

Yhteiseen ymmärrykseen tasa-arvosta

Opas oppilaitoksen
tasa-arvosuunnitelman
laadintaan



OPETUSHALLITUS

Oppaassa esitetyillä käsitteillä tarkoitamme seuraavaa:

- Oppijoita ovat kaikki elinikäisen oppimisen polulla etenevät henkilöt.
- Tytöt ja pojat ovat perusopetuksen vuosiluokkien 1–9 oppilaita.
- Naiset ja miehet ovat ammatillisen tai lukiokoulutuksen aloittaneita elinikäisen oppimisen polkua kulkevia opiskelijoita.
- Opinto-ohjaukseen sisältyvät kaikki ohjauksen toimintamuodot.

Opetushallitus tukee tällä oppaalla naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 b pykälän toteutumista sekä lain uudistuksen (2005) edellyttämän oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman laatimista.

Työryhmä: Opetushallituksesta Annamajja Aro (pj), Pirjo Immonen-Oikkonen, Liisa Jääskeläinen, Pirjo Nylund ja Keravan lukiosta Seppo Pyhälähti.

Toimittanut: Markku Juusola

© Tekijät ja Opetushallitus

Taitto ja ulkoasu: Elvi Turtiainen

ISBN 978-952-13-3567-9 (nid.)

ISBN 978-952-13-3568-6 (pdf)

Painopaikka: Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 2008

Lukijalle

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on Suomessa keskeinen yhteiskuntapoliittinen tavoite. Kaikilla tulee olla samat oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet niin työ- kuin yksityiselämässä ja muutoinkin yhteiskunnassa. Sukupuolten välinen tasa-arvo ei merkitse samanlaisuuden vaatimusta, mutta naisten ja miesten erilaisuus ei saa johtaa eriarvoiseen asemaan tai kohteluun yhteiskunnassa. Tarvitaan myös aktiivista toimintaa molempien sukupuolten koulutus- ja uravalintojen monipuolistamiseksi. Kaikki hyötyvät kapeiden roolimallien purkamisesta.

Tasa-arvo tarkoittaa jokaisen ihmisen yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, opiskella, kehittyä työssään sekä tulla kohdelluksi ja palkituksi siinä ilman asenteellisia tai rakenteellisia rajoituksia, jotka johtuvat sukupuolesta, iästä, kansallisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä seikasta. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo sisältää kaikki tasa-arvon ulottuvuudet.

Koulutuksen keskeinen tavoite on miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistäminen kaikilla yhteiskunnan aloilla. Tavoitteena on, että opiskelija oppii tuntemaan oikeutensa ja velvollisuutensa sekä kasvaa vastuuseen omista valinnoistaan ja teoistaan.

Opas kaikille oppilaitoksen tasa-arvotyöhön osallistuville

Vuonna 2005 uudistettu laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, tasa-arvolaki) velvoittaa, että oppilaitoksissa on laadittava tasa-arvosuunnitelma yhdessä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Velvoite ei koske peruskouluja.

Tasa-arvolaki velvoittaa, että oppilaitokset tekevät sekä työyhteisönä työpaikan tasa-arvosuunnitelman (6a §) että oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman (6b §). Tämä opas käsittelee nimenomaan jälkimmäistä velvoitetta ja on suunnattu lukiolaissa (629/1998), ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (631/1998) tarkoitetuille koulutuksen järjestäjille.

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman perustana on, että oppilaitos selvittää tasa-arvotilanteensa ja siihen liittyvät kehittämistarpeensa. Suunnitelma kokoaa tarkoituksenmukaiset tavat, jotka edistävät tasa-arvoa oppilaitoksessa. Oppilaitoksen ja opetuksen kehittäminen tasa-arvoisemmaksi parantaa opiskeluyhteisön hyvinvointia. Siksi myös peruskoulujen kannattaa laatia tasa-arvosuunnitelma, vaikka laki ei siihen velvoitakaan.

Ahtaat, sukupuoleen liittyvät asenteet ja roolimallit elävät yhä monimuotoista ja osin huomaamatonta elämää Suomen oppilaitoksissa ja niiden toimintakulttuureissa. Tämä opas auttaa tunnistamaan ja muuttamaan näitä toimintatapoja.

Oppilaitoksissa ratkaistaan, oppivatko opiskelijat tietoisesti toimimaan tasa-arvon puolesta. Siirryttyään työelämään valtaosa opiskelijoista voi käyttää hyödykseen hankkimiaan kokemuksia ja taitoja arvioida asioita sukupuolinäkökulmasta ja havaita myös näkymättömiä rakenteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Nykyajan opiskelijat ovat paremmin valmentautuneita työelämän tasa-arvosuunnitteluun kuin aikaisemmat ikäluokat.

Toivotamme antoisia sekä uusia näkökulmia avaavia hetkiä tasa-arvotyön, tasa-arvosuunnitelman laadinnan ja tämän oppaan parissa.

Helsingissä 11. päivänä maaliskuuta 2008
Tekijät

Sisältö

1	Oppilaitokset tasa-arvon edistäjiksi	6
	<i>Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen</i>	
2	Tasa-arvolain veloitteet ja opetuksen arvopohja	8
2.1	Tasa-arvolain veloitteet	8
2.2	Opetuksen tasa-arvoa edistävät tavoitteet	12
3	Tasa-arvosuunnitelman laadinta ja toimeenpano oppilaitoksessa	13
3.1	Tavoitteena yhteinen ymmärrys tasa-arvosta	13
3.2	Tasa-arvosuunnitelman laadinta vaihe vaiheelta	14
3.2.1	Päätös tasa-arvosuunnitelman laatimisesta ja tasa-arvotyöryhmästä	15
3.2.2	Opiskelijat mukaan suunnitelman laadintaan	16
3.2.3	Tietopohja kokoon: selvitys ja tilastoja tasa-arvotilanteesta	17
3.2.4	Toimintalinjojen sekä toimenpiteiden valinta, suunnittelu ja arviointi	20
3.2.5	Tasa-arvosuunnitelmasta tiedottaminen	21
3.2.6	Tasa-arvosuunnitelman toimeenpano	21
3.2.7	Tasa-arvosuunnitelman toteutumisen seuranta	22
4	Tasa-arvon edistäminen oppilaitoksissa – vapaaksi vanhoista kaavoista	24
4.1	Vuorovaikutus ja toimintakulttuuri	24
4.2	Tasa-arvo opinto-ohjauksessa ja valinnoissa	29
4.3	Tasa-arvo opintosuoritusten arvioinnissa	32
4.4	Seksuaalinen häirintä ja sen ehkäiseminen	34
	Lähteitä ja lisätietoja	38
	Liitteet	
1	Keskeisin tasa-arvoon liittyvä lainsäädäntö	41
2	Ehdotuksia tasa-arvokyselyn kysymyksiksi	46
3	Tasa-arvosanasto	49

1 Oppilaitokset tasa-arvon edistäjiksi

Vuoden 2005 tasa-arvolain kokonaisuudistus toi uuden velvoitteen oppilaitoksille. Tasa-arvoa on edistettävä tasa-arvosuunnittelulla. Työnantajalla on ollut tasa-arvosuunnitteluvuorokausvelvollisuus jo vuodesta 1995. Se on koskenut kaikkia yli 30 hengen työpaikkoja. Lain kokonaisuudistus täsmensi työpaikkojen suunnittelua siten, että nyt laki vaatii suunnittelutyöhön otettavaksi mukaan työntekijät. Lisäksi palkkakartoitusvelvollisuus merkitsee sitä, että työpaikkatasolla pyritään selvittämään mahdolliset palkkaerot ja analysoimaan niiden syyt ja – mikä tärkeintä – poistamaan perusteettomat palkkaerot.

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma on toiminnallinen suunnitelma, eikä siihen ole syytä ottaa mukaan työnantajan suunnitteluvuorokausvelvoitetta. Sen sijaan pidän mahdollisena, että oppilaitokset yhdistävät tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuuslain nojalla tehtävän suunnitelman. Kumpikin laki velvoittaa pohtimaan nimenomaan oppilaitoksen toimintaa ja sen kehittämistä perusoikeutena pidettävän sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta.

Opiskelijat kuuluvat olennaisena ja tasavertaisena osana suunnittelutyöhön. Heidän mielipiteillään on tärkeä merkitys, jotta havaitaan epäkohtia tai epäoikeudenmukaisiksi koettuja menettelytapoja. Siksi on tärkeää pohtia, millä tavoin opiskelijoiden kokemuksista ja mielipiteistä kerätään tietoa. Työelämässä tehdään työilmapiiri- sekä työtyytyväisyyskyselyjä. Myös esimiehiä arvioidaan, ja esimiesten johtamistavasta annetaan palautetta. Kilpailtaessa hyvästä työvoimasta tai parhaista opiskelijoista on tärkeä muistaa, että mielikuvat työpaikoista ja oppilaitoksista vaikuttavat valintatilanteessa. Jos työyhteisöllä tai oppilaitoksella on maine hyvänä, oikeudenmukaisena ja aikaansa seuraavana toimijana, halutaan sinne pyrkiä ja päästä.

Oppilaitoskyselyn avulla voidaan saada arvokasta tietoa oppilaitoksen kehittämistä varten. Tasa-arvosuunnittelusta on hyötyä niin opiskelijoille kuin myös oppilaitokselle. Tästä on näyttöä nimenomaan työelämän tasa-arvosuunnittelusta. Tasa-arvo-osaaminen on myös tarpeellista pääomaa työelämää ja mahdollisia jatko-opintoja varten. Opitaan havainnoimaan ja arvioimaan asioita myös sukupuolinäkökulmasta. Opitaan kyseenalaistamaan arvostuksia, joiden perusteella määritellään esimerkiksi työtehtävistä maksettavaa palkkaa tai sitä, voisiko itse tehdä oppiaine- tai ammattia koskevia valintoja, jotka eivät ole tavanmukaisia naiselle tai miehelle.

Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen

2 Tasa-arvolain velvoitteet ja opetuksen arvopohja

2.1 Tasa-arvolain velvoitteet

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli voimaan Suomessa vuoden 1987 alussa. Tasa-arvolain tarkoitus on naisten ja miesten välisen tasa-arvon parantaminen, sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen ja naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä. Se edellyttää, että miehille ja naisille järjestetään samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen.

Velvoite tasa-arvosuunnitelman laadinnasta oppilaitoksille

Vuonna 2005 uudistetun tasa-arvolain 6b pykälä velvoittaa, että oppilaitoksissa tulee vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa laatia *oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma*. Velvoite tasa-arvosuunnitelman laadinnasta koskee kaikkia viranomaisia, oppilaitoksia, työnantajia ja ammattijärjestöjä, jotka järjestävät koulutusta. Lain mukaan velvoitetta ei sovelleta perusopetuslaissa (628/1998) tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

Vuonna 2005 uudistetussa laissa on myös velvoite (6a §), jonka mukaan työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan *työpaikan tasa-arvosuunnitelman* mukaisesti. Velvoite koskee työnantajia, joiden palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.

Kuinka usein suunnitelma on laadittava?

Lain mukaan oppilaitoksessa voidaan sopia vuosittaisen tarkastelun sijasta, että oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma *laaditaan* vähin-

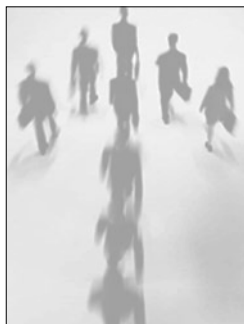
tään kerran kolmessa vuodessa. Oppilaitoksen tarpeet tai tasa-arvosuunnitelmaan kirjattavat toimenpiteet voivat kuitenkin edellyttää, että suunnitelma on *päivitettävä* useamminkin, esimerkiksi vuoden välein.

Voidaan yhdistää muihin oppilaitoksen suunnitelmiin

Lain mukaan (6b §) oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksessa laadittavaa suunnitelmaa. Jokainen oppilaitos laatii omanlaisensa suunnitelman sen perusteella, mitä erityisiä asioita on tarpeen painottaa.

Yhdenvertaisuuslaki (20.1.2004/21, 4 §) velvoittaa, että yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaisten tulee laatia suunnitelma. Velvoite koskee myös oppilaitoksia. Oppilaitos voi laatia *tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman* yhtenä kokonaisuutena – tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmana. Tämä opas käsittelee vain tasa-arvosuunnitelman laatimista.

Mitä oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma sisältää?



Tasa-arvolaisissa (6b §) sanotaan, että oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää kartoitus oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta ja siihen liittyvistä ongelmista. Siihen pitää kirjata toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksessa. Edelleen lain mukaan erityistä huomiota tulee kiinnittää tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Useimmat oppilaitokset ovat tekemässä vasta ensimmäistä tasa-arvosuunnitelmaansa. Lain mukaan (6b §) tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvolain mukaan viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. On huolehdittava myös, että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat lain tarkoituksen toteutumista (5 §).

Tavoitteena myös syrjinnän ehkäisy

Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on myös ehkäistä ennalta sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Tasa-arvolaki (7 §) kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan laissa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.



Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan myös eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolaisissa syrjinnäksi määritellään myös seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella, samoin kuin käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvolaisissa (8b §) kielletään syrjintä oppilaitoksissa. Menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan taikka muutoin kohdellaan syrjivästi.

Oppilaitoksen sekä muun koulutusta ja opetusta järjestävän yhteisön on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään opiskelijalle, joka katsoo joutuneensa syrjityksi. Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta.

Syrjinnän kiellon rikkomisesta voi seurata velvollisuus maksaa hyvitystä syrjitylle.

2.2 Opetuksen tasa-arvoa edistävät tavoitteet

Tasa-arvo sisältyy monin tavoin myös koulutuksen yleisiin tavoitteisiin ja opetussuunnitelmien perusteisiin.

Opetuksen yleisiin tavoitteisiin kuuluvat esimerkiksi

- ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja edistäminen
- demokratian ja tasa-arvon edistäminen
- omien valintojen suunnittelu ja tekeminen sekä vastuu valinnoista
- valmiudet elinikäiseen oppimiseen
- kasvaminen vastuuseen omasta ja muiden ihmisten hyvinvoinnista sekä kansalaisyhteiskunnan toimivuudesta
- yhteistyön oppiminen
- kansalaisen perusoikeuksien ja velvollisuuksien tuntemus
- kannustavan vuorovaikutuksen osaaminen
- julkilausuttujen arvojen ja todellisuuden välisten ristiriitojen tunnistaminen
- suomalaisen yhteiskunnan ja kansainvälisen kehityksen epäkohtien ja mahdollisuuksien kriittinen pohdinta
- suvaitsevaisuuden ja kansainvälisen yhteistyön oppiminen
- taito olla vastuuntuntoinen ja velvollisuuksistaan huolehtiva kansalainen sekä työyhteisön jäsen.

3 Tasa-arvosuunnitelman laadinta ja toimeenpano oppilaitoksessa

Tämä luku tarjoaa tasa-arvosuunnitelman laadintaan ja toteuttamiseen ideoita ja käytänteitä, joita kukin oppilaitos voi käyttää tarpeidensa ja harkintansa mukaan. Luku kertoo,

- *kuinka prosessi kannattaa aloittaa*
- *mitä vaiheita tasa-arvosuunnitelman laadinnassa kannattaa käydä läpi*
- *kuinka opiskelijat ja opettajat saadaan vuorovaikutteisesti mukaan tasa-arvoa edistävään prosessiin*
- *mitä on hyvä muistaa suunnitelman tietopohjaa koottaessa*
- *kuinka suunnitelmasta tiedotetaan*
- *kuinka suunnitelman toteutumista seurataan ja arvioidaan*
- *kuinka tasa-arvosuunnitelma päivitetään.*

3.1 Tavoitteena yhteinen ymmärrys tasa-arvosta

Tasa-arvosuunnitelma osoittaa ne käytännön toimenpiteet, joilla oppilaitos edistää sukupuolten tasa-arvoa. Tasa-arvoasioita ei pidä käsitellä muusta toiminnasta erillisinä, vaan tasa-arvonäkökulma on osa oppilaitoksen jokapäiväistä toimintaa.

Tasa-arvon toteuttaminen oppilaitoksessa edellyttää jatkuvaa ja pitkäjänteistä toiminnan kehittämistä. Se parantaa myös oppilaitoksen muuta toimivuutta sekä lisää oppimisen iloa. Rehtori, opiskeluyhteisön muut jäsenet ja opiskelijat laativat suunnitelman yhdessä.

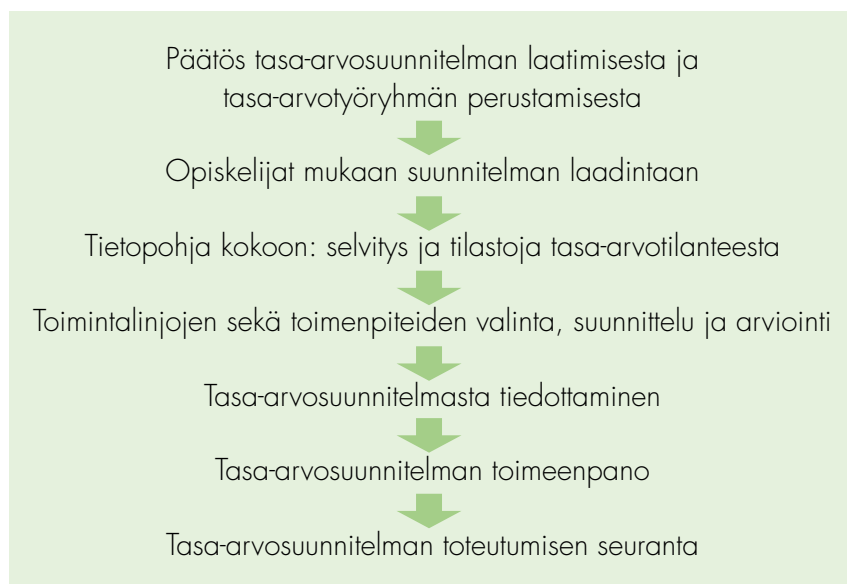
Yhteisessä prosessissa syntyy uusia oivalluksia ja näkemyksiä. Yhdessä myös hankitaan tietoa ja tarkastellaan tasa-arvoa eri näkökulmista.

Mistä yhteinen ymmärrys syntyy?

Tavoitteena on, että syntyy yhteinen ymmärrys siitä,

- millainen on tasa-arvoinen oppilaitos
- mitä tasa-arvo yleensä ja erityisesti omassa oppilaitoksessa merkitsee
- mihin tasa-arvon edistämiseksi sekä suunnittelulla pyritään
- mikä voi estää tai edistää tasa-arvoa
- mitä uutta sukupuolisensitiivinen ajattelutapa voi tuoda oppilaitoksen käytänteisiin.

3.2 Tasa-arvosuunnitelman laadinta vaihe vaiheelta



Edellä nimetyt seitsemän vaihetta esittelevät toimenpiteitä ja näkökulmia, joita oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman laadinnassa ja toimeenpanossa kannattaa muistaa.

3.2.1 Päätös tasa-arvosuunnitelman laatimisesta ja tasa-arvotyöryhmästä

Prosessin alussa tarvitaan avointa keskustelua. Arvokkaimpia ja tehokkaimpia ovat sellaiset toimenpiteet, jotka voidaan toteuttaa yhteisesti. Tasa-arvon toteutuminen edellyttää, että oppilaitos sitoutuu tasa-arvon edistämiseen sekä opetushenkilöstön että opiskelijoiden kanssa.

Rehtori vastaa siitä, että oppilaitos perustaa tasa-arvotyöryhmän, tai antaa tasa-arvosuunnitelman laadinnan jonkin oppilaitoksessa jo toimivan työryhmän tehtäväksi. Työryhmä vie tasa-arvosuunnitelman prosessia eteenpäin. Aktiiviset jäsenet takaavat työn onnistumisen. Jäseninä ovat rehtorin tai hänen edustajansa lisäksi opetushenkilöstön sekä opiskelijoiden edustajat. Ryhmässä pitää olla sekä miehiä että naisia. Siinä on hyvä olla mukana myös eri-ikäisiä, eri elämänvaiheissa olevia sekä eri alojen, eri linjojen tai muutoin opinnoissaan eri tavoin suuntautuneita opiskelijoita.



Työryhmän jäsenten tasa-arvokoulutuksesta on syytä huolehtia esimerkiksi siten, että tasa-arvoasiantuntija kutsutaan oppilaitokseen kertomaan tasa-arvosuunnitelman tekemisestä.

Suunnitelmaprosessin toteuttaminen vaatii kulujen budjetointia toimintavuosien tarpeita vastaavasti.

Prosessin aloittamisesta tiedotetaan opiskelijoille sekä opetushenkilöstölle. Yhteisissä tilaisuuksissa voidaan käsitellä tasa-arvoa, siihen liittyvää lainsäädäntöä ja sukupuolisensitiivistä toimintatapaa.

3.2.2 Opiskelijat mukaan suunnitelman laadintaan

Opiskelijoilla tulee olla mahdollisuus osallistua oman opiskeluyhteisönsä kehittämiseen muun muassa oppilaskunnan kautta. Opiskelijat ovat sekä oman opiskeluyhteisönsä toimijoita että sen toimintatapojen asiantuntijoita. Heillä on käytännönläheinen tuntema tasa-arvo-ongelmiin sekä nuorten elämänpiiriin sopivia kehittämissuhteita.

Opiskelijaedustuksen jatkuvuudesta tasa-arvotyöryhmässä kannattaa huolehtia. Siellä pitäisi olla opinnoissaan sekä alku- että loppuvaiheissa olevia opiskelijoita. On tärkeää, että opiskelijat ovat mukana prosessin kaikissa vaiheissa. Heidän näkemyksiään kannattaa kuunnella ja ottaa huomioon.

Opiskelijoiden ja opetushenkilöstön ääni pääsee kuuluville tasa-arvotyön osana ja tasa-arvosuunnitelman laadinnassa esimerkiksi näin:

- Oppilaitos järjestää tasa-arvoaiheisia keskustelutilaisuuksia, joissa kehittämisideoita voidaan kerätä vuorovaikutteisemmin kuin kyselyillä.
- Opiskelijat voidaan osallistaa keskustelemaan kyselyjen tuloksista ja esittämään omia ideoitaan mahdollisten ongelmakohtien ratkaisemiseksi.
- Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä kysely voidaan tehdä opinto-ohjauksen tunneilla, ryhmäohjauksessa tai muiden soveltuvien opintojen yhteydessä. Siellä voidaan käsitellä myös kyselyn tuloksia. Näin kaikki opiskelijat osallistuvat ainakin muutamaksi tunniksi tasa-arvotyöhön ja saavat siten itselleen tasa-arvotaitoja.

3.2.3 Tietopohja kokoon: selvitys ja tilastoja tasa-arvotilanteesta

Tasa-arvolain (6b §) mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää oppilaitoksen tasa-arvotilanteen ja siihen liittyvien ongelmien kartoitus sekä toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.

Tämä selvitys on osa tasa-arvosuunnittelun tietopohjaa. Se selkiyttää oppilaitoksen tilannetta, odotuksia, näkemyksiä ja toiveita. Selvitys kuvaa ja kartoittaa oppilaitoksen toimintakulttuuria, tekee näkymätöntä näkyväksi ja auttaa ymmärtämään naisten ja miesten kokemusten eroja. Näin se voi toimia myös tasa-arvotyön sukupuolensensitiivisenä työvälineenä.

Tasa-arvotilanteen selvittämisen yhteydessä on hyvä tehdä erittely naisten ja miesten valinnoista ja sijoittumisesta eri opintoaloille.

Selvityksessä voidaan käyttää jo olemassa olevia opiskelijatilastoja, mikäli niissä on erittely sukupuolen mukaan. On tärkeää selvittää, miten opiskelijat kokevat tasa-arvon toteutuneen oppilaitoksessa.

Selvityksen yhteydessä voidaan tehdä kysely oppilaitoksen opiskelijoille ja opetushenkilöstölle. Se tulee laatia niin, että vastauksissa ilmenee vastaajien sukupuoli. Vastausten avulla voidaan vertailla opiskelijoiden ja opetushenkilöstön näkemyksiä samoista ilmiöistä.

Kyselyllä selvitettäviä asioita

Opiskelijoille ja opetushenkilöstölle suunnatulla kyselyllä tulee lain velvoitteen (6b §) mukaisesti selvittää, toteutuuko tasa-arvo

- opiskelijavalinnoissa
- opetusta järjestettäessä
- opintosuorituksia arvioitaessa.

Näiden lisäksi laki velvoittaa kiinnittämään erityistä huomiota myös toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Lisäksi tasa-arvonäkökulmasta voidaan tarkastella esimerkiksi

- oppilaitoksen vuorovaikutus- ja toimintakulttuuria
- opiskelijoiden oppiaine-, kurssi- ja oppimäärävalintoja
- opiskelijoiden koulutusala- ja koulutusohjelmavalintoja
- oppimateriaaleja
- opinto-ohjausta
- työssäoppimista
- työelämäyhteyksiä
- yrittäjyyttä.

Kysely voidaan tehdä erillisenä tai osana muuta oppilaitoksen ilmapiirikartoitusta, johon voidaan liittää tasa-arvon tilaa mittaavia kysymyksiä. Vastaajien sukupuolen pitäisi käydä ilmi vastauksista. Ilmapiirikartoituksessa voidaan kysyä esimerkiksi:

- Onko ilmapiiri tasa-arvoinen?
- Onko opiskeluyhteisön jäsenillä kokemuksia sukupuoli-
sesta häirinnästä ja ahdistelusta? Jos on, niin mitä?
- Onko kokemuksia sukupuoleen kohdistuvasta syrjinnästä?
Jos on, niin mitä?
- Millaisia ovat opetushenkilöstön ja opiskelijoiden toiveet
tasa-arvon edistämiseksi?

3.2.4 Toimintalinjojen sekä toimenpiteiden valinta, suunnittelu ja arviointi

Kyselyn perusteella valitaan toimintalinjat ja sovitaan tarvittavista toimenpiteistä. Rehtori, opiskelijoiden edustajat ja opetushenkilöstö päättävät yhdessä, mitkä toimenpiteet käynnistyvät ja kuinka ne ajoitetaan. Samalla sovitaan, millaisilla kriteereillä toimenpiteiden onnistumista arvioidaan.

Toimintalinja	Toimenpiteet	Seuranta
Opintosuoritusten arviointi	<ul style="list-style-type: none">tasa-arvokoulutusta opettajillekootaan opiskelijoiden kokemuksia epätasa-arvoisiksi koetuista arvioinneista	<ul style="list-style-type: none">koulutuksen teemat, kesto, osanottajien määräkysely tilanteen muuttumisesta ja koulutuksen vaikuttavuudesta
Seksuaalisen häirinnän ehkäisy	<ul style="list-style-type: none">tiedottaminen seksuaalisen häirinnän ilmenemismuodoistatoimintamalli seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksikampanja huorittelun ja homottelun lopettamiseksi	<ul style="list-style-type: none">kysely kampanjan vaikuttavuudesta

Taulukko kuvaa esimerkinomaisesti kabta lakisääteistä tasa-arvosuunnitelmaan kuuluvaa toimintalinjaa ja niistä mahdollisesti seuraavia toimenpiteitä sekä niiden seurantaa.

Tasa-arvosuunnitelmassa nimetään toimijat, toimenpiteet vastuuhenkilöineen ja aikataulut. Sen tulee sisältää arvio toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Lisäksi siitä tulee ilmetä, kenelle ja milloin toimenpiteistä ja niiden tuloksista raportoidaan.

Tasa-arvosuunnitelma hyväksytään oppilaitoksen johtosäännön mukaisesti.

3.2.5 Tasa-arvosuunnitelmasta tiedottaminen

Suunnitelmasta tiedotetaan oppilaitoksen opiskelijoille, henkilöstölle sekä alaikäisten opiskelijoiden huoltajille.

Tiedottamisen keinoja ja hyviä käytänteitä

- Tasa-arvosuunnitelmaa voidaan käsitellä oppilaitoksen kokouksissa ja tilaisuuksissa.
- Kun tasa-arvosuunnitelma laaditaan, julkaistaan tai päivitetään, voidaan järjestää yhteinen tilaisuus tai tiedottaa oppilaitoksen lehdessä tai sähköisellä ilmoitustaululla.
- Tasa-arvosuunnitelman voi monistaa, painattaa ja jakaa kaikille opiskeluyhteisön jäsenille ja opiskelijoiden huoltajille.

3.2.6 Tasa-arvosuunnitelman toimeenpano

Kun oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty, siihen kirjattuja konkreettisia toimenpiteitä ryhdytään toteuttamaan. Tasa-arvosuunnitelman tavoitteita pidetään esillä sopivissa tilaisuuksissa, ja niistä kannattaa puhua myös pienemmissä ryhmissä.

Tasa-arvosuunnitelman toteutuskeinoja ja hyväksi havaittuja käytänteitä ovat seuraavat:

- Tasa-arvonäkökulmia korostetaan *opetussuunnitelmissa*.
- Tasa-arvoasiat sisällytetään oppilaitoksen *vuosisuunnitteluun*.
- Tasa-arvoasiat sisällytetään opiskelijoiden *opinto-oppaisiin*.

3.2.7 Tasa-arvosuunnitelman toteutumisen seuranta

Tasa-arvolaki painottaa tasa-arvosuunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden toteuttamista. Tehokas toteuttaminen ei ole mahdollista ilman seurantaa. Sen avulla tiedetään, mitä on saavutettu ja missä on vielä tehtävää. Tasa-arvotyöryhmä raportoi seurannan tuloksista henkilöstölle ja opiskelijoille. Seuranta ja raportointi tehdään vuosittain. Seurannalla saadaan tietoja toimien vaikutuksista, ilmapiirimuutoksista sekä siitä, kuinka suunnitelman toteuttaminen on edistynyt.

Tasa-arvosuunnitelman toteutumista voi seurata ja arvioida monin erilaisin kriteerein. Tasa-arvotyöryhmä sisällyttää valitut kriteerit tasa-arvosuunnitelmaan. Jos esille nousee uusia tarpeellisia periaatteita tai menettelytapoja, voidaan tasa-arvotyöryhmälle esittää korjausehdotuksia tasa-arvosuunnitelmaan. Opiskelijatilastoja tulee tarkastella tasa-arvonäkökulmasta. Monivuotiset tarkastelujaksot liisäävät niiden kiinnostavuutta.

Tasa-arvosuunnitelmasta pitää käydä ilmi, kuinka usein se laaditaan uudelleen. Lain mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava vuosittain (6a §). Mutta laki sanoo myös, että vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan oppilaitoksessa sopia tasa-arvosuunnitelman laatimisesta vähintään kerran kolmessa vuodessa (6b §).

Ensimmäisen suunnitelman laatimisen jälkeen kannattaa harkita tasa-arvokyselyn uusimista, jolloin saadaan vertailutietoa oppilaitoksen tasa-arvon tilasta ja asenteiden muuttumisesta.

Tasa-arvosuunnitelma ajan tasalle

Tasa-arvosuunnitelman vuosittaiseen päivittämiseen kuuluvat:

- mahdollisten uusien vastuuhenkilöiden nimeäminen
- toteutuneiden tavoitteiden ja tulosten kirjaaminen
- uusien tavoitteiden ja niiden arvioinnin kriteerien valinta
- seurannasta ja aikatauluista päättäminen
- tiedottaminen suunnitelman uudistamisesta.

4 Tasa-arvon edistäminen oppilaitoksissa – vapaaksi vanhoista kaavoista

*Tämä luku esittelee tasa-arvoon ja sen puutteeseen liittyviä havain-
toja oppilaitoksissa sekä mahdollisuuksia tilanteen muuttamiselle.
Siinä pohditaan esimerkiksi,*

- *kuinka vallitsevat toimintakulttuurit saattavat määrittellä suku-
puolten työnjakoa ja estää tasa-arvon toteutumista*
- *millaista on sukupuolisensitiivinen opinto-ohjaus*
- *miten oppilaitoksessa pitäisi puuttua seksuaaliseen häirintään*
- *kuinka voidaan havaita sukupuoleen liittyvä syrjintä.*

Luvun jaottelu perustuu pääasiassa tasa-arvolain 6b pykälään. Se ke-
hottaa kiinnittämään erityistä huomiota tasa-arvon toteutumiseen
opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia
arvioitaessa sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirin-
nän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän ehkäisemiseen
ja poistamiseen.

Lisäksi tähän on koottu näkökohtia, joiden tiedetään vaikuttavan
tasa-arvoon. Näkökulmia kannattaa hyödyntää oppilaitoksen tasa-
arvotyössä. Niitä kannattaa pohtia ja pitää mielessä tasa-arvosuun-
nitelman laadinnassa ja sen tietopohjan kokoamisessa.

4.1 Vuorovaikutus ja toimintakulttuuri

Oppilaitoksen tasa-arvotyössä on tarpeen pohtia sukupuolisensitiiv-
isen ajattelutavan mahdollisuuksia, piilo-opetussuunnitelman tun-
nistamista ja tasa-arvoisen toimintakulttuurin kehittämistä.

Sukupuolisensitiivisyys opetuksessa

Sukupuolisensitiivisyydellä tarkoitetaan taitoa tunnistaa miesten ja naisten tarpeiden ja viestintätapojen erilaisuutta, taitoa havainnoida sukupuoli-identiteetin rakentumista sekä taitoa havaita epätasa-arvoista kohtelua tai rakenteita. *Sukupuolisensitiivisessä* opetuksessa lähtökohtana on havainto, että sukupuoli on muutakin kuin biologiaa. Se on myös yhteiskunnallinen ja kulttuurinen konstruktio, jota vasten jokainen tyttö ja poika kasvaessaan itseään peilaa. (Anttonen 2006; Alho 2007.)

Opetustyössä kulttuuris-yhteiskunnallista sukupuolen rakentumisprosessia voidaan jonkin verran tietoisesti ohjata. Opettajalta sukupuolisensitiivinen työote edellyttää omien työtapojen sekä niiden taustalla olevien arvojen, asenteiden ja normien reflektointia – on opittava ymmärtämään, miten oma sukupuoli-identiteetti on rakentunut. Sukupuoli-identiteetin rakentumisprosessi tämän päivän suomalaisessa yhteiskunnassa tulee helpommin näkyväksi, jos tilannetta vertaa vaikkapa sadan vuoden takaiseen aikaan maassamme tai johonkin sellaiseen kulttuuriin, jossa sukupuolten roolit ja työnjako määritellään olennaisesti eri tavoin kuin Suomessa.

Hyvä opetus on emansipatorista, se vapauttaa vanhoista kaavoista. Olennaista on auttaa oppijaa tunnistamaan yksilölliset vahvuutensa ja löytämään häntä henkilökohtaisesti kiinnostavat oppimistehtävät ja -polut. Jokaisella työllä ja pojalla, miehellä ja naisella on oikeus kasvaa itsensä näköiseksi, täyteen mittaansa. Sukupuolisensitiivinen opetus vahvistaa kummankin sukupuolen myönteistä sukupuoli-identiteettiä, lisää aitoa vuorovaikutusta ja vähentää sukupuolten välisiä jännitteitä. Monet pitävät sukupuolisensitiivisyyttä edellytyksenä todelliselle sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiselle.

Piilo-opetussuunnitelmat esiin

Arkihavainnot sekä useat koti- ja ulkomaiset tutkimukset kertovat, että vuorovaikutus oppilaitoksissa ei aina ole tasa-arvoista. Oppilaitoksessa voi toimia *epätasa-arvoa ylläpitävä piilo-opetussuunnitelma*. Piilo-opetussuunnitelma ilmenee esimerkiksi siinä, että opettajien vuorovaikutus on erilaista tyttöjen ja poikien kanssa. Pojat saavat helposti enemmän tilaa ja huomiota opetustilanteessa. Yleensä pojat puhuvat enemmän kuin tytöt sekä opettajan ja oppilaiden välisessä että oppilaiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Usein opettajat ajattelevat, että ”pojat ovat poikia” – villejä ja kapinallisia. Ääntään käyttävät tytöt nähdään helposti suulaina ja ärsyttävinä, ja heidän äänenkäyttöään kontrolloidaan enemmän kuin poikien. (Gordon 2004, s. 71; Alho 2007, s. 13.)

Opiskelijan arvioinnissa on havaittu eroja. Liian usein jopa oppimateriaalit vahvistavat edelleen perinteisiä roolimalleja. Perusopetuksen oppikirjoja tutkittaessa ilmeni, että niissä on enemmän viittauksia miehiin ja poikiin kuin naisiin ja tyttöihin. Miehiin viitataan useammin kuin naisiin, ja yleensä miehiin viitattaessa mainitaan henkilön nimi. Yksittäisiin, nimeltä mainittuihin naisiin viitataan harvoin. Miehiä kuvataan naisia enemmän toimijoina ja sankareina. Naisia useammin miehet nostetaan esiin historian merkkihenkilöinä, tieteen tekijöinä ja taiteilijoina. (Gordon 2004, s. 72.)

Tasa-arvoiseen toimintakulttuuriin

Monien tutkijoiden mielestä oppilaitosten toimintakulttuureja pitäisi arvioida perusteellisesti. Aluksi toimintakulttuuri voidaan jäsentää viralliseksi eli formaaliksi ja epäviralliseksi eli informaaliksi. (Gordon 2004, s. 70.)

Virallisen toimintakulttuurin piiriin kuuluvat opettajuus, opetustilanteet, opetusmenetelmät, opetusmateriaalit, opetuksen sisältö ja kaikki opetuksen ympärille rakentuva vuorovaikutus. Oppilaitoksella on omat sääntönsä, rutiininsa, valtasuhteensa ja hierarkiansa.

Informaali toimintakulttuuri tarkoittaa kaikkea sitä, mitä on formaalin toimintakulttuurin lisäksi. Opiskelijoiden ja opettajien kesken syntyy esimerkiksi epävirallisia hierarkioita. Oppijat rakentavat yhteisyyttä ja eroja hakemalla joitain vuorovaikutussuhteita ja välttämällä toisia. Toiseutta, vaikkapa toiseen sukupuoleen kuulumista, voidaan korostaa kiusaamalla ja nimittelemällä. Erityisesti nuorten yhteisöissä informaalilla vuorovaikutuksella rakennetaan sukupuoleen, seksuaalisuuteen ja kehoon liittyviä eroja.

Sukupuolisensitiivinen lähestymistapa auttaa tunnistamaan formaalin ja informaalin toimintakulttuurin epäkohtia nostamalla näkyviin sukupuolten välisen eriarvoisuuden. Muutoksen lähtökohtana on kasvattajan tietoiseksi tuleminen mahdollisista piilo-opetussuunnitelman epätasa-arvoisista toimintakaavoista. Opetuksessa tulee tehdä näkyväksi sukupuolten välisen epätasa-arvon mekanismeja sekä muutoksen keinoja opiskeluyhteisössä ja yhteiskunnassa.

Oppilaitoksella on velvollisuus kehittää opiskeluoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Poikien ja nuorten miesten opiskelukulttuurissa vallitsee liian usein hyviä suorituksia väheksyvä ilmapiiri. Tämä johtaa poikien alisuoriutumiseen. Arkihavaintoja on paljon ja tutkimustietojakin ainakin peruskoulusta (Hautamäki et al., Oppimaan oppimisen yläasteella, 2002).

Täten pojat eivät opi työntekoon ja alittavat ryhmän paineesta oman tasonsa. Tämä näkyy selvästi lukemisen ja kirjoittamisen taidoissa, jotka puolestaan ovat opinnoissa ja työelämässä menestymisen avaintaitoja. Vuosittain tuhansien poikien olisi mahdollista päästä parempiin oppimistuloksiin, jos heidän ryhmähenkensä sen sallisi tai jopa siihen kannustaisi. Kiinnostava yksityiskohta on, että viime vuosina miehet ovat kirjoittaneet ylioppilaskokeen pitkän englannin oppimäärässä enemmän laudatureja kuin naiset; kansanomaisen väittämä naisten paremmasta kielipäästä on osoittautunut epäpäteväksi opiskeluympäristön muutoksen myötä.

Pitkään vallinneen ajattelutavan mukaan opetus on ollut lähes sukupuolineutraalia (Alho 2006, s. 12). Opiskelijoiden sukupuoleen on kiinnitetty mahdollisimman vähän huomiota. Opiskelijoilla ei ikään kuin ole ollut sukupuolta. Tämän on ajateltu edistävän sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamista.

Viime vuosina ymmärtämys sukupuoli-identiteetin rakentumisprosessista on huomattavasti lisääntynyt. On alettu myöntää sukupuoli-sensitiivisen ajattelutavan oikeutus. Sukupuolisensitiivinen ajattelu-tapa siis auttaa tunnistamaan tyttöjen ja poikien, naisten ja miesten erilaisia tarpeita eri ikä- ja elämänvaiheissa.

Oppilaitoksen tuleekin huolehtia, että erilaisia opiskeluympäristöjä ja -menetelmiä kehitetään niin, että ne soveltuvat kummallekin sukupuolelle. Monilla paikkakunnilla on toteutettu sukupuolisensitiivistä opetusta sekä nuoriso- ja sosiaalityötä. On syntynyt tyttöjen taloja, poikaprojekteja ja vaikkapa väkivallattomaan parisuhteeseen keskinäisen vuorovaikutuksen keinoin kannustavia ”miessakkeja”. Näitä kokemuksia kannattaa tutkia tarkoin, kun oppilaitoksissa punnitaan tasa-arvon lisäämiskeinoja.

4.2 Tasa-arvo opinto-ohjauksessa ja valinnoissa

Roolimallit rajaavat yhä opinto-, ammatti- ja uravalintoja

Koulutus- ja ammattirakenteen jakaantuminen sukupuolen mukaan on Suomessa erityisen voimakas, eikä siinä ole juurikaan näkyvissä murtumisen merkkejä. Yksittäisten koulutuslinjojen sukupuolirakenteet ovat viime vuosikymmenien aikana vaihtuneet, mutta perusrakenne on säilynyt.

Vaikka tytöt menestyvät keskimäärin poikia paremmin koulussa, heistä suurempi osa kuin pojista jää haluamiensa jatko-opintojen ulkopuolelle niin ammatillisten oppilaitosten kuin korkeakoulujen opiskelijavalinnoissa. Koulutuksessa on rakenteellisia tekijöitä, jotka tukevat miesten koulutukseen pääsyä naisia paremmin heidän heikommista koulusaavutuksistaan huolimatta.

Yksi tekijä on sukupuolen mukainen jakautuminen koulutusvalinnoissa, jonka vuoksi naiset kilpailevat toistensa kanssa paikoista naisenemmistöisille aloille hyvillä arvosanoilla. Tästä seuraa, että naisvaltaisille aloille on yleensä vaikeampi päästä opiskelemaan kuin miesvaltaisille. Valintojen kriteereillä on vaikutusta; yleensä matemaattiset aineet ovat arvostetumpia kuin kielten ja taideaineiden suoritukset. Esimerkiksi laudatur-arvosanan matematiikassa kirjoittaneista, jotka suorittavat myöhemmin ylemmän korkeakoulututkinnon, on enemmistö miehiä (Lahelma 2002; Lahelma 2004; Lahelma & Öhrn 2003; Vanttaja 2002).

Naisten koulutustaso on korkeampi kuin miesten, mutta heidän palkkauksensa on keskimäärin neljä viidennestä miesten palkkauksesta. Erot ylemmillä koulutustasoilla ovat suurempia kuin alemmilla. Rakenteellisesta näkökulmasta katsoen miehet ovat naisia vahvemmassa asemassa työmarkkinoilla tyttöjen keskimäärin paremmista koulutodistuksista ja naisten pidemmästä koulutuksesta huolimatta. Asetelma ei näytä muuttuvan, sillä ikäluokat, joissa nai-

set ovat miehiä koulutetumpia, ovat jo pitkään olleet työelämässä (Lahelma 2004).

Koulutuksen arvostus naisten keskuudessa selittyy mm. sillä, että koulutuksen hankkiminen on keino välttää raskaimpia ja huonoimmin palkattuja naisten ammatteja. Huono koulumenestys merkitsee nuorille naisille suurempaa uhkaa kuin nuorille miehille jäädä kokonaan koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle. Tytöt ja nuoret naiset eivät saa hyvästä koulumenestyksestä palkintoja samalla tavalla kuin nuoret miehet. Huono koulumenestys on heille suurempi riski kuin nuorille miehille. Koulumenestys ja koulutus ovat naisille erilaisia voimavaroja kuin miehille. (Järvinen & Vanttaja 2001; Lahelma 2004; Nurmi 2001.)

Roolirajat rikki asennetyöllä ja kyseenalaistamalla



Opinto-ohjaaja, joka suhtautuu tiedostavasti tasa-arvokysymyksiin, ottaa sukupuolisensitiivisen tai sukupuolikriittisen otteen (Juutilainen ja Hynninen, 2006, s. 11). Hän miettii, kuinka ohjauskäytänteet ja niiden takana olevat uskomukset, jotka ylläpitävät sukupuolten välistä eriarvoisuutta, saataisiin näkyviksi. Koulutuksen ja työmarkkinoiden sukupuolijako on otettava esiin, ja siitä pitää keskustella. Parhaimmillaan opinto-ohjauksella voidaan purkaa perinteiden ja työelämän sukupuolittavia mekanismeja.

Nuoret kyseenalaistavat usein itse sukupuolisidonnaisuuden. Opinto-ohjaajien ja opettajien kannattaa tarttua siihen. Ohjaaja voi yhdessä oppijoiden kanssa pysähtyä miettimään ”jakautumisen murtumia” ja ihmetellä sekä kyseenalaistaa jakoja pidemmälle. (Hynninen ja Juutilainen 2006, s. 13.)

Joissain tasa-arvohankkeissa opinto-ohjausta on toteutettu sukupuolen mukaan eriyttynä ryhmäohjauksena. Työtapa on parhaimmillaan tarjonnut foorumin, jossa oppijat ovat voineet turvallisessa ja sallivassa ilmapiirissä keskustella sekä kyseenalaistaa sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyviä kulttuurisia odotuksia, normeja ja itsestäänselvyyksiä. (Hynninen ja Juutilainen 2006, s. 40.)

Oppilaitoksissa on tärkeää tehdä asennetyötä. Opinto-ohjauksen tulee olla avarakatseista. Nuorille tulee esitellä myös epätyypillisiä ammatteja, jolloin nuorten mahdollisuudet tehdä yksilöllisiä valintoja paranevat. Oppilaitoksen opettajissa tulee olla sekä naisia että miehiä ja mieluiten niin, että perinteisiä roolijakoja murrettaisiin. Molempia sukupuolia on kaikilla koulutustasoilla ohjattava tietoisesti tutustumaan epätyypillisiin aloihin. Oppilaitoksessa on tärkeää huolehtia naisten mahdollisuuksista koulutukseen esimerkiksi tilanteissa, joissa opiskelevalla naisella on lapsi.

Koulutuksen kaikilla tasoilla on pyrittävä vapautumaan *asenteista* ja *käytänteistä*, jotka ohjaavat tekemään

- oppiaineita
- kursseja
- oppimääriä
- koulutusala
- ammattia tai
- uraa

koskevia valintoja perinteisten sukupuoliroolimallien mukaan. Mitä varhaisemmin ja monipuolisemmin lapsi saa kokemuksia ja tietoa epätyypillisistä valinnoista, sitä parempi.

4.3 Tasa-arvo opintosuoritusten arvioinnissa

Poikia ja tyttöjä arvioidaan erilaisin kriteerein

Perusopetuksen päättövaiheen *oppimistulosten arvioinneissa* 2000-luvun alkupuolella havaittiin, että opettajat arvioivat tyttöjä ja poikia eri tavalla. Useissa kieliaiaineissa opettajat kompensoivat poikien heikompaa osaamista antamalla heille arvosanoja löysemmin kriteerein kuin tytöille. Matematiikassa puolestaan pojilta vaadittiin enemmän osaamista kuin tytöiltä saman arvosanan saavuttamiseksi. (Yrjölä 2004, s. 18.)

Parhaiten menestyneissä kouluissa tyttöjen ja poikien kesken ei ole juuri eroja opiskeluun asennoitumisessa tai tuloksissa. Sen sijaan oppimistuloksiltaan heikoimmista kouluissa on havaittu systemaattisia eroja tyttöjen ja poikien tuloksissa tyttöjen eduksi. (Yrjölä 2004, s. 17–18; Lahelma 2004, s. 57–58.)

Tulosten vaihtelu näyttää olevan yhteydessä oppijan sosiaaliseen taustaan sekä opiskeluympäristöön ja koulun toimintakulttuuriin. Poikien heikompaa menestystä on selitetty monin tavoin. Ehkä koulujen yleinen toimintakulttuuri ei ole kasvavien poikien mieleen tai arviointien toteutustapa ei tee oikeutta poikien toimintatavoille. Kenties kielten opetuksessa ja oppimateriaaleissa ei ole riittävästi otettu huomioon poikien toimintatapoja ja kiinnostuksen kohteita. (Yrjölä 2004, s. 18.)

Myös *tulkinnat*, joilla poikien ja tyttöjen koulumenestyksen eroja selitetään, ovat usein sukupuolisidonnaisia. Poikien epäonnistumisessa nähdään kiinnostuksen puutetta ja koulun soveltumattomuutta poikien ominaislaadulle. Tyttöjen huono menestys luetaan osoitukseksi kyvyttömyydestä. Tyttöjen menestys tulkitaan osoitukseksi ahkeruudesta tai opettajien miellyttämisestä. Poikien menestys selitetään lahjakkuudella. (Lahelma 2004, s. 57.)

Vielä syvemmin eroja tutkittaessa ja tulkittaessa on törmätty taas sukupuoleen selittävänä tekijänä, muttei biologisena, vaan kulttuurisena ilmiönä. Koulumenestykseen perustuvaa maskuliinisuutta arvostetaan eri tavoin erilaisissa sosiaalisissa ympäristöissä. Paikoin koulussa menestyvä poika saattaa olla suosittu myös oppilaiden alakulttuurissa. Toisenlaisessa alakulttuurissa hän saattaa joutua kiusatuksi. Oppilaitoksessa kannattaa kiinnittää huomiota koulun nuorten informaaleihin kulttuureihin, joissa erilaisten maskuliinisuuksien hegemoniasta kamppaillaan niin tunneilla kuin välitunneillakin. (Lahelma 2004, s. 57–58.)

Tutkimukset kertovat edelleen, että oppimistulosten arviointiin osallistuneiden miesopiskelijoiden mielestä äidinkielen opetus ammatillisessa koulutuksessa ei tue ammattiin kasvua. Opetusmenetelmät ja -materiaalit eivät ota huomioon miesten taipumuksia yhtä hyvin kuin naisten. (Yrjölä 2004, s. 13.)

Arvosanat osaamisen perusteella

Opettajien pitäisi antaa arvosanat osaamisen ja tiedon perusteella eikä suosimalla toista sukupuolta.

Opetuksessa on

- tarkasteltava, onko arviointi epätasa-arvoista
- tutkittava, miten naiset ja miehet tekevät valintoja ja miten niihin voidaan vaikuttaa
- pohdittava, missä määrin jää tunnistamatta ja käyttämättä molempien sukupuolten erilaista lahjakkuutta
- mietittävä, miten voitaisiin luoda sellaisia oppimisympäristöjä, jotka tarjoavat tilaisuuksia kunkin omien kehittymistehtävien tunnistamiselle ja toteuttamiselle sukupuolesta riippumatta. Kehittymistehtävä tarkoittaa kunkin opiskelijan itse omaksi kehittymishankkeekseen valitsemaa tehtävää.

4.4 Seksuaalinen häirintä ja sen ehkäiseminen

Seksuaalista häirintää ja ahdistelua tapahtuu myös oppilaitoksissa. Se on eräänlaista koulukiusaamista, mutta sen seksuaalinen ja sexistinen luonne tulee tunnistaa.

Kiusaamisen, väkivallan ja häirinnän ehkäisyä koskevat velvoitteet on esitetty koululaeissa. Oppijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön (629, 630, 631/1998). Tämän lisäksi koululait velvoittavat koulutuksen järjestäjää laatimaan opetussuunnitelman yhteydessä suunnitelman oppilaiden suojaamiseksi kiusaamiselta, väkivallalta ja häirinnältä. Koulutuksen järjestäjän tulee sekä toimeenpanna suunnitelma että valvoa sen noudattamista ja toteutumista.

Seksuaalista häirintää ja sen ehkäisyä koskevat ohjeet voidaan kirjata joko edellä mainittuun suunnitelmaan tai tässä oppaassa kuvattuun oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmaan.

Seksuaalinen häirintä voi ilmetä ainakin seuraavin tavoin:

- sukupuolisesti tunkeilevat tai vihjailevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat asiattomat huomautukset tai kysymykset
- esille asetetut pornoaineistot, seksuaalisesti virittyneet kirjeet, puhelinsoitot, tekstiviestit ja sähköpostit
- ei-toivottu fyysinen kosketus
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- raiskaus tai sen yritys.

Lähtökohtana on henkilön *oma kokemus*. Se, mitä koetaan häirinnäksi tai ahdisteluksi, riippuu henkilöstä, tilanteesta, osapuolten välisestä suhteesta ja vuorovaikutuksesta sekä aikaisemmista kokemuksista. Sukupuolinen huomio on häirintää tai ahdistelua ainakin silloin, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut on ilmaissut pitävänsä sitä loukkaavana tai vastenmielisenä. Häirintä voi toimia myös vallankäytön välineenä. Sukupuolinen häirintä on paitsi henkilökohtainen myös koko oppilaitoksen ongelma.

Kouluissa esiintyvä seksuaalinen häirintä on useimmiten poikajoukon tyttöihin kohdistamaa henkistä tai fyysistä ahdistelua. Nimittely, haukkuminen, maineen tahraaminen ja ulkonäön arvostelu ovat tyypillisintä *sanallista häirintää*. Tyttöjen reagointia seksuaaliseen häirintään kyseenalaistetaan, ja heitä saatetaan syyttää provosoinnista sekä tapahtuneen vääristelystä tai huumorintajun puutteesta.

Pojat käyttävät huora-nimitystä useammin kuin tytöt. Osa tytöistä kertoo, että he saattavat myös huoritella toisia tyttöjä ja homotella poikia. Tyttö seksuaalisoidaan nimittelyllä ja tehdään selväksi, että tyttöjen ja naisten on syytä kontrolloida omaa seksuaalista käyttäytymistään.

Pojat ja myös, vaikkakin harvemmin, tytöt saattavat kajota tyttöön fyysisesti tai saattavat toiminnallaan eristää hänet muista oppilaista. Tällöin kohde menettää kasvonsa julkisesti, ja hänen liikkumavaraansa kaventuu huomattavasti sekä fyysisesti että henkisesti.

Myös miehet tai pojat voivat olla seksuaalisen häirinnän kohteina. Tytöt voivat syyllistyä seksuaaliseen häirintään, jota on esimerkiksi tarkoituksellinen seksuaalisesti provosoiva pukeutuminen.

Seksuaalisuuden avulla kontrollointi ja marginalisointi saattavat olla äärimmäisen tehokkaita erojen tekemisen ja jopa yhteisöstä eristämisen keinoja (Gordon, 2004, s. 76). Sukupuolierot vahvistu-

vat hierarkkisina pakkopaitoina, jotka yhdenmukaistavat sekä tytöjä että poikia. Tällaiset prosessit saattavat vahvistua, jos tyttö tai nainen on etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan erilainen.

Toisaalta on syytä muistaa, että oman seksuaalisen identiteetin sekä naisena ja miehenä olemisen etsintä kuuluvat nuoruuteen. Silloin sattuu myös ylilyöntejä.

Opettajakin voi syyllistyä oppilaan tai opiskelijan seksuaaliseen häirintään. Hän voi tulla liian lähelle, koskettaa, arvioida tytön tai naisen fyysistä kehitystä tai kertoa tyttöjä tai naisia loukkaavia seksuaalisesti värittyneitä juttuja. Ne ovat seksuaalista häirintää sekä oppilaaseen tai opiskelijaan kohdistuvaa ahdistelua, jota ei tule hyväksyä.

Selkeät ohjeet – tuo esiin, reagoi, älä hyväksy

Kenenkään ei tarvitse sietää sukupuolista häirintää. Sen kohteeksi joutuneen opiskelijan tai opettajan on syytä *tuoda ongelma esiin* mahdollisimman pian. Tällöin oppilaitoksessa voidaan puuttua häirintään heti ja estää tilanteen paheneminen. Häiritsijälle tulee kertoa selkeästi ja yksiselitteisesti, että hänen käyttäytymisensä koetaan kiusalliseksi tai loukkaavaksi ja häntä pyydetään lopettamaan. On myös syytä tuoda esiin, että aiheeton syytös seksuaalisesta häirinnästä on vakava rikkomus.

Oppilaitoksen *rehtorin tulee puuttua* sukupuoliseen häirintään. Rehtorin toimintavelvollisuus alkaa, kun häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian joko itse tai toisen henkilön välityksellä hänen tietoonsa. Rehtorin tulee oma-aloitteisesti ryhtyä toimenpiteisiin.

Vaikka rehtorilla on päävastuu häirintään puuttumisessa, on tärkeää, että myös opetushenkilöstö ja opiskelijat osoittavat teoillaan, etteivät hyväksy häirintää. Oppilaitoksissa pitäisi käydä avointa ja asiallista keskustelua oppijoiden kanssa siitä, mitä häiritsevä käyttäytyminen tarkoittaa ja kuinka voidaan ehkäistä väärinymmärryksiä ja väärinkäytöksiä.

Menettelyohjeita seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi

Seksuaalista häirintää voidaan ehkäistä ennalta erilaisilla *kampanjoilla* ja *menettelyohjeilla*, jotka ovat myös kaikkien oppilaiden tiedossa (Alho 2007, s. 16):

- Kenen puoleen häiritty voi kääntyä?
- Mihin toimenpiteisiin ryhdytään?
- Miten opetushenkilöstön tulee puuttua häirintään sitä havaitessaan?
- Mitä seuraamuksia häiritsijälle koituu?
- Miten häirintää voidaan ehkäistä?

Myös opettajat ja muu henkilöstö ovat velvollisia reagoimaan havaitsemaansa seksuaaliseen häirintään heti ja ottamaan sen vakavasti. Lapselta tai nuorelta ei voida edellyttää, että hän osaa tai uskaltaa kertoa kokemastaan loukkaavasta ja vastenmielisestä käytöksestä.

Seksuaalinen häirintä ja syrjintä on erotettava oppilaitoksen tavantomaisista ristiriitatilanteista ja erimielisyyksistä.

Lähteitä ja lisätietoja

- Alho, Linnea: Oppilaitosten toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu. Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen, Kiljavan opisto. 2007.
www.tasa-arvoklinikka.fi/images/stories/pdf/oppilaitos_raportti.pdf
- Anttonen, Erja: Sukupuolisensitiivisyys kansalaistoiminnassa ja nuorisotyössä. Kever 3/2006. ISSN 1796-8283
- Eurofem.net: www.eurofem.net/valtavirtaan/sanasto.html. 20.9.2007.
- Gordon, T. 2004. Sata pientä sääntöä... – sukupuoli koulun arjessa. Artikkeliteoksessa Vitikka, E. (toim.) Koulu – sukupuoli – oppimistulokset. Moniste 8/2004. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Haataja, M-L. & Korhonen, M. (toim.) 2004. Tasa-arvo arkeen. WomenIT-projektin tasa-arvo-opasyrityksille ja organisaatioille. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti. OriPrint-laatupaino. Raabe. 15–18 ja 49–52.
- Hautamäki, Jarkko et al.: Oppimaan oppiminen yläasteella 2. Opetushallitus: Oppimistulosten arviointi 6/2003.
- Holm, S. & Laukkanen, M-E. (toim.) 2007. Fredi. Pojat, tasa-arvo ja ihmisoikeudet. Setlementtinuorten liitto ry. Aksidenssi Oy. Helsinki.
- Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K. ja Ylöstalo H. 2006. Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Osuuskunta Vastapaino. Tampereen yliopistopaino.
- Hynninen, P. ja Juutilainen, P-K. 2006. Seitsemän asiaa ohjauksen suunnittelusta ja tasa-arvosta. Sukupuolisensitiivinen ohjaus tasa-arvon edistäjänä koulutuksessa -hanke 2002–2006. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan opetusmonisteita, 43.
- Hyvä käytös sallittu – häirintä kielletty! 1.7.2002. Esite. Valtiovarainministeriö.
- Järvinen, T. & Vanttaja, M. 2001. Koulutuksen hyvä- ja huono-osaiset. Laudatur-ylioppilaiden ja koulutuksesta karsiutuneiden kotitaustat. Kasvatus 31(3).
- Kokkonen, K. 2005. Oppilaitoksen tasa-arvosuunnittelu opiskelijan näkökulmasta. Artikkeliteoksessa Lohikoski, P., Putila, P., Sassi, E. & Viitamaa-Tervonen, O. Tasa-arvoisesti työelämään – Näkökulmia oppilaitosten tasa-arvotyöhön ja -suunnitteluun. Painojussit Oy. Kerava.
- Lahelma, E. 2002. Peruskoulu, tytöt ja tekninen osaaminen. Teoksessa Kauppinen, K., Setälä, P. & Smeds, R. (toim.) Tiede ja tekniikka - Missä on nainen? Helsinki: TEK.
- Lahelma, E. 2004. Tytöt, pojat ja koulukeskustelu: Miten koulutuspoliittiset ongelmat rakentuvat? Artikkeliteoksessa Vitikka, E. (toim.) Koulu – sukupuoli – oppimistulokset. Moniste 8/2004. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Lahelma, E. & Öhrn, E. 2003. 'Strong Nordic Women' in Making? Educational Politics and Classroom Practices. Teoksessa Beach, D., Gordon, T. & Lahelma, E. (toim.) Democratic Education: Ethnographic Challenges. London. Tufnell Press.

- Leinonen, E. (toim.) 2005. Opetuksen ja ohjauksen tasa-arvoiset käytännöt – sukupuolen huomioiva opas kasvatuksen arkeen. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti. Painotalo Seiska. Iisalmi. 43–44.
- Lohikoski, P., Putila, P., Sassi, E. & Viitamaa-Tervonen, O. Tasa-arvoa oppilaitoksiin. Toimintamalleja tasa-arvosuunnittelun tueksi. Painojussit Oy. Kerava. 2007.
- Lohikoski, P., Putila, P., Sassi, E. & Viitamaa-Tervonen, O. 2005. Tasa-arvoisesti työelämään – Näkökulmia oppilaitosten tasa-arvotyöhön ja -suunnitteluun. Painojussit Oy. Kerava.
- Lukion opetussuunnitelman perusteet 2003. Opetushallitus. Vammalan Kirjapaino Oy. Vammala. 12.
- Mustakallio, S. 2004. Miten tasa-arvosuunnitelma tehdään? Teoksessa Haataja, M-L. ja Korhonen, M. (toim.) Tasa-arvo arkeen. WomenIT-projektin tasa-arvo-opasyrityksille ja organisaatioille. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti. OriPrint-laotupaino. Raahel. 15–18.
- Monikulttuurisuustaitojen kehittäminen koulu yhteisössä. 2007. Monikulttuurisuustaitojen kehittämissuunnitelma 2007 kysely. HK 28.–29.8.2007. Opetushallitus.
- Mustakallio, S. 2005. Tasa-arvon toteutuminen työelämässä. Tiivistelmä koulusaineistosta.
- Mustaparta, A-K. & Nyssölä, K. 2004. Johdanto. Artikkelit teoksessa Vitikka, E. (toim.) Koulu – sukupuoli – oppimistulokset. Moniste 8/2004. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Nummijärvi, A. 2004. Palkkasyrijintä. Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. Tasa-arvoklinikka.fi. Verkkosivut 17.9.2007.
- Nurmi, K. 2001. Koulutus- ja työmarkkinoiden eriarvoistavat sukupuolijaot. Teoksessa Jauhainen, A., Rinne, R. & Tähtinen J. (toim.) Koulutuspolitiikka ja ylikansalliset mallit. Kasvatusalan tutkimuksia 1. Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2004. Opetushallitus. Vammalan Kirjapaino Oy. Vammala.
- Puhakainen, R. (kirj. ja toim.) 2004. Friidu. Tyttöjen ja naisten ihmisoikeudet. Kauhavan Kirjapaino Oy. Kauhava.
- Romanov, P. 2006. Tasa-arvoa oppilaitoksiin. Tasa-arvo 4/06 -lehden artikkeli. 11.12.2006. Tasa-arvovaltuutetun toimisto verkkosivut 5.9.2007
- Ruotonen, H. 1996. Herkäksi havaitsijaksi ja tietoiseksi toimijaksi. Teoksessa Kiljunen, V. & Ruotonen, H. (toim.) Tasa-arvon tekijät. Virikemateriaali peruskoulun opettajille. Helsingin kaupungin opetusvirasto.
- Saari, M., Mustakallio, S. & Sevelius, P. 2004. Tasa-arvosuunnittelu. Henkilöstön ja johdon yhteinen asia. Suomen Elintarviketöyläisten Liitto SEL ry. Oulun Tyypit. Oulu.

- Scheinin, P. 2004. Sukupuolten mahdollisuudet koulutukseen. Artikkeliteoksessa Vitikka, E. (toim.) *Koulu – sukupuoli – oppimistulokset*. Moniste 8/2004. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Siiimes, M. A. 2004. Murrosiän kriittiset vaiheet. Artikkeliteoksessa Vitikka, E. (toim.) *Koulu – sukupuoli – oppimistulokset*. Moniste 8/2004. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Tartu tasa-arvoon! 2003. Ajatuksia työpaikkojen tasa-arvokeskusteluun ja ehdotuksia tasa-arvosuunnitteluun. Ammattiliitto Suora. Verkkosivut 20.9.2007.
- Tasa-arvoa tavoittelemassa. 2006. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvoesitteitä 2006:1. Verkkoversio. Helsinki. 23.
- Tasa-arvoklinikka.fi. Verkkosivut 17.9.2007.
- Tasa-arvon työkalupakki. 2002. Työpaikan tasa-arvosuunnittelu. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvoesitteitä 2002: 1. Edita Prima Oy. Helsinki. 2004. 13.
- Tasa-arvon vuosituhat. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Verkkosivut 20.9.2007.
- Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:19. Yliopistopaino. Helsinki.
- Tasa-arvovaltuutetun toimiston verkkosivut 5.9.2007.
- Teräs, L. 2005. Tasa-arvoinen koulu – tasa-arvoisen toiminnan kolme askelta. Teoksessa Leinonen, E. (toim.) *Opetuksen ja ohjauksen tasa-arvoiset käytännöt – sukupuolen huomioiva opas kasvatuksen arkeen*. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti. Painotalo Seiska. Iisalmi. 45–46.
- Vantaja, M. 2002. Koulumenestyjät. Tutkimus laudatur-ylioppilaiden koulutus- ja työurista. Kasvatusalan tutkimuksia 8. Suomen kasvatusieteellinen seura.
- Viitamaa-Tervonen, O. & Lohikoski, P. 2005. Oppilaitokset tasa-arvotyöhön. Artikkeliteoksessa Lohikoski, P., Putila, P., Sassi, E. & Viitamaa-Tervonen, O. *Tasa-arvoisesti työelämään – Näkökulmia oppilaitosten tasa-arvotyöhön ja -suunnitteluun*. Painojussi Oy. Kerava.
- Vitikka, E. (toim.) 2004. *Koulu – sukupuoli – oppimistulokset*. Moniste 8/2004. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Yhdenvertaisuuden puolesta syrjintää vastaan. 2004. Työministeriö. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Yhdenvertaisuuslaki (21/2004, 4 LT). 9.9.2004. Kirje 1100/009/2004TM. Työministeriö.
- Yhdenvertaisuuslaki – työkalupakki syrjintää vastaan. 2004. Moninaisuuden puolesta syrjintää vastaan. Työministeriö. Edita Prima Oy. Helsinki. 2–8.
- Yrjölä, P. 2004. Pojat ja tytöt oppimistulosten arviointien valossa. Artikkeliteoksessa Vitikka, E. (toim.) *Koulu – sukupuoli – oppimistulokset*. Moniste 8/2004. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki.

Keskeisin tasa-arvoon liittyvä lainsäädäntö

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

5 § Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

Viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

6 § Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat

- 1) toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

6a § Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi ja
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

6b § Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa

Oppilaitoksen tulee vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa laatia tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tulee sisältää oppilaitoksen tasa-arvotilanteen ja siihen liittyvien ongelmien kartoitus sekä toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksessa laadittavaa suunnitelmaa. Vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan oppilaitoksessa sopia, että suunnitelma laaditaan vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Tätä pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa (628/1998) tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

7 § Syrjinnän kielto

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella tai
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuolto-velvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettua menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

8b § Syrjintä oppilaitoksissa

Oppilaitoksen sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan taikka muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Tätä pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa (628/1998) tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

8d § Häirintä työpaikoilla

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä 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.

10a § Oppilaitoksen velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Oppilaitoksen sekä muun koulutusta ja opetusta järjestävän yhteisön on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään opiskelijalle, joka katsoo joutuneensa syrjityksi 8 b §:ssä mainituin tavoin.

Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta.

Suomen perustuslaki (731/11.6.1999)

2 luku Perusoikeudet

6 § Yhdenvertaisuus

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Ehdotuksia tasa-arvokyselyn kysymyksiksi

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman tietopohjaa voidaan kartuttaa tekemällä tasa-arvokysely opiskelijoille. Vantaan ammattiopistossa (Varia), Humanistisessa ammattikorkeakoulussa (HUMAK) sekä Merikosken lukiossa opiskelijoille suunnatussa tasa-arvokyselyssä on käytetty seuraavia kysymyksiä. Oppilaitos voi halutesaan käyttää niitä oman kyselynsä pohjana.

Lähde:

Alho, Linnea: Oppilaitosten toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu.

Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen, Kiljavan opisto. 2007

www.tasa-arvoklinikka.fi/images/stories/pdf/oppilaitos_raportti.pdf

Kuinka hyvin tai huonosti sukupuolten tasa-arvo on kokemustesi mukaan toteutunut oppilaitoksessasi seuraavien asioiden subteen:

- a) opetus
- b) opiskelijoiden ohjaus
- c) opiskelijaryhmän toiminta
- d) opiskelun edellytykset
- e) opintosuoritusten arviointi
- f) oppimateriaalit
- g) työharjoittelu/työssäoppiminen?

Erittäin hyvin

Melko hyvin

Melko huonosti

Erittäin huonosti

Seuraavassa esitetään joitakin väittämiä, jotka koskevat oppilaitoksen opettajien subtautumista opiskelijoihin. Oletko väittämien kanssa samaa vai eri mieltä?

- a) Opettajat eivät aseta erilaisia vaatimuksia naisille ja miehille.
- b) Opettajat kannustavat naisia ja miehiä yhtä paljon.
- c) Oppilaitoksen tavat ja käytänteet ovat samanlaisia naisille ja miehille.
- d) Naiset ja miehet saavat opettajilta yhtäläisesti huomiota.
Täysin samaa mieltä
Jokseenkin samaa mieltä
Jokseenkin eri mieltä
Täysin eri mieltä

Toteutuuko tasa-arvo oppilaitoksessa nais- ja miesopiskelijoiden keskinäisessä toiminnassa?

- Toteutuu erittäin huonosti
- Toteutuu melko huonosti
- Toteutuu kohtalaisesti
- Toteutuu täysin

Eroaako naisten ja miesten osallistuminen kursseilla (luokassa) toisistaan?

- Miehet osallistuvat paljon enemmän.
- Miehet osallistuvat jonkin verran enemmän.
- Molemmat osallistuvat yhtä paljon.
- Naiset osallistuvat jonkin verran enemmän.
- Naiset osallistuvat paljon enemmän.

Jos naisten ja miesten osallistuminen kursseilla kokemustesi mukaan eroaa toisistaan, kerro, mistä arvelet sen johtuvan.

(Kirjoita omin sanoin.)

Jos arvioidaan yleisesti naisten ja miesten asemaa oppilaitoksessasi nykyään, mikä seuraavista väittämistä vastaa parhaiten omaa näkemystäsi?

Miesten asema on selvästi parempi kuin naisten.

Miesten asema on keskimäärin hiukan parempi kuin naisten.

Miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia.

Naisten asema on keskimäärin hiukan parempi kuin miesten.

Naisten asema on selvästi parempi kuin miesten.

Jos sukupuolten tasa-arvo on kokemustesi mukaan toteutunut oppilaitoksessasi hyvin, millä tavoin se ilmenee?

Jos sukupuolten tasa-arvo on kokemustesi mukaan toteutunut oppilaitoksessasi huonosti, millä tavoin se ilmenee?

Oletko itse kokenut oppilaitoksessasi syrjintää sukupuolesi takia?

Oletko havainnut oppilaitoksessasi syrjintää sukupuolen perusteella?

Esiintyykö oppilaitoksessa sukupuolista häirintää tai abdistelua?

Esiintyy jonkin verran.

Ei esiinny.

En osaa sanoa.

Jos vastasit edelliseen kysymykseen myöntävästi, miten se ilmenee?

Sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta tärkeimmät kehittämiskohteet oppilaitoksessani ovat mielestäni: (Kerro kolme tärkeintä asiaa.)

Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu ja toimii oppilaitoksessani seuraavissa asioissa mielestäni hyvin: (Kerro kolme tärkeintä asiaa.)

Mitä muuta haluat kertoa?



Tasa-arvosanasto

Kiintiöt ja tasapuolisen edustuksen periaate

Naiset ja miehet voivat tasaveroisesti osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Valtionhallinnon komiteoissa, neuvottelukunnissa, työryhmissä ja muissa vastaavissa valmistelu-, suunnittelu- ja päätöksentekokelemissä samoin kuin kunnallisissa toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin 40 prosenttia (kiintiö). Kiintiöstä on säädetty tasa-arvolain 4 pykälässä.

Lasikattoilmiö

Lasikatto on käsite, joka kuvaa näkymättömyyden estettä, johon naisten ura voi jäädä ”junnaamaan” tai pätevien ja koulutettujen naisten ura katketa. Suomalaisissa yrityksissä naiset näyttävät kohtaavan lasikaton keskijohdossa. Keskijohtoon asti naiset pääsevät, mutta tätä ylempiin johtotehtäviin etenee hyvin harva nainen. Yhtä pätevilla miehillä uraputki on auki ylimpään johtoon asti.

Lasikatto ilmenee työpaikalla pienempänä palkkana kuin vastaavilla miehillä, vähemmän vastuullisina tehtävinä ja rutiinitöinä. Lasikattoa ylläpitää konkreettisella tavalla vahvat hyvä-veliverkostot. Kun työntekijöiden potentiaali jätetään tällä tavoin hyödyntämättä, kysymys on viime kädessä kyvyttömyydestä johtamisesta ja voimavarojen haaskaamisesta eli selkeistä taloudellisista menetyksistä.

Lisänä voidaan mainita myös lasiovet ja lasiseinät, jotka estävät naisten

liikkumisen työelämän horisontaalisella tasolla ja siinä etenemisen, kun tutumpi lasikatto estää sen vertikaalisella tasolla.

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo

Naisten ja miesten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan yhdenvertaisesti työpaikan ja opiskelun arjen erilaisissa tilanteissa. Naisilla ja miehillä on oppilaitoksessa samat edut, oikeudet ja velvollisuudet. Naisia ja miehiä arvostetaan yhtäläisesti. Tasa-arvoisessa oppilaitoksessa ei ole kaavamaisista sukupuolen mukaista työnjakoa.

Sukupuoleen perustuva syrjintä (ks. syrjintä) on lailla kiellettyä esim. työhönotossa, koulutuksessa, palkka- tai muissa työehdoissa, työn johtamisessa ja järjestämisessä sekä työoloissa.

Näkymättömät esteet

Asenteet ja niissä piilevät perinteiset odotukset, normit ja arvot, jotka estävät (naisten) vaikutusvallan lisäämisen ja täysimittaisen osallistumisen yhteiskunnan toimintaan.

Naisten ja miesten samapalkkaisuuden periaate

Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän palkkauksessa. Työntantajana on maksettava palveluksessaan oleville naisille ja miehille sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä. Kaikkien palkanosien tulee olla syrjimättömiä. Henkilöstöryhmiä koskevat

erilaiset työehtosopimukset tai palkkausjärjestelmät eivät ole hyväksyttävä syy maksaa eri.

Sukupuolen mukaan eriteltyt tilastot

Tilastotietojen kerääminen ja erittely sukupuolen mukaan vertailevaa analyysia varten. Sukupuolten mukaan eriteltyt tilastot ovat sukupuolinäkökulman huomioon ottamisen ja sukupuolten välisen tasa-arvon edellytys. Sukupuolen mukaan eriteltyt tilastot antavat perustan vallitsevan sukupuolijärjestelmän ja sukupuolten kesken vallitsevien erojen tarkastelulle. Ne tekevät mahdollisesti näkymättömän eriarvoisuuden näkyväksi eli tuovat sukupuolispesifit ongelmat käsiteltäviksi, keskusteltaviksi ja kehitettäviksi.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu loukkaavat yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen. Se on fyysistä, sanallista tai kirjallista ei-toivottua ja yksipuolista seksuaalisuon-teista lähestymistä. Siihen liittyy avointa tai piilevää painostusta ja se luo ahdistavan ilmapiirin. Sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun liittyy kielteisiä seuraamuksia tai niiden uhkaa ahdistelun kohteeksi joutuneelle.

Sukupuolista häirintää voi olla sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, härskit puheet, kaksimieliset vitset sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, pornoaineisto, seksuaalisesti värittynyt kirjeet tai puhelinsoitot, fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä

koskevat ehdotukset ja vaatimukset. Kattavaa luetteloa ei voida esittää, sillä kohteeksi joutuneen kokemus määrittää sen, mikä on häirintää.

Sukupuolinäkökulman tai tasa-arvon valtavirtaistaminen

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen eli läpäsyyperiaate (gender mainstreaming) tarkoittaa tasa-arvonäkökulman sisällyttämistä kaikkeen arkipäivän toimintaan. Oppilaitostasolla tämä tarkoittaa erityisesti tasa-arvonäkökulman ja tasa-arvoisen ajattelutavan juurtumista kaikkeen oppilaitoksen henkilöstöä, opiskelijoita ja työympäristöä koskemaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Tasa-arvon valtavirtaistamisen toteuttaminen edellyttää suunnitelmallista toimintaa, joka käytänteissä tarkoittaa oppilaitoskohtaista tasa-arvosuunnittelua. Erityistoimet naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteuttamiseksi ovat tärkeitä samalla, kun kaikkea toimintaa pyritään valtavirtaistamaan.

Sukupuolinäkökulmasta tehty arviointi

Yleistermi, jolla tarkoitetaan sukupuolinäkökulman ottamista huomioon kaikessa arvioinnissa. Arviointi voi tapahtua etukäteis-, väliaikaisena tai jälkikäteisarviointina. Tämä sisältää sekä sukupuolivaikutusten arvioinnin, tasa-arvoanalyysin ja sukupuolinäkökulman tarkastuksen. Sukupuolinäkökulmasta tehty arviointi edellyttää pohjakseen sukupuolen mukaan eriteltyjä tilastoja.

Sukupuolistereotypia

Stereotypiat ovat yleistyksiä, joilla muodostetaan tiedonkäsittelyn luokituksia. Ne kuuluvat havainnoimiseen ja helpottavat jatkuvan tietotulvan käsittelyä. Samalla ne niputtavat ihmisyksilöt yhden yleistävän mallin alle ja pyrkivät tukahduttamaan yksilölliset erot. Stereotypiat sisältävät usein negatiivisen ennakkoluuloisuuden ja niitä käytetään helposti vallitsevan epätasa-arvoisen tilanteen ylläpitämiseen.

Sukupuolistereotypiat ovat yksinkertaisuuksia, kaavamaisia ja vanhakantaisia uskomuksia ja odotuksia siitä, minkälaisia miehet ”yleensä” ja naiset ”yleensä” ovat, miten nais- ja miesyksilöiden tulee käyttäytyä täyttääkseen oikeanlaisen naiseuden ja miehekkyyden kriteerit. Sukupuolistereotypiasta ajattelua kuvastavat väitteet, että miehet ovat loogisempia, naiset tunteellisempia, miehet ovat parempia johtotehtävissä ja naiset ovat luonnostaan helliä ja hoivaavia.

Sukupuolistereotypioiden konkreettisia ilmentymiä ovat sukupuoliroolit, jotka vaikuttavat mm. naisten ja miesten ammatilliseen eriytymiseen (naisten ja miesten alat ja ammatit), miesten yliedustukseen johtopaikoilla, kotitöiden kasautumiseen naisille sekä siihen, että miehet eivät juurikaan käytä pitkiä poliittisia vapaita, vaikka heillä on siihen lakisääteinen oikeus.

Sukupuolistereotypiat ovat pitkälti tiedostamattomia, syvälle kulttuuriin iskostuneita itsestäänselvyysiksi, jotka ohjaavat ja kahlitsevat yksilöllisiä valintoja ja elämänmahdollisuuksia, sillä miehiseksi miellettyjä ominaisuuksia

arvostetaan yhteiskunnassamme enemmän. Vanhat ja kangistuneet kaavat on purettava ennen kuin uutta voi syntyä.

Sukupuolivaikutus eli suvaus

Sukupuolivaikutuksesta eli suvauksesta puhutaan kun erilaisissa tilanteissa asioita tarkastellaan sukupuolen vaikutuksen näkökulmasta. Mitä vaikutuksia sukupuolella on tai pitäisi olla asioissa tehtäviin ratkaisuihin.

Sukupuolivaikutusten arviointia käytetään kun tarkastellaan, miten poliittiset ehdotukset ja niiden oletetut vaikutukset kohdistuvat naisten ja miesten asemaan, voimavaroihin ja intresseihin. Arvioinnin, suvauksen, perusteella voidaan tehdä korjaavia ehdotuksia niin, että syrjinnän vaikutukset poistuvat tai jäävät mahdollisimman vähäisiksi. Sukupuolivaikutuksia arvioitaessa kiinnitetään huomiota muun muassa, kuinka hanke, suunnitelma tai esitys vaikuttaa naisten ja miesten taloudelliseen asemaan, mahdollisuuksiin toteuttaa vanhemmuutta ja yhdistää työ- ja perhe-elämä, koulutukseen, ammatilliseen kehitykseen, työnsaantimahdollisuuksiin, työllisyyteen, työttömyyteen, työn laatuun, ammatilliseen kehitykseen, työmahdollisuuksiin, ammatilliseen ja urakehitykseen, ajankäyttöön, harrastuksiin, virkistykseen tarpeeseen jne.

Sukupuolivaikutusten arviointi

Sukupuolivaikutusten arviointia käytetään tarkastettaessa poliittisia ehdotuksia ja niiden oletettuja vaikutuksia naisten ja miesten asemaan, voimavaroihin ja intresseihin. Tämän perusteella voidaan tehdä korjaavia ehdotuksia niin,

että syrjinnän vaikutukset poistuvat tai jäävät mahdollisimman vähäisiksi.

Sukupuolten välinen oikeudenmukaisuus

Sukupuolten yhdenvertainen (tai oikeudenmukainen) kohtelu tarkoittaa resurssien ja etujen oikeudenmukaista jakamista sukupuolten välillä, kuitenkin ottamalla huomioon kulttuurisesti valitsevat sukupuolta koskevat normit ja arvot.

Sukupuolten välinen tasa-arvo

Käsite, jolla tarkoitetaan, että kaikki ihmiset ovat vapaita kehittämään henkilökohtaisia kykyjään ja tekemään valintoja ilman tiukkojen sukupuoliroolien asettamia rajoituksia. Naisten ja miesten erilaista käyttäytymistä, haluja ja tarpeita arvioidaan, arvostetaan ja suositaan tasa-arvoisesti.

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että ihmiset voivat kehittää kykyään ja tehdä valintoja ilman sukupuolesta johtuvia rajoituksia ja että naisten ja miesten erilaiset käyttäytymistavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja ja samassa asemassa.

Sukupuolten välisiin eroihin vaikuttavat muutkin rakenteelliset eroavaisuudet, kuten etninen alkuperä, yhteiskuntaluokka, ikä, terveys, siviilisääty, sukupuolinen suuntautuminen jne. Sukupuolten välinen tasa-arvo tai tasa-arvon puuttuminen on ajasta ja paikasta riippuvainen. Sukupuolten välinen tasa-arvo ei ole abstrakti ja ikuinen tila, vaan sen saavuttamiseksi, ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi on toimittava sekä arjen

ruohonjuuritasolla, hallinnollisissa käytänteissä että poliittisessa päätöksenteossa.

Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen

Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen on muutosstrategia, jolla tarkoitetaan politiikkaprosessien uudelleen organisoimista, kehittämistä ja arvioimista siten, että eri alojen toimijat edistävät tasa-arvoa kaikilla tasoilla, kaikissa vaiheissa ja erityisesti työelämän ja arjen käytänteissä. Valtavirtaistamista kutsutaan myös läpäisyperiaatteeksi, joka kuvastaa valtavirtaistamisen luonnetta kaikki tasot läpäisevänä toimintana. Tasa-arvon edistäminen ei näin ollen ole oma erillinen osionsa päätöksenteossa, vaan sen tulee sisältyä kaikkien toimintaan kaikilla tasoilla.

Valtavirtaistamisessa on kyse muutosprosessista. Valtavirtaistaminen edellyttää alussa lisävoimavaroja ja valmennusta taitotietoon, joka liittyy sekä kyseessä olevaan erityisalaan, tasa-arvoon että muutosmenetelmiin. Valtavirtaistamisen onnistumiselle on ominaista, että poliittikot ja johtajat tukevat sitä, mutta käytännön työtä olevat henkilöt vastaavat itse valtavirtaistamisprosessista. Alussa valtavirtaistaminen edellyttää yleensä hankkeistamista ja huolellista ankkurointia kussakin tilanteessa. Tulosten siirtäminen käytäntöihin ja rutiineihin myös jatkossa edellyttää etukäteissuunnittelua ja moninaisten menetelmien käyttöä.

Syrjintä

Eroava, haittaava kohtelu, joka liittyy ikään, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautuneisuuteen, etniseen taustaan, vammaisuuteen tai muihin vastaaviin tekijöihin, eikä yksilön omiin ansioihin.

Oma syrjinnän alueensa on sukupuoleen perustuva syrjintä, joka on kielletty Suomen tasa-arvolaille. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan välittömän tai välillisen syrjinnän. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on naisten ja miesten asettaminen sukupuolen vuoksi eri asemaan. Syrjintää on myös eri asemaan asettaminen raskaudesta, synnytyksestä, vanhemmuudesta, perheenhuoltovelvollisuudesta tai muusta sukupuoleen liittyvästä syystä. Syrjintää on toiminta, jonka vaikutuksesta naiset ja miehet joutuvat käytännössä eriarvoiseen asemaan, vaikka toiminta näyttäisikin tasapuoliselta. Syrjintää on myös joidenkin velvoitteiden tai rajoitusten asettaminen vain miehille tai naisille.

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on muun muassa ilmoittelussa, työnteekijöiden tai opiskelijoiden valinnassa ja palkkauksessa, työn tai opiskelun järjestämisessä, irtisanomisissa tai erottamisissa ja lomautuksissa. Sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi luetaan myös sukupuolinen häirintä tai ahdistelu. Syrjinnän kohteeksi joutunut on oikeutettu saamaan korvausta työnantajaltaan.

Syrjintä opiskelussa tai työelämässä voi olla joko välitöntä eli suoraa tai välillistä eli epäsuoraa. Tasa-arvolain uudistamistoimikunnan mietinnössä mää-

ritellään välitön ja välillinen syrjintä seuraavasti:

Välitön syrjintä

- tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa

Välillinen syrjintä

- tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytänte saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytänteellä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Välitön ja välillinen syrjintä opiskelussa ja työelämässä sukupuolen perusteella on kielletty tasa-arvolaisissa. Syrjinnällä sukupuolen perusteella tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen tai sukupuoleen liittyvän synn perusteella, eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä ja eri asemaan asettamista vanhemmuuden, perheen huoltovelvollisuuden taikka muun sukupuoleen liittyvän synn perusteella.

Tasa-arvobarometri

Tilastokeskuksen tekemä tasa-arvobarometri selvittää naisten ja miesten arvioiden, asenteiden ja omakohtaisten kokemusten avulla sukupuolten työnjakoa ja valtasuhteita ja sitä, miten hy-

väksytyttä ne ovat kulloisessakin yhteiskunnallisessa tilanteessa. Eri ajankohdilta saatavien tulosten vertailu tuottaa tietoa jatkuvuuksista tai murroksista sukupuolten keskinäisuuhteissa. Tasa-arvobarometri nojaa käsitykseen, että naiset ja miehet ovat yhtäältä siinä määrin samanlaisia, että keskinäisen tasa-arvon toteutumista on perusteltua tarkastella, toisaalta kokemusmaailmoiltaan ilmeisen erilaisia. Tasa-arvobarometrissa naiseus ja mieheys nähdään historiallisesti muuttuvina. Barometrin tutkimuskohteet heijastelevat väljästi Suomessa käytyä keskustelua sukupuolten tasa-arvosta.

Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolaki velvoittaa jokaisen rehtorin edistämään naisten ja miesten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Kun työnantajalla on palveluksessaan vähintään 30 työntekijää, tulee työpaikalla laatia tasa-arvosuunnitelma erillisenä tai osana henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää vuosittaiset toimenpiteet tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi oppilaitoksessa. Tasa-arvosuunnitelman laatiminen on rehtorille ehdoton velvollisuus, eikä riipu siitä, onko oppilaitoksessa tullut esiin tasa-arvo-ongelmia. Tasa-arvolain uudistus tuo mukanaan tarkempia vaatimuksia suunnitelman sisältöön.

Tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvosuunnittelu on toimintaa, jolla pyritään tasa-arvon edistämiseen tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-

arvolain mukaan työnantajan, jolla on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on sisällytettävä vuosittain laadittavaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi oppilaitoksessa. Tällaisen tasa-arvosuunnitelman voi tehdä myös erillisenä.

Tasa-arvosuunnitelman laatimista käynnistettäessä on tärkeää, että rehtori sitoutuu tasa-arvoisen työyhteisön kehittämiseen. Rehtoritason aktiivinen osallistuminen varmistaa sen, että oppilaitoksen tasa-arvon edistämiseen tähtäävät tavoitteet ja toimenpiteet vastaavat työyhteisön konkreettisia tavoitteita. Tavoitteiden tulee olla realistisia ja toteutettavissa. Käynnistysvaiheessa kannattaa nimetä oppilaitoksen tasa-arvosuunnittelusta vastaava työryhmä sekä vastuhenkilö tai henkilöt.

Suunnitelmaa tehtäessä tärkeintä on tehdä kartoitus vallitsevasta tilanteesta. Peruskartoituksen pohjalta syntyvät oppilaitoskohtaiset tavoitteet ja toimintasuunnitelmat epäkohtien korjaamiseksi. Oppilaitoskohtaiset voimavarat määrittelevät rajat tavoitteille ja toimenpiteille, mutta pieninkin voimavaroin voidaan saada aikaan merkittävää kehitystä, mikäli tasa-arvoinen työyhteisö on sekä rehtoritason että työntekijöiden ja opiskelijoiden yhteinen tavoite, jonka saavuttamiseen sitoudutaan.

Seurannan tehokas järjestäminen on tärkeää, samoin suunnitelmasta ja seurannan tuloksista tiedottaminen opiskelijoille ja henkilöstölle. Tasa-arvo oppilaitoksessa ja monimuotoisuuden huomioon ottaminen ovat olennainen osa

organisaation rakennetta ja sen kehitystä. Tasa-arvon huomioiminen kaikessa toiminnassa ja päätöksenteossa tuottaa viihtyisemmän työ- ja opiskeluilmapii- rin, jossa työntekijät ja opiskelijat ovat motivoituneita kehittämään sekä työpa- nostaan että yhteistä oppilaitosorgani- saatiotaan.

Tilastot sukupuolten välisen aseman tunnistamiseksi

Tilastot sukupuolten välisen aseman tunnistamiseksi ovat tilastoja, joissa esi- tetään sukupuolten mukaan eriteltyjä ti- lastoja sekä pyritään tarjoamaan tietoja, joiden perusteella voidaan muodostaa kuva sukupuolten asemasta ja siihen liittyvistä erityiskysymyksistä.

Tilastojen osalta sukupuolinäkökul- man valtavirtaistaminen tarkoittaa, että kaikki henkilöitä koskeva tilastotieto kerätään sekä mahdollisuuksien mu- kaan esitetään ja analysoidaan suku- puolen mukaan. Valtavirtaistamista on tilastollisten välineiden, indikaattorien, käsitteiden, menetelmien ja kysely- jen kehittäminen sukupuolten aseman tunnistamiseksi, mittaamiseksi ja syr- jintäkokemusten kartoittamiseksi. Val- tavirtaistamisen edellytysten mukaisesti tilastotietoja tulee analysoida molempia sukupuolia koskevien erityiskysymys- ten ja -intressien näkökulmasta.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovitta- minen, toisiinsa niveltäminen

Perhe-elämä ja palkkatyö tai opiskelu on teollistumiskehityksen myötä tulkit- tu erillisiksi alueiksi, perhe ”yksityisen” ja palkkatyö tai opiskelu ”julkisen” alu- eelle sijoittuvaksi. Ihmisen elämänteko-

konaisuuden näkökulmasta opiskelu, työ, vapaa-aika ja perhe-elämä eivät kuitenkaan ole erillisiä sektoreita, vaan toimintoja, joista arkielämän kokonai- suus muodostuu.

Työelämän tai opiskelun ja perhe- elämän yhteensovittaminen on pitkään nähty lähinnä lastenhoidon järjestämi- seen liittyvänä naisten asiana. Kun nai- set ovat olleet työssä kodin ulkopuolel- la, on tarvittu synnytys- ja äitiyslomia sekä lasten päivähoitoa. Viime vuosi- na on alettu keskustella myös miesten mahdollisuuksista elää kokonaisina ihmisinä. On nähty opiskelun, työn ja perheen yhdistäminen paitsi sosiaalipo- liittisena, myös opiskelun ja työn orga- nisoimiseen ja oppilaitosten käytäntei- siin liittyvänä asiana. On ymmärretty, että muillakin työntekijöillä kuin pikku- lasten vanhemmilla on tarvetta sovittaa yhteen opiskelua, palkkatyötä ja perhe- elämää – esimerkiksi niillä, jotka huo- lehtivat ikääntyvistä vanhemmistaan.

Työelämän tai opiskelun ja perhe- elämän yhteensovittamisesta puhutaan myös opiskelu- ja työelämän ja yksi- tyiselämän yhteensovittamisena. Tu- levaisuudessa tullaankin todennäköi- sesti käyttämään käsitettä yksityiselämä käsitteen perhe sijasta, sillä yksityiselä- mä kuvaa laajempaa elämäntilannetta kuin perhe. Myös perheettömällä on ongel- mia työelämän ja yksityiselämänsä so- vittamisen kanssa. Siten elinikäinen op- pimineen, sapattivapaat ym. yksityiset ja yhteisölliset tarpeet voivat tulla osaksi sopeuttamistarvetta opiskelun ja työ- ajan kanssa.

Työmarkkinoiden jakautuminen sukupuolen mukaan (segregaatio)

Suomalaiset työmarkkinat ovat vahvasti jakautuneet eli segregoituneet nais- ja miesvaltaisiin töihin. Sukupuolten välinen työnjako ilmenee sekä nais- ja miesvaltaisina aloina että tehtävien jakautumisena työpaikkojen sisällä naisten ja miesten töihin. Vain 18 prosenttia kaikista palkansaaajista on tehtävissä, joita tekevät tasapuolisesti sekä naiset että miehet. Enemmistö työskentelee selkeissä naisten tai miesten töissä. Tämän kahtiajaon seurauksena naisten ja miesten asema opiskelussa ja työelämässä on erilainen. Naisten ja miesten opiskelun ja työn luonne ja sen myötä muun muassa työ- ja opiskeluolosuhteet, palkat, työsuhteet, työ- ja opiskeluaajat sekä koulutusmahdollisuudet poikkeavat toisistaan.

Valtavirtaistaminen eli läpäisyperiaate

Tasa-arvon valtavirtaistaminen eli läpäisyperiaate on tasa-arvon sisällyttäminen kaikkeen arkipäivän toimintaan. Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen on moniulotteinen ja mo-

nelle tasolle ulottuva muutosstrategia. Sillä tarkoitetaan politiikkaprosessien uudelleen organisoimista, kehittämistä ja arvioimista siten, että eri alojen toimijat edistävät tasa-arvoa kaikilla tasoilla, kaikissa vaiheissa ja erityisesti käytänteissä.

Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamisella tarkoitetaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisyrittämisen huomioimista kaikissa toimissa ja päätöksenteon kaikilla tasoilla. Valtavirtaistaminen ei korvaa vaan täydentää tasa-arvopolitiikkaa ja erillisiä tasa-arvo-organisaatioita.

Tasa-arvosuunnitelman tavoitteeksi asetetaan tasa-arvoa edistävän ajattelutavan juurruttaminen kaikkeen oppilaitoksen henkilöstöä ja opiskelijoita sekä työ- ja opiskeluympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

Tasa-arvosanaston lähteet: Saari ym. 2004, 85–86; Mustakallio 2005; Eurofemnet 2007; Tartu tasa-arvoon! 2003