akateemista nuorallatanssia. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu Helsingin yliopistossa. Helsingin yliopisto tasa-arvotoimikunta.

Naskali P (2004) "Eihän meillä ole mitään ongelmia" henkilökunnan ja opiskelijoiden kokemuksia tasa-arvon ja yhdenmukaisuuden toteutumisesta Lapin yliopistossa. Rovaniemi, Lapin yliopisto.

Rees, Teresa (1998) Mainstreaming Equality in the European Union. Education, Training and Labour Market Policies. Routledge.

Sexual harassment in the workplace in the European Union (1998) Employment & Social affairs, Equality between women and men. European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Unit V/D.5.

Sinkkonen M (1997) Tasa-arvo Kuopion yliopistossa. Kuopion yliopiston kirjasto, Kuopio.

Sunnari, Vappu; Heikkinen, Mervi; Rautio, Arja; Nuutinen, Matti ja Laitala, Marja (2005) Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu osana segregaatian ylläpitoa yliopistossa – kymmenen vuoden aikana kerättyjen aineistojen vertailuun perustuva tarkastelu. In Koulutus, sukupuolisosialisaatio ja teknologia – näkökulmia segregaatioon. (Toim.) Teräs, Leena; Sunnari, Vappu and Kailo, Kaarina, pp. 83-99.

Sunnari V, Kangasvuo J, Heikkinen M ja Kuorikoski N (toim.) (2003) Leimattuna, kontrolloituna, normitettuna – seksuaalisoitunut ja sukupuolistunut väkivalta kasvatuksessa ja koulutuksessa. Oulun yliopiston oppimateriaaleja E1. Oulun yliopistopaino, Oulu.  
<http://herkules.oulu.fi/isbn9514269799/isbn9514269799.pdf>

Thomas, Alison M. and Kitzinger, Celia (1997) Sexual harassment: reviewing the field. In Sexual harassment Contemporary feminist perspectives Eds. Alison M. Thomas and Celia Kitzinger. Open University Press, pp. 1-18.

Unger R & Crawford M (1996). Violence Against Women. Teoksessa: Women and Gender: A feminist psychology, toinen painos. The McGraw-Hill Companies, Inc., New York, s 513–553.

Varjus T (1997) Pihlajanmarjoja ja Tiiliseiniä akateemisessa maisemassa. Katsaus tasa-arvoon Joensuun yliopistossa. Yhteiskuntapolitiikan tutkimuksia no. 6. Joensuun yliopisto, Joensuu.

Wice S & Stanley L (1987) Georgie Porgie. Sexual Harassment in Everyday life. Pandora, London.

Work safe place for women – kansainvälinen tiedotuskampanja seksuaalisen häirinnän poistamiseksi työpaikoilta <http://www.work-safe-place.org>

## Oppilaitoksen sukupuolisensitiivisen ohjauksen ja opettamisen kehittäminen osana oppilaitoksen tasa-arvotyötä

Sukupuolisensitiiviset metodit ohjauksen tukena – SUMO-hankkeessa yhtenä lähtökohtana on ollut opinto-ohjaajan tai opettajan ja opiskelijan välisen vuorovaikutuksen tarkastelu. Käytännössä kysymys on menetelmistä, joilla sukupuolten tasa-arvoa edistetään opetuksessa. SUMO-projektin aikana keskustelu oppilaitoksen sukupuolten tasa-arvotyön edistämisestä on virinnyt vilkkaana. Oppilaitoksen tasa-arvotyöhön sisältyy monia ulottuvuuksia, joiden välityksellä voidaan tukea oppilaitoksen sukupuolisensitiivistä toimintakulttuuria. Laajasti tarkasteltuna sukupuolisensitiivisessä lähestymistavassa on kysymys koko oppilaitoksen toimintakulttuurista, sen rakenteista, prosesseista ja resursseista. Seuraavaksi on listattu joitain huomioitavia ulottuvuuksia oppilaitoksen sukupuolisensitiivisyyttä kehitettäessä.

1. SITOUTUMINEN – Lähtökohta menestyksekkäälle oppilaitoksen tasa-arvotyölle on koko henkilöstön, mutta erityisesti johdon sitoutuminen tasa-arvotyöhön.
2. RESURSSIT – Tasa-arvotoiminnan käynnistämiseen ja sen seurantaan ja edelleenkehittämiseen tulee olla varattu aikaa henkilökunnan työsuunnitelmissa.
3. TASA-ARVOSUUNNITELMA – Oppilaitoksen tasa-arvotyötä varten tarvitaan tietoa ja siihen perustuva suunnitelma. Tätä tarkoitusta palvelevat tasa-arvokartoitus, suunnitelma ja sen seuranta. Tästä tarkemmin tässä julkaisussa olevassa artikkelissa. Tästä tarkemmin tässä julkaisussa olevassa Tiina Luokkasen artikkelissa.
4. SUVAUS – oppilaitoksen koulutusohjelmien opetussuunnitelman arvioiminen sukupuolten tasa-arvon vaikutusten näkökulmasta.
5. KOULUTUS – Oppilaitoksen henkilöstö tarvitsee täydennyskoulutusta tasa-arvoasioissa. Koulutusta voi olla monen tyyppistä ja sen toteuttamisesta kannattaa tuottaa koulutuskalenteri. Tärkeitä koulutuksen sisältöjä ovat mm: tasa-arvolaki ja sen velvoitteet oppilaitokselle, sukupuolten mukainen segregatio ja sen purkamiseksi kehitetyt toimenpiteet, sukupuolistunut väkivalta, sukupuolivaikutusten arviointi, sukupuolisensitiiviset ohjauksen ja opetuksen menetelmät. Koulutusta järjestävät mm. tasa-arvoon erikoistuneet oppilaitosten yksiköt mm. naistutkimus tai täydennyskoulutusyksikkö, sekä yksityiset konsultit ja yritykset.
6. YHTEISTYÖ – Yhteistyö oppilaitoksen opiskelijoiden kanssa tasa-arvotyössä. Oppilaitoksen tasa-arvotoimikunnassa on syytä olla nimettynä opiskelijoiden edustaja. Lisäksi oppilaitos voi järjestää yhteistyössä erilaisia tasa-arvotapahtumia.
7. TIEDOTUS – Toimivien tiedotus- ja yhteydenottokanavien kehittäminen tasa-arvoasioiden esiin nostamiseksi mm. oppilaitoksen tasa-arvotyön www-sivut, säännölliset tasa-arvotema-aikeiset artikkelit tai palsta oppilaitoksen henkilökunnan ja opiskelijoiden lehdessä ovat merkittäviä tiedotusfoorumeja.
8. VERKOSTOT – Oppilaitoksen tasa-arvotyötä voi kehittää yhteistyössä muiden oppilaitosten kanssa. Erilaiset koulutukset ja seminaarit sekä tasa-arvopäivät tarjoavat erinomaisia mahdollisuuksia oppilaitosten henkilöstön verkostoitumiseen. Vuosittainen tasa-arvotapaaminen on mm. huhtikuussa eri paikkakunnilla järjestettävä Yliopistojen ja korkeakoulujen tasa-arvopäivät, jotka ovat 17.–18.4.2008 Oulun yliopistossa. Lisätietoja <http://www oulu.fi/>
9. PROJEKTIT – Opetuksen kehittämisresursseja on syytä suunnata juuri oppilaitoksen tasa-arvoa tukevien toimintamallien ja oppiaineiden sisältöjä tasa-arvonäkökulmasta kehittävään työhön. Toisinaan voi tarjoutua mahdollisuus osallistua kumppanina tasa-arvoprojektiin, jossa oppilaitoksen tasa-arvokysymyksiin kehitetään välineitä yhteistyössä. Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia kehittää projekteja yhteistyössä muiden oppilaitosten kanssa tällä saralla. Lisätietoja <http://www.helsinki.fi/palmenia/>

## Oppilaitosten tasa-arvotyön hyviä käytäntöjä – Tasa-arvon huoneentaulu

Oulun yliopiston tasa-arvotyöryhmissä on Seija Jalagin aloitteesta kehitetty tasa-arvon huoneentaulua. Perusajatus on, että organisaatio keskustelee arvoistaan, kirjaa ne paperille ja jakaa nämä yhteisenä pidetyt arvot sekä niitä ilmentäviä/kuvaavia toimintatapoja sisältävän huoneentaulun kaikille työyhteisön jäsenille.. Toivomuksena on, että tasa-arvon huoneentaulu asetetaan työhuoneessa paikkaan, josta se on päivittäin nähtävänä – joko seinään tai oveen. Tasa-arvon huoneentaulussa huomio suunnataan organisaation jokapäiväiseen toimintaan ja sen arjen vuorovaikutustilanteisiin. Pyrkimyksenä on tukea työntekijöitä tarkastelemaan omaa toimintaansa tasa-arvon näkökulmasta. Oppilaitoksen tasa-arvoryhmässä voidaan keskustella ja sopia yhteisesti keskeisistä periaatteista, jotka huoneentaulussa halutaan mainita. Kohtia ei kannata olla lukuisia, muutama hyvin määritelty voi olla jo riittävä määrä mielessä pidettäväksi.

### TASA-ARVON HUONEENTAU LU OPPILAITOKSELLE

- Suhtaudun opiskelijaan tai kollegaan hänen tekojensa ja sanojensa, en huhujen tai ulkonäön perusteella
- En ota kunniaa toisten tekemästä työstä
- Opiskelija/työtoveri on myös ihminen, jolla on omat tavoitteet, tunteet, vaikeuksia, elämää oppilaitoksen ulkopuolella...
- Tuen ja kannustan opiskelijoita tasapuolisesti sukupuoleen, ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen, uskontoon tai muuhun tekijään katsomatta
- Olen valmis kuuntelemaan toisin ajattelevaa
- Puutun syrjintään ja epätasa-arvoiseen kohteluun
- Huolehdin että myös opetustilanteet tukevat tasa-arvon toteutumista.

Yhdenvertaisuuslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

Tasa-arvolaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

## Peruskäsitteitä

**Sukupuolijärjestelmän** käsite viittaa metodologiseen ymmärrykseen siitä, miten sukupuolten välisiä suhteita on eri aikoina pyritty eri yhteiskunnissa järjestämään. Sukupuoli muotoutuu monitasoisesti: symbolisesti, toiminnallisesti ja rakenteiden kautta. Sukupuoleen liittyvät käsitykset jäsentävät vuorostaan maailmaa ja. Sukupuolijärjestelmä on sidottu tiettyyn aikaan ja paikkaan ja on siten historiallisesti muuttuva.

Ruotsalaisen tutkijan Yvonne Hirdmanin (1988, 1990) tunnetun teorian mukaan sukupuolen järjestysrakenne sisältää kaksi periaatetta: eron ja erillään pitämisen (dikotomian) sekä hierarkian. Eron ja erillään pitämisen periaate jakaa miehet ja naiset toisistaan erottuviksi ryhmiksi (horisontaalinen ulottuvuus). Hierarkian periaate puolestaan viittaa valta- ja arvojärjestykseen, jossa naiset ja miehet asettuvat toisiinsa nähden epäsymmetriseen suhteeseen (vertikaalinen ulottuvuus): Miestä ja miehistä maailmaa on totuttu pitämään ihmisen ja kansalaisen normina. Sukupuolijärjestelmän kokonaishierarkiassa naisten työt ja toiminta-alueet ovat vähemmän arvostettuja kuin miesten.

**Sukupuolisopimus** viittaa vallalla olevaan sukupuolien väliseen suhteeseen tietyssä sukupuolijärjestelmän historiallisessa kehitysvaiheessa. Se sisältää ne säännöt ja uskomukset, jotka määrittävät sukupuolten (valta)suhteita ja vastuita sekä oikeuksia ja velvollisuuksia. Vaikka ”sopimusta” ei ole virallisesti neuvoteltu eikä vahvistettu, julkilausumattomanakin se kertoo, mikä sukupuolten kesken on mahdollista ja suotavaa ja mitä asioita arvostetaan. Koska naisten asema yhteiskunnassa on ollut neuvottelunalainen, sukupuolikonfliktit ja niiden ratkaisuna syntyneet ”sopimukset” ovat koskeneet ensisijaisesti naisten paikkaa.

**Segregaatiolla** tarkoitetaan työmarkkinoiden eriytymistä naisille ja miehille tyypillisiin aloihin ja ammatteihin. Tasa-arvopyrkimyksistä huolimatta suomalaiset työmarkkinat ovat segregoituneet tiukemmin kuin muiden OECD-maiden työmarkkinat. Naisten ja miesten osuus perinteisillä aloilla on pysynyt suhteellisen vakaana huolimatta pyrkimyksistä segregaation purkamiseen. Naisia on tosin hakeutunut hieman enemmän miesvaltaisille aloille kuin miehiä perinteisille naisaloille. Sukupuolen järjestysrakenne ilmenee myös niin, että perinteiset ”naisammatit” ja ”miesammatit” ovat statukseltaan erilaisia, mikä näkyy palkkauksessa sekä naisten ja miesten sijoittumisessa johtotehtäviin.

### Sukupuolisensitiivinen ohjaus

Ohjaaja on tietoinen naisten ja miesten elämään vaikuttavista kulttuurisista ja yhteiskunnallisista tekijöistä, jotka yleensä ilmenevät ympäristön sukupuolistuneissa asenteissa ja odotuksissa. Ohjaaja auttaa asiakkastaan tulemaan tietoiseksi omien ajatustensa, mieltymystensä ja kiinnostustensa taustalla vaikuttavista, valinnan mahdollisuuksiaan kaventavista sukupuolistuneista rakenteista ja prosesseista. Sukupuolisensitiivisen ohjauksen tavoitteena on lisätä asiakkaan toimijuutta, koska tällöin hän kykenee tekemään tietoisempia ja itsenäisempiä valintoja elämässään.

**Sukupuolikriittinen ohjaus** kattaa käsitteenä samoja asioita kuin sukupuolisensitiivinen ohjaus, mutta on astetta vahvempi. Se sopii erityisen hyvin ohjausjärjestelmien ja rakenteellisten ilmiöiden analyysiin ja tuottamiseen, kun luodaan edellytyksiä sukupuolisensitiivisen ohjauksen toteutukselle.

### Sukupuolten välinen tasa-arvo

Ihmiset ovat vapaita kehittämään henkilökohtaisia kykyjään ja tekemään valintoja sukupuolestaan riippumatta. Naisten ja miesten erilaista käyttäytymistä, haluja ja tarpeita arvioidaan, arvostetaan ja suositaan tasa-arvoisesti. Muodollinen (de jure) tasa-arvo on askel kohti käytännön (de facto) tasa-arvoa. Positiivisia toimenpiteitä tarvitaan, jotta kyettäisiin purkamaan sukupuolten välistä segregaatiota. Sukupuolten väliin eroihin vaikuttavat etninen alkuperä, sosiaaliluokka, ikä, vammaisuus, siviilisääty, seksuaalinen orien-

taatio jne. Sukupuolten välinen tasa-arvo tai tasa-arvon puuttuminen ovat ihmisten toiminnan tulosta. Sukupuolten välisen tasa-arvopyrkimys vaatii toimia oppilaitosten ja työpaikkojen arjessa, hallinnollisissa käytännöissä että poliittisessa päätöksenteossa jatkuvasti. Tätä toimintaa tukemaan on kehitetty erilaisia välineitä, joista tasa-arvosuunnitelma koskettaa lakisääteisesti kaikkia 30 henkilöä työllistävää työpaikkoja - myös oppilaitoksia.

### **Sukupuolinen häirintä**

Sukupuolisen häirinnän käsitteellä viitataan sellaiseen verbaaliseen, visuaaliseen tai muuhun tekoon tai myös struktuuriin, joka perustuu epäkunnioittaviin, alistaviin tai aliarvioiviin asenteisiin toista sukupuolta kohtaan. Sukupuolisessa häirinnässä pyrkimyksenä on alistaminen ja vaimentaminen. Uudistuneessa tasa-arvolaissa sukupuolen perusteella tapahtuva häirintä ymmärretään kiellettynä syrjinnän muotona. Oppilaitoksissa sukupuolinen häirintä voi ilmetä esimerkiksi naisopiskelijoiden älykkyyden vähättelynä.

### **Seksuaalinen häirintä**

on yksi seksuaalisen väkivallan muoto. Käsite viittaa yksipuoliseen, ei-haluttuun ja ei-toivottuun käytökseen, jossa seksuaalisuutta ja/tai vaihtelevia seksuaalisuuden kulttuurisia konstruktioita käytetään loukkaamiseen tai hyväksikäyttöön. Seksuaalinen häirintä jaetaan usein kahteen eri kategoriaan, jotka ovat asemaan perustuva seksuaalisten palveluiden edellyttäminen työssäololle tai työssä menestymiselle ja seksuaalisen ja/tai sukupuolisten tekijöiden perusteella uhkaavan ja epävarmuutta tuottavan työympäristön rakentaminen ja ylläpitäminen. Näiden kahden häirintätyypin välinen ero on se, että ensin mainitussa seksiä vaihdetaan asioihin kuten uralla etenemiseen tai hyviin arvosanoihin. Jälkimmäisessä luodaan pelottavan, vihamielinen tai loukkaava ympäristö jollekin ihmisryhmälle kuten naisille, nuorille tytöille, etniselle naisryhmälle tai joillekin miesryhmille. Seksuaalisen häirinnän muodot jaetaan usein kolmeen eri tyyppiin: (1) verbaalinen: esimerkiksi huomautukset vartalosta/ulkonäöstä, seksuaaliset ja seksistiset vitsit, verbaalinen seksuaalinen lähentely, kommentit, jotka sisältävät stereotyyppisiä ja diskriminoivia asenteita; (2) non - verbaalinen ja/tai visuaalinen: esimerkiksi tuijottaminen tai viheltely; ja (3) fyysinen: teot epätoivotusta fyysisestä kontaktista pahoinpitelyihin.

**Lisää alan sanastoa ja käsitteitä: <http://www.eurofem.net/valtavirtaan/sanasto.html>**