

Keskustelutilaisuus kuntien tasa- arvotyöstä

9.9.2015

Naisjärjestöjen keskusliitto
YTM Meija Tuominen
meija.tuominen(at)vantaa.fi

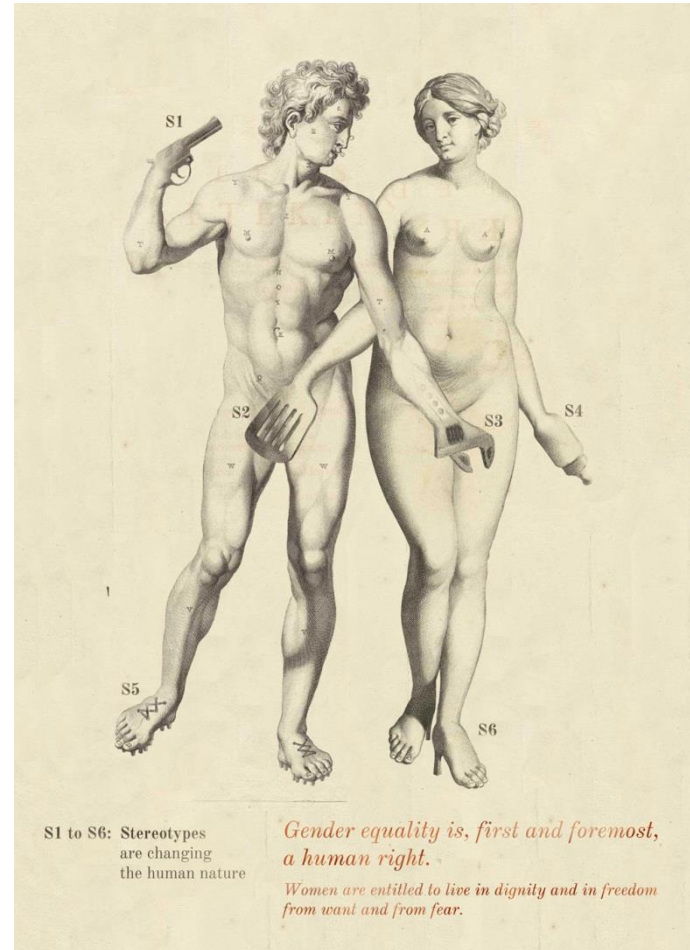
Tasa-arvo? Yhdenvertaisuus?

Lähestymistapoja:

- Uskonnot ja ideologiat.
- Historia.
- Tiede ja muu tutkimus.
- Kieli ja merkitykset.
- **Lainsäädäntö.**
- **Organisaation linjaukset ja päätökset.**
- **Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminta.**



Mitä sukupuoli on? Nainen tai mies?



Mitä sukupuolten tasa-arvo on?

- Tasa-arvolaki ei anna määritelmää.
- Tasa-arvotyössä on sovittava termeistä ja sisällöistä, sillä muuten jokainen puuhaa omiaan ”yhdessä”.
- Yleisesti käytössä **mahdollisuuksien tasa-arvo**: naisilla ja miehillä on yhtäläiset oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet toteuttaa itseään ja osallistua yhteiskunnan toimintaan. Lisäksi yhtäläinen arvostus.
- Ongelmia: *nainen* ja *mies*; naisten ja miesten erilaisuus; velvollisuudet (esim. asepalvelus); entä kun pelkät mahdollisuudet eivät tuota tulosta? Yhdenvertaisuus...
- **Naiset ja miehet on yhä relevantti tasa-arvonäkökulma.**

Esityksen rakenne

- Tasa-arvotyön käsitteitä. Mitä tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki vaativat kunnilta?
- Miten kunnat vastaavat näihin vaatimukseen? Lyhyesti tutkimukseni keskeiset tulokset. Tarkemmin a) mitä kunnallinen valtavirtaistaminen on ja onko sitä ja b) sukupuolisoikeus.
- Miten voimme saada aikaan ja vahvistaa kunnallista toiminnallista tasa-arvotyötä?

Keskeisiä käsitteitä 1/2

Suomen lainsäädäntö: tasa-arvo – yhdenvertaisuus.

Henkilöstöpoliittinen (sisäinen): palkkatasa-arvo, rekrytointi, urakehitykset, perhevapaiden käyttö, ammattinimikkeet jne.

Toiminnallinen (ulkoinen): onko tasa-arvo & yhdenvertaisuus huomioitu päätöksenteossa ja palveluissa? Näkökulmat: yksilöt, ryhmät ja koko yhteiskunta.

Syrjintä: **suora**/välitön – **epäsuora**/välillinen. Syrjintää myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen (vammaiset) ja ohje tai käsky syrjiä (yv-laki). Läheissyrjintä. Oletukseen perustuva syrjintä.

Moniperusteinen työ (intersektionaalisuus). **Positiivinen erityiskohtelu.**

Syrjimättömyys ei riitä. Kunnalla on paljon mahdollisuuksia **edistää** työnantajana/päätöksentekijänä/koulutuksen järjestäjänä/palvelujen antajana/rahoittajana/yhteistyökumppanina jne.

Keskeisiä käsitteitä 2/2

- Sukupuolen tai sukupuolinäkökulman **valtavirtaistaminen** (gender mainstreaming) on yksi kolmesta aikamme tasa-arvotyön strategiasta kiintiöiden ja tasa-arvoelinten lisäksi.
- **Sukupuolivaikutusten arviointi** (suvaaminen) on valtavirtaistamisen keskeinen menetelmä.

Suomessa: EU + perustuslaki + mukana eräissä laeissa + kaksi erityistä lakia (uudistuivat 1.1.2015)

1. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ("tasa-arvolaki")(609/1986)

- sukupuoli; nyt myös sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu
- syrjinnän kieltö + velvollisuus edistää tasa-arvoa (valtavirtaistaminen)
- toimielinten 40%:n kiintiö
- koulutus + opetus; oppilaitosten ja nyt myös koulujen tasa-arvosuunnittelu
- työnantajan toimet & tasa-arvosuunnitelma (ml. palkkakartoitus); tiedotus
- tavaroiden ja palvelujen saatavuus ja tarjonta

2. Yhdenvertaisuuslaki / Diskrimineringslag (1325/2014)

- ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ay-toiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy
- syrjinnän kieltö + velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (suunnittelu)
- nyt myös kohtuulliset mukautukset (vammaiset)

Mitä siis lait vaativat kunnalta?

- Viranomaisella on tasa-arvon (ja yv:n) edistämisen velvoite työnantajana, koulutuksen/opetuksen järjestäjänä ja palvelujen tarjoajana.
- Syrjimättömyyttä + tasa-arvon (ja yv:n) edistämistä kaikessa toiminnassa.
- Suunnittelua ja toimenpiteitä.

Miten kunnat vastaavat näihin vaatimuksiin?

Akanvirrasta valtavirtaan – sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen kolmessa suomalaisessa kaupungissa (Pro gradu, TaY, 2015)

Tutkin kolmen kaupungin (Laitila, Oulu ja Vantaa) viranhaltijoiden toiminnallista tasa-arvotyötä eli ”kunnan tietoista toimintaa sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi kuntapalveluissa tasa-arvolain edellyttämällä tavalla” (1-3). Taustalla ESR-hanke Valtavirtaistaminen käytäntöön 2010-12. Tutkimusaika oli vuosi 2013. Toimintatutkimus.

Tutkimuskysymykset:

- 1) Miten sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on havaittavissa samaan tasa-arvohankkeeseen osallistuneissa kunnissa päätöksinä, puheena ja tekoina vuosi hankkeen päättymisen jälkeen? (Havainnointi.)
- 2) Minkälaisia sukupuoli-, tasa-arvo- ja valtavirtaistamiskäsityksiä kunnallisilla tasa-arvotoimijoilla on ja mikä on niiden yhteys kunnan tasa-arvopolitiikkaan ja operationaaliseen tasa-arvotoimintaan? (Kysely avovastauksin.)

Valtavirtaistamisen määritelmät ja teoria > suomalainen tasa-arvotyö... (31).

Suomalainen kunnallinen valtavirtaistaminen (re: tutkimuskysymys 1)

- Henkilöstöpoliittinen näkökulma on väkevä.
- Kunnat suuresti erilaisia myös tasa-arvotyössä. Pienois-kulttuureja (33).
- Tasa-arvotyötä on, mutta valtavirtaistamista ei ole: ei terminä eikä mukaan kaikkeen pyrkivänä toimintana.
- Tärkeimmäksi tavoitteeksi nousee se, että tasa-arvotyötä ylipäänsä tehdään (52). Tasa-arvotyöstä tulee sen tavoite eli "tasa-arvo".
- Hankkeiden ongelmallisuus.
- Muutosvoima: a) tehdyt muutokset jotain hyvin poikkeuksellista b) muutoksen ja hyödyn osoittaminen oikeuttaa tasa-arvotyön ja c) tärkeimpänä muutoksena kunnassa pidetään puhetta sukupuolesta ja tasa-arvosta. (55)

Tasa-arvotoimijoiden käsitykset (re: tutkimuskysymys 2)

- Erittäin tärkeä kysymys, sillä tasa-arvotyössä keskitytään vahvasti (yksilöiden) **asenteisiin** ja niiden muuttamiseen. Valtavirtaistajien on saatava lisäksi muutkin ”ajattelemaan oikein”.
- 7 laajaa kysymystä (57). Luottamuksellinen sähköpostikysely.
- **Sukupuolisokeus** on jatkumo täysin sukupuolisokean (sukupuolen merkitystä ei suostuta edes pohtimaan) ja vahvasti sukupuolen merkityksen näkevän toimintakulttuurin välillä (58-59). Myös tilanteista, sidoksissa arvioitavaan asiaan jne. Organisaatiossa on sukupuolisokeuden tai -näkemisen eri asteita. Mikä on sukupuolisokean ja -neutraalin suhde?!
- Kuntatoimijoille yhtenäisiä käsityksiä ei ole.

Tasa-arvotoimijoiden ja kuntaorganisaatioiden sukupuolisokeuden jatkumo (69)

- Sukupuolen merkitystä ei suostuta edes pohtimaan.
- Sukupuolisensitiivisyys vain henkilöstöpolitiikkaan liittyvissä asioissa. Keskiöön nousee naisvaltaisuus.
- Toimija/organisaatio näkee sukupuolella olevan merkitystä lisäksi joissakin palveluissa. Liikunta!
- Sukupuolen merkitys kyetään laajentamaan yksilöistä ryhmien kautta koko yhteiskunnan asiaksi (esimerkiksi verorahojen oikeudenmukainen kohdentaminen).

Yritys rakentaa synteesi

- Lakien velvoitteet eivät toteudu kuntasektorilla.
- **Sallittu sukupuolinäkeminen (72-73):** sallittua nähdä sukupuolella olevan merkitystä kuntahenkilöstössä (naisvaltaisuus > ongelmia). Toiminnallinen työ saapuu tähän tilaan. Henkilöstönäkökulma säilyy ensisijaisena. Syntyy päätösten, suunnittelun ja koulutuksen umpikehä.
- Sukupuolitietoisuuden kasvattaminen ei ole vielä valtavirtaistamista. (Taulukko sivulla 77.)

Miten kuntien toiminnallista tasa-arvotyötä saadaan aikaan ja vahvistetaan?

- Lakisääteisyys ja opaskirjat eivät selvästikään riitä.
- Valtion ja kuntien välillä ei ole dialogia toiminnallisesta tasa-arvosta. Ainoa yhteys ovat monin tavoin ongelmalliset tasa-arvohankkeet.
- Toiminnallista tasa-arvotyötä ei ole olemassa (vrt. Vantaa).
- Viranhaltijoiden oletetaan hoitavan ”neutraalisti” tasa-arvon. Tasa-arvoon tarvitaan kuitenkin politiikkaa.
- Poliittisten päättäjien on a) vaadittava ja b) osaltaan kannateltava sitä, että toiminnallista työtä tehdään.
- Muita keinoja?