

Ruuti-Sanommat

Ensimmäinen numero • Marraskuu 2020

TAVOITTEENA MAAILMAN TASA-ARVOISIN MAA

Kulttuurilla ja historialla on suuri merkitys tasa-arvon taustalla liittyviin ajatuksiin ja asenteisiin. Suomessa on tehty yli 140 vuotta tasa-arvotyötä ja kasvot tasa-arvoa liputtavalle päivälle perustuvat Minna Canthin syntymäpäivään 175 vuotta sitten. Tasa-arvoista työelämää edistävä tasa-arvolaki säädettiin vuonna 1986 ja sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuoja saatiin liitettyä tasa-arvolakiin vuonna 2015.

Teksti: Kirsi Purhonen

Sanna Marinin hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020 - 2023 tarkastelee Suomen tasa-arvo-ohjelmaa intersektionaalisen tarkastelutavan kautta. Intersektionaaliseen tasa-arvoon liittyvät useat tekijät, kuten sukupuoli, sosioekonominen tausta, asuinpaikka, alkuperä, perhetausta, koulutus, ikä, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti ja sukupuoliin liittyvä ilmaisu-tapa. Nämä kaikki vaikuttavat yksilön asemoitumiseen yhteiskunnassa.

Ammattien valintaan ja uraohjaukseen liittyy valitettavasti vielä tiedostamattomia ja tiedostettuja arvoasetelmia – ja ajatuksia, joita on hyvä miettiä uudelleen. Euroopan Unionin Gender Equality Indexin (2020) tuoreessa raportissa Suomi oli neljäntenä EU:n tasa-arvovertailussa. Vertailussa tasa-arvoa mitataan kuudella eri alueella: työ, raha, tieto, aika, valta ja terveys. Tarkemmin raporttia tutkittaessa Suomen pisteet nousivat eniten valtan osa-alueella sukupuolten mukaisen poliittisessa

ja hallinnollisessa päätöksenteossa. Erityisen huolestuttava asia on kuitenkin koulutuksen segregoitumiseen liittyvät pisteet; Suomi jää indeksin käyttämän mittariston mukaan kymmenen pistettä alle EU:n keskiarvon ja on koulutuksen segregaatiossa EU:n häntäpäissä.

Jotta olisimme vuonna 2023 hallituksen tasa-arvosuunnitelman mukainen tasa-arvon mallimaa kaikilla tasa-arvon mittareilla, meidän on tehtävä strategisia arvovalintoja ja ennen kaikkea konkreettisia tekoja segregaatiossa purkamiseksi. Segregaatiossa purkamiseen pääsee käsiksi sukupuolisenä tunnistamisella, joka muodostuu muun muassa tiedon hyödyntämisestä, asenteiden muokkaamisesta, arvokeskusteluista, viestinnästä ja konkreettisesta ja arvioitavasta toiminnasta.

Tasa-arvoinen työelämä on arkisia käytäntöjä ja työpaikan noudattamia arvovalintoja johdosta suoritetaan työntekijäjoukkoon asti. Tasa-arvoinen työelämä on ennen kaikkea tekoja ja toimintaa sukupuolisenä tunnistamisesta hyödyntäen. Se



Ammatteihin liittyviä stereotyyppisiä ajatuksia tulee purkaa. Kuva: Everett Collection/Shutterstock.com

ei tarkoita tasapäästämistä tai sukupuolineutraaliutta, vaan herkkyyttä kuunnella, kuulla ja tukea yksilön itsetuntemusta niistä valinnoista, jotka hän kokee omakseen. Sukupuolestaan

riippumatta ja sukupuoli huomioiden.

Käsissäsi olevassa Ruuti-sanomissa keskitytään erityisesti yli 30-vuotiaiden tasa-arvoisen työelämän muodostumisen alkujuuril-

le; koulutukseen hakeutumiseen, koulutuksessa saatuun uraohjaukseen ja työpaikoilla toteutettavaan perehdytykseen ja työn opastamiseen. Tasa-arvoinen työelämä ei ole valmis vuonna

2020, kun Ruuti - sukupuolisenä tunnistamisesta ura- ja työpaikkaohjauksen mallit-hankkeen urakka päättyy, vaan enneminkin olemme vasta alkumetreillä.

VISUAALINEN MARKKINOINTI

Mielikuvat tasa-arvoisesta työstä ja eri ammateista muodostuvat mielikuvien ja visuaalisen viestinnän kautta. Sukupuolen mukaan eriytyneillä koulutusaloilla kannattaa tähän kiinnittää huomiota.

Teksti: Kirsi Purhonen

Ruuti-hankeena pyysimme Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun data-analytiikan opiskelijoita tutkimaan hankkeessa olevien oppilaitosten julkisten verkkosivuilta löytyvien eri koulutusalojen sukupuolijakauman mukaisista visuaalisista ilmeistä.

Sukupuolien mukaan ja kuitunutta markkinointimateriaaleja tutkittaessa havaittiin se, että yhtä sukupuolta edustavia kuvia käytettiin useimmiten niiden koulutussien yhteydessä, jossa opiskelijoiden sukupuolijakauma kallistuu kyseisen sukupuolen edustajiin.

Oppilaitosten visuaalisessa markkinointiviestin-

nässä miesten kuvia käytettiin rohkeammin naisvaltaisilla aloilla kuin päinvastoin. Rohkeitakin poikkeuksia löytyi ja perinteisten sukupuolittuneiden alojen visuaalista markkinointiviestintää oli toteutettu käänteisesti; miesvaltaisella alalla saattoi markkinointikuvassa esiintyä ainoastaan nainen, vaikka koulutuksessa opis-

kelevat ovat pääosin miehiä. Tarvitsemme herätystä.

Sukupuolisenä tunnistamisessa koulutusmarkkinoinnissa on kyse ennen kaikkea siitä, että emme itse rakenna esteitä opiskelijan omatoimisuudelle tiedon hankinnalle, mielikuvien rakentumiselle ja uravalinnoille. THL:n tasa-arvon tietokeskus antaa hyvää vinkkejä suku-

puolitietoiseen viestintään, mukaan lukien visuaaliseen viestintään. Viestintää suunniteltaessa kannattaa tutkia kriittisesti stereotyyppisiä asetelmia ja lisätä kuvilla sukupuolten moninaisuutta mm. ammattialan arkisissa ympäristöissä. Vinkkejä sukupuolitietoisesta viestinnästä löytyy THL:n tasa-arvotiedon keskukselta.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

**Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020**



Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

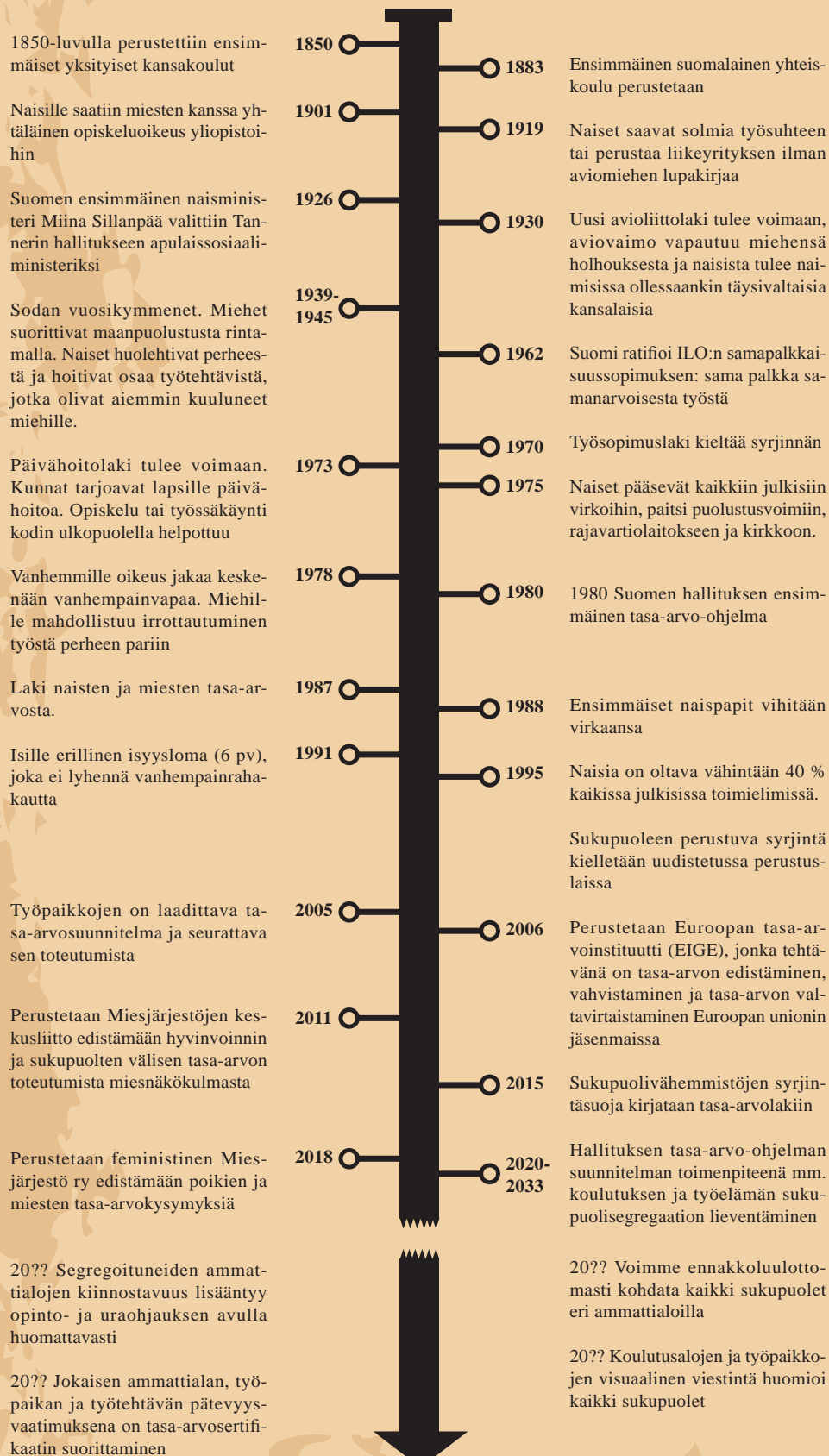
AIKAMATKA TASA-ARVOISEEN TYÖ-ELÄMÄÄN

Teksti: Jani Lehtinen

Sukupolisensitiivisen ja tasa-arvoisten koulutus- ja työurien muotoutumiseen on tarvittu pitkä aikamatka, eikä se ole vielä valmis. Matkalle mahtuu monenlaisia merkkipaaluja, jotka ovat vaikuttaneet tasa-arvoisemman työelämän muotoutumiseen. Haastamme myös jokaisen miettimään, mitä tulevaisuuden tasa-arvon merkkipaalut sisältävät ja mihin vuosilukuun ne asemoituvat.



Kannatamme tasa-arvoa! Kuva: Everett Collection/Shutterstock.com



Lähteet: THL, Naisjärjestöjen keskusliitto, Miesjärjestöjen keskusliitto, Miehet ry, Valtioneuvosto

TASA-ARVO OPPI- LAIDEN KOKEMANA KOUVOLAN SEUDUN AMMATTIOPISTOSSA

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt ovat osa opiskelijoiden hyvinvointia ja ohjausta. Kouvolan seudun ammattiopistossa toteutettiin kysely lokakuussa 2020.

Teksti: Anne Varonen ja Anja Kainulainen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin Webropol-kyselynä. Vastaajia oli lähes 300, vastaajista yhteishaun kautta tulleita oli 59 % ja jatkuvan haun kautta 41 %. Vastaajista naisia oli 61 %, miehiä 32 % ja muu tai ei halua määrittellä yhteensä 7 %. Kyselyyn vastaajia oli monipuolisesti kaikilta aloilta.

Opiskelijoista suurin osa tulee mielellään oppilaitokseen ja kokee olonsa turvalliseksi oppilaitoksessa. Opiskelijat kokivat, että oppilaitoksessa jokainen saa olla oman itsensä ja että jokainen saa ilmentää sukupuoltaan tai sukupuolen ilmaisuaan haluamalla tavalla. Opiskelijat myös tiesivät, keneen henkilökunnasta voi ottaa yhteyttä, jos on huolia.

Opiskelijoilta kysyttiin myös kokemuksia syrjinnästä viimeisen vuoden aikana. Syrjintää ei juuri koettu esimerkiksi sukupuolen, iän, terveydentilan, alkuperän, kansalaisuuden tai ihonvärin perusteella. Toisiin opiskelijoihin kohdistuvaa syrjintää oli havaittu myös vähän. Opiskelijoita pitäisi rohkaista ottamaan yhteyttä havaitsemisaan syrjintätapauksissa.

Havaitut syrjintä-

paukset saatettiin useimmiten opettajien, ohjaushenkilöstön ja oppilashuollon tietoon. Syrjintään syyllystynyt henkilö oli yleisemmin toinen opiskelija, myös opettajien koettiin syrjivän. Opiskelijat eivät osanneet sanoa ryhtyikö oppilaitos riittäviin toimenpiteisiin syrjintäepäilyn selvittämiseksi.

Opiskelijat kokivat kuuluvansa oppilaitosyhteisöön ja saivat halutessaan puheenvuoron opetustilanteessa. Opettajien, ohjaushenkilöstön ja muun henkilökunnan koettiin kohtelevan opiskelijoita kunnioittavasti. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämiseksi opiskelijat esittivät mm. sukupuoli-identiteetin, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ja niihin suhtautumisen käsittelyä oppitunneilla. Sukupuolineutraaleja wc-tiloja toivottiin myös. Opiskelijoiden ja opettajien välisen vuorovaikutuksen kehittämistä toivottiin niin, ettei lokeroitaisi opiskelijoita valmiiseen muotettiin eikä oletettaisi opiskelijoilta tiettyä sukupuolenmukaista käyttäytymistä.

Seksuaalista tai sukupuoleen kohdistuvaa häirintää opiskelijoista 94 % ei ollut kokenut tai havainnut. Itseensä kohdistuvaa häirintää oli kokenut noin 2 %. Liki 4 % oli havainnut toiseen opiskelijaan tai

henkilökuntaan kohdistuvaa häirintää. Tämä häirintä liittyi useimmiten sukupuoleen, seksuaalisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin. Havaituista häirintätapauksista 94 % ei oltu saatettu tapauksia koulun henkilökunnan tietoon. Häirintään syyllysty useimmiten toinen opiskelija, myös mainintoja opettajan häirinnästä esiintyi.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista edisti opiskelijoiden mielestä mm. se, että oppilaitoksessa opiskelee monenlaisia ihmisiä, opettajien ammattitaito tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä, opettajien ja henkilökunnan puuttuminen opiskelua häiritseviin tekijöihin ja ihmisten annetaan olla sellaisia kuin he ovat.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta keskeiset kehittämiskohteet ovat opiskelijoiden henkilökohtaisten rajojen kunnioittaminen, seksuaalisuuden ja moninaisuuden huomioiminen kaikessa toiminnassa, opiskelijat haluavat myös tietoa ja keskustelua tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja vähemmistöistä. Opettajien ja muun henkilökunnan pitäisi oppia ymmärtämään moninaisuutta laajemmin.



Tasa-arvoiseen opiskelijayhteisöön on mukava kuulua. Kuva: Austrian National Library/ Unsplash

URATARINOITA KYMEN-LAAKSOSTA

Jokaisella meillä on oma, yksilöllinen polku ammatti- ja työuran varrella. Joillakin se on suora, joillakin monimuotoinen ja mutkainen. Onneksi erilaisia polkuja mahtuu joukkoon ja yksikään polku ei ole samanlainen.



Rohkeita osaajia tarvitaan! Kuva: Väinö Kannsto, 1954/ Helsingin kaupunginmuseo.

Sukupuolisensitiivisissä uravalinnoissa ja sukupuolelleen epätyypillisissä alavalinnoissa kannattaa kyseenalaistaa vanhat, stereotyyppiset mallit ja hypätä oman mielenkiintojen, osaamisen, arvojen ja mahdollisuuksien maailmaan. Kaakkois-Suo-

men ammattikorkeakoulussa tutkittiin neljää erilaista uratarinaa, jotka kuvaavat matkan varrella tehtyjä valintoja, realiteetteja ja mahdollisuuksia. Uratarinoiden sukupuolisensitiivisinä viesteinä ovat:

- tunnista taitosi ja ole oma itsesi
- kokoa, yhdistele ja muotoile oma osaamisesi uudelleen
- kuuntele itseäsi, omia arvojasi ja asioita, joihin haluat vaikuttaa
- mieti minkälaista osaamista olet saavuttanut harrastuksesi avulla. Voisiko se olla uusi ammattisi?
- pohdi, minkälaista aiempaa osaamista ja taitoja sinulla jo on ja vertaa sitä eri ammattien osaamisvaatimuksiin.
- haasta opinto- ja uraohjaajasi keskusteluun eri ammateista, perustele mielenkiintosi ja kysy lisää ohjaajaltasi eri vaihtoehtoista
- kyseenalaista omat ajatukset sukupuolirooleista työelämässä
- tunnista työn toteuttamisen realiteetit ja keksi niihin opettajasi/työnantajasi kanssa luovia ratkaisuja

Tuulikki on kartoittanut osaamistaan matkan varrella erilaisissa tehtävissä, kuten isännöitsijänä, yhdistelmäajoneuvon kuljettajana ja nyt geronomiopiskelijana harjoittelee työtä vanhusten parissa. Tulevaisuudessa Tuulikki näkee itsensä työskentelemässä taloyhtiöiden isännöinti ja gerontologisen osaamisen rajapinnoilla asumisohjaajana tai sosiaalisena isännöitsijänä.



Tommi päätyi sosiaali- ja terveysalalle loukkaantumisen seurauksena ja sosionomin laajojen työllistymismahdollisuuksien innostamana. Tommi työskentelee sosiaali- ja terveysalan järjestössä päiväyksikön esimiehenä. Sosiaalialalla olevat asiakkaat tarvitsevat miehiä alalle ja työyhteisön sukupuolten tasapaino vahvistaa työn tekemisen tapoja. Entinen satamajätkä löysi merkityksellisen uuden työn itselleen!



Tuomin mielenkiinnon kohteena on ollut ekologisuuteen ja ympäristöön liittyvät asiat läpi elämän. Onnellisten sattumien kautta hän päätyi energiatekniikan alalle ja töihin insinööriroimistoon. Työssään hän voi edustaa omia arvojaan ja kehittää niitä edelleen teollisuuden käyttöön.



Musiikkiharrastuksesta kimmokkeen uudelle uralle saanut **Antti** tietää, miten hyödyntää osaamistaan kasvatusalalla. Musiikki on yksi keskeinen nuorisokasvatuksen menetelmä yhteisöpedagogin ammatissa. Antilla on selkeä visio musiikin hyödyntämisestä nuorten hyvinvoinnin edistäjänä.



Katso videot osoitteessa www.xamk.fi/ruuti

TAITAJAN TOTEUTTAMA YRITYSKYSELY

Tulokset kolmelle tekniikan alan yritykselle



Työnantajat kannustavat naisia hakeutumaan miesvaltaisille aloille. Kuva: @nomadsoul1/Freepik.com

Teksti: Sari Laiho

Taitajan osuutena Ruutissa oli toteuttaa yrityshaastattelu kolmessa teknisen alan yrityksessä. Kysymyspatteristo suunniteltiin yhdessä hankekumppaneiden kanssa. Haastattelun keskeiset käsitteet olivat sukupuoli (oletettu mies, oletettu nainen tai muu), tasa-arvo (ei tarkoita tasapäästämistä) sekä sukupuolisensitiivisyyden käsite. Taitajassa hankkeen sukupuolisensitiivistä ohjausta omalta osaltaan luomaan, toteuttamaan ja pilotoimaan olivat

jo aiemmin valikoituneet rakennusalan perustutkinnon (talonrakennuksen osaamisala) sekä pintakäsittelyalan perustutkinnon (rakennusmaalauksen osaamisala) hankesuunnitelman kohderyhmän mukaiset opiskelijat sekä kaksi kouluttajaa. Nämä tutkinnot ja niiden tuottamat ammatit ovat perinteisesti miesten ammateiksi miellettyjä, mutta Taitajassa tutkintoihin on viime vuosina hakeutunut enenevässä määrin oletettuja naisopiskelijoita. Näiden, sukupuolelle epätyypilliselle alalle hakeutuneiden, 30 +

ikäisten oletettujen naisten sukupuolisensitiivisen ammatin- ja uraohjauksen tarpeeseen lähdimme etsimään ratkaisua Ruuti-hankkeen rahoituksella. Ennen aloittamista oli tärkeää selvittää yritysten näkökulmia sukupuolisensitiivisyyden ja tasa-arvon aiheista.

Taitajan yrityskumppanit, jotka lähtivät mukaamme hankkeeseen ja haastateltaviksi, edustivat radanrakennuksen toimialaa, keramiikkarakennustarvikkeiden tuotannon toimialaa sekä henkilöstövuokrauksen toimialaa. Haastatellut yritykset mielletään miesvaltaisilla toimialoilla toimiviksi ja suurin osa yritysten henkilöstöistä osoittautuikin olevan miehiä.

Yritykset suhtautuivat rekrytoinnin näkökulmasta positiivisesti sekä oletettuihin mies- että naishakijoihin. Uuden työntekijän palkkaamiseen vaikuttavia tekijöitä olivat osaaminen, taidot, asenne ja motivaatio työhön. Oletettujen naisten fyysisiä ominaisuuksia pidettiin lähtökohteisesti heikompina kuin oletettujen miesten fyysisiä ominaisuuksia. Fyysisten ominaisuuksien todettiin olevan merkityksellisiä joissakin työtehtävissä, mutta toisaalta todettiin myös apuvälineitä sekä koneita olevan käytössä työntekijöiden fyysisten ominaisuuksien tasaamiseksi. Oletettujen naistyöntekijöiden eduksi oletettuihin miestyöntekijöihin nähden



Osaaminen ja asenteet määrittävät rekrytointia, ei sukupuoli. Kuva: @pvproductions/Freepik.com

kaikki yritykset katsoivat tarkkuuden ja järjestelmällisyyden. Tämä näkyi selkeästi kahdessa kolmesta yrityksestä, joissa työtehtävät jakautuivat miesten ja naisten töihin sukupuolen mukaan. Naisten töihin kuuluivat mm. erilaiset toimistotyöt sekä yrityksen toimintaa tukevien tehtävien hoitaminen (koska oletetut naiset koettiin näissä tehtävissä oletettuja miehiä paremmiksi). Yritykset eivät kuitenkaan nähneet oletettujen naisten sopivan ainoastaan toimistotyöhön, vaan yksilöinä tarkasteltuina mihin työtehtävään tahansa. Kahdessa kolmesta yrityksestä ei saman periaatteen mukaisesti ollut vastavuoroisesti pohdittu oletettujen miesten mahdollista rekrytointia toimistotyöhön. Yhdessä kolmesta yrityksestä kaikki työtehtävät myös hallinnossa jakautuivat kiinnostuksen ja osaamisen eikä sukupuolen mukaan.

Työnhakijan osaamisen ja asenteen merkitystä rekrytointipäätöksen taustalla korostivat kaikki yritykset enemmän kuin sukupuolen merkitystä. Kaikki haastatellut yritykset totesivat myös, etteivät koe tarvitsevansa tukea sukupuolten tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä. Tästä voisimme vetää johtopäätöksen, että yritysten tulokulmasta sukupuolella ei ole suurta merkitystä rekrytoinnin yhteydessä, mutta työnhakijan näkökulmasta on. Kaikki kolme yritystä vastaavat oletettuja naissukupuolisia hakijoita yritysten tarjoamiin työtehtäviin olevan vähän ja toivovat, että ole-

tetut naiset innostuisivat hakeutumaan rohkeammin miesvaltaisille aloille. Sukupuolisensitiivistä ura- ja ammatinvalinnanohjausta tulisivin keskittää tämän mukaan ammatinopiskelijan sekä työuraa suunnittelevan henkilön suuntaan yksilöllisesti ja asiakaslähtöisesti. Tavoitteena on henkilön rohkaistuminen ja voimaantuminen hakeutumaan sukupuolelle epätyypilliselle alalle ja ohjata ja valmentaa häntä onnistumaan työssään ja työyhteisössään.

Sukupuolten väliset eroavaisuudet tulivat huomioituiksi kahdessa kolmesta yrityksestä mm. erilisinä sosiaalituloina ja yhdessä yrityksessä sosiaalitulot olivat tietoisesti yhteiset. Yksi kolmesta yrityksestä mainitsee työvaatteiden yhtenäisyyden, mutta valittavana on työturvallisuus ja -mukavuus näkökulma huomioiden miesten ja naisten mallit erikseen. Sama yritys mainitsee viehättävänä yksityiskohtana myös merkkipäivälahjoihin liittyvän palkitsemisen yhteydessä erilaiset, yksilöllisesti sopivat lahjat. Yksikään kolmesta yrityksestä ei ole huomannut työyhteisössään negatiivista, sukupuoleen liittyvää puhetta tai käyttäytymistä. Jokaisessa yrityksessä todetaan nais- ja miessukupuolen yhteistyön sujuvan hyvin. Oletettujen miesten puheiden ja tekojen arvellaan olevan ronskimpia, mutta oletettuja naistyöntekijöitä henkilökohtaisesti kunnioittavia. Yhdessä kolmesta yrityksestä kiinnitettiin huomiota käytettäviin termeihin

mm. työmiehen, lapiomiehen, ukkoja töissä jne. Ammatillisessa koulutuksessa ohjauspuheen tulee olla tasa-arvoista eikä oletettujen naisten tai miesten olesyytä sietää sukupuolittuneita ”miesten tai naisten juttuja”. Onko työelämässä, pärjätäkseen sukupuolelle epätyypillisellä alalla, kuitenkin pakko opetella kestämään, ymmärtämään ja kommunikoidaan työyhteisön perinteisellä puhetyylillä ja miten erilaiset työpaikkapuheen tyylilajit opetellaan ammatillisessa oppilaitoksessa?

Yritykset viestivät toiminnastaan monilla erilaisilla kanavilla ja huomioivat viestinnässään tasa-arvon mm. käytetyn kuvallisen materiaalin avulla. Yritys, joka mainitsi yhtenäiset työasut nostaa markkinoinnissaan esille suoja-varusteissa kuvatut työntekijät, joista ei voi päätellä, ovatko he oletettuja miehiä vai oletettuja naisia. Toisaalta yrityksen markkinoinnin kuvamateriaalissa on käytössä myös oletettujen naisten ja oletettujen miesten työskentelyn kuvia samoissa työtehtävissä. Kaikki haastatellut yritykset olivat tiedostaneet sukupuolten välisen tasa-arvon ja mielikuvan suuren merkityksen välittämässään yrityskuvassa.

Tämän yrityshaastattelun taustoittamana lähdimme suunnittelemaan Taitajan rakennus- sekä pintakäsittelyalalla toteutettavaa sukupuolisensitiivistä ohjausta tasa-arvoisen ammattitaidon ja osaamisen tuottamiseksi 30 + oleteuille naisopiskelijoille.



Apuvälineet sekä koneet tasaavat työntekijöiden välisiä fyysisiä ominaisuuksia. Kuva: @user5356353/Freepik.com

SUKUPUOLISENSITIIVISYYS INSINÖÖRIALALOILLA

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Ruuti-hankkeessa jututimme insinöörialojen työnantajia ja pyysimme ohjeita siitä, miten alaloilla on edistetty tasa-arvoa ja huomioitu sukupuolensitiivisyys.

Teksti: Kirsi Purhonen

Miesvaltaisille teknisille aloille insinööriksi tai asentajiksi hakeutuu n. 99 prosenttia miehiä. Samojen organisaatioiden toimistotyössä on pääosin naisia. Rekrytointia ohjaa ensisijaisesti työnhakijan osaaminen ja soveltuvuus tiimin jäseneksi. Yrityksissä nähdään sukupuolten moninaisuus rikkautena.

Insinöörialojen tunnettavuutta on parannettu yrityksen omalla sivulla olevalla sukupuolensitiivisellä uratarinalla. Esitelyvideossa, perinteisessä miesten työtehtävissä esiintyy nainen. Uratarinan avulla viestitään sitä, että miesvaltaiselle alalle halutaan rekrytoida myös naisia tai erilaisia sukupuolia.

Työnantajan suositukset sukupuolensitiivisen rekrytoinnin kehittämiseksi:

- Tee näkyväksi tasa-arvoa kannattavan yrityksen tah-

totila sukupuolten moninaisuudesta.

- Markkinoi omaa yritystä ja eri työtehtäviä sukupuolensitiivisillä uratarinoilla.

- Kannusta miesvaltaisen alalla työskenteleviä naisia viestimään ja välittämään positiivista mielikuvaa oman kokemuksensa kautta.

Sukupuolensitiivisiä arvovalintoja

Yrityksissä on panostettu perhemyönteisyyteen, jota sekä äidit että isät voivat työllistyä alalle. Ennakoidaan jo tulevaa ja ollaan kiinnostuneita Z-sukupolven arvoista ja kiinnittymisestä yrityksen työnteikijäksi.

Työnantajan suositukset tasa-arvoisen ja sukupuolensitiivisen brändin rakentamiseksi:

- Houkuttele naisia alalle viestimällä perhemyönteisyydestä.

Yritysten ja oppilaitosten välinen yhteistyö

Sukupuolensitiivinen alan ja yrityksen markkinointi tapahtuu parhaiten siten, että oppilaitokselle pyydetään ammattia avaavia puheenvuoroja yritysten ydintyöntekijöiltä. Harjoittelu- ja opinnäytetyön ohjauksessa on tärkeää opettaa opiskelijalle tiedon soveltamiskykyä yrityksen tarpeista käsin. Soveltamisella voidaan avata alan kiinnostavuutta, vaikuttaa alalle hakeutumiseen ja yksittäisen yrityksen kiinnostavuuteen opiskelijan näkökulmasta käsin.

Työnantajan suositukset sukupuolensitiivisistä oppilaitosyhteistyöstä ja oman alan markkinoimisesta:

- Tehkää yhteistyötä oppilaitosten kanssa ja vierailkaa oppitunneilla kertomassa omasta alasta

- Oppilaitoskäynnille kannattaa lähettää yrityksestä se, joka työskentelee ydin-

toiminnassa

- Korosta opiskelijoiden, oppilaitoksen ja yrityksen välistä soveltamistaitoa harjoittelujen työtehtävien ja opinnäytetöiden sisältöjen suunnittelussa ja toteutuksessa.

Etsitään hyviä tyyppjeä

Alojen kilpailutilanne on kova ja jokainen haluaa rekrytoida parhaan osaajan ja hyvän tyyppin tiimiinsä. Hyvät tyyppit ovat yrittäjähenkisiä, kunnianhimoisia ja eteenpäin katsovia ihmisiä. Hyvä tyyppi on osa monimuotoista tiimiä. Hyvän tyyppin tiimi muodostuu erilaisista ihmisistä. Hyvän tyyppin vahvuutena on olla erilainen mutta yhteistyökykyinen. Hyvien tyyppien johtamista kehitetään esimieskoulutuksessa muun muassa kehittämällä vuorovaikutustaitoja ja erilaisuuden ymmärrystä.

Työnantajan suositukset hyvien tyyppien löytämiseksi:

- Ole yrittäjänä avoin ja kiinnostunut eri sukupuolten osaamisesta ja luonteiden erilaisuudesta.

- Pyri yrittäjänä pääsemään eroon ennakkoluuloista mies- tai naispainotteisella alalla vastakkaista suku-

puolta haastatellessasi ja rekrytoidessasi.

- Työnhakijana ole rohkea ja ole oma itsesi.

- Kehitä esihenkilönä vuorovaikutustaitojasi ja erilaisuuden ymmärrystä.



Hyvän tyyppin tiimi muodostuu erilaisista ihmisistä. Kuva: Everett Collection/Shutterstock.com

YRITTÄJIEN AJATUKSIA TASA-ARVOSTA

Yrittäjät nostavat esille erilaisia reunaehtoja tasa-arvosta ja sukupuolensitiivisyydestä työpaikalla. Kävimme Ruuti-hankkeena haastattelemassa teollisuuden alan yrittäjiä ja saamassa vinkkejä, miten työpaikoilla voidaan edistää tasa-arvoa ja sukupuolensitiivistä ajattelua



Katseet kohti tulevaisuutta. Kuva: Suzy Hazelwood/Pexels

Teksti: Kirsi Purhonen

Yrittäjien vinkit sukupuolensitiiviseen ajatteluun työpaikoilla olivat tällaisia:

”Katsottiin rohkeasti, millaista osaamista meiltä löytyy”

Työtehtäviä jaettaessa kannattaa tarkastella sekä osaamisen, kiinnostuksen että pystyvyyden kautta. Yrityksen tuotantoprosessin eri työvaiheita kannattaa tutkia siten, että henkilöstön osaaminen ja mielenkiinnot kartoitetaan suhteessa tarvittaviin työvaiheisiin. Eri sukupuolille annetaan mahdollisuus kokeilla työtehtäviä sukupuolestaan riippumatta.

”Meille kaikkien työtehtävät ovat yhtä merkityksellisiä”

Uudet työntekijät tulevat yritykseen töihin saman perehdytyspolun kautta. Polku ja siihen liittyvät työtehtävät ovat samoja kaikille sukupuolille. Yritykseen ja työhön tutustu-

taan vähitellen ja työn tuloksellisuuden liittyvät realiteetit määrittelevät myöhemmän tehtävän. Tuotantoprosessien tietyt työtehtävät edellyttävät erilaisia taitoja. Esimerkiksi tuotantopuolella työntekijän ominaisuuksissa painottuvat fyysinen kunto ja voima. Vastaavasti laadun varmistuksessa ja logistiikassa painottuvat tarkkaavaisuus, pitkäjänteisyys ja sitkeys.

”Fyysinen kunto on tärkeä osa työtä”

Tehdastyössä fyysinen kunto on tärkeä osa työstä suoriutumista. Kaikkia työntekijöitä kannustetaan huolehtimaan erityisesti fyysisestä kunnostaan. Työssä käytetään raskaiden työvaiheiden helpottamiseksi esimerkiksi nostolaitteita tai tilataan materiaaleja pienemmissä pakkauksissa. Esimerkiksi tavarantoimittajalta voi tilata 25 kg:n säkin sijaan 20 kg:n säkkejä, jotka ovat naisille kevyempiä käsitellä.

”Paluu entiseen työtehtävään on

myös mahdollista”

Sukupuolensitiivisyys työpaikalla on myös sitä, että työntekijä palaa edelliseen tehtäväänsä, mikäli hänen ominaisuutensa eivät riittäneet työstä selviytymiseen. Tärkeintä oli antaa mahdollisuus kokeilla oman mielenkiintonsa mukaista työtehtävää.

”Yrityksen tulos tehdään yhteistyönä henkilöstön kanssa läpinäkyvällä strategialla ja arvoilla”

Yrityksen tavoitteena on ensisijaisesti huolehtia yrityksen paikallisesta työllistävästä vaikutuksesta ja säilyä kilpailukykyisenä yrityksenä. Yrittäjien näkemyksen mukaan tasa-arvoon ja sukupuolensitiivisyyteen liittyy myös se, että miehille voi antaa fyysisiä ja raskaampia työtehtäviä ja naisille heidän fyysisiin ominaisuuksiinsa sopivia kevyempiä työtehtäviä, jotta tuotantoprosessit ovat kunnossa, työtä riittää kaikille ja yritys säilyy kannattavana.

SUKUPUOLISENSITIIVINEN ORGANISAATIOKULTTUURI

Organisaatiokulttuurin merkitys tasa-arvon edistäjänä korostuu tulevaisuudessa ja on tärkeää erityisesti nuorille työntekijöille. Tasa-arvoinen ja moninaisuutta arvostava organisaatio on houkutteleva ja päihittää osittain myös taloudelliset edut työpaikkaa hakiessa.



Työnantajan tarvitsema hyvää tyyppiä ei määritä sukupuoli. Kuva: Everett Collection/Shutterstock.com

Teksti: Hannele Lappalainen ja Kirsi Purhonen

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa Ruuti-hankkeessa tehtyjen rekrytointiammattilaisten haastattelujen perusteella tasa-arvo ja sukupuolisen-sitiivisyys nähdään organisaatioiden yhtenä menestystekijänä. Se takaa yritykselle parhaimman ja osaavimman työvoiman saamisen. Jokainen organisaatio haluaa olla haluttu työnantaja, joka löytää hyvän ja omaan työyhteisöön sopivan ”hyvän tyyppiin” hakijamassasta. Hyvä tyyppi ei määritä sukupuolen mukaan, vaan työyhteisöön saadaan tehtävään sopiva työntekijä.

Organisaatiot haluavat olla helposti lähestyttäviä ja inhimillisiä työpaikkoja. Perinteisistä ammatteihin ja asenteisiin liittyvistä sukupuolirooleista halutaan eroon. Odotusarvona on, että tuleva sukupolvi edustaisi jo tasa-arvoisem-

pää ajatusmallia.

”Hyvään suuntaan ollaan menossa”, kertoo eräs rekrytointiammattilainen. Rekrytointiammattilainen kertoo myös, että he pystyvät edistämään rekrytointitilanteiden sukupuolten tasa-arvoa ja murtamaan lukkiutuneita ennakoasenteita nostamalla eri sukupuolten osaaminen ja taipumukset esiin: ”Me pyritään siihen, että me autetaan sellaisen ajatuslukon avaamisessa. Sama juttu iän kanssa. Perustelut muuttavat tilanteen. Jokaiselle yritykselle hyvä tyyppi on eduksi.”

Rekrytointiammatillaiset korostivat myös työvoimapulasta kärsivien ammattialojen markkinointia ja viestintää työvoimapulan ratkaisemiseksi: ”Työvoimaa pulaa kärsivien yritysten tulisi mennä ulos yrityksestään ja käydä kertomassa oppilaitoksissa toiminnastaan ja mennä omaa kilpeensä kiillottamaan”. Yrityksiltä odotetaan sukupuolensitiivistä

kampanjoimista asian puolesta. Hyvä keino tähän on nostaa sukupuolittuneilla aloilla esille eri sukupuolta olevia työntekijöitä ja olla esimerkkinä alalle aikoville ja herättää mielenkiinto alaa kohtaa: ”Yritysten tulee tulla kuoresta ulos ja olla esimerkkinä, että tässä työssä pärjää mies vaikkapa hoitoalalla”

Tasa-arvoisesti ja sukupuolensitiivisesti toteutettu rekrytointi pohjaa pitkälti organisaation johtamiskulttuuriin ja sen historiaan. Uusille työntekijöille organisaatiokulttuuri näyttäytyy käyttäytymismallina, mikä on suotavaa ja mikä vähemmän hyväksyttävää työyhteisössä. Organisaatiokulttuuri ei ole pääasia, vaan työkalu yhdenvertaisen, tasa-arvoisen työyhteisön ja halutun työpaikan muodostumiseen. Hyvä työntekijäkokemus viestii itsessään organisaation arvoista. Se miten puhumme erilaisuudesta ja tasa-arvosta on tärkeää meille kaikille.



Mies pärjää hoitoalalla yhtä hyvin kuin nainen. Kuva: Everett Collection/Shutterstock.com

OHJAAJAN KOKEMUKSIA URAOHJAUKSESTA

Keväällä ja kesällä 2020 toteutettiin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa Ruuti-hankkeen toinen sukupuolisensitiivinen urasuunnitteluvalmennus. Valmennus kohdennettiin erityisesti yli 30-vuotiaille työttömille ja alanvaihtajille. Valmennuksen aikaisten kohtaamisten yhteydessä esiin nousi sukupuolisensitiivisen urasuunnittelun keskeiset käsitteet: itsetuntemus, osaaminen ja muutoksen aikaansaaminen.



Luota itseesi, sinä osaat! Kuva: National cancer institute/Unsplash

Teksti Anne Vuorivirta

Kuka sinä olet? Mikä on sinulle tärkeää?

Itsetuntemuksella oli suuri merkitys yksilön hyvinvoinnille ja urasuunnittelulle. Tärkeää oli tiedostaa, kuka on, mitkä ovat itselle tärkeitä asioita ja mitä oikeastaan haluaa. Sukupuolisensitiivisen urasuunnittelussa itsetuntemusta tarkasteltiin kolmesta eri suunnasta käsin:

Itsetunto eli omanarvontunto tarkoitti valmennuksessa tietoisuutta omista arvoistaan. Hyvän itsetunnon omaava ihminen luotti itseensä, piti itsestään ja arvosti itseään havaitsemistaan heikkouksista tai kokemistaan epäonnistumisista tai vastoinkäymisistä huolimatta. Hän kykeni realistiseen itsereflektointiin ja erottamaan epäonnistumiset itsestään henkilönä. Onnistuneimmillaan epäonnistumisten kautta saattoi löytää itsetuntoa vahvistavia tekijöitä.

Itseluottamus perustui tekemiseen, jolloin ihminen arvotti itseään suoritusten pohjalta. Itseluottamus on siis yhteydessä ihmisen omaavaan tietoon, taitoon ja kokemuksiin. Varsinkin jo hieman ikää omaavan oli hyvä pysähtyä miettimään, mitä kaikkea

on elämän aikana kokenut ja hakea sitä kautta vahvistusta itseluottamukselle. Omien henkilökohtaisten vahvuuksien pohtiminen harrastusten ja kaiken vapaa-ajan toiminnan kautta vahvisti myös itseluottamusta.

Kolmas keskeinen pohdittava asia oli työn merkityksellisyys. Merkityksellisessä työssä on läsnä jotain itselle arvokasta, joka synnyttää sisäisen palon, motivaation omaan työhön ja edelleen tehtäviin paneutumista. Merkityksellisessä työssä on mahdollisuus toteuttaa itseään ja tehdä työn kautta jotain hyvää. Hyvä tarkoitti eri ihmisille erilaisia asioita. Sukupuolisensitiivisessä urasuunnittelussa pohdittiin työn merkityksellisyyttä itselle ja sitä kautta edelleen itselle luontaista työn sisältöä, työn tekemisen muotoja ja työympäristöjä.

Mitä sinä osaat? Missä olet hyvä?

Oman osaamisen sanoittaminen oli urasuunnittelun yksi haasteisimmista vaiheista. Osaamisen sanoittaminen aloitettiin koulutusten, työkokemuksen, harrastusten ja muun vapaa-ajantoiminnan myötä muodostuneista konkreettisista tiedoista ja taidois-

ta, työelämätaitoja unohtamatta. Mielenkiintoinen vaihe muodostui siitä, kun pohdittiin tietojen ja taitojen synnyttämää osaamista. Sukupuolisensitiivisessä urasuunnittelussa jatkettiin osaamisen pohdintaa laaja-alaisesti, osaamista yhdistelemällä ja soveltamisen mahdollisuuksilla.

Osaamisen sanoittamisen yhteydessä pohdittiin osaamisen päivittämisen tarvetta. Aina ei kannattanut opiskella välttämättä kokonaan uutta tutkintoa, vaan tutkinnon osan tuottama osaaminen yhdistettynä olemassa olevaan osaamiseen, saattoi synnyttää kipinän johonkin uuteen.

Urasuunnitteluvalmennuksen aikana pohdittiin myös osaamisidentiteettiä. Osaamisidentiteetti on yksilön itsensä kokoama, tiettyyn tehtävään soveltuva osaamisen kokonaisuus. Osaamisidentiteetin tarkastelulla päästään paremmin kiinni oman osaamisen markkinoitintaan työnhakutilanteissa.

Millaista muutosta haluat? Missä tarvitset apua?

Mitä pidempään työttömyys oli jatkunut tai yksilö on pohtinut mielessään alanvaihtoa, sitä enemmän henkisiä voimavaroja tarvittiin itsetuntemuksen vah-

vistamiseen ja uuden osaamisidentiteetin saavuttamiseen. Jotta muutos mahdollistuisi ja sukupuolisensitiiviset uravaihtoehdot avautuivat ihmiselle, tarvittiin voimaantumista ja tukea pystyvyyteen. Muutoksen taustalla on prosessi, joka etenee vaiheittain harkinnan, suunnittelun ja muutoksen eri askelten toteuttamisen kautta muutoksen realisoitumiseen. Muutosmatkan varrella olevat takaiskut ovat paikkoja, jossa ohjaajan merkitys korostuu pystyvyyden tukijana.

Pystyvyyden tunnetta vahvistettiin jakamalla muutoshetkiä pienempiin välitavoitteisiin. Kunkin vaiheen saavuttaminen vahvisti onnistumisen kokemuksia ja antoi voimia ja uskoa jatkaa eteenpäin. Muutokseen sitoutumista vahvisti itselle ja lähipiirille ”uuden” osaamisidentiteetin ääneen kertominen. Se jäseni valmentautujan omia ajatuksia ja vuorovaihtoa ohjaajan kanssa vahvistavasti pystyvyyden tunnetta.

Sukupuolisensitiivisen uraohjauksen reseptiin tarvittiin erityisesti unelmia, visioita, rohkeutta, sitoutumista ja periksi antamattomuutta!

KAIKKI KUULEE

Sukupuolten moninaisuus on osa tasa-arvoon ja sukupuolisensitiivisyyteen liittyvää keskustelua ohjauksessa. Aihepiiri on tärkeä ja joskus hyvä sanoittaa myös luovalla tavalla, kuten Ruuti-hankkeeseen osallistuneet ovat asian ilmaisseet. Kaikki Kuulee -rappale on tulkinta kaikkien sukupuolten puolesta ja siitä, miten eri sukupuolille löytyy tilaa.

Kuuntele Youtubesta!
Julius Keisari feat. Liisa - Kaikki Kuulee



ESIMIEHEN JA TYÖPAIKKA- OHJAAJAN SUKU- PUOLISENSITIIVI- NEN OHJAUSOTE

Teksti: Sari Laiho

Ruuti-hankkeen yhtenä kohderyhmänä olivat esimiehet ja työpaikkaohjaajat, jotka omilla rooleillaan ovat ensiarvoisen tärkeässä asemassa rikkomassa erilais-

ten ammattien ja työtehtävien sukupuolittuneita rajoja. Aikuiskoulutus Taitajan osuutena hankkeessa oli luoda sukupuolisensitiivinen ohjausmalli työpaikoille asenteisiin vaikuttamisen, uuteen rohkaisun sekä tiedon jakamisen keinoin.

SANOTTUA TASA-ARVOSTA JA SUKUPUOLISENSI- TIIVISYYDESTÄ

Teksti: Anne Varonen

Kouvolan seudun ammattiopistossa haastateltiin Ruuti-hankkeeseen opettajia, opinto-ohjaajia ja uravalmmentajia tasa-arvoisesta ja sukupuolisensitiivisestä koulutuksesta. Tasa-arvoiselle ajattelulle löytyy tilausta ja kehittämisen paikkoja:

“Mielestäni hyvinvointialan koulutus on tasa-arvoista, onpa opiskelija mies tai nainen, sama on vaatimustaso ja sama opetus. Opiskelijalla on mahdol-

lisuus hakea itse mahdollisimman monipuolisesti työelämässä oppimisen paikkoja ja siihen jokaista opiskelijaa kannustan”

“Mielestäni alalle työllistävien aivojumbppaa voisi lisätä. Pohtia yhdessä opiskelijoiden kanssa, mitä on tiimityö, miten työyhteisössä käyttäytyään, mitä on tasa-arvoinen työ”

“Mielestäni esimerkiksi tasapuolinen ja kaikki huomioiva markkinointi ja opiskelijoiden tasavertainen kohtelu opinnoissa edistävät sitä, että ala sopii kaikille.”



Tasa-arvon aivojumbppaa kaikille. Kuva: Austrian National Library/Unsplash

TERMIT HALTUUN

Ruuti-hankkeessa on havaittu, miten erilaiset sukupuoleen liittyvät käsitykset on hyvä ottaa haltuun ennen kuin tiedostetaan mitä on sukupuolisensitiivinen ohjaus. Kokosimme tähän sukupuolen moninaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvien termien määritelmiä, jotka helpottavat aiheen käsittelyä.

Teksti: Anne Varonen ja Paula Myöhänen

Sukupuoli-identiteetti ja seksuaalinen suuntautuminen ovat eri asioita. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan yksilöllistä käsitystä ja kokemusta siitä, mihin sukupuoleen hän kuuluu. Kaikki ihmiset eivät koe tarvetta määrittellä sukupuoltaan. Seksuaalinen suuntautuminen on yksi osa-alue ihmisen seksuaalisuudessa. Se on ominaisuus, joka kertoo siitä, kehen ihminen ihastuu, rakastuu, tuntee emotionaalista ja/tai eroottista vetovoimaa. Sukupuoli-identiteetti ja seksuaalinen suuntautuminen ovat molemmat hyvin monimuotoisia ja ne voivat myös muuttua elämän varrella tai pysyä muuttumattomina. Tärkeintä on kunniottaa ihmisen omaa käsitystä ja kokemusta seksuaalisesta suuntautumisestaan ja sukupuoli-identiteetistään. Sukupuoleen liittyvien käsitteiden (Seta, Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus, THL) ymmärtäminen on tärkeä perusta sukupuolisensitiivisessä ohjauksessa.

Perusteita:

Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin sekä sukupuolen ilmaisun perusteella.

Yhdenvertaisuuslaissa määritellään muun muassa se, mikä on syrjintää ja mikä sallittua erilaista kohtelua.

Työmarkkinoiden ja koulutuksen segregatio, koulutusalojen eriytyminen naisten ja miesten aloiksi ja töiksi, on Suomessa edelleen erittäin jyrkkää.

Heteronormatiivisuus

(tai hetero-oletus) tarkoittaa normia, jonka mukaan ihmisten oletetaan jakautuvan kahteen toisilleen vastakkaiseen ja toisiinsa vetoavaan sukupuoleen, naiseen ja mieheen. Tämän ajattelutavan seurauksena heteroseksuaalisuus nähdään muuta seksuaalisia suuntautumisia normaalinäköisenä, luonnollisempana ja toivotumpana.

Sukupuolinormatiivisuus

on olettama, jonka mukaan sukupuolia on vain kaksi, miehet ja naiset, ja että ne ovat toistensa vastakohtia. Normin mukaan näiden sukupuolien tulisi käyttäytyä ja ilmaista sukupuolta näille sukupuolille tyypillisellä tavalla.

Normitietoisuus.

Normitietoisessa lähestymistavassa tarkastellaan yhteiskunnan rakenteita, tehdään normit näkyviksi ja kyseenalaistetaan niitä. Nor-

meilla tarkoitetaan tässä yhteydessä yhteiskunnassa vallalla olevia käsityksiä siitä, mitä pidetään ”normaalina”. Normitietoisuus on aktiivista toimintaa normien purkamiseksi.

Sukupuolisensitiivisyys

on ajattelutapa, jossa huomioidaan sukupuolien ja niiden vaikutukset sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla. Sukupuolitietoinen ajattelu on vaihtoehtoinen käsite.

Sukupuolen moninaisuus

tarkoittaa, että sukupuoli on moninainen ilmiö, eikä se ole jaettavissa kahteen, toisilleen vastakkaiseen ja selvästi toisistaan erottuvaan sukupuoleen, vaan sukupuolen ilmeneismuodot ovat moninaisempia. Sukupuolen moninaisuus sisältää sekä sukupuolivähemmistöt että sukupuolienemmistöt.

Binääri/ei-binääri

Sukupuoli-identiteetti voi olla binäärinen tai ei-binäärinen. Ei-binäärinen on henkilö, jonka sukupuoli-identiteetti ei sovi kaksinaiseen naiseen–miehen-jakoon. Hän voi olla esimerkiksi muunsukupuolinen, sukupuoleton tai intersukupuolinen.

Cisihminen on tyytyväinen syntymässä määriteltyyn sukupuoleensa.



Intersukupuolisuus tarkoittaa erilaisia kehon variaatioita, joissa sukupuolitetut piirteet, kuten kromosomit, sukuelimet tai hormonitoiminta eivät ole yksiselitteisesti nais- tai miestyypilliset.

Muunsukupuolinen ihminen voi olla sekä mies että nainen, jotakin mieheyden ja naiseuden väliltä tai täysin tämän jaon ulkopuolella.

Transsukupuolinen on henkilö, jonka sukupuoli ei vastaa hänelle syntymässä määriteltyä juridista sukupuolta.

Sukupuoli-identiteetti

tarkoittaa ihmisen omaa sisäistä tunnetta sukupuolestaan tai sukupuolettomuudestaan.

Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Sukupuoliristiriita tarkoittaa, että ihmisen tunne omasta sukupuolesta ei vastaa hänen syntymässä määritettyä eikä toisten hänessä näkemää sukupuolta.

Sukupuolistereotypiat ovat pelkistettyjä tai kaavamaisia odotuksia ja oletuksia sukupuoliin liite-

tyistä ominaisuuksista tai käyttäytymisestä. Sukupuolistereotypiat ovat pitkälti tiedostamattomia ja ne sisältävät usein negatiivisia ennakkokäsityksiä.

Sukupuolineutraalit

wc-tilat on tarkoitettu kaikille sukupuolille.

Lähteet:

☞ Seta, Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus, THL

☞ Seta, sateenkaaritieto

☞ Sukupuolen osaamiskeskus

Miksi tasa-arvoa kannattaa edistää?

Teksti: Paula Myöhänen

Suomessa tasa-arvoa säätelee tasa-arvolaki, lisäksi Suomi on mukana useissa kansainvälisissä sopimuksissa, joilla pyritään edistämään sukupuolten tasa-arvoa. Tasa-arvolaki koskee kaikkia sukupuolia, ei pelkästään naisia ja miehiä. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja velvoittaa tasa-arvon suunnitelmalliseen edistämiseen.

Tasa-arvo on sukupuolten yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja oikeuksia sekä resurssien ja vallan tasapuolista jakautumista. Työelämässä tasa-arvon edistämisen myötä oikeudenmukaisuuden kokemus, motivaatio ja hyvinvointi li-

sääntyvät työpaikoilla sekä organisaatioiden sisäinen vuorovaikutus paranee. Se voi vaikuttaa myös organisaation tehokkuuteen ja tuottavuuteen. Tasa-arvon edistäminen koulutuksessa parantaa oppimistuloksia, lieventää ammattien ja alojen perinteistä sukupuolen mukaista jakautumista sekä avaa uusia mahdollisuuksia ja mahdollistaa kaikkien ihmisten osaamisen ja ponnostuksen saamista hyötykäyttöön (THL).

Lähteet:

☞ Seta ry, Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus, THL



Ennen kaikkea ihminen! Kuva: Chippix/Shutterstock.com

Saanko mä olla mä?

Saanko mä olla mä
oman itseni etsijä
älä tuppaa mua valmiiseen muottii
älä anna mulle toisen identiteettiä.

Kerro et mä osaan ja opin itsestään
samalla myös ystävästäin
sukupuolineutraalius on vanhaa jupinaa
olet sä outo, kuulen supinaa

Tilat ei tee ihmisii, inhimillisiä
kyltti sinne, tarra tonne
mitä välii, jos ei muutu asenne
Puheet on puheita, teot on ne
jotka näkyy
katseet ne, jotka tuntuu
ihan selkäpiissäki.

Puheetkin voi satuttaa
mikä on syrjintää, mikä tasa-arvo
kokeeks toinen enemmän häirintää.

Saanko mä olla mä
just tänään tässä
sekaisin kaikista käsitteistä.
Cis, hetero, segregatio
moninaisuuden kirjo.

Tärkeintä on kohdata mut
vaik ois in ikuinen etsijä.

Anne
Varonen

MITKÄ SEIKAT VAIKUTTIVAT ALAVALINTAAN?



Valittuu ammattiin saatetaan vain ajatua. Kuva: L. Niskanen/Helsingin kaupunginmuseo

Teksti: Sari Laiho

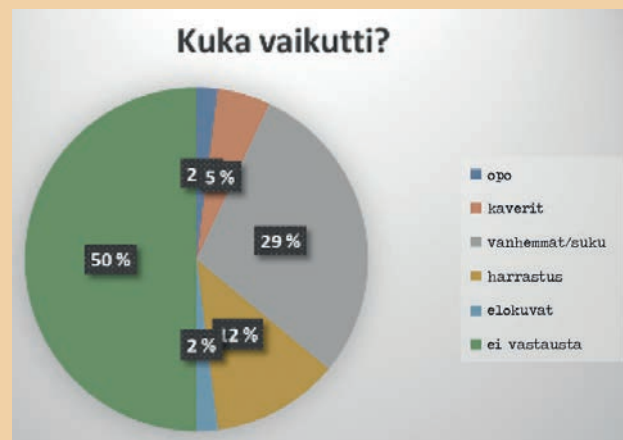
Taitajassa toteutettiin verkkokysely ala- ja uravalinnan motiiveista ja taustatekijöistä kaikille Taitajan yli kolmekymmenvuotiaille opiskelijoille (n=78). Vastauksia laadulliseen, avoimia kysymyksiä sisältäneeseen kyselyyn saatiin peräti 42 kappaletta ts. 54 % vapaaehtoisen kyselyn saaneista kohderyhmään kuuluvista kiinnostui aiheesta. Kysely toteutettiin ajalla 21.3.2019 – 2.1.2020.

Nuorena tehtyjen alavalintojen pohtiminen herätti kyselyn kohderyhmässä yllättävästi paljon tunteita ja kyselyn vapaakenttiin kirjoitettiin pitkiä vastauksia ja pohdintoja mm. siitä kuinka alavalintoihin vaikuttaneet taustatekijät, perhe ja ystävät olivat omilla mielipiteillään, ohjauksellaan, kannustuksella ja esimerkkillään vaikuttaneet monen elämänsä merkittävästi ja pysyvästi. Monella koke-

mus oli senkaltainen, että omat haaveet ja tulevaisuudsuunnitelmat olivat tulleet jyrätyiksi ja katkeruutakin saadusta ohjauksesta kävi ilmi. Toisaalta kaikki kyselyyn vastanneet olivat nyt aikuisella iällä tulleet syystä tai toisesta uudelleen opiskelemaan ja toteuttamaan omia ambitiotaan. Suomalainen elämäntapaisen oppimisen, työn oheissa mahdollisen koulutautumisen sekä verkko-opetuksen mallit saivat kiitosta lähes kaikilta. Oli myös niitä kohderyhmän jäseniä, jotka kysymyksiin vastauksen lomassa toivat voimakkaasti ilmi ryhmämuotoisen luokkaopetuksen ja onsite vertaisryhmän merkityksen.

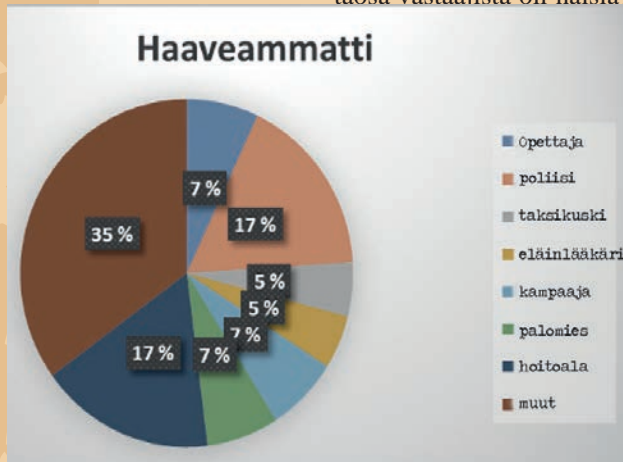
Tutkimusaineisto on laaja ja tarkempi tutkimusraportti löytyy Ruuti-hankkeen verkkosivuilta vuoden 2020 lopussa. Kysely toteutettiin anonyyminä Taitajan digitaalisessa oppimisympäristössä. Sukupuolen mukaisia vastauksia ei näissä tuloksissa ole eriytetty (valtaosa vastaaista oli naisia)

ja ikäjakaumaa on tutkittu Ruuti-hankkeen kohderyhmän mukaisessa viitekehityksessä.



Haaveammattina kyselyyn vastanneilla oli alla olevan kuvan mukaisia perinteisiä ammatteja, joista poliisin ammatti nousi muihin verraten selkeästi esille. Koska kyselyyn vastaajista valtaosa oli naisia, voisimme päätellä, että myös osa naisista on haaveillut miesvaltaisesta poliisin ammatista. Muihin haaveammattihin kuului mm. taidealan ammatteja: "Olin myös yläasteaikana ajatellut näyttelijän alaa. Mutta sen aikainen opo tyssäsi sen minun kohdallani turhaksi haaveeksi."

Kysymykseen kuka tai mikä vaikutti ammatinvalintaasi jätti 50 % vastaajista kokonaan vastaamatta, mistä voisi päätellä, että näiden kohdalla päätös on tehty omatoimisesti tai valittuun ammattiin on tavalla tai toisella ajautettu. Vastanneiden kesken suurin vaikutus on ollut



vanhemmilla ja suvulla. "Auton asentaja, autopelittiseppä. Isäni oli autopelittiseppä. Olin nuorempana kaikki kesälomat töissä autokorjaamolla."

Hauskana yksityiskohdista vastauksista nousi elokuvien merkitys ammatin ja uran valintaan.

Ajatuksen ammatinvalinnasta kirkasti vastaajien mukaan monetkin eri tapahtumat ja elämäntilanteet. Opinto-ohjauksen näkökulmasta juuri näitä vastauksia tarkastellessa voi nähdä, että lopulta henkilön päätös ammatinvalinnasta sekä opiskelemaan lähtemisestä omaa

jauksen laatuun. "90-luvulla kyllä ohjattiin hyvin usein sukupuolen mukaan aloille. Vanhemmat ja opettajat ohjasivat."

Taitaja on toisen asteen ammatillista koulutusta toteuttava oppilaitos ja 30 + opiskelijoidemme koulutustausta on suurimmalla osalla peruskoulu tai toisen asteen ammatillinen tutkinto. Meillä olevat Ruuti-hankkeen kohderyhmän opiskelijat ovat siis opiskelemissa ensimmäistä ammatillista tutkintoaan tai ovat vaihtamassa alaa, mutta eivät korottamassa tutkintoaan. Taitajan juuri tässä kohderyhmässä sukupuolisensitiivisellä ammatilla ja uravalinnan ohjauksella on siis äärimmäisen suuri merkitys, jotta ensimmäistä peruskoulun jälkeistä ammatillista tutkintoaan 30 + vuotiaana suorittava uskaltautuu hakeutumaan haaveammattiinsa tai alanvaihtaja toisella tai kolmannella yrittämällä uskaltaa seurata omaa tahtoaan ja tavoitettaan.

Haaveammateissa oli monia korkeaa koulutusta vaativia aloja, joille hakeminen ja pääseminen oli kyselyyn vastanneilta jäänyt toteutumatta. Taitajan roolissa on tuottaa opiskelijoilleen myös jatko-opintokelpoisuus korkeakoulutukseen ja tähän panostamme myös sukupuolisensitiivisen opiskelijanohjauksen, työpaikkaohjaajan ohjauksen sekä uraohjauksen menetelmin.

holistisen eetoksen, johon ohjauksella voidaan vaikuttaa vain informatiivisesti. "15-vuotiaana. Halusin kotoa pois isän ryypäämisen takia. Siksi hain emäntäkouluun, joka oli sisäoppilaitos."

Sukupuolen merkitystä ammatinvalintaan ja saatuaan uraohjaukseen kysyttiin myös ja yksittäisistä vastauksista nousi esille mm. vuosiluvun merkitys sukupuolen mukaisen oh-



HAETAAN SEURAA

Tunnista ja tiedosta omat asenteesi ja kehittämiskohteesi sukupuolisensitiivisen ohjausotteen näkökulmasta. Aloista asennemuutos itsestäsi.

Tunnista ja tiedosta työyhteisössäsi vallitsevat arvot ja asenteet. Toimi rohkeasti esimerkkinä muille.

Tunnista työpaikallasi perinteisesti miesten ja naisten työtehtäviksi profiloituneet tehtävät. Ota asia puheeksi työpaikallasi ja riko innovatiivisesti työtehtävien sukupuolirajoja.

Muista fyysistä kuormitusta työtehtävissä helpottavat apuvälineet.

Tutustu opiskelijaan yksilönä -hänen osaamiseensa ja tavoitteisiinsa sekä kehittämiskoh-teisiinsa.

Kuule ja kuuntele opiskelijaa ja kommunikoi hänen kanssaan.

Tunnista sukupuolen vaikutus opiskelijan elämään ja hänen tekemiinsä ratkaisuihin.

Tue opiskelijaa sukupuolelle epätyypillisten työtehtävien, ammattien ja työurien valinnassa.

Vahvista opiskelijan oppimisnäkövuaa ja minäpystyvyyttä.

Käytä vastavuoroista ohjauspuhetta -sinä olet ohjauksen asiantuntija ja opiskelija on oman elämänsä asiantuntija.

Ohjaa työpaikalla yksilöä. Sukupuoli ei määritä osaamista tai tavoitteita. Naiset eivät ole keskenään samantaisia eivätkä miehet ole keskenään samantaisia.

Pyri ohjauksellasi lisäämään opiskelijan toimintakykyä oman elämänsä itsenäisiin valintoihin (valtautumisen).

Arvosta työpaikalla moninaisuutta lisäten tällä tavoin sinulla ohjattavana olevan opiskelijan mahdollisuuksia.

OHJAAJAN HUONETAULU



MIKÄ ON TÄRKEÄÄ OPISKE- LIJOIDEN KOHTAAMISESSA

Teksti: Anne Varonen

Mitä sinulle kuuluu? on niin opettajien kuin opinto-ohjaajien mielestä hyvä tapa aloittaa ohjauskeskustelu. Suomalaisista small talkia harrastaen voidaan mennä pikkuhiljaa varsinaiseen asiaan. Nonverbaalista viestintää on tutkitustikin paljon enemmän kuin sanoin sanottua. Tämä edellyttää taitoa lukea sitä, mitä ei

sanota ääneen ja tämä taito kehittyy parhaiten vuosien myötä erilaisissa kohtaamisissa. Käytännössä haetaan katsekontakti ohjattavaan, tarkkaillaan elekieltä, ollaan asetauduttu häntä kohden ja häntä varten, kuunnellaan häntä ja kuullaan niin hyvät kokemukset kuin huolenaiheetkin. Opiskelijalla on myös oikeus hakea itselle sopivaa etäisyyttä, jokaisella on oma sosiaalisen etäisyyden kenttänsä sen mu-

kaan, miten tuttu toinen on. Parhaimmillaan ohjaaja on voinut sulkea koneen eivätkä puhelimen äänet häiritse vuorovaikutuksen syntymistä. Tänä päivänä edellytetään kuitenkin kirjaamisista, joten kun konetta tarvitaan, niin on syytä pohtia, miten säilytetään kontakti kirjaamisista huolimatta. Ohjaaja viestii myös omalla käytöksellään, tarvitseeko puhelimeen kiinnittää huomiota vai ollaanko tässä rauhassa

opiskelijan asian äärellä. Ns. kuumen puheen kuuleminen vuorovaikutustilanteissa harjaantuu, kun ohjaaja on valmis dialogiin. Mitkä asiat toistuvat, ovat avaimia ymmärtää ohjattavaa ja hänen tilannettaan paremmin. Kysyminen ja ihmettely voivat viedä asian ytimeen.

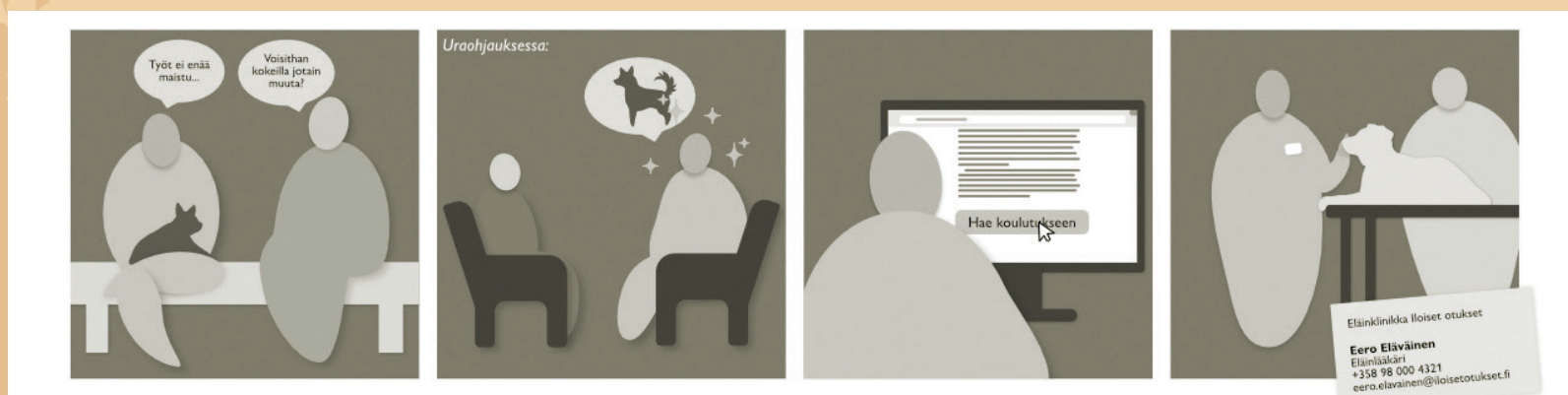
Vuorovaikutusta edesauttaa se, kun ohjaaja löytää kehumisenkin aiheita, vaikka opinnot eivät olisikaan edenneet toivotusti,

suunnitellulla aikataululla. Opettajan ohjauskeskusteluissa pääpaino on useimmiten opintojen selvittämisessä, kun taas opinto-ohjaaja on ohjausalan ammattilainen ja katsoo opiskelijan koko elämäntilannetta. Uraohjaaja kohtaa opiskelijan vielä valmistusvaiheessa ja on linkkinä työelämään. Niin opinto-ohjaajille kuin opettajille on eduksi ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen sisältöjen

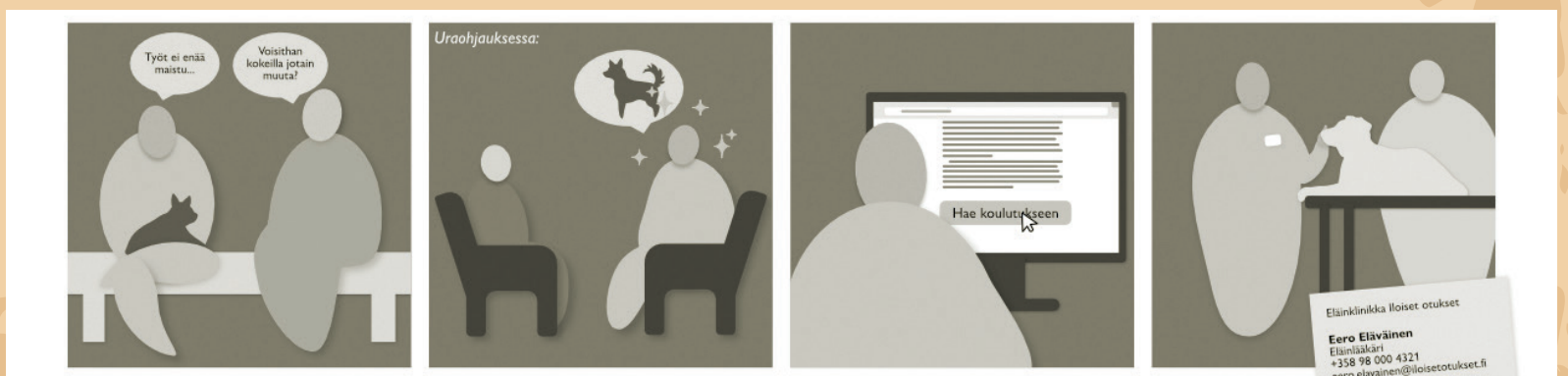
ja eri väylien tunteminen, jotta molemmat pystyvät kannustamaan opiskelijoita myös jatko-opintoihin hakeutumiseen.

Tässä olen, sinua varten. Minulla on sinulle nyt aikaa. Mitä ajattelet opiskeluistasi? Mistä haluat keskustella? Haluatko kertoa sanomastasi enemmän?

Mikä sinua motivoi?



Kirsi Koivikko



ESIMIEHEN JA TYÖPAIKKAOHJAAJAN SUKUPUOLISENSITIIVINEN OHJAUSOTE

Ruuti -hankkeen ohjaustoimenpiteiden yhtenä kohderyhmänä olivat esimiehet ja työpaikkaohjaajat. Työpaikoilla toimivat ohjaajat omissa rooleissaan ovat ensiarvoisen tärkeässä asemassa rikkomassa erilaisten ammattien ja työtehtävien sukupuolittuneita rajoja.



Työpaikkaohjausta. Kuva: Brett Jorda/Unsplash

Teksti: Sari Laiho

Aikuiskoulutus Taitajan osuutena hankkeessa oli luoda sukupuolisen ohjausmalli työpaikoille ja työpaikkaohjaajille asenteisiin vaikuttamisen, uuteen rohkaisun sekä tiedon jakamisen keinoin.

Mitä tarkoittaa sukupuolisen ohjaus?

Ammatillista koulutusta toteutetaan #Amisreformin ja 1.1.2018 voimaan astuneen ammatillisen koulutuksen lainsäädännön jälkeen entistä enemmän työelämässä. Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta kutsutaan työelämässä oppimiseksi. Työelämässä oppiminen on aina tavoitteellista ja ohjattua ja siihen voidaan yhdistää lähiopetusta, verkko-oppimista ja itsenäistä tiedonhakua.

Opiskelija valitsee ja hakee pääsääntöisesti itse itselleen tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten mukaisen työpaikan. Koulutuksen järjestäjä arvioi omalta osaltaan työpaikan edellytykset toimia oppimisympäristönä peilaten työpaikan työtehtäviä tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin.

Opiskelijalla on oikeus saada opetusta ja ohjausta myös työelämässä oppiessaan. Sitä varten opiskelijalle nimetään työpaikalta vastuullinen työpaikkaohjaaja, jolla on soveltuva koulutus ja pitkä työkokemus kyseiseltä alalta. Koulutuksen järjestäjä voi lisäksi järjestää erillistä ohjaus- ja arvointikoulutusta

työpaikkaohjaajille.

Ohjaajan tehtävänä on Ohjaan.fi (2020) sivuston mukaan toimia ”tienviitana, joka ohjaa ja näyttää parhaat reitit, mutta opiskelijan tehtävänä on löytää perille”. Työpaikkaohjaaja suunnittelee, ohjaa ja arvioi opiskelijan oppimista työpaikalla. Työpaikkaohjaajan roolit ja tehtävät.

Ohjaus on olennaista oppimisessa ja ohjauksen avulla luodaan suuntaa oppimiselle. Ohjausta toteutetaan ohjausprosessin mukaisesti.

Sukupuolisen ohjauksen määritelmiä kartoittaessani tutustuin mm. Helsingin Tyttöjen Talon määrittämään, jonka mukaan ”Sukupuolisen ohjaus on arvo, asenne, kyky ja taitoa, ajattelua, tunnetta ja toimintaa. Sukupuolisen ohjauksen avulla luodaan suuntaa oppimiselle. Ohjausta toteutetaan ohjausprosessin mukaisesti. Sukupuolisen ohjauksen määritelmiä kartoittaessani tutustuin mm. Helsingin Tyttöjen Talon määrittämään, jonka mukaan ”Sukupuolisen ohjaus on arvo, asenne, kyky ja taitoa, ajattelua, tunnetta ja toimintaa. Sukupuolisen ohjauksen avulla luodaan suuntaa oppimiselle. Ohjausta toteutetaan ohjausprosessin mukaisesti. Sukupuolisen ohjauksen määritelmiä kartoittaessani tutustuin mm. Helsingin Tyttöjen Talon määrittämään, jonka mukaan ”Sukupuolisen ohjaus on arvo, asenne, kyky ja taitoa, ajattelua, tunnetta ja toimintaa. Sukupuolisen ohjauksen avulla luodaan suuntaa oppimiselle. Ohjausta toteutetaan ohjausprosessin mukaisesti.

tyksessä on otollinen ajankohta taistella sukupuoliteroite-tyypioita vastaan. Sukupuolisen ohjauksen ei tarkoita sukupuolen kieltämistä. Sukupuolisen ohjaus tulkitsee sukupuolen ja sukupuoli-identiteetin pääasiassa sosiaalisesti rakennetuksi eikä niinkään biologiseksi ilmiöksi (Heikkinen, Juutilainen, Korhonen & Perttu, 2007, 5).

Sukupuolisen ohjauksen ohjauksessa pitää sisällään monia ohjauksellisia tulokulmia, mutta lähtökohtaisesti näen kyseessä olevan työelämän vanhojen käsitysten ja uskomusten purkamisen ja ”uuden normaalin” rakentamisen. Ruuti -hankkeessa tehdyn työn tavoitteena on omalta osaltaan purkaa segregatiota työmarkkinoilla. Juutilainen (2007, 7) määrittelee segregatiota purkamisen tavoitteena olevan yhtäläiset mahdollisuudet naisille ja miehille toteuttaa itseään perheessä, työelämässä ja yhteiskunnassa sekä samankaltainen todennäköisyys saavuttaa ja toteuttaa näitä mahdollisuuksia. Juutilaisen julkaisun jälkeen nais- ja miessukupuolen lisäksi huomioitaviksi ovat tulleet hyvin luontevasti myös muun sukupuoliset henkilöt. Opiskelijan työtä ohjaavan ammattilaisen onkin kenties astuttava oman mukavuusalueensa ulkopuolelle ja omaksuttava uusia näkökantoja sukupuolisen ohjauksesta ja perinteisestä jaosta miesten ja naisten ammatteihin sekä työpaikkakohtaisesti miesten ja naisten työtehtäviin.

Sukupuolisen ohjauksen kuvataan olevan herkkyyttä tunnistaa omassa toiminnassaan tiedostamattomia tekijöitä, jotka vaikuttavat suhtautumiseen miehiin ja naisiin. Sukupuolisen ohjaaja tiedostaa ja ymmärtää, että perheen ja yhteiskunnan suhtautuminen, kasvatus ja opetus ovat olleet erilaisia miehille ja naisille ja kykenee ottamaan tämän huomioon kohdatessaan opiskelijoita ja toteuttaessaan työpaikkaohjausta segregatioita purkaen. Sukupuolisen ohjaaja tiedostaa omia asenteitaan ja uskomuksiaan ja arvioi omia tulkintojaan. (Heikkinen ym., 2007, 5.)

Edellisten tietojen sekä piloteissa että haastattelussa saavutetun empiirisen tiedon ja kokemuksen pohjalta olemme kehittäneet seuraavaa työpaikkaohjauksen mallia. Malli pyrkii herättämään ajatuksia sekä vaikuttamaan asenteisiin työyhteisöissä. Malli jalkautuu työpaikoille työpaikkaohjaajien perehdyttämisen myötä sekä kouluttajien että opiskelijoiden toimesta. Parasta Osaamista -hankkeessa on jo toteutettu työpaikkaohjaajan muistilista, joka on muokattavissa oppilaitosten omiin tarpeisiin ja liitämme jo valmiina olevaa materiaaliin Ruuti-hank-

keessa toteutetun, sukupuolisen ohjauksen mallin 1. ohjauksen ”uuden normaalin”. Kirjallinen materiaali näkyy työpaikkojen työpöydillä sekä sosiaalitulojen kahvipöydillä post-it lappujen muodossa, joissa Ruuti-hankkeen sukupuolisen ohjauksen sanoma on selkeästi esillä arjessa. Digitaalisessa muodossa ohjauksen malli on saatavissa puhelimeen ladattavana appina.

Lähteet:

Heikkinen, M., Juutilainen, P.-K., Korhonen, M. Perttu, S. 2007. Sukupuolisen ohjauksen menetelmät ohjauksen tukena – työnohjauksellinen työskentely koulutuksen toteutustapana. Teoksessa Heikkinen, M., Juutilainen, P.-K., Korhonen, M., Haataja, M., Luokkanen, T., Toivainen, P. Perttu, S. (toim.) Sukupuolisen ohjauksen opetuksen ja ohjauksen arjessa – SUMO-hankkeen kokeimuksia 2002-2007. Helsinki: Helsingin yliopisto, 5.

Juutilainen, P.-K. 2007. Mitä on sukupuolisen ohjauksen opetuksen ja ohjauksen arjessa – SUMO-hankkeen kokeimuksia 2002-2007. Helsinki: Helsingin yliopisto, 7-9.

Mihin työpaikkaohjaajaa tarvitaan? 2020. WWW-sivu. Saatavissa: <https://ohjaan.fi/roolit-ja-tehtavat/mihin-tyopaikkaohjaajaa-tarvitaan/>. [viitattu 28.10.2020].

Sukupuolisen ohjauksen opetuksen ja ohjauksen arjessa – SUMO-hankkeen kokeimuksia 2002-2007. Helsinki: Helsingin yliopisto, 7-9.

WWW-sivu. Saatavissa: <https://tytojentalo.fi/tyttojen-talo/sukupuolisen-ohjauksen-opetuksen-ja-ohjauksen-arjessa-summossa/>. [viitattu 26.10.2020].

Toimintamallit ja materiaalit. 2020. Parasta Osaamista. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://blogit.gradia.fi/parasta-osaamista/toimintamallit-ja-materiaalit/>. [viitattu 25.10.2020].



Tanina Liubov & Gustavo Moreira

SUKUPUOLISENSITIIVISEN URASUUNNITTELUN YTIMESSÄ

Työelämässä on tilaa ja tarvetta erilaisille tyypeille ja persoonille. Olennaisinta on hyväksyä itsensä sellaisenaan kuin on, hioa omaa osaamistaan monipuolisesti ja soveltaen. Tietoinen oman osaamisen markkinointi ja brändäys auttaa tuoretta osaajaa erottautumaan osaajajoukosta rekrytointitilanteissa.



Uuden oppimisen äärellä. Kuva: Väinö Kannisto/Helsingin kaupunginmuseo

Teksti: Anne Vuorivirta ja Kirsi Purhonen

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun tehtävänä hankkeessa oli kehittää opiskelijoille sukupuolisen-

sitiivistä uravalmennusta. Ammattikorkeakouluopintoihin hakeutuessa sukupuolensitiivisyys näytettiin muun muassa siten, että aiemmat ammatilliset haaveet käynnistyivät alavaihtajien ajatuksissa roh-

keutena ja uteliaisuutena uutta alaa kohtaan.

Sukupuolensitiivisessä urasuunnittelussa opintoihin integroidut projekti- ja harjoittelut olivat hyvä väline ammattialaan tutustumiseen monipuoli-

sesti. Itsetuntemusta vahvistamalla lisääntyi tieto itsestä ja omasta pystyvyydestä: Mikä on minulle luontainen tapa työskennellä, millaisten työtehtävien parissa viihdyn ja millaiset tehtävät tukevat omaa arvomaailmaani. Vahvuuksien lisäksi oli hyvä tutkia, minkälaista osaamista minulta puuttuu, jotta pärjään alalla, miten osaan soveltaa tietoa ja miten osaan markkinoida osaamistani.

Erilaiset luonteenpiirteet painoutuivat myös erilaisissa tehtävissä, samoin sosiaaliset taidot. Sosiaaliset taidot ja niihin liittyvät ominaisuudet painoutuivat myös ohjauskeskusteluissa. Ohjauskeskusteluissa kuuli usein opiskelijan vähätelevän työelämätaitojaan ja työllistymisen mahdol-

lisuuksiaan introverttiuden vuoksi. Usein kuviteltiin vain extroverttien menestyvän työelämässä. Näitä luonteenpiirteitä ei välttämättä osattu markkinoida ja suhteuttaa harjoittelutai työpaikan edellyttämiin tehtäviin.

Harjoittelupaikkojen löytäminen sukupuolelleen ei tyypilliseltä alalta ollut myöskään aina helppoa. Työpaikan ohjaajan antamat vinkit alalle hakeutuvalla oli, että opiskelijan kannattaa rohkaistua hakemaan harjoittelupaikkaa uudenlaisen oppimisen paikkana. Näin harjoittelupaikka löytyy helpommin, kun haluaa opetella asioita oman mukavuusalueensa ulkopuolelta ja purkaa erilaisia työtehtäviin liittyviä sukupuolinormeja opiske-

lijana itse.

Oman osaamisen ja luonteenpiirteiden tunnistamista ja markkinointia kannatti myös harjoitella. Osaamisen sanoittaminen konkreettisina asioina oli askel oman osaamisidentiteetin tai brändin rakentamiselle. Osaamisen tiivistäminen aktiivisia verbejä käyttäen helpotti paikan saamista. Harjoittelu- ja työnhakutilanteissa verkostoituminen ja avoimet, rohkeat hakemukset tulivat huomioituksi ja nähdyksi. Oleellista hakutilanteissa on se, että hakija osaa myydä omaa osaamistaan työpaikalle lisäarvona: Miten erottaudun muista hakijoista omalla osaamisellani, luonteenpiirteilläni, taidoillani ja ennen kaikkea asennoitumisellani.

MITÄ SINÄ TARVITSET? Kohtaamisen ABC

Kohtaamisen merkitystä ei voi vähätellä. Vähemmistöjen kohtaamiseen kannattaa erityisesti panostaa, jotta tasa-arvokysymykset tulee kysytyä ja huomioitua.

Teksti: Anja Kainulainen

Vähemmistöön kuuluminen on erityisominaisuus, joka leikkaa läpi koko ihmisen elämänsä ja halki kaikkien ihmissuhteiden. Se vaikuttaa arkielämään ja tulee esille myös sellaisissa ympäristöissä, joissa vähemmistöön kuuluminen ei ole keskeisimpiä puheenaiheita, kuten oppilaitosympäristössä. Vähemmistöön kuuluminen voi myös lisätä kiusaamistodennäköisyyttä. Syrjinnälle erityisen alttiita ovat henkilöt, jotka kuuluvat ryhmiin, joihin kohdistuu negatiivisia stereotypioita ja ennakkoluuloja esim. seksuaalivähemmistöt, vammaiset, uskonnolliset ja vakaumukselliset ryhmät. Vähemmistöön kuuluminen vaikuttaa ihmisen kohtaamiseen niin paljon, että se kannattaa ottaa erikseen huomioon.

Kaiken kohtaamisen perusta on ihmisten väli-

nen tavallinen luottamus ja hyväksyntä. Annathan kohtaamisissa aikaa ja tilaa olla toiselle se, kuka hän on. Kysy opiskelijalta mitä hän tarvitsee. Tarpeiden mukainen kohtaaminen ja palvelu on tärkeää opiskelijalle. Mietitään, miten opiskelijan on turvallista olla. Mieti, miten poistetaan pelkoja olla se, kuka opiskelija haluaa olla. Turvattomuuden ja riittämättömyyden kokemukset ovat yleisiä. esim. liikuntatunnit voidaan kokea pelottavina.

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät kysymykset saattavat jäädä ottamatta puheeksi, kun itse ei ole varma osaako sen tehdä kohteliaasti ja loukkaamatta. Kielenkäyttö on kohtaamisissa tärkeää. Keskustelun alussa helppo tapa on sanoa suoraan, että haluaa olla tukena, mutta ei ole varma sanoista. "Sano siten, jos kyselen tyhmiä." "En sitten osaa näitä termejä, korjaile jos tarvitsee."

"Sano, jos en itse tajua kysyväni jotain liian henkilökohtaista."

Kokonaisvaltainen läsnäolo on opiskelijalle tärkeää esim. katse. Huomioithan, että et mittaa toisen kehoa arvottaen sitä esim. miehen tai naisen kategorioiden kautta. Opiskelija saa itse määrittellä omaa itseään kuvaavat sanat. Piiloviestinnän merkityksiin olisi hyvä kiinnittää huomiota esim. tytöttely on piiloviestintää ja kertoo normeista, millainen naisen kuuluisi olla. Miesten feminiinisuudesta on puhuttava positiiviseen sävyyn.

Kun tapaavat uuden ihmisen, voit kysyä itseltäsi: Kun nyt näen hänet ensimmäisen kerran, mitä tunnen tuota ihmistä kohtaan? Tuntisinko samoin, jos hän olisi sukulaiseni? Entä jos hän olisi pomoni? Miten suhtautumiseni muuttuisi, jos tietäisin hänen olevan todella rikas tai todella köyhä? Haluaisinko hänen vaihtavan vaippani ja

syöttävän minua, kun olen hyvin vanha? Entä toisin päin? Minkälainen kuvittelin hänen olleen lapsena? Jos olisimme olleet yhdessä lapsena, mitä leikkejä olisimme leikkineet?

Käsitys fyysisen vuorovaikutuksen muodoista ja sopivista rajoista on kulttuuri- ja yksilökohtaista. Fyysinen läheisyys voi ilmentää välittämistä ja huolenpitoa, lohduttaa ja luoda turvallisuudentunnetta. Moneen oppiaineeseen kuuluu, että opettaja tai opiskelija voivat koskettaa toista opiskelijaa. Olennaista on, että fyysisen kosketuksen ei seksuaalisoidu eikä sitä koeta kiusallisena, pakottavana tai epämiellyttävänä.

Lähteet: Nousiainen, Susi. Sukupuoleen katsomatta. Kuinka kohdata moninaisuus. Atena Kustannus Oy. 2020. Setan koulutussuunnittelijan Marita Karvisen luento 3.9.2020 Ruutia työyhteisöihin webinaarissa.



RUUTI

SUKUPUOLISENSITIIVISET URA- JA TYÖPAIKKA-OHJAUKSEN MALLIT -HANKE

Ruuti-sanomat

Toimittajat: Kirsi Purhonen ja Aki Virtanen

Taitto: Aki Virtanen

Kirjoittajat:

- Anja Kainulainen, Kouvola seudun ammattiopisto
 - Anne Varonen, Kouvola seudun ammattiopisto
 - Sari Laiho, aikuiskoulutus Taitaja
 - Hannele Lappalainen, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
 - Jani Lehtinen, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
 - Paula Myöhänen, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
 - Kirsi Purhonen, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
 - Anne Vuorivirta, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
- Sarjakuvat:
- Kirsi Koivikko
 - Tanina Liubov & Gustavo Moreira



**Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020**



Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

