

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö ministeriössä – keskustelutilaisuus tutkimuksesta

KTM ja YTM Inkeri Tanhua

WoM Oy (www.wom.fi)

10.11.2015

Ohjelma

- 16:00 – 16:30 Kahvit
- 16:30 – 17:15 Tutkimus ministeriöiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä, Inkeri Tanhua
- 17:15 – 18:00 Yhteinen keskustelu
- 18:00 - 19:00 Vapaata verkostoitumista



Gender Studies
Department of Thematic
Studies
Linköping University

Equality Work in Finnish Ministries (Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö Suomen ministeriöissä)

Master's Programme
Gender Studies – Intersectionality and Change 2015

Master's thesis 30 ECTS credits



Linköping University

Gradutyö pähkinänkuoressa (1)

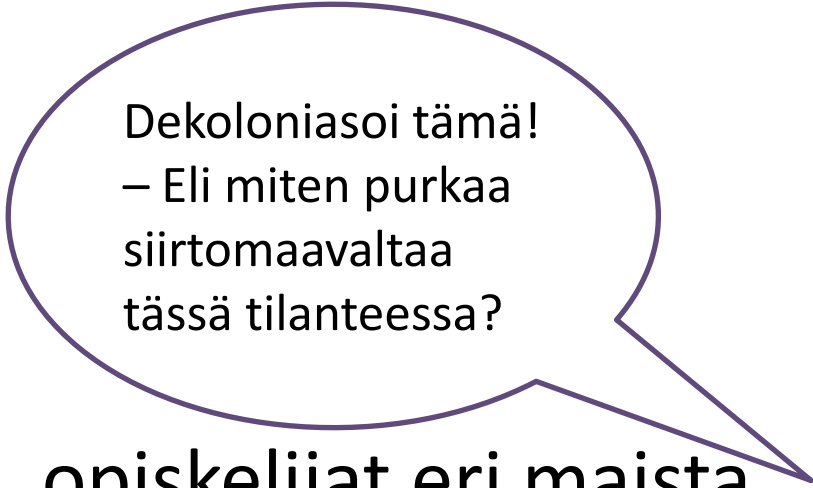
- Tavoite:
 - Tuottaa lisää tietoa julkisen sektorin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta. Erityisesti tuoda esille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön arkipäivän kokemuksia.
- Tutkimuksen toteutus:
 - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tekevien viranomaisten haastattelut. Yhteensä 6 haastattelua 3 ministeriössä.

Gradutyö pähkinänkuoressa (2)

- Tutkimuskysymykset:
 - Mitkä tekijät vaikuttavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön sisältöön ministeriöissä?
- Tulokset:
 - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön sisältö ja strategiat valikoituvat neuvotellen ja perustuen siihen tietoon, mikä asiantuntijoilla on ministeriöstään. Vaikka päällepäin työ näyttää etenevän konsensuksessa, sitä myös vastustetaan eri tavoin.
- Vaikutukset:
 - Gradu tekee osaltaan näkyväksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden neuvotteluja.
 - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittäminen ei voi nojata yksinkertaistukseen siitä, miten tasa-arvotyötä tulisi tehdä paremmin.

Kirjoittajan positiot (1)

- Opiskelija Ruotsissa
- Koti Suomessa
- Monitieteinen ohjelma, opiskelijat eri maista ja eri maissa
- Töissä konsulttina (WoM Oy)
- Opiskelijana yliopistossa (Linköping University)



Dekoloniasoi tämä!
– Eli miten purkaa
siirtomaavaltaa
tässä tilanteessa?

Kirjoittajan positiot (2)

- *Tempered radical* – maltillinen radikaali (Debra Meyerson 1995, 2001)
- *Day sider* – osittain etuoikeutettu, moniin yhteisöihin kuuluva (termi lainattu Leslie Feinberg 2006)

Keskeiset käsitteet

Englanniksi	Suomeksi (tässä gradussa)
Equality	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
Gender equality and diversity	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
Intersectionality	Intersektionaalisuus
Gender	Sukupuoli
Gender mainstreaming	Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen
Equality policy	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
External and internal gender equality work	Toiminnallinen ja henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö
Equality worker	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tekevä viranomainen
Organisation	Organisaatio

Taustaa: tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki Suomessa

- Velvoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen viranomaisten toiminnassa:
 - Tasa-arvolaki 4 §: Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa toiminnoissaan ja palveluissaan
 - Yhdenvertaisuuslaki 5 §: Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta toiminnoissaan ja palveluissaan, velvoite tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma
- Kaikkien työnantajien velvoitteet edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta:
 - Tasa-arvolaki 6 §: Työnantajan velvollisuus edistää henkilöstöpoliittista tasa-arvoa. Myös 6 a § (tasa-arvosuunnitelma), 6 b § (palkkakartoitus) ja 6 c § (sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvän syrjinnän ennaltaehkäisy)
 - Yhdenvertaisuuslaki 7 §: Työnantajan velvollisuus edistää henkilöstöpoliittista yhdenvertaisuutta, velvoite tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma

Tutkimuksen toteutus

- Harkinnanvarainen näyte / helposti hankittava näyte
 - Lähestyin muutamissa ministeriöissä toiminnallisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmien sihteereitä tai puheenjohtajia sopivien haastateltavien löytymiseksi
- Puolistrukturoituja syvähaastatteluja kasvotusten suomeksi
 - 6 haastattelua, kesto n. 1 - 1,5h
- Haastattelun aihealueet
 - tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmien toiminta
 - tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatiminen
 - tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat
 - tasa-arvotyössä tarvittavat taidot
 - tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden mittaaminen ja seuranta
- Taustamateriaalina kaikkien ministeriöiden toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat (jotka sain käsiini eli 8 + 4)

Tutkimusetiikka

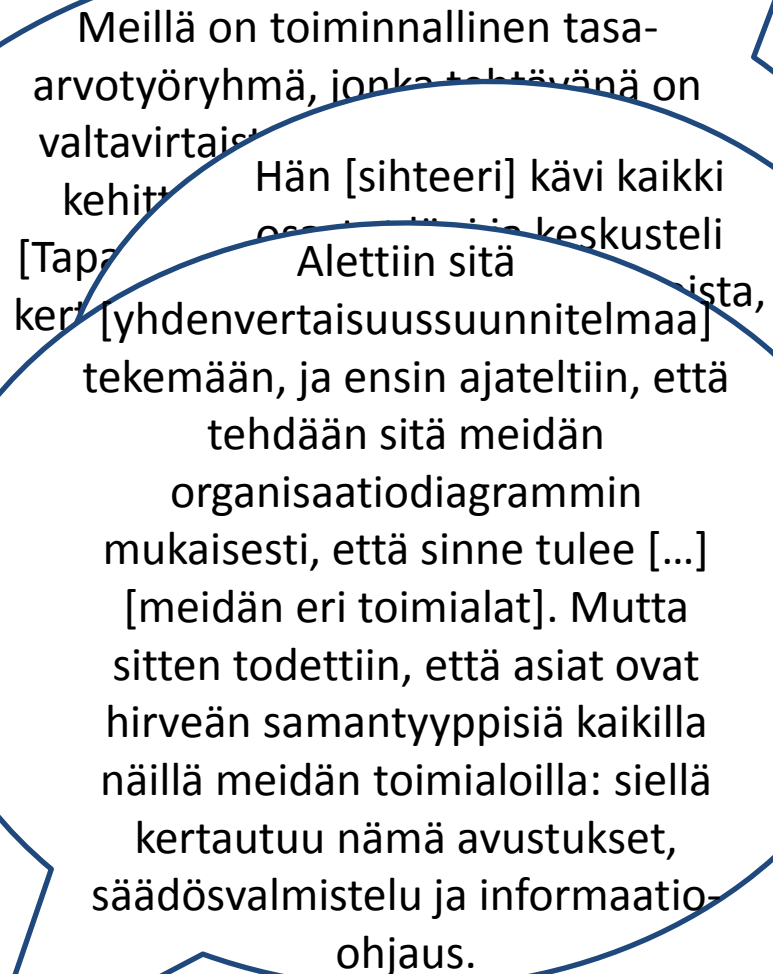
- Haastateltujen suostumuksen varmistaminen
 - Avoimuus tutkimuksesta ja omasta positioista (konsultti ja opiskelija)
 - Haastatelluista 4 käytti mahdollisuutta tehdä pieniä korjauksia sitaatteihinsa, 2 vastasi OK
 - Haastateltujen anonymisointi, niin hyvin kuin se on mahdollista
- Muut eettiset kysymykset: tutkimus tuottaa todellisuuksia ja maailmoja, jotka vaikuttavat

Tulosten analysointi

- Temaattinen sisällön analyysi
 - Haastattelujen litterointi (65 sivua tekstiä)
 - Tärkeä teksti, toistuvat ideat, teemat
- Tulokset:
 - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi
 - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön strategiat
 - Neuvotteleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö
 - Mihin tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö jää jumiin
 - Kuinka politiikka vaikuttaa
 - Miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta opitaan

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi

- Löytyy valmiita malleja toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien organisoinnista
- Löytyy myös malleja toiminnallisten yhdenvertaisuustyöryhmien organisoinnista, vaihtelevat enemmän
- Toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, malleja ja logiikka



Meillä on toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä, jonka tehtävänä on valtavirtaisesti kehittää. Hän [sihteeri] kävi kaikki osastojen kanssa keskusteli [Tapahtumasta] Alettiin sitä [yhdenvertaisuussuunnitelmaa] keräämään, ja ensin ajateltiin, että tehdään sitä meidän organisaatiodiagrammin mukaisesti, että sinne tulee [...] [meidän eri toimialat]. Mutta sitten todettiin, että asiat ovat hirveän samantyyppisiä kaikilla näillä meidän toimialoilla: siellä kertautuu nämä avustukset, säädösvalmistelu ja informaatio-ohjaus.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön strategiat

- Neuvottelu tärkeää, osan mielestä myös lobbaus
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden mittaaminen koetaan hyvänä strategiana
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat eivät yksin vielä riittävä tapa toteuttaa tasa-arvotyötä
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valtavirtaistaminen – koetaan hyvänä strategiana, jopa ihanteena
- Viestintä osastojen kanssa
- Voimauttavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät
- Dialogi kansalaisjärjestöjen kanssa

Neuvotteleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö

- Minkälaisia taitoja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä tarvitaan?

Malttia, että jaksaa perustella moneen kertaan asioita. [...] Tiedostavuutta, sitkeyttä, rohkeutta,

Se on sitä et pitää koko ajan olla antennit silleen neljä metriä pitkät. [...] Ja sitten pitäisi olla se ymmärrys, että kun jossain tapahtuu jotakin, niin siihen on iskettävä niin kuin nyt. Joka on nimenomaan sitä lobbaamista. Et sun pitää olla oikeassa paikassa oikeaan aikaan

Kiristystä, lahjontaa, suostuttelua. [hymähdys] [...] Pitää osata kirjoittaa ja, pitää ennen kaikkea ymmärtää miten yhteiskunta toimii ja miten hallinnon päätökset valmistellaan.

Liika konsensushakuisuus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä?

- Epämääräisyys ja epätarkat (ambiguity) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet strategiana: eivät kohtaa vastustusta mutta saattavat vaikeuttaa toimeenpanoa
 - Anne-Charlott Callerstig: Tasa-arvotyön epämääräisyys voi johtaa sen alhaiseen priorisointiin
- Toisaalta epämääräisyys voi vaikuttaa tasa-arvotyöhön myös positiivisesti:
 - Sara Ahmed: Epätarkat tavoitteet mahdollistavat monenlaisia toimenpiteitä
 - Anne-Charlott Callerstig: Epätarkat tasa-arvohankkeet tarjoavat tilaa kokeiluille ja oppimiselle

Mihin tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö jää jumiin (1)

Että voi olla että meillä on ne t...
että pystytään mittaamaan n...
välttämättä tehdä siinä väl...
mitään. Tai toimenpiteet...
ne tehtäisiin joka tapau...
meillä ei olisi sitä tavoit...

Jos ajattelee toiminnallista tasa-
arvoa niin siellä suurin ongelma
on se kiire. Kun asetetaan
tulossopimuksissa erilaisia
tulostavoitteita tuolle kentälle sille
ja tälle asialle, niin ne on ladattu
niin kohtuuttomilla ajatuksilla,
että niihin ei pysty kenttä
vastaamaan.

Meillä on ollut sellainen tapa ministeriössä,
et johtokunta ruksaa ne lakihankkeet, joissa
pitää erityisesti katsoa
sukupuolivaikutuksia. Mutta hänen [sen
aikaisen ministerin] mielestä ei voitu tehdä,
koska kaikissa niissä pitää katsoa
[sukupuolivaikutuksia]. Eli se hänen
ymmärryksensä siitä työn tasosta oli ihan
in se realismi. [...] Niin sitten ministeri
pilas tämän silloin yhdellä
ja hänellä oli varmaan niin kuin
tus, että kun tämä pitää kaikessa
ta ei ymmärrystä siitä, et
sitä ei tehdä missään.

Mihin tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö jää jumiin (2)

- Kirjalliset suunnitelmat eivät johda toimintaan
- Takapakkia hyvistä aikomuksista huolimatta
- Ajan ja resurssien puute
- Tasa-arvo/yhdenvertaisuustyöryhmän yhteistyö osastojen kanssa
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö tarvitsee toistamista
- Sara Ahmed (2012): ei-performatiivisuus
- Vaatimukset yhdistettynä vastustukseen voivat johtaa ei-performatiivisiin toimintoihin. → Tärkeää nähdä kirjoitettujen toimenpiteiden taakse, selvittää mitä tapahtuu

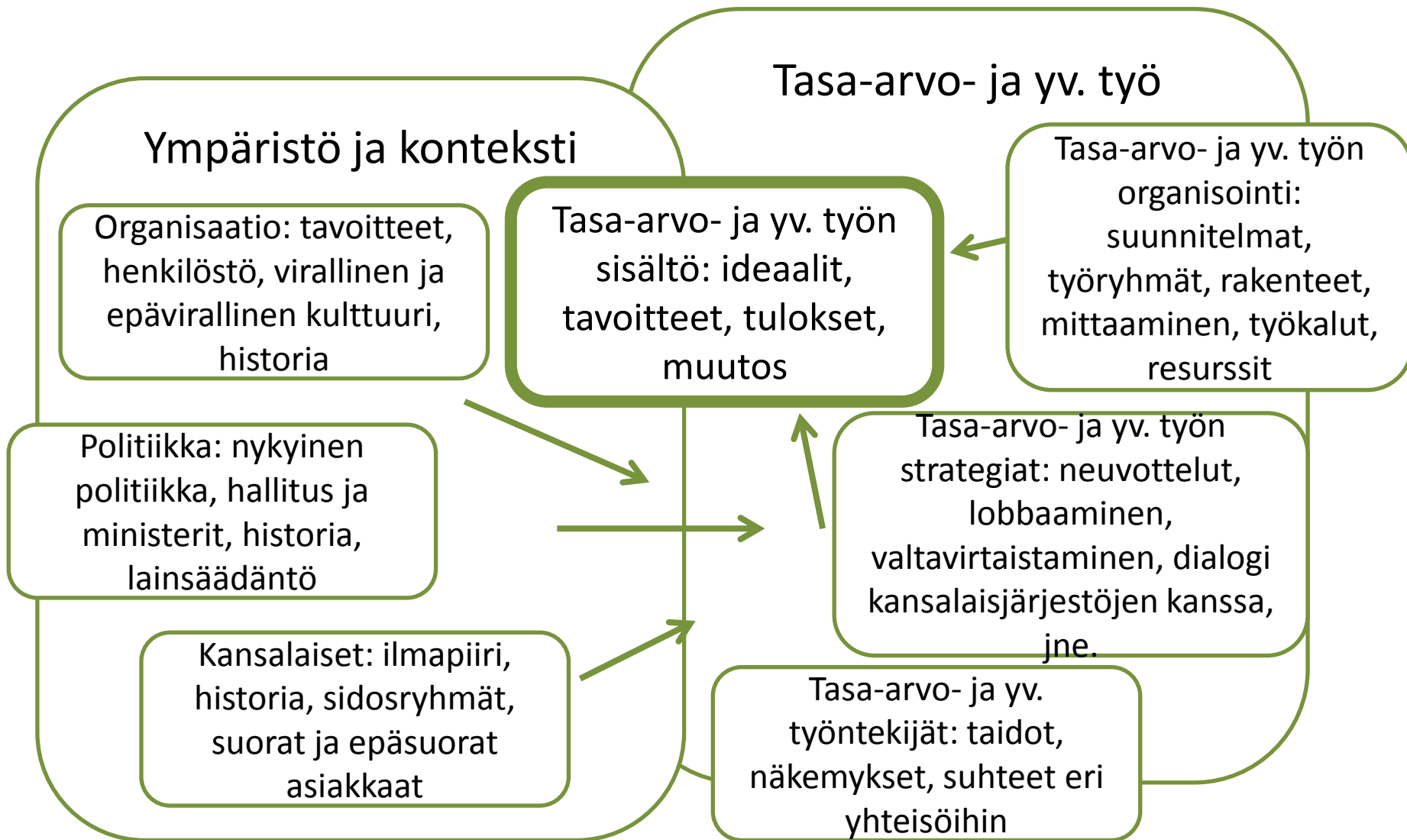
Kuinka politiikka ja ministeriön kulttuuri vaikuttaa

- Poliitiikka vaikuttaa
 - Suorasti (hallitusohjelma, hallituksen tasa-arvo-ohjelma, lakimuutokset) ja epäsuorasti (luetaan lehdistä, opitaan epävirallinen kulttuuri)
 - Edistävästi ja jarruttavasti
- Ja toisaalta puoluepolitiikka ei välttämättä vaikuta paljonkaan
 - Lait ja kansainväliset sitoumukset eivät muutu hallituksen vaihtuessa
 - Resursointi vaikuttaa enemmän
 - Myös organisaation historia ja kulttuuri vaikuttaa

Miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta opitaan

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkemykset opitaan monin tavoin:
 - henkilökohtaiset kokemukset ja suhteet eri yhteisöihin
 - teorit ja kirjat
 - työ
 - dialogi kollegojen ja kansalaisjärjestöjen kanssa
- Meyerson 2001: Maltilliset radikaalit kuuluvat osittain eri yhteisöihin ja tästä johtuu paitsi ristiriita myös halu muuttaa organisaatioita ja niiden käytäntöjä tasa-arvoisemmiksi
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötehtävät luovat mahdollisuuden maltillisille radikaaleille
- Samalla kun haastatellut kertovat että omat kokemukset vaikuttavat, he myös painottavat, että jokainen virkamies voisi edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta valtaverstaistamisperiaatteen mukaisesti

Tekijät, jotka vaikuttava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön sisältöön (Tanhua 2015, 83)



Miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä voidaan ministeriöissä tehdä (paremmin)? (1)

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tekevillä on ainutlaatuista tietoa organisaatiostaan
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittäminen ei voi nojata yksinkertaistukseen siitä, miten tasa-arvotyötä tulisi tehdä paremmin
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tekevät valitsevat strategiat työhön perustuen tietoon joka heillä on organisaatiostaan ja tilanteesta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön strategiat kertovat organisaation sisäisistä tasa-arvoneuvotteluista
- Tietty strategian tai tasa-arvotyön tekemisen tapa ei voi olla suurin ongelma tasa-arvotyön jumiutumiseen. Ennemminkin ongelman syyt löytyvät tasa-arvoa ja muutosta vastustavasta organisaatiosta

Miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä voidaan ministeriöissä tehdä (paremmin)? (2)

- On tärkeää tehdä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden neuvottelut näkyviksi
 - Pelkästään kirjallisia dokumentteja lukemalla on vaikea ymmärtää, miksi tasa-arvotyön tavoitteet jätetään usein epämääräisiksi
 - Ei-performatiivisten käytäntöjen kitkeminen
- Suhteessa lainsäädännön vaatimukseen ja vakiintuneisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisoinnin käytäntöihin neuvottelut ovat yllättävän piilossa ja vähän tutkittuja
- Myös poliitikkoja auttaisi, jos he ymmärtäisivät virkatyönä tehtävän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön todellisuutta paremmin

Muita tutkimuksen aiheita

- Poliittisten päättäjien ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä virkatyönään tekevien suhde ja neuvottelut
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vastustus ja kohdat, joihin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö jää jumiin
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden oppiminen, pedagogiikka
- Tasa-arvotyön ja yhdenvertaisuustyön erot ja yhtäläisyydet

Lataa gradu ja muita julkaisuja

- Tanhua, Inkeri (2015) *Equality Work in Finnish Ministries*. Master's Thesis. Linköping University. Available: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:di-va-121200>
- WoMin nettisivut: www.wom.fi
- Julkaisuja, joiden tekemisessä WoM on ollut mukana: www.wom.fi/julkaisut

Muita lähteitä

- Callerstig, Anne-Charlott (2014) *Making equality work: Ambiguities, conflicts and change agents in the implementation of equality policies in public sector organisations*. Väitöskirja. Linköping University. Saatavilla: <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A704692&dswid=7998>
- Meyerson, Debra E. (2001) *Rocking the Boat. How to Effect Change without Making Trouble*. Boston: Harvard Business Press.
- Ahmed, Sara (2012) *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. London: Duke University Press.

Kiitos!