

Tasa-arvotyö kaipaa uusia ideoita ja yhteistä linjaa

Leena Teräs

Vasta uudistettu, nyt parikymmenvuotias Tasa-arvolaki sai vakiintua vain muutaman vuoden. Käynnissä olevan syrjinnän estävän lainsäädännön uudistamistoimenpiteiden yhteydessä pohditaan Tasa-arvo- ja Yhdenvertaisuuslakien ja niitä valvovien viranomaisten toimintojen yhdistämistä. Mallia on lähdetty kokeilemaan jo eräissä Pohjoismaissa. Erityisesti tasa-arvotoimijoiden keskuudessa hanke herättää huolta, sillä uudistusprosessissa tarjoutuu mahdollisuus häivyttää sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistoimet. Näin on käynyt vuonna 2006 uudistuksen toteuttaneessa Norjassa. Toinen uudistuksen seuraus on ollut lakia valvovien viranomaisten resurssien leikkaantuminen.¹

Ruohonjuuritason tasa-arvotoimijan näkökulmasta uudistuspyrkimykset seuraavat toisiaan liian nopeasti – ja liian hallitsemattomasti. Lainsäädännön uudistaminen ei sinällään myöskään edistä tasa-arvon etenemistä. Lakia täytyy myös noudattaa!

Tarvitaan toimintakykyinen verkosto

Se, mitä Suomesta todella puuttuu, on toimintakykyinen tasa-arvotoimijoiden verkosto. Ei riitä, että pääkaupungissa on lainsäädäntöä valvomassa tukku viranomaisia määräaikaissa työsuhteissa. Verkoston täytyy levittäytyä koko maahan ja sen toiminta täytyy olla koordinoitua.

Erityisesti Euroopan unionin rahoittamien, tasa-arvosisältöisten kehittämishankkeiden avulla on tasa-arvo-osaamisen pesäkkeitä syntynyt myös pääkaupunkiseudun ulkopuolelle. Tasa-arvotoimijoiden välille tulisikin aktiivisesti rakentaa yhteistoimintaa. Edellä mainitun kaltaiset lainsäädännön uudistamistoimet luovat uhkan vain valmistautumattomalle

¹ Tasa-arvolaki - laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, asetettu 8.8.1986. Lain viimeisin uudistus on vuodelta 2005. Yhdenvertaisuuslain lainuudistusprosessin käynnistäminen, ks. <http://www.om.fi/text/Etusivu/Vireilla/Saadoshankkeet/Valtiosaanto/1172045284846>. Lainuudistusprosessista lisää myös Tasa-arvo –lehdessä, numerossa 2/2008.

toimijakentälle. Muutosta vievät eteenpäin ne tahot, joilla on siihen valmiutta. Lähinnä tämä tarkoittaa tahtoa, visiota ja toimintaresursseja. Tasa-arvotoimijoilla on tunnetusti vähäiset resurssit ja koordinoitua yhteistoimintaa ei ole. Tämän johdosta muutostilanteita ei voida käyttää hyödyksi oman vision läpiajamiseksi, vaan prosessia ohjaavat muut tahot ja tasa-arvotoimijoille jää vain sopeutuminen voimaan tullessiin muutoksiin. Itse muutosprosessien mahdollisuudet jäävät hyödyntämättä.

Toimijoiden verkoston toimintaa olisi koordinoitava ja sen keskeisenä tavoitteena tulisi olla suunnitelmallinen tasa-arvotyö, tavoitteiden asettaminen, toimintamallien kehittäminen ja tavoitteiden toteutumisen seuraaminen. Yhteisesti päätetty toiminnan suunta tukisi niin valtakunnallista kuin alueellistakin tasa-arvotyötä. Yhteisestä rintamasta tulisi puhtia ja tukea yksittäisillekin toimijoille.

Verkoston toimintaan tulisi kytkeytyä mahdollisuus tasa-arvo-osaamisen lisäämiseen. Tämä voisi tapahtua vaikka osaamisen jakamisella ja vaihtamisella. Tällä hetkellä tasa-arvoasioista kiinnostuneen on etsittävä tietoa naistutkimuksen luennoilta, tutkimuskirjallisuudesta, kansalaisjärjestöjen toiminnasta tai työllistyä tasa-arvoisältöiseen kehittämisprojektiin kerryttääkseen osaamistaan. Tasa-arvotoimijuuteen suoranaisesti liittyvää koulutusta ei ole tai koulutukset ovat väliaikaisia ja niitä toteutetaan projektirahoituksella.

Säännöllisesti toimiva verkosto kykenisi keskenään sopimaan tiettyjä vastuualueita niin maksullisten palveluiden, koulutuksen kuin esimerkiksi tasa-arvotilanteen seurannan ja kehittämistyön osalta. Erikoistuminen mahdollistaisi syventymisen kunkin omalle alueelle ja päällekkäisiltä toiminnoilta vältyttäisiin. Erikoistuminen mahdollistaisi myös syvällisemmän kehittämissyhteistyön ja tehokkaan reagoinnin yllättäenkin avautuviin muutosprosesseihin.

Tarvitaan kansallinen tasa-arvostrategia

Jotta eri puolilla hajallaan olevien tasa-arvotoimijoiden asiantuntemus ja toimintapotentiaali saataisiin tehokkaasti suunnattua yhteisten päämäärien ajamiseksi, tarvitaan suunnitelma.

Tästä suunnitelmasta muodostuu kansallinen tasa-arvostrategian ydin. Sen käyttövoimana olisi valtakunnallinen tasa-arvotoimijoiden verkosto. Strategian avulla ohjattaisiin tasa-arvon edistämistoimenpiteitä ja niiden ajamiseen tarvittavia voimavaroja kerrallaan muutamia

vuosia eteenpäin. Sen avulla voitaisiin myös lainsäädäntöprosesseihin asemoitua aloitteellisesti.

Kansallisen tasa-arvostrategian tulisi kattaa koko maa ja alueelliset erityispiirteet tulisi huomioida yhteisten valtakunnallisten tavoitteiden tärkeänä osana. Toimintaan tulisi sisällyttää myös tasa-arvoviranomaisten valvonnan ja ohjauksen jalkauttaminen maakuntatasolle. Nyt kehittämistyötä suunnataan aluetasolle pääosin hankerahoituksella. Tämä asettaa toiminnalle merkittäviä rajoitteita. Hankerahoitukseen liittyvä omarahoitusosuuden kokoon saaminen on usein mahdotonta. Hankerahoitus myös tekee toiminnasta katkonaista ja se kasvattaa erityisesti henkilösidonnaista osaamista, jonka hyödyntäminen pitkjänteisesti on haasteellista. Määräaikaiset työsuhteet vaikeuttavat niin osaajien sitoutumista organisaatioihin kuin organisaatioiden sitoutumista pitkjänteisesti tasa-arvon kehittämistyöhön. Lisäksi hankemuotoinen rahoitus mahdollistaa sen, että jopa yksi tasa-arvohankkeita vastustava viranomainen voi torpedoida koko alueen tasa-arvotyön kehittämisen.

Kuka koordinoisi yhteistoimintaa?

Tasa-arvotyön edistäminen vaatii myös työmenetelmien kehittämistä. Tasa-arvon erilullottuvuuksia luotaavaa tutkimusta on tuotettu jo vuosikymmenten ajan, mutta käytännön toimenpiteiden kehittäminen on ollut puutteellista. Myös tasa-arvon edistäminen paikallisella tai maakunnallisella tasolla on ollut olematonta. Toiminnasta on puuttunut selkeästi pitkjänteisyys ja koordinointi. Uuden strategiatyön ja toimijaverkoston toiminnan koordinoinnin tulisi hoitaa sellaisen tahon, jonka toimintaintressi on aluekehittämisessä ja, jonka toimintaa luonnehtii poikkisektoraalinen verkostoituminen.

Aluekehittämiseen vahvasti suuntautuneet naisten resurssikeskukset voisivat toimia tasa-arvotyön koordinoijina. Euroopassa (ja maailmalla) naisten resurssikeskuksia perustetaan naisten aseman ja tasa-arvoisen aluepolitiikan vahvistamiseksi². Suomessa keskuksia perustettiin ensimmäisen kerran 1990-luvulla ja toisen aallon aikana vuodesta 2004 alkaen. Ensimmäisen aallon sai aikaan laaja naisten aluekehittämisprojekti. Toinen aalto käynnistyi

² European Network of Women Resource Centres <http://www.winneteurope.eu/>.

alueministeri Hannes Mannisen asetettua työryhmän valmistelemaan naisten resurssikeskusten valtakunnallista perusrahoitusohjelmaa³.

Olemassa olevat suomalaiset resurssikeskukset ovat profiloituneet hieman toisistaan poikkeavasti. Keskusten toimintaa läpäisevät kuitenkin aluekehittäminen ja tasa-arvon edistäminen. Toiminta on järjestäytynyt joko yhdistys- tai yritysmuotoiseksi, ja yksi toiminnan tarkoituksista on hankkeiden kehittämistyön tuotteistaminen ja niiden pitkäjänteinen hyödyntäminen. Keskukset toimivat myös fyysisenä toimintaympäristönä niin naisjärjestöille kuin elinkeinotoimintaa pyörittäville naisille. Lisäksi ne toimivat informaatio- ja neuvontakeskuksina sidosryhmäverkostonsa ja koko maantieteellisen toiminta-alueensa hyödyksi. Naisten resurssikeskukset kehittävät toimintoja muun muassa hankeyhteistyön avulla. Keskeisten yhteistyökumppaneiden kanssa on toteutettu mm. seuraavia tuotteita

- Avainnaiset – naisten yhteiskunnallisen aktiivisuuden ja aluekehittämisosaamisen -koulutus
- Yrittäjien sijaispalvelu
- Naisyrittäjyysneuvonta
- Työelämän sukupuoliperusteisen segregaaion purkaminen -koulutus
- Monikulttuuristen naisten kotouttamispalvelut
- Tasa-arvo- ja monimuotoisuusjohtaminen
- Sukupuoli- ja tasa-arvoaikutusten arviointityökalut talousarvioihin, strategioihin sekä hankkeisiin
- Tasa-arvosuunnittelun neuvonta
- Toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun (organisaation palvelutuotanto) neuvonta
- Sukupuolitietoinen työnohjaus

Oulun pilotti⁴

Yllä hahmottelemaani toimintamallia on jo jossain määrin toteutettu Oulussa toimivassa SINNI voimavarakeskus Oy:ssä. Keskus on luonut aktiivisesti poikkisektoraaalisia toimintayhteyksiä julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välille. Fyysisessä keskuksessa toimii naisvetoisia yrityksiä sekä kehittämishankkeita. Tiloja käyttävät myös eri naisjärjestöt ja –toimijat. SINNI kokoaa tietoja, neuvoo ja tiedottaa sidosryhmäverkostoa alueella tapahtuvasta toiminnasta. Keskuksessa luodaan erilaisia toimintamalleja tukemaan

³ NAVARA – naisten voimavaraohjelma valmistui vuonna 2005. Ohjelmaa ei ole kuitenkaan vielä käynnistetty.

⁴ Lisätietoja www.sinni.fi

verkostoitumista ja yhteistyökumppaneiden löytymistä. Tällä hetkellä SINNIssä on juuri päättynyt sen neljäs ”oma” kehittämishanke. Kehittämistyö on ollut tasa-arvoon, monimuotoisuuteen, työelämän kehittämiseen sekä naisten työllistymiseen ja yrittäjyyteen liittyvää.

Esimerkkinä SINNI:n vahvasta poikkisektoraaalisesta työotteesta, voidaan nostaa esiin Pohjois-Pohjanmaan maakuntaohjelmaan liittyvä toiminta. Keväällä 2006 SINNI kutsuttiin suvaamaan⁵ rakenteilla ollut maakuntaohjelma. Heti arviointiprosessin aluksi havaittiin, että ohjelmateksti oli erittäin sukupuolisokeata. Viranomaisten kanssa käytyjen keskusteluiden jälkeen päädyttiin ehdottamaan yhteistyöfoorumia, jossa tuotettaisiin sukupuoli- ja tasa-arvotietoisia sisältöjä ohjelmaan. Tällöin perustettiin Naisfoorumi, johon kutsuttiin mukaan yksityisen sektorin toimijoita sekä kansalais- ja naisjärjestöjä. Maakuntaohjelmaa koordinoivat viranomaiset tulivat aktiivisesti toimintaan mukaan. Suuren suosion vuoksi foorumi jakautui kahtia, maahanmuuttajanäkökulma ja kansainvälistyminen eriytyi omaksi ryhmäkseen.

Maakuntaohjelmatyön valmistuttua kansainvälistymiseen paneutunut ryhmä jatkoi työskentelyään Oulun kaupungin kanssa. Oulu International Panel työsti kaupungin kansainvälistymisstrategiaa. Lopuksi SINNIssä kehitettiin kansainvälistymis- ja monimuotoisuus- ja tasa-arvo-ohjaajia valmentanut koulutushanke⁶.

SINNI voimavarakeskus Oy on myös tehnyt aloitteen maakunnallisen tasa-arvostrategian tekemiseksi. Työskentely on aloitettu Oulun seudun NYTKIS – naisjärjestöt yhteistyössä kanssa ja ensimmäisenä etappina on tulevat kunnallisvaalit. Jatkossa suunnitelman kehittämiseen kutsutaan myös julkisen ja yksityisen sektorin toimijoita. Strategityöskentelyn ensimmäisenä toimintana toteutettiin strategisen kirjoittamisen kurssi keväällä 2008.

Vuonna 2007 SINNI voimavarakeskus Oy kokosi yhteen Oulun yliopiston tasa-arvotoimijat. Näiden kanssa lähdettiin kehittämään ajatusta yliopiston oman tasa-arvostrategian kehittämiseksi. Tämä konkretisoitu keväällä 2008 esitykseen valtakunnallisesta yliopistojen ja korkeakoulujen tasa-arvostrategiasta, joka julkaistiin yliopistojen ja korkeakoulujen tasa-arvopäivillä Oulussa.

⁵ suvaus = sukupuolivaikutusten arviointi

⁶ SINNI DET – diversity & equality management. Ks. lisää www.sinni.fi/det/

SINNI voimavarakeskus Oy:n toiminta on saanut näkyvyyttä ja tunnustusta maakunnassa. Syksyllä 2007 Maakunnan yhteistyöryhmä kutsui SINNI:n edustajan ympäristövaikutusten arviointiryhmään⁷, arvioimaan EU –rahoitteisten hankkeiden tasa-arvovaikutuksia ohjelmakaudelle 2007-2012. Niin ikään sukupuolivaikutusten arviointia on pyydetty Oulun kaupungin eri hallintoalojen toimintoihin.

Lopuksi

Suomessa tasa-arvo liittyy vahvasti käsitykseen yhteiskunnallisesta oikeudenmukaisuudesta. Se on laajasti hyväksytty arvo ja täten voidaan ajatella, että maaperä on ideologisesti suotuisa. Käytännön tasa-arvotyö kuitenkin kohtaa mittavia ennakkoluuloja ja vastatoimia. Ideologian ja käytännön toimenpiteiden välinen kuilu voitaisiin täyttää suunnitelmallisella ja laaja-alaisella yhteistyöllä. Tähän vastauksena voisi olla tasa-arvotoimijoiden valtakunnallinen verkosto ja valtakunnallinen tasa-arvostrategia.

Leena Teräs toimii toimitusjohtajana (oto) SINNI voimavarakeskus Oy:ssä (www.sinni.fi) ja on Suomen naisresurssikeskusyhdistyksen tiedottaja ja hallituksen jäsen. SINNI:n toiminta-alueena on Pohjois-Pohjanmaa ja se tuottaa mm. sukupuolivaikutusten arviointeja, tasa-arvosuunnitelmia, työyhteisön kehittämistä ja koulutuksia. Leena Teräs on työskennellyt Oulun yliopiston tasa-arvohankkeissa 10 vuotta, jonka lisäksi hänellä on myös pitkä kokemus liike-elämästä sekä koulutustehtävistä.
leena.teras@sinni.fi

⁷ YVA –ryhmä, rahoittajaviranomaisten hankkeiden arviointiryhmä