

# SUKUPUOLIN JA TOISIN?

---

Sukupuolinäkökulma Tampereen kaupungin  
perhepalveluihin

FAGERLUND MONICA  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden  
yksikkö  
Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma  
Helmikuu 2012

TAMPEREEN YLIOPISTO  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

FAGERLUND, MONICA: Sukupuolin ja toisin? Sukupuolinäkökulma Tampereen kaupungin perhepalveluihin  
Pro gradu -tutkielma, 79 s., 7 liites.  
Sosiaalipolitiikka  
Ohjaaja: Ritva Nätkin  
Helmikuu 2012

---

Tutkielmassa tarkastellaan Tampereen kaupungin perhepalveluja sukupuolinäkökulmasta. Tutkimusongelmaa lähestytään verrattain tuoreen tasa-arvopoliittisen strategian, sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen kautta. Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia suunnittelemaan omaa toimintaansa sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi, jonka myötä sukupuolinäkökulma tulee huomioida kaikessa toiminnassa ja päätöksenteossa. Tutkielman teoreettisen viitekehyksen muodostavat teoriat sukupuolesta ja tasa-arvosta, jotka kytkeytyvät myös eri aikoina eri tavoin harjoitettuun tasa-arvopolitiikkaan.

Tutkielman tavoitteena on selvittää, onko sukupuolinäkökulma valtavirtaistunut perhepalveluihin, ja mitkä tekijät selittävät suhtautumista valtavirtaistamisen työvälineeseen, sukupuolivaikutusten arviointiin. Lisäksi tutkielmassa tarkastellaan, miten sukupuoli ylipäättään on läsnä perhepalveluissa. Keskustelu miesten asemasta perhettä koskeissa neuvotteluissa, erityisesti huoltajuuden osalta, on viime vuosina lisääntynyt. Perheille suunnattuja palveluita on kuitenkin sukupuolinäkökulmasta tutkittu kohtalaisen vähän. Yksi motivaatio tutkimuksen tekemiselle onkin peilata työntekijöiden näkemyksiä miesten ja isien heikosta asemasta esitettyihin väitteisiin.

Tutkielman primääriaineisto koostuu kyselyaineistosta, joka on kerätty Tampereen kaupungin perhepalvelujen työntekijöiltä keväällä 2011. Kyselyaineiston tasa-arvosuunnittelua koskevan osuuden analyysimenetelminä ovat kuvaileva analyysi ja logistinen regressioanalyysi. Avovastaukset analysoidaan laadullisesti teoriaohjaavan teemoittelun avulla. Osana taustoitusta ja tutkimuksen kontekstia käsitellään sekundääriaineistona myös Tampereen kaupungin tasa-arvosuunnitelmaa ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Sukupuoli on tutkielman keskeisten havaintojen perusteella läsnä perhepalvelujen arjessa monin tavoin. Sukupuolineutraaliuden sijaan työntekijöiden vastauksissa painottuvat sukupuolen reflektointi ja sukupuolisensitiivinen työote. Työntekijöiden suhde tasa-arvosuunnitteluun näyttäytyy ristiriitaisena. Tutkielma antaa viitteitä siitä, että sukupuolta on perhepalveluissa myös mahdollista tehdä toisin, vaikka palvelut ja asiakaskohtaamiset jäsentyvät yhä pitkälti perinteisen sukupuolijaon mukaisesti.

Avainsanat: tasa-arvo, valtavirtaistaminen, sukupuolivaikutusten arviointi, perhe, palvelut

UNIVERSITY OF TAMPERE  
School of Social Sciences and Humanities

FAGERLUND, MONICA: Gender by tradition and otherwise? The family services of the city of Tampere from a gender perspective  
Master's Thesis, 79 pages, appendices 7 p.  
Social Policy  
Supervisor: Ritva Nätkin  
February 2012

---

This study examines the municipal family services of the city of Tampere from a gender perspective. The research problem is approached through a relatively recent political equality strategy of gender mainstreaming. The Act on Equality between Women and Men obliges the authorities to consider gender perspective in all activities and decision making. The theoretical framework of the study consists of theories of gender and equality, which are also linked to equality policies that have taken place over the last few decades.

The aim of this study is to determine whether the gender perspective is in the mainstream of family services and which factors explain how the employees react to the tool of gender mainstreaming, gender impact assessment. In addition, I aim to address how gender in general is considered in the context of family services – or is it? During the last few years the discussion about men's position in the negotiations considering family and especially custody of the children has increased. However, the services targeted to families haven't in this sense met a great interest in research. One of the motivations for this study is to reflect the employees views to the claims about men's and father's poor position in the family services.

The primary research data consists of survey data that were collected from the employees of the Tampere family services in the spring 2011. The part of the data which focuses on equality planning is analyzed using descriptive analysis and logistic regression analysis. The textual part of the data is analyzed qualitatively through theory directive theming. As the context of the study and secondary data I also discuss the equality plans of the city of Tampere.

The results of this study show that every day gender takes place in multiple ways in the services targeted to families. The employees emphasize gender sensitive approach rather than gender neutrality. Their relationship with equality planning appears to be contradictory. The study suggests that doing gender unconventionally is also possible in the context of family services, although the impact of traditional gender roles remains very dominant.

Keywords: gender equality, gender mainstreaming, gender impact assessment, family, services

## SISÄLLYS

<b>JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
<b>1 SUKUPUOLENTUTKIMUKSESTA TASA-ARVOPOLITIikkaAN</b> .....	<b>4</b>
1.1 Sukupuoli – samanlaista, erilaista vai moninaista? .....	5
1.2 Tasa-arvon käsitteestä .....	9
1.3 Valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi.....	15
1.4 Siltoja sukupuolentutkimuksesta tasa-arvopolitiikkaan .....	19
<b>2 PERHEPALVELUT TUTKIMUSKOHTENA</b> .....	<b>22</b>
2.1 Perhe politiikassa ja palveluissa .....	22
2.2 Tampereen kaupungin perhepalvelut .....	27
<b>3 TASA-ARVOSUUNNITTELU</b> .....	<b>30</b>
3.1 Suunnittelun reunaehdot ja haasteita .....	31
3.2 Tasa-arvosuunnittelu Tampereen kaupungin organisaatiossa .....	33
<b>4 TUTKIMUSASETELMA</b> .....	<b>37</b>
4.1 Tutkimuksen tavoite .....	37
4.2 Aineiston kuvaus .....	39
4.3 Kvantitatiivinen analyysi.....	41
4.4 Avovastausten teemoittelu .....	45
<b>5 TASA-ARVOSUUNNITTELUN JA SUKUPUOLIVAIKUTUSTEN ARVIOINNIN MERKITYS</b> .....	<b>49</b>
5.1 Tärkeää mutta tuntematonta .....	49
5.2 Sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve.....	52
<b>6 SUKUPUOLI PERHEPALVELUISSA</b> .....	<b>56</b>
6.1 Asiakassuhteen voimavara .....	57
6.2 Puuttuvat miehet.....	59
6.3 Sukupuolistunut ruumillisuus.....	62
6.4 Eron ja hierarkian jännite .....	65
<b>7 TASA-ARVOA PAPERILLA JA PALVELUISSA: TULOKSET</b> .....	<b>69</b>
7.1 Valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi perhepalveluissa .....	69
7.2 Reflektoitu sukupuoli .....	72
<b>LOPUKSI</b> .....	<b>77</b>
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>80</b>
<b>LIITTEET</b> .....	<b>91</b>

## Taulukot

Taulukko 1. Tasa-arvostrategioiden jaottelu.....	20
Taulukko 2. Taustamuuttujien frekvenssijakauma (n, %) .....	44
Taulukko 3. Selittävät muuttujat sukupuolivaikutusten arvioinnin tarpeen mukaan (%).....	53
Taulukko 4. Sukupuolivaikutusten arvioinnin tarvetta ennustavat tekijät, logistinen regressioanalyysi .....	54

## Kuviot

Kuvio 1. Perhepalvelut avopalvelujen organisaatorakenteessa .....	28
Kuvio 2. Kuinka hyvin työntekijät arvioivat tuntevansa tasa-arvosuunnittelua, % (n=122) .....	50
Kuvio 3. Kuinka tärkeänä työntekijät pitävät tasa-arvosuunnittelua, % (n=116).....	50

## Liitteet

Liite 1. Kuinka hyvin arvioi tuntevansa valtavirtaistamista ja sukupuolivaikutusten arviointia .....	91
Liite 2. Yhteydenpito vanhempiin .....	91
Liite 3. Työntekijöiden sukupuolestaan kokema haitta ja hyöty sukupuolen mukaan tarkasteltuna .	92
Liite 4. E-kyselylomake perhepalvelujen työntekijöille .....	93

# JOHDANTO

---

Niin sosiaalitoimen kuin oikeuslaitoksenkin silmissä äiti on pyhimys, jonka tekemisiin puuttumisesta saati sitten arvostelusta joutuu ristiinnaulituksi. Jostain syystä meillä uskotaan, että kyky synnyttää automaattisesti opettaa rakastamaan ja olemaan hyvä kasvattaja. (Aamulehti 12.9.2010.)

Edellä esitetty mielipidekirjoitus on yhdenlainen kuvaus siitä, miten sukupuoli voidaan ymmärtää suhteessa palvelujärjestelmään. Lainauksen tapauksessa sukupuoli kytkeytyy vanhemmuuteen, kun kirjoittaja pyrkii haastamaan vahvaksi koetun äidinhoivan diskurssiksikin kutsutun (Vuori 2001) näkemyksen asemaa. Vastaavanlaiseksi hätähuudoksi voidaan tulkita myös Arno Kotron ja Hannu T. Sepposen (2007) toimittama kantaaottava teos *Mies vailla tasa-arvoa*, jossa osin henkilökohtaisten kokemusten kautta miesten asema erityisesti lapsen huoltajuutta koskevissa neuvotteluissa arvioidaan heikoksi.

Miesten ja isien asema perhettä koskevissa neuvotteluissa on noussut sukupuolikeskustelun varsinaiseksi kuumaksi perunaksi vasta viime vuosikymmenen aikana. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on historiallisesti ollut naisten projekti, vaikkakin Suomessa, heti varsinaisen sukupuoliroolikeskustelun alettua, 60-luvun puolivälissä tärkeän yhteiskunnallisen vaikuttajan Yhdistys 9:n jäsenistöä kolmasosa oli miehiä. Järjestö myös kyseenalaisti voimakkaasti perinteistä miehen roolia ja sen tarkoituksenmukaisuutta. (Mickwitz & von Essen & Nordgren 2008.) Pääpiirteissään myös Yhdistys 9 totesi, että naisten asemassa oli enemmän korjattavaa (Mickwitz 2007, 2), ja sukupuolten tasa-arvon edistäminen on Suomessakin laajemmassa mittakaavassa tarkoittanut ensisijaisesti naisten aseman ja osallistumismahdollisuuksien parantamista. Tasa-arvopolitiikassa yhteiskuntaa, sukupuolta sekä naisten ja miesten asemaa on tarkasteltu lähtökohtaisesti naisten elämän ja toiminnan kautta (Varanka 2006, 15). Viime vuosina myös miesaktivismi on pyrkinyt entistä voimakkaammin osaksi yhteiskunnallista keskustelua (Julkunen 2010, 60). Tämä mieskeskustelu toimi yhtenä virikkeenä myös tämän tutkielman tekemiselle.

Sukupuolten tasa-arvosta sekä sen edistämisestä on säädetty lailla, ja sosiaali- ja terveysministeriö velvoittaa tätä nykyä kuntia huomioimaan sukupuolen kaikessa toiminnassa ja päätöksenteossa. Tasa-arvosuunnittelu mielletään kuitenkin usein kunnan normaalista tehtäväkentästä irrallisena toi-

mintana, ja tasa-arvotyö katsotaan tehdyksi jos tasa-arvolain pakottavimpia säädöksiä, eli kiintiöitä ja työsyRJintäkieltoa on noudatettu (Holli 2007, 78–80). Vuoden 2005 tasa-arvolain uudistus tarkensi tasa-arvon edistämisykälää siten, että laissa edellytetään sukupuolten tasa-arvoa edistävien hallinto- ja toimintatapojen vakiinnuttamista asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa sekä palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa (emt. 75–76). Sukupuolinäkökulman laajentamisen taustalla on kansainvälisesti tunnustettu sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen strategia (Squires 2005, 367) ja sen työkaluna sukupuolivaikutusten arviointi. Arvioinnissa kaikkiin ihmisiin kohdistuvien päätösten ja toimien seuraukset arvioidaan sen mukaan, millaisia vaikutuksia niillä on eri sukupuolille.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista ei juuri ole kotimaisessa kuntasektoriin keskittyvässä tutkimuksessa tarkasteltu, ja kunnallinen tasa-arvopolitiikka ylipäättään on jäänyt pitkälti tutkimukselliseen paitsioon (Holli, Raevaara & Luhtakallio 2007, 24). Tampereen kaupungin tarkastuslautakunnan arviointikertomuksessa (2009) kiinnitetään huomiota sukupuolivaikutusten arviointiin kuntalaisten laadukkaiden palvelujen edellytyksenä. Niin ikään kaivataan tietoa siitä, miten perhepalvelut Tampereella kohdentuvat sukupuolinäkökulmasta tarkasteltuna.

Tämän tutkielman keskiössä on sukupuolten tasa-arvo Tampereen kaupungin perhepalveluissa. Tutkielmassa tarkastellaan perhepalvelujen työntekijöiden suhdetta tasa-arvosuunnitteluun sekä sukupuoleen ja sukupuolten tasa-arvoon palveluissa yleisemmin. Keskeisenä kiinnostuksen kohteena on se, miten sukupuoli on työntekijöiden näkökulmasta läsnä perhepalveluissa. Perhepalveluissa tehtävä työ on työtä perheiden kanssa, jolloin ollaan väistämättä tekemisissä perherakenteisiin, perheen työnjakoihin ja rooleihin liittyvien valintojen ja odotusten kanssa. Myös alan naisvaltaisuuden takia perheiden kanssa tehtävä työ on sukupuolinäkökulmasta erityisen herkkä tutkimusaihe. Tutkielma kytkeytyy lisäksi laajemmin kunnalliseen tasa-arvopolitiikkaan ja suunnitteluun, sillä tavoite sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta on kunnille yhteinen.

Tutkielman tekoa aloittaessani esioletukseni oli, että sukupuolten tasa-arvoon kiinnitetään huomiota lähinnä hallinnollisessa tasa-arvosuunnittelussa, jonka asettamat tavoitteet ja merkitykset esimerkiksi asiakastyötä tekevien työntekijöiden jokapäiväisessä työssä jäävät triviaaleiksi. Oletukseen johdattelivat omien arkisten havaintojeni lisäksi tutkittu tieto Suomessa yleisesti vallitsevasta suhtautumisesta sukupuoleen ja tasa-arvoon. Sukupuoli ja siihen liittyvät asiat koetaan kielteisiksi, ja yksilötasolla sukupuoli ymmärretään käytännössä vain naissukupuolena samalla, kun se pyritään ohittamaan merkityksettömänä (Korvajärvi 2010, 192). Lisäksi sukupuolten tasa-arvo katsotaan meillä jo saavutetuksi (Holli 2003, 18) ja tasa-arvon puute ymmärretään lähinnä yksittäisinä syrjintätapauksina (Mustakallio & Saari 2002, 165). Testatakseni esioletuksiani, sekä selvittääkseni per-

hepalvelujen työntekijöiden omia käsityksiä sukupuolesta ja tasa-arvosta, päädyin tarkastelemaan heidän näkemyksiään kyselyaineiston avulla. Yhtäältä kartoitan tasa-arvosuunnittelun ja siihen liittyvän sukupuolivaikutusten arvioinnin merkitystä työntekijöille. Toiseksi pureudun heidän näkemyksiinsä sukupuolen merkityksestä perhepalveluissa ylipäätään.

Tutkielma jakautuu yhteensä seitsemään varsinaiseen lukuun, joista ensimmäinen käsittelee tutkimuksen kannalta keskeistä käsitteistöä eli sukupuolta, tasa-arvoa ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista. Luvussa kaksi tarkastellaan lyhyesti perhettä politiikassa ja palveluissa, sekä tutustutaan tutkimuskohteeseen eli Tampereen kaupungin perhepalveluihin. Koska valtavirtaistaminen on osa kuntien tasa-arvosuunnittelua, kolmas luku on omistettu tasa-arvosuunnittelulle. Syvennyn suunnitteluun ensin yleisesti sen reunaehtojen ja haasteiden kautta, ja lisäksi tarkastelen osana tutkimuksen kontekstia Tampereen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia sen suhteen, millaisia ohjeita ja tavoitteita ne esittävät sukupuolten tasa-arvon huomioimiselle palveluissa. Neljännessä luvussa esittelen tutkimusasetelman, aineistot ja käytetyt analyysimenetelmät. Analyysi jakautuu kahteen osaan siten, että viidennessä luvussa tarkastelen perhepalvelujen työntekijöiden suhdetta tasa-arvosuunnitteluun ja valtavirtaistamisen työväliseeseen sukupuolivaikutusten arviointiin kyselyaineiston kvantitatiivisen analyysin avulla. Kuudennessa luvussa syvennytään sukupuolen merkityksiin perhepalveluissa työntekijöiden avovastausten laadullisen analyysin avulla. Luvussa seitsemän kokoaan yhteen tutkielman keskeisimpiä tuloksia. Lopuksi palaan vielä tutkielmani lähtökohtiin ja pohdin valtavirtaistamispolitiikan merkitystä kunnallisen tasa-arvotyön kehittämisen näkökulmasta.

Tutkielmani voidaan nähdä osana sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista Tampereen kaupungin palveluihin. Sukupuolivaikutusten arviointiin keskittyessään se on opinnäytetyön luonteensa lisäksi yhdenlainen tasa-arvopoliittinen toimenpide, jonka tavoitteena on yhtäältä selvittää työntekijöiden suhtautumista sukupuolinäkökulman huomioimiseen ja toisaalta myös tuoda esiin palvelujen mahdollisia sukupuolivaikutuksia työntekijöiden näkemysten pohjalta. Tutkielma on toteutettu Tampereen kaupungin avopalvelujen ja Tampereen kaupungin sisäisen tarkastuksen tuella. Kyseessä ei kuitenkaan ole varsinainen tilaustyö vaan itsenäinen opinnäyte. Keskiössä ovat avopalvelujen perhepalvelut, eli lapsiperheiden sosiaalipalvelut sekä perheneuvola. Edellä mainitut ovat sukupuolinäkökulmasta erityisen kiinnostavia siksi, että käsitykset sukupuolesta ja tasa-arvosta kytkeytyvät kiinteästi perheeseen, vanhemmuuteen ja kasvatukseen – aiheisiin, joiden kanssa perhepalvelujen työntekijät päivittäin ovat tekemisissä.



# 1 SUKUPUOLENTUTKIMUKSESTA TASA-ARVOPOLITIIKKAAN

---

Sukupuolen merkitys työelämässä on kirvoittanut lukemattomia tutkimuksia, ja erityisesti henkilöstönäkökulmasta työelämän sukupuolistuneita käytäntöjä on laajalti pyritty muuttamaan. Naisten työelämään osallistumisen edistämiseksi aikaan saaduilla muutoksilla on ollut merkitystä myös laajemmin sukupuoliroolien murtamiseksi esimerkiksi vanhemmuuden osalta (Scott & Crompton & Lyonette 2010). Naisten siirtyminen työelämään on kuitenkin osittain jatkanut perinteisiä roolijakoja siten, että miehet ja naiset työllistyvät Suomessakin edelleen pääsääntöisesti eri aloille, ja naisten osuus johtajista ja ylemmistä virkamiehistä on kasvanut hitaasti (Suomen virallinen tilasto, työssäkäynti). Vaikka segregatio sinänsä ei välttämättä ole tasa-arvon vastaista (Kolehmainen 1999, 252), sitä voidaan kuvata myös hierarkian ja erilläänpidon rakenteena (Julkunen 2010). Muutamissa ammateissa tapahtuneen vähittäisen integraation eli ammateissa toimivien sukupuolijakauman tasoittumisen myötä työnjako on löytänyt uusia muotoja, kun naiset ja miehet työllistyvät ammattien sisällä eri toimialoille, eri organisaatioiden palvelukseen, asemiin ja työtehtäviin (Kolehmainen 1999, 254). Sukupuolten työnjako tehtävien mukaan selittääkin ammatillista segregatiota enemmän sukupuolten välisiä palkkaeroja (emt., 247), jotka niin ikään ovat edelleen ahkeran selvitys- ja muutostyön kohteena.

Työntekijöiden ja asiakkaiden välisissä suhteissa sukupuolta on sen sijaan nostettu esiin harvemmin, eikä esimerkiksi sosiaalityötä asiakkuuden sukupuolinäkökulmasta ole juurikaan tutkittu (ks. kuitenkin Kuronen & Granfelt & Nyqvist & Petrelius 2004; Vuori 2001). Tiedostettu on kuitenkin se, että perheen ja vanhemmuuden käsittely näennäisen sukupuolineutraalisti johtaa helposti sukupuolierityisten ongelmien ja auttamisen tarpeiden sivuuttamiseen. (Kuronen et al. 2004, 5–7.)

Jotta päästään käsiksi perhepalveluihin sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta, on ensin tarkasteltava hieman lähemmin äkkiseltään itsestäänselvyyksiltä vaikuttavia käsitteitä sukupuoli ja tasa-arvo. Keskeinen sukupuolen käsitteeseen liittyvä pohdinta on ollut kysymys sukupuolten samanlaisuudesta ja erilaisuudesta. Suhde sukupuolten väliseen eroon jäsentää feminismin historian eri vaiheita niin sanottuihin aaltoihin (Rossi 2010, 25), vaikka toisaalta voidaan puhua myös aatevirrasta (Anttonen 1997). Näitä aaltoja ja aatevirtoja voidaan tarkastella myös siitä näkökulmasta, millaista tasa-arvoa ja millaisin keinoin kulloinkin on pyritty edistämään.

## 1.1 Sukupuoli – samanlaista, erilaista vai moninaista?

Sukupuoli kaksijakoisena dikotomiana, naiset ja miehet toisistaan erottuvina ryhminä, on voimakas koko yhteiskunnallista elämää järjestävä suhde (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 23). Vaikka sukupuolen arkikokemuksessa painottuvat usein sukupuolen ruumiillisuus ja sukupuolen tarkastelu biologian kautta, feministisessä tutkimuksessa sukupuolesta ollaan kiinnostuneita erityisesti kulttuurisena ja sosiaalisena ilmiönä. Suhde materiaaliseen ruumiiseen on kuitenkin toistuvasti problematisoitu, ja tutkimuksen avulla on pyritty muun muassa tuomaan esiin niitä rakenteita, jotka johtavat naisen ruumiin esittämiseen poikkeuksena. Feministisen tutkimusperinteen ulkopuolella anatomiaan pohjaava biologinen sukupuoli on käsitetty käytännössä usein kiistattomaksi todisteeksi naiseudesta tai mieheydestä, vaikka myöskään anatomia tieteenalana ei toimi irrallaan sosiaalisista ja kulttuurisista määritelmistä (Howson 2005, 57).

Sukupuolen problematisoinnissa törmätään usein ajatusmalliin, jonka mukaan vain naisilla on sukupuoli ja sukupuolesta puhuttaessa tarkoitetaan naista ja naisena olemisen haasteita. Tutkimuksellisesti sukupuolen ja naisen yhteen liittämistä on voimistanut vastareaktio aiemmalle tieteen mieskeskeisyydelle. Anneli Anttonen (1997, 60–62) on esimerkiksi todennut, että sosiaalipolitiikan klassikoiden vaikeneminen sukupuolesta ja naisesta on toiminut sysäyksenä sille, että ”feministisen tutkimuksen kautta naisesta ja sukupuolesta on tullut keskeisiä metodologisia lähtökohtia tehdä tutkimusta”.

Feminismin eri aallot eivät muodosta kronologisesti etenevää kehityskertomusta. Vaikka tutkimuksen lähtökohdaksi ei otettaisikaan sukupuolen tarkastelua yksin naissukupuolen kautta, auttaa näiden perusteiden tarkastelu ymmärtämään tutkimuksessa ja tasa-arvolikkeessä eri aikoina esiin nostettujen näkemysten välisiä suhteita ja merkitystä nykypäivän tasa-arvopolitiikalle. Samanlaisuuden ja sukupuolineutraaliuden sekä erilaisuusajattelun ja viimeisimpänä moninaisuuden ideat elävät nykypäivässä rinnakkain ja myös toimivat konfliktissa keskenään.

Feminismin ensimmäinen aalto sijoitetaan yleensä 1800-luvun lopulle. Kuitenkin jo 1700-luvulla esitettiin myöhemmin liberaalifeminismiksi nimetyn liikehdinnän mukaisia vaatimuksia naisten pääsystä koulutukseen ja ylipäättään heidän järkensä tunnustamisesta. 1800-luvulla siihen liittyivät myös vaatimukset naisten kansalaisoikeuksista, isien ja aviomiesten holhouksesta vapautumisesta sekä oikeus äänestää ja toimia erilaisissa ammateissa (Julkunen 2010). Näkemys naisten älyllisestä ja ruumiillisesta heikkomuudesta toimi tehokkaana oikeutuksena heidän sulkemiselleen kansalaisoikeuksien ja julkisten instituutioiden ulkopuolelle (emt., 28). Toisaalta julkisen ulkopuolelle aset-

tuvat naisten kansalaisvelvollisuudet äiteinä ja äitikansalaisen ideaali tarjosivat pohjoismaidenkin naisille monien vuosikymmenien ajan mahdollisuuden toimijuuteen sitä kautta, mutta tämä tarkoitti samalla, että naisten kansalaiskelpoisuus oli sidottu perheeseen. Maternalismin juuret ovatkin niin ikään 1800- ja 1900-lukujen taitteessa ja naisliikkeen ensimmäisessä aallossa. (Anttonen 1997.)

Tavoitteet liberaalifeminismissä liittyivät siis keskeisesti naisten yhtäläisten kansalaisoikeuksien ja yhteiskunnallisten osallistumismahdollisuuksien ajamiseen. Kyse oli samanlaisten toimintaedellytyksien ja autonomisen aseman saavuttamisesta, jotka silloisessa yhteiskunnallisessa todellisuudessa koskivat vain miehiä. Sukupuolieroa oli tuolloin mielekästä tarkastella keskittymällä niihin seikkoihin, jotka tukivat naisten ja miesten yhtäläisiä oikeuksia yhteisen ihmisyyden kautta. Varsinaisesta sukupuolten samanlaisuusajattelusta voidaan kuitenkin puhua liberaalifeminismin yhteydessä vasta tultaessa 1960- ja 1970-luvuille. Näille vuosikymmenille sijoitetaan niin sanottu toisen aallon feminismi, joka ensimmäisestä poiketen käsitti useita, toisistaan merkittävästikin eroavia tapoja käsittää sukupuoli ja sukupuolten tasa-arvo.

Liberaalifeminismiä on kuvattu feminismin äidiksi (Julkunen 2010, 29). Sen pohjalle ja ennen kaikkea sitä kritisoiden rakentuivat toisen aallon feministien käsitys sukupuolisesta sorrosta. 1960- ja 1970-lukujen marxilainen ja sosialistinen feminismi nostivat esiin ongelmat, jotka liittyivät liberaalifeminismin sen työläiset sivuuttavien porvarillisten lähtökohtien kautta. Kuitenkin myös marxilaisen ja sosialistisen feminismin sisällä oli havaittavissa lähellä liberaalifeministisiä käsityksiä oleva aatesuuntaus, jota on kutsuttu myös tasa-arvofeminismiksi. (Emt.)

Liberaalifeministisen samanlaisuusajattelun ihanteena oli ja on sukupuolineutraalius, yhtäläinen kohtelu ja yhteiskunta, jossa sukupuolella ei ole merkitystä. Tämän ajatusmallin on kuitenkin havaittu käytännössä johtavan naisten ja miesten sovittamiseen samaan muottiin. (Kuusipalo 2002.) Vaikka liberaalifeminismi ja marxilais-sosialistinen ajattelun teoreettiset perustat ovat hyvin erilaiset, niiden molempien mukaan sorron loppuminen edellyttää naisen tulemista julkiseen. Ero harjoitetussa tasa-arvopolitiikassa muodostuu siitä, tavoitellaanko tätä muutosta liberaalin ajattelun mukaisesti kansalaisoikeuksien vai sosialistisen ja sosiaalidemokraattisen mallin tavoin sosiaalisten oikeuksien kautta. (Julkunen 2010, 33–34.)

Sosialistiselle feminismille ominaista oli, että tasa-arvoliike pyrittiin muodostamaan naisten ja miesten yhteiseksi. Sen sijaan liberaalifeminismin toisen kriitikon, radikaalifeminismin lähtökohtana toimi enemmänkin ajatus naisten sisaruudesta ja omasta liikkeestä. (Emt.) Radikaalifeministit voidaan edelleen jakaa libertalisteihin ja kulttuurifeministeihin. Kulttuurifeminismiä on ollut tapana kutsua myös gynosentriseksi eli naiskeskeiseksi, ja sen perustana oli naiskokemuksen uudenlainen

arvottaminen (Anttonen 1997). Niin ikään naisruumiillisuus ja erityisesti äitiys näyttäytyi gynosentrismissä potentiaalisena voimavarana (Julkunen 2010, 35), ja nimikkeen alle onkin yhdistetty myös maternalistisia ajattelijoita (emt., 37). Osa radikaalifeministeistä näki juuri heteroseksin, äitiyden ja ylipäättään naisen ruumiillisuuden naisten sarron alkuperänä jopa niin, että naisten vapauttamisen edellytyksenä oli lesborakkauden preferointi ja lisääntymisen tapahtuminen keinotekoisesti. Sosiaalipoliittiset maternalistit sitä vastoin kokivat perheen ja äitiyden vahvistamisen myönteisenä, ”naisten vallan lisääjänä ja kansalaisuuden väylänä” (emt.). Suomessa tämän näkökulman hallitsevuudesta kertoo vuosikymmeniä vallinnut naisen vahva rooli äitikansalaisena.

Sukupuolieroa korostava erilaisuusajattelu siis kyseenalaistaa sukupuolineutraaliuden esittämällä, että todellisuudessa sukupuolineutraali normi on aina hallitsevan kulttuurin miehinen toimija, länsimaissa käytännössä keski-ikäinen, valkoinen ja työssäkäyvä mies. Näin ollen samanlaisuus edellyttäisi naisten tuleamista miesten kaltaisiksi (Julkunen 2010, 17). Sekä eroja välttelevän samanlaisuusajattelun että erilaisuutta korostavan erilaisuusajattelun voidaankin nähdä uusintavan sukupuolten välisiä eroja ja hierarkiaa. Edellisessä maskuliininen puolueellisuus tulkitaan sukupuolineutraaliudeksi, ja jälkimmäisen avulla tullaan vahvistaneeksi naiseutta poikkeuksena (Kuusipalo 2002, 210–215).

Feminismin postmoderni kritiikki, jota on kuvattu myös jälkistrukturalistisena ja jälkikolonialistisena, esittelee vastaukseksi samanlaisuus-erilaisuus-vastakkainasettelulle moninaisuusajattelun. Sukupuoli-identiteetti ei moninaisuusajattelun mukaan ole yksi ja pysyvä vaan moninainen ja muutuva. Lähestymistavalla kiinnitetään huomiota siihen, että identiteettejä kuten nainen ja mies tuotetaan ja vahvistetaan jatkuvasti esimerkiksi puhetoimilla ja yhteiskunnallisilla käytännöillä. Myös naisnäkökulman tuottama identiteetti ”naiset” voi sulkea pois ja marginaaliin toisenlaisia mahdollisia identiteettejä. (Kuusipalo 2002, 210–215.)

Monien ja risteävien erojen politiikan liikkeelle paneva voima olivat erityisesti mustat feministit, joiden kokemukset eivät alun perin mahtuneet valkoisten, keskiluokkaisten ja koulutettujen feministien agendalle (Julkunen 2010, 41). Koska sukupuoli essentialisoivana kategoriana tuottaa helposti tavalla tai toisella pulmia esimerkiksi ajatuksilla yhtenäisistä naisista tai naiseudesta, voidaan tavoitteeksi asettaa myös sen tunnustaminen ja tunnistaminen, että erot ja moninaisuus läpäisevät kaikki ihmiset – eivät vain esimerkiksi etnisiä vähemmistöjä tai vammaisia (Juhila 2006, 107). Moninaisuusajattelu mahdollistaa erojen huomioon ottamisen myös naisen ja miehen kategorioiden sisällä.

Pyrittäessä pois kaksijakoisesta, vastakkain asettelevasta tavasta ymmärtää sukupuoli joko naiseksi tai mieheksi on otettava huomioon myös intersukupuoliset ja trans-ihmiset, joiden sisällyttäminen

sukupuolen kehikkoon edellyttää sukupuolen tunnistamista dikotomian sijaan enemmänkin jatkumona. Esimerkit valtavirrasta poikkeavista jäsennostavoista eivät palaudu vain nykypäivän queer-teorioihin, vaan on myös esitetty, että antiikista aina 1500-luvulle asti länsimainen lääketiede olisi mieltänyt sukupuolen yhtenä, josta oli tunnistettavissa erilaisia, vahvempia ja heikompia muotoja. (Rossi 2010, 24; Nousiainen & Pylkkänen 2001, 24–25). Tämänkaltaiset pilkahdukset menneisyydestä tekevät ymmärrettäväksi sen, että myös biologia on käsitteellistettyä diskurssia (emt.) ja vaikka biologisia eroja ei kielletäkään, käsitykset sukupuolierosta ovat aina ajallisesti ja kulttuurisesti määräytyneitä.

Sukupuoli sosiaalisena ja kulttuurisena käsitteenä viittaa erontekoon biologismista ja luonnollistavista käsityksistä, joiden mukaan sukupuoli (sex) sijaitsee ruumiissa (Julkunen 2010, 186; jaottelusta myös esim. Nousiainen & Pylkkänen 2001, 33–34). Englannin kielessä sukupuolta sosiaalisena ja kulttuurisena käsitteenä on vakiintunut kuvaamaan gender, joka vielä 1940-luvulla oli puhtaasti kieliopillinen termi (Rossi, 2010, 22). Feminismin parissa suhtautumista ruumiiseen ja ruumiin sukupuolistuneisuuteen on leimannut ambivalenssi, kun miehen kanssa yhteisen ihmisyyden korostamisella on toisinaan pyritty välttämään ruumiin piirteiden reproduktioon liittyvää essentialismia ja toisinaan taas korostamaan naisen ja naisruumiin erityisyyttä. Niin ikään sex/gender-erottelu nähdään nykyään ongelmallisena ja epävakana (Howson 2005, 56). Kenties merkittävimmän kritiikin feminismin sisällä on esittänyt Judith Butler (1999/2006) tuomalla esiin, miten kyseisellä erottelulakin päädytään biologian esittämiseen todellisena ja tosiasiallisena suhteessa sosiaaliseen ja kulttuuriseen.

Päivi Korvajärvi (2010, 188) on tarkastellut yhdysvaltalaisen feministisosiologi Joan Ackerin jaottelua sukupuolistamisen prosesseista työelämässä. Prosessit syntyvät ensinnäkin jatkuvasta erojen ja jakojen tekemisestä naisten ja miesten välille, ja näitä eroja myös vahvistetaan erilaisten symbolien ja mielikuvien avulla. Kolmanneksi ihmiset keskinäisen vuorovaikutuksen avulla liittoutuvat keskenään sulkien samalla toisia ihmisiä toimintapiiriensä ulkopuolelle. Neljäntenä prosessina on ihmisten tekemä jatkuva identiteettityö, jonka perusteella he kaikissa työpaikan tilanteissa tulevat esittäneeksi sukupuolensa ja seksuaalisuutensa.

Miten sukupuolistaminen ja sukupuolieron käsite liittyvät perhepalveluihin? Yhtäältä kyse on palveluista työympäristönä, ja toisaalta erojen tuottaminen ja uusintaminen ei rajoitu vain yksilön työminään, vaan myös asiakkaat esittävät sukupuoltaan ja seksuaalisuuttaan asioidessaan perhepalveluissa. Kirsi Juhila (2006, 111–112) on todennut, että erot ovat läsnä asiakastyössä, vaikka niitä ei tiedostettaisikaan: ”Tämä näkyy vaikkapa niin, että vanhemmat sosiaalitoimiston lastensuojelu-

asiakkaina tai perheneuvolassa tulevat kohdelluiksi ennen kaikkea sukupuolensa kautta eli äiteinä ja isinä”. Äitien ja isien rooleihin liitetään toisistaan poikkeavia odotuksia, ja näiden erojen huomiotta jättäminen voi johtaa siihen, että valtakulttuurin mukaisella työotteella uusinnetaan sukupuolistuneita käsityksiä naisten ja miesten rooleista. Erojen huomioiminen voi puolestaan auttaa paremmin huomioimaan ja myös rohkaisemaan käytäntöjä, joissa perheen sisäiset vastuut on jaettu perinteisestä poikkeavalla tavalla.

Hoivateoreettisessa tarkastelussa tietynlaisia eläytyvän kuuntelemisen ja empaattisuuden ajattelu- ja toimintatyyliä kutsutaan naistapaisiksi. Tällä on pyritty kiinnittämään huomio ajattelu- ja toimintatyylien sukupuolittumiseen samalla kun korostetaan, että nämä tyylit eivät sinällään ole naiseuteen luonnostaan kuuluvia eivätkä kaikkia naisia koskevia. (Petrelius 2004.) Asiakkaan näkökulmasta sukupuolistavat käytännöt, esimerkiksi naiseuteen liitettävien stereotyyppisten käsitysten kautta, voivat tuottaa ja uusintaa sukupuoleen liittyviä käsityksiä ja toimintatapoja (Kivipelto 2004, 249–250). Tässä piilee eräs olennainen sukupuolten tasa-arvon dilemma. Tulisiko sukupuolinäkökulma ottaa huomioon aivan kaikessa, vai tuottaako ja uusintaako itse asiassa juuri toiminnan sukupuolen mukaan tarkastelu vanhoja syvään juurtuneita käsityksiä ahtaista sukupuolirooleista? Sukupuolieron ja tasa-arvon välisen suhteen tarkastelu voi auttaa selvittämään tätä ikuiselta tuntuva ongelmaa.

## 1.2 Tasa-arvon käsitteestä

Ihmiset ovat usein melko yksimielisiä sen suhteen, että tasa-arvoa kannattaa ja pitää tavoitella. Kuitenkin edellä esitetystä sukupuolen käsitteen evoluutiostakin käy ilmi, erimielisyyttä nousee kuitenkin siitä, mitä tasa-arvo oikeastaan tarkoittaa ja miten siihen tulisi pyrkiä (Verloo & Lombardo 2007). Suomessa tasa-arvopolitiikka on jo 1960-luvulta lähtien keskittynyt pääasiassa sukupuolten tasa-arvon ajamiseen (Holli 2002, 20). Edelleen politiikan toimijat, kansalaisyhteiskunta ja tiedeyhteisö kaikki kiistelevät siitä, mitä sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa – ja mitä sen pitäisi tarkoittaa. Yleisesti ottaen sukupuolten tasa-arvolla viitataan ”oikeudenmukaiseksi katsottuun tai toivottuun tilaan, joka tulisi vallita kahden ryhmän, naisten ja miesten, välillä” (Holli 2002, 16). Tämän ihannetilän sisältö sen paremmin kuin se, onko kyseessä todella kaksi kappaletta toisistaan erotettavia ryhmiä, vaihtelevat suurestikin ajasta, paikasta ja näkemysten esittäjästä riippuen. Koska feminismikin on todellisuudessa joukko kilpailevia näkemyksiä sukupuolen problematiikasta, myös tasa-

arvopolitiikkaa voidaan tarkastella kilpailevina näkemyksinä, jotka eri tavoin pyrkivät pureutumaan sukupuolen problematiikkaan (Verloo & Lombardo 2007, 22).

Tasa-arvo sanana ei Suomessa ole kohdannut samanlaista problematisointia kuin pohjoisissa naapurimaissamme. Esimerkiksi Ruotsissa otettiin 1970-luvulla käyttöön jo olemassa olevan, lähinnä sosiaaliluokkien väliseen tasa-arvoon viittaavan jämklighet-sanan rinnalle jämställdhet, jonka katsottiin paremmin kuvaavan ajatusta erilaisista, mutta samanarvoisista toimijoista. (Holli 2003, 8–9.) Jämställdhet on myöhemmin ulotettu koskemaan myös muita heikommassa asemassa olevia ryhmiä kuten maahanmuuttajia ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvia, ja siten sisällöllisesti parempi käänös suomen kielessä lieneekin yhdenvertaisuus.

Suomen perustuslain yhdenvertaisuuspykälän (6§) neljäs momentti velvoittaa sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Tasa-arvon edistämismääräyksiä toteutetaan ensisijaisesti lailla naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (4§), johon myös viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa on kirjattu. Laki kiinnittää huomiota sekä välittömään että välilliseen syrjintään, naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseen sekä naisten aseman parantamiseen erityisesti työelämässä. Vaikka tasa-arvolain soveltamisala on yleinen, sen pääpainotukset koskevat työelämässä ilmenevän eriarvoisuuden poistamista (Mustakallio & Saari 2002, 166–167). Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tulee edistää myös palvelujen saatavuuden ja tarjonnan osalta. Oman tutkielmani kannalta erityisesti viimeksi mainitut velvoitteet ovat olennaisia.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu Miehet ja tasa-arvopolitiikka yhdistelee näkemyksessään tasa-arvosta YK:n, EU:n ja Pohjoismaisen ministerineuvoston määritelmiä päätyen seuraavaan:

Tasa-arvo tarkoittaa sitä, että naisilla ja miehillä on samat oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet ja että naisten ja miesten erilaiset käyttäytymistavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja.

Tasa-arvo ei tarkoita sitä, että naisten ja miesten tulisi olla samanlaisia. Mahdollinen (de jure) tasa-arvo on vain askel kohti käytännön (de facto) tasa-arvoa. Erilaista kohtelua ja positiivisia erityistoimenpiteitä saatetaan tarvita, jotta kyetään kumoamaan nykyisen ja aiemman syrjinnän vaikutukset. (Varanka 2006, 16–17.)

Tasa-arvolain työelämäkeskeisyyden lisäksi tasa-arvotutkimus ja erilaiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ovat Suomessa suuntautuneet erityisesti työelämään ja keskittyneet tasa-arvon henkiloistönäkökulmaan. Yleistä kuitenkin on, että tasa-arvon kehittämiseen ei juuri koeta tarvetta, mikäli suoranaisia syrjintätapauksia ei ilmene (Mustakallio & Saari 2002, 165). Hieman paradoksaalisesti

tietoinen ja tahallinen sukupuolisyrijntä ei kuitenkaan ole suomalaisten työpaikkojen keskeisin tasa-arvo-ongelma. Sen sijaan eriarvoisuutta tuottavat kulttuurisesti omaksutut ajatus- ja toimintamallit, joita toteutetaan tiedostamatta. (Emt., 166.)

Erilaiset käsitykset sukupuolierosta kytkeytyvät niihin toimiin, joilla sukupuolten tasa-arvon parantamiseen pyritään. Kuvaan seuraavaksi, miten sukupuolten välistä tasa-arvoa teoreettisena käsitteenä voidaan tarkastella, ja miten kulloinkin vallalla olleet käsitykset tasa-arvosta ovat vaikuttaneet eri aikoina harjoitettuun tasa-arvopolitiikkaan Suomessa.

## Erilaisia tasa-arvoja

Yleinen ja yhtäläinen äänioikeus kansainvälisesti vertailtuna niinkin aikaisin kuin vuonna 1906 on perustellusti tarjonnut suomalaisille aihetta ylpeyteen. Sukupuolen sisällyttäminen poliittisen tasa-arvon periaatteeseen olikin 1900-luvun suuri projekti erityisesti länsimaissa (Holli 2002, 15). Pian äänioikeusuudistuksen jälkeen puolueiden kiinnostus sukupuolten tasa-arvoon Suomessa kuitenkin hiipui (Mickwitz 2008, 11–23). Naisjärjestöjen toiminta keskittyi perinteisesti naisellisina aloina pidettyihin sosiaali- ja kulttuurivalistustyöhön aina 1960-luvulle saakka, mikä kertoo maternalistisen erilaisuusajattelun vankasta asemasta. Niin ikään myös ensimmäisten naiskansanedustajien myötä raskaus, äitiys, kasvatusta ja kotitalous politisoitiin (Kuusipalo 1994, 162). 1960-luvun puolivälin jälkeen merkittäviä keskustelunavauksia sen sijaan tehtiin liittyen lasten päivähoitoon, äitiyslomaan, koulutukseen ja ammatinvalintaan, työelämään sekä seksuaalipolitiikkaan ja kirkkoon (Mickwitz 2008, 11–23).

Poliittisen tasa-arvon vanavedessä virisi joukko muita tasa-arvoihanteita. Taloudellisen ja sosiaalisen tasa-arvon edistäminen keskittyi tuloerojen tasaamiseen ja turvaverkkojen luomiseen esimerkiksi työttömyyden ja sairauden varalta (Holli 2002, 15–17). Sukupuoliroolit taas nähtiin tasa-arvokeskustelun uudelleen viritessä ongelmallisena koti- ja palkkatyön naisten ja miesten välisen työnjaon kannalta, ei niinkään valtakysymyksenä, kuten myöhemmässä sukupuolen problematiikkaan keskittyneessä tutkimuksessa. Tasa-arvokeskustelun painopiste oli työssäkäyvien naisten oikeuksissa, mistä kertovat yhtäältä vuoden 1973 päivähoitolaki ja 1978 alkaen mahdollisuus vanhempainlomaan ja toisaalta myös viimeisten rajoitusten poistaminen, jotka vaikeuttivat naisten pääsyä julkisiin virkoihin. Keskeisinä tavoitteina edistettiin äitien palkkatyön normalisointia ja naisten kehittämistä yksilöinä.



Vielä 1970-luvulla tasa-arvo tarkoitti Suomessa ennen kaikkea naisten ja miesten samankaltaistamista miesnormin ollessa oikean ja hyvän mittapuu. Anne Maria Holli (2003) kuvaa väitöskirjassaan *Discourse and Politics for Gender Equality in Late Twentieth Century Finland*, miten tasa-arvon edistämisen nimissä pyrittiin vähentämään ja poistamaan eroja samanlaisen kohtelun avulla. Tämän logiikan tuloksena nimenomaan naisten erilaisuus suhteessa miehiin määrittyi ongelmaksi. 1980-luvulla ja sen jälkeen tasa-arvopolitiikassa on korostettu tasapuolisuutta, minkä avulla on pyritty sukupuolten välisten erojen huomioimisen ilman samankaltaisuuden vaatimusta. Sukupuoliero voitaisiin siten nähdä enemmänkin voimavarana kuin ongelmana. Naisten ja miesten välisen eron huomioiminen nähdäänkin nykyään hyvänä lähtökohtana tasa-arvopolitiikalle (Holli 2002, 29), mutta aiemmasta poiketen kolmannen aallon feminismi on asettanut puolustamansa sukupuolieron rinnalle sukupuolten moninaisuuden ja monilukuisuuden (Julkunen 2010, 17).

Sukupuolten tasa-arvoa koskevat näkemykset ja puhetavat voidaan Hollin (2002) mukaan tulkita yhteiskunnallisen todellisuuden heijastumiksi, ongelmia vääristäviksi tai yhteiskunnallista todellisuutta tuottaviksi. Ensin mainitun lähestymistavan mukaan toteamus jo saavutetusta tasa-arvosta kuvaa sukupuolten tosiasiallista yhteiskunnallista tilannetta ja suhteita. Toinen näkökulma korostaa oletuksen tasa-arvosta olevan valtaapitävän miehisen eliitin tapa häivyttää yhteiskunnallista epäoikeudenmukaisuutta. Kolmannen näkökulman mukaan oletetusta saavutetusta tasa-arvosta puhuminen tuottaa sukupuolisokeita naisia ja miehiä ja sen myötä sukupuolten asemaan liittyville ongelmille sokean yhteiskunnan.

Sukupuolten tasa-arvoa voidaan myös jaotella yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisten tulosten tasa-arvoon. Korostettaessa yhtäläisiä mahdollisuuksia halutaan luoda eri sukupuolille tasaveroiset mahdollisuudet toteuttaa inhimillistä potentiaaliaan. Näkökulma painottaa ihmisen omaa vastuuta hänelle annettujen mahdollisuuksien käyttämisessä, joten sitä voidaan kuvata liberaalifeminismin aatteen mukaiseksi. Tällöin tasa-arvopolitiikan tehtävänä on mahdollisuuksien luominen, esimerkiksi muuttamalla lainsäädäntöä sukupuolineutraaliksi. Yhtäläisten tulosten tasa-arvosta puhuttaessa sen sijaan kiinnitetään huomiota yhteiskunnan rakenteellisiin tekijöihin. Mahdollisuuksien tasa-arvo nähdään riittämättömäksi, sillä esimerkiksi työmarkkinoiden sukupuolisegregaatio sekä perinteiset sukupuoliroolit saattavat estää naisia ja miehiä toteuttamasta heille suotuja oikeuksia. (Holli 2002.) Yhtäläisiä tuloksia tavoiteltaessa tasa-arvopolitiikka menee lainsäädännön sukupuolineutralisointia pidemmälle, ja keinoja tasa-arvon parantamiseen voivat olla esimerkiksi päivähoiton ja vanhempainvapaajärjestelmän kehittäminen. Lisäksi niin sanottuja positiivisia erityistoimia eli kiintiöitä ja suosintaa käytetään erityisesti työelämässä varmistamaan sukupuolten yhtäläistä osallistumista. (Emt., 17–21.)

Suomalaisen sukupuolikeskustelun valtavirrassa on havaittavissa vahva kannatus sukupuolineutraaliuden puolesta, johon liittyvän ajatusmallin mukaisesti tasa-arvo tarkoittaa samanlaista kohtelua kaikille, jotta esimerkiksi työpaikan saisi ansioiden, ei sukupuolen perusteella, kuten kiintiöitä noudatettaessa on pelätty käyvän (Holli et al. 2007). Oletuksena näiden pelkojen taustalla on, että lähtökohtaisesti naiset ja miehet ovat tasa-arvoisessa asemassa esimerkiksi työnhaussa, ja vasta kiintiöt tuottavat eriarvoisuuden. Erityistoimien seurauksena ilmenee myös aika ajoin huolta siitä, että heikommassa asemassa olevien aseman parantaminen positiivisilla erityistoimilla voisi johtaa välilliseen syrjintää niitä kohtaan, joiden ei katsota kuuluvan mihinkään ei-etuoikeutettujen ryhmään (esim. Malmi 2009). Niinpä neutraaliuden korostamisen yhteydessä on asetettu kyseenalaiseksi nämä niin kutsutut positiiviset erityistoimet, joita taas erityistoimien kannattajat perustelevat mahdollisuuksien tasa-arvon sijaan tosiasiallisen tasa-arvon toteutumisen tavoitteella.

Positiivisen erityiskohtelun ja heikommassa asemassa olevien ryhmien sisällyttäminen olemassa oleviin rakenteisiin on sekin osoittautunut riittämättömäksi, minkä vuoksi ajatus sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta on viime vuosina vallannut enemmän alaa tasa-arvopolitiikan keskiössä (Squires 2007, 38). Valmiisiin rakenteisiin sisällyttämisen sijaan tavoitteeksi onkin muodostunut niin sanottu paikaltaan siirtämisen strategia, jossa politiikkaa ja toimintatapoja pyritään muuttamaan lähtökohtaisesti erot paremmin huomioiviksi.

Ajatus tasa-arvosta ei rajoitu vain eri sukupuolten välille. Laajempaa näkökulmaa tasa-arvoon on joissakin yhteyksissä kuvattu monimuotoisen tasa-arvon ja myös yhdenvertaisuuden käsitteen avulla. Monimuotoinen tasa-arvo ja intersektionaalisuuden käsite ottaa huomioon sukupuolten tasa-arvon lisäksi muita tasa-arvon ulottuvuuksia, kuten ikä, sosiaalinen status, etninen tausta ja seksuaalinen suuntautuminen (Saari 2006, 112). Vaikka yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) kiinnitetään erityistä huomiota etnisen alkuperän ja vammaisuuden perusteella tapahtuvaan syrjintään, myös yhdenvertaisuutta on tasa-arvon käsitteen tavoin, osin jopa synonyyminä, tarkasteltu suhteessa sukupuolieroon (ks. Nousiainen & Pylkkänen 2001).

Tässä tutkielmassa pääpaino on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen idean mukaisesti sukupuolten tasa-arvossa myös muut erot huomioiden. Monimuotoinen tasa-arvo on perhepalveluja tarkasteltaessa syytä pitää mielessä, sillä myös näiden palvelujen piirissä on esimerkiksi eri-ikäisiä, eri etnisiä taustoja omaavia, vammaisia ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvia kuntalaisia. Monimuotoisen tasa-arvon käsite on hyvin lähellä sukupuolten tasa-arvon moninaisuusajattelua, mikä liittyy sen myös valtavirtaistamispolitiikan tavoitteisiin.

## Miesten huomioimisen riskit

Tasa-arvon edistäminen on pitkään naisten monin eri tavoin alisteisesta asemasta johtuen tähdännyt erityisesti naisten aseman parantamiseen. Tasa-arvopolitiikalla on pyritty poistamaan tasa-arvoistumisen esteitä naisilta, mutta ei juuri koskaan miehiltä (Anttonen 1997, 81). Sosiaali- ja terveysministeriön *Miehet ja tasa-arvopolitiikka* -julkaisusta käykin ilmi, että naisten aseman parantaminen on tasa-arvopolitiikassa miesten aseman parantamista keskeisempi tavoite. Tämän vuoksi huomion kiinnittäminen miehiin ei saa heikentää naisten asemaa. (Varanka 2006, 18–19.) Näkemysten taustalla on edelleen laajasti tunnustettu naisten heikompi yhteiskunnallinen asema. Kuitenkin jo 1980-luvulla tunnistettiin mahdollisuus, että vain naisiin keskittyvän tasa-arvotyön sijaan tasa-arvotyön tulisi ottaa myös miehet mukaan – erityisesti tukemaan työtä naisten aseman parantamiseksi.

Oivallus sukupuolten välisen tasa-arvon liittämisestä myös miehiin on poikunut mahdollisuuden naiskeskeisestä näkökulmasta sukupuolikeskeiseen näkökulmaan siirtymiseen (Varanka 2006, 31). Sukupuolikeskeisellä näkökulmalla viitataan näkökulmaan, joka pyrkii tuomaan sukupuolen esiin potentiaalisena eriarvoistavana ominaisuutena, tunnistaen riskejä sekä naisten että miesten osalta. Myös sosiaali- ja terveysministeriön näkemysten mukaan hedelmällisin tapa edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa on tarkastella samaa tilannetta naisten ja miesten kannalta, eikä keskittyä vain toiseen sukupuoleen (emt., 33).

*Miehet ja tasa-arvopolitiikka* tunnistaa miesten huomioimiseen tasa-arvopolitiikassa liittyviä erityisiä riskejä. Tällaisia riskejä ovat esimerkiksi ”sukupuolten välisen tasa-arvon kokonaistilanteen hämärtyminen” sekä kilpailuasetelman syntyminen naisten ja miesten kokemuksiin puuttumisen välille. (Varanka 2006, 39.) Tämä implikoi, että huomiotta jättäminen voitaisiin nähdä keinona estää kilpailutilanteen syntyminen. Ei liene siten yhdentekevää, puhutaanko *naisnäkökulmasta* vai *sukupuolinäkökulmasta*. Miesten huomioimisen riskejä koskevat lausumat ohjaavat ajattelemaan, että tasa-arvon toteutumisen arvioiminen yhtä lailla myös miesten osalta voi vaarantaa naisten aseman parantamiseen tähtäävän tasa-arvotyön ja olisi siten haitallista.

Torjuvat reaktiot miesnäkökulman huomioimiseen tai sukupuolinäkökulman omaksumiseen muistuttavat Elina Haavio-Mannilan 1960-luvulla tekemää sovellusta historiallisen murrosten ja läpimurtojen teoriasta tutkimuksessaan *Suomalainen nainen ja mies* (1968, ref. Eskola 2008, 66). Haavio-Mannilan kuvaus liittyy sukupuoliroolikeskustelun käynnistyttyä miesten asemansa vakiinnuttaneena ryhmänä kokemaan uhkaan ja tarpeeseen turvata oma asemansa naisten vaatimuksia vastus-

tamalla. Vastaavasti voidaan päätellä, että naiset ovat tietyillä perheeseen ja lapsiin liittyvillä elämänalueilla vakiinnuttaneet asemansa erityisinä asiantuntijoina, mikä saattaa poikia eräänlaista uhkaa uusien näkökulmien pyrkiessä osaksi niihin liittyvää sukupuoli- ja tasa-arvokeskustelua. Tästä hämmennyksestä voi kertoa myös se, että sosiaali- ja terveysministeriön julkaisussa nähdään tärkeäksi ylipäätään kysyä ”miten miehet liittyvät sukupuolten väliseen tasa-arvoon” (Varanka 2006, 16). Arto Jokinen on puolestaan pyrkinyt valottamaan, *Mihin miehet tarvitsevat tasa-arvoa* (Jokinen 2002). Näiden keskustelunavausten tarkoitus onkin ollut laajentaa tasa-arvotyön kenttää kattamaan entistä enemmän myös mieserityisiä tasa-arvo-ongelmia, ja valtionhallinnossakin on otettu kantaa sen puolesta, että erityisesti miehiin kohdistuviin toimenpiteisiin tarvitaan aiempaa enemmän panostusta (Varanka 2006, 50).

Feministisen tutkimuksen ansiota on se, että sukupuoli ylipäätään on tiedostettu osana tutkittavaa todellisuutta. Sittenkin on huomattu, että tieteen historia, jossa miehet ovat tutkineet miehiä, ei tarkoita, että sukupuolta olisi myöskään miesten osalta aiemmin varsinaisesti purettu ja sen merkityksiä eri yhteyksissä tarkasteltu. Viimeisen kymmenen vuoden aikana miestutkimus ja kriittinen miestutkimus ovat pyrkineet täyttämään tätä tutkimuksellista aukkoa (esim. Jokinen 1999). Näistä erityisesti jälkimmäisen tavoitteena on myös muuttaa vallitsevaa mieskulttuuria ja sukupuolijärjestelmää (emt., 8). Ero miestoimijoiden välille tehdään yleensä sen mukaan, onko käyty keskustelu sävyllään profeminististä vai miessukupuoleen liittyvää sortoa ja eriarvoisuutta tarkkailevaa (esim. Julkunen 2010, 26).

Kutsun omaa lähestymistapaani tässä tutkielmassa sukupuolinäkökulmaksi sen sijaan, että nimeäisin sen esimerkiksi mies- tai naisnäkökulmaksi. Miehet ja palvelut miesnäkökulmasta ovat siis vähintään yhtä keskeisesti kiinnostuksen kohteena kuin naisetkin. Koska sukupuolen merkityksestä kysyminen ilman naisen ja miehen kategorioita olisi toistaiseksi vallalla olevien käsitysten vuoksi hankalaa, tulen tukeutumaan niihin analyysissäni ja huomioimaan mahdollisuudet toisenlaisesta sukupuolen ymmärtämisestä tutkimukseni niissä kohdissa, joissa kahtiajakoa ei aineiston perusteella koeta tarpeelliseksi tai sitä pyritään jopa murtamaan.

### 1.3 Valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi

*Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen* (gender mainstreaming) perusajatuksena on sukupuolinäkökulman ulottaminen osaksi kaikkea päätöksentekoa ja toimintaa. Laajassa mittakaavassa valtavirtaistamisella tähdätään köyhyyden poistamiseen, taloudellisen kasvun tukemiseen ja kansalai-

suuden vahvistamiseen (EQUAL guide on gender mainstreaming 2005, 9). Kansainvälisesti sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen voidaan katsoa saaneen alkunsa tasa-arvopolitiikan läpäisyperiaatteena YK:n neljännessä naisten maailmankonferenssissa Pekingissä 1995 (Squires 2007, 38; Saari 2006, 109–110).

Suomessakin varsinainen valtavirtaistamisen liikkeellelähtö tapahtui 1990-luvun puolenvälin jälkeen Pekingin toimintaohjelman sekä EU-jäsenyyden myötä. Valtavirtaistamisen perusajatus eli viranomaisten yhteisvastuu tasa-arvon edistämisestä sisältyi kuitenkin jo ensimmäiseen hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan 1980-luvun alussa sekä CEDAW-sopimukseen, jonka Suomi ratifioi vuonna 1986. Samana vuonna valtavirtaistaminen sisällytettiin myös kansalliseen tasa-arvolakiin. (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 83)

Allekirjoittamalla YK:n Pekingin julistuksen ja toimintaohjelman Suomi sitoutui arvioimaan päätösten sukupuolivaikutuksia ja lisäksi tarkistamaan jo olemassa olevaa toimintapolitiikkaa sukupuolinäkökulmasta. Valtavirtaistaminen näkyi Pekingin tavoitteita toteuttavaa hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa vuosina 1997–1999, johon kirjatun päätöksen mukaisesti käynnistettiin ensimmäiset valtavirtaistamishankkeet kuudessa ministeriössä. Myös seuraavan eli Lipposen II hallituksen ohjelmaan valtavirtaistaminen kirjattiin tavoitteeksi. (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 83.)

Pekingin toimintaohjelman allekirjoittamisen myötä sukupuolten tasa-arvoon sitouduttiin panostamaan kaksoisstrategian avulla. Ohjelmassa mainitaan erityisesti kaksitoista keskeistä aluetta, joilla hallitukset edistävät sukupuolten tasa-arvoa naisiin keskittyen. Tämän lisäksi ne edistävät aktiivista ja näkyvää sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista kaikkien päätösten ja politiikkojen osalta. (Saari 2006, 109–110.) Tiivistettynä kaksoisstrategia tarkoittaa siis sekä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista kaikkiin toimiin, että erityisten tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden toteuttamista. Tämä sulkee pois mahdollisuuden, että valtavirtaistamisen myötä tarve tasa-arvopolitiikalle ja sukupuolispesifeille hankkeille poistuisi.

Valtavirtaistamisvelvoite koskee kaikkea päätöksentekoa sekä valtakunnallisella että alue- ja kuntatasolla. Tavoitteen edistymisestä kunnissa ei kuitenkaan ole olemassa systemaattisesti kerättyä tietoa. Strategisen tason päätökset valtavirtaistamisen toteuttamisesta on tehty ainakin Vantaalla ja Oulussa, ja Tampereen lisäksi ainakin Helsingissä se on huomioitu talousarvion laadinnassa. (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 83).

Beveridge ja Nott kuvaavat valtavirtaistamista vertaamalla sitä aiempiin strategioihin sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Esimerkkinä he käyttävät tapausta, jossa naistyöntekijät ansaitsevat systemaattisesti vähemmän, koska heillä ei ole esimerkiksi perheeseen liittyvän vastuun, kuljetusongelmien tai omaan turvallisuuteen liittyvän huolen takia mahdollisuutta tehdä ilta- tai yötyötä. Syrjinnän estämiseksi työnantaja ei saa kieltää naisia työskentelemästä yöllä, tai kyseessä on suora syrjintä. Ellei työn erityinen luonne sitä vaadi, työnantaja ei myöskään saa epäsuorasti syrjien tuottaa työoloja, joissa korkeammat ansiot edellyttävät työskentelyä siten, että naisten on epätodennäköisempää niitä saavuttaa. Sen sijaan valtavirtaistaminen tässä yhteydessä puolestaan tarkoittaisi sitä, että työnantajan lisäksi myös päätöksentekijöiden on huomioitava nais erityiset ongelmakohdat ja kiinnitettävä huomiota perhepolitiikkaan, julkisen liikenteen järjestämiseen ja yleiseen turvallisuuden sukupuolten välisten tuloerojen kaventamiseksi. (Beveridge & Nott 2002, 305.)

Valtavirtaistaminen ei ole varsinaista sukupuolispesifiä tasa-arvotyötä, vaan se on hallinnon muutosstrategia, jonka avulla pyritään murtamaan niin sanottu sukupuolineutraali toimintakulttuuri. (Varanka 2006.) Sukupuolineutraaliutta voidaan pitää haitallisena, koska oletus sukupuolettomuudesta ja sukupuolineutraaliudesta toimii itsessään voimakkaana sukupuolittamisen muotona, joiltain osin jopa voimakkaammin kuin anti-feministisen sukupuolen politiikan ilmentymät (Hearn & Nieminen 2006, 101). Valtavirtaistamisen yhteydessä sukupuolten tasa-arvoa onkin usein lähestytty siitä näkökulmasta, miten se toteutuu naisten ja miesten osalta heidän rooleissaan työntekijöinä. Tämä tarkoittaa sitä, että sukupuolten tasa-arvoa on tarkasteltu esimerkiksi palkkauksen, rekrytointikriteereiden ja sukupuolikiintiöiden vaikutusten kautta. Tasa-arvovaltuutetun mukaan tasa-arvonäkökulma tulee kuitenkin ulottaa myös palvelutoimintaan. Palvelutoiminnan osalta tulee huomioida sekä naisten että miesten tarpeet, arvostukset ja kiinnostus sekä sukupuolivähemmistöjen mahdollisuudet käyttää palveluja (Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa).

Judith Squires (2005) erottelee kolme erilaista valtavirtaistamisen strategiaa. Näitä ovat sisällyttäminen (inclusion), kääntäminen (reversal) ja paikaltaan siirtäminen (displacement). Sisällyttämisen strategiassa painopiste on sukupuolineutraaliuden tavoittelemisessa ja naisten ja miesten tasa-arvoisten mahdollisuuksien valtavirtaistamisessa. Kääntämisen strategiassa valtavirtaistetaan naisnäkökulmaa ja nostetaan esiin naistoimijuutta. Paikaltaan siirtämisen strategialla puolestaan valtavirtaistetaan monimuotoista tasa-arvoa, joka tunnistaa erot myös samaan sukupuoleen identifioituvien henkilöiden välillä ja ottaa huomioon sukupuolten tasa-arvon lisäksi myös muut tasa-arvon ulottuvuudet, kuten iän, seksuaalisen suuntautumisen ja etnisen taustan. Strategiat ovat siis analogisia luvussa 1 esitellyille sukupuolten samanlaisuuden, erilaisuuden ja moninaisuuden teorioille. Mainituista strategioista erityisesti paikaltaan siirtäminen on todettu hyväksi lähtökohdaksi suku-

puolinäkökulman valtavirtaistamiselle (Verloo & Lombardo 2007, 24). Tämä siksi, että paikaltaan siirtämisen moninainen ja muuttuva luonne helpottaa sukupuolen tuomista osaksi valtavirtaa. Hedelmällinen tasa-arvopolitiikka saattaa vaatia monipuolista eri näkemysten yhdistelemistä (emt.).

Valtavirtaistamiseen voidaan katsoa olevan pääasiassa kolme työvälinettä, jotka ovat sukupuolen mukainen tilastointi, sukupuolisensitiivinen budjetointi sekä sukupuolivaikutusten arviointi (Walby 2005, 332). Budjetin suhteen sukupuolinäkökulmaa on myös sovellettu takautuvasti, budjetin sukupuolivaikutusten arvioinnilla (esim. Sandt 2010). Tässä tutkielmassa keskitytään näistä erityisesti sukupuolivaikutusten arviointiin. Koska sukupuolineutraaliltakin vaikuttava menettelytapa voi olla välillisesti syrjivä, tämän ehkäisemiseksi sukupuolivaikutusten arvioinnilla pyritään tuomaan uusia näkökulmia neutraaleina pidettyihin toimiin. Sukupuolivaikutusten arvioinnin kannalta olennaisia eroja naisten ja miesten välillä voi olla esimerkiksi resurssien jakautumisessa, normeissa ja arvoissa tai oikeuksissa ja mahdollisuuksissa (Varanka 2006).

Valtavirtaistamisen tarkoituksenmukaista toteutumista käytännössä on hankaloittanut käsitteen ympäröivä epäselvyys ja siihen liittyvän auktoriteetin puuttuminen jälkimmäisen tarkoittaessa sitä, että mikään yksittäinen instituutio ei ole voinut määrittellä niin sanottua valtavirtaistamisen oikeaa tapaa. Kaikki ymmärtävät perusajatuksen, mutta kenelläkään ei oikein ole varmuutta, mitä se vaatii käytännössä. Molempien piirteiden seurauksena eri maiden hallitusten on ollut helppo omaksua valtavirtaistaminen käsitteenä ja harjoittaa monenkirjavaa politiikkaa sen nimissä, mikä toisaalta on myös edesauttanut käsitteen leviämistä. (Beveridge & Nott 2002.)

Mary Daly (2005) on kuvannut teorian ja käytännön suhdetta sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisessa EU-rahoitteiseen EQUAPOL-tutkimuksen kautta. Tutkimuksessa kahdeksan maan osalta vertailtiin valtavirtaistamisen kehittymistä ja vaikutuksia esimerkiksi sen perusteella, miten poliitikot ja muut sidosryhmät ymmärtävät valtavirtaistamisen, ja millaisia toimenpiteitä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi on eri maissa toteutettu. Daly erottaa kolme lähestymistapaa, joiden mukaan maat voidaan ryhmitellä niiden suhteessa valtavirtaistamiseen. Ryhmittelyssä Ruotsi edustaa kokonaisvaltaista tyyliä, jossa vastuu sukupuolten tasa-arvosta on laajennettu lähestulkoon kaikille julkishallinnon toimijoille ja sulautettu osaksi instituutioita. Toisessa muunnoksessa, josta esimerkkinä ovat Irlanti ja Belgia, keskitytään tiettyjen valtionhallinnon osastojen toimesta suunniteltuihin ja toimintaohjelmiin koskien tasa-arvoa. Kolmannessa mallissa sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on hyvin pirstaleista, ja se rajoittuu vain pieneen osaan politiikan kentästä tai niiden yksittäisiin ohjelmiin irrallaan valtiollisesta tasa-arvo politiikasta. Tällaisesta toteutustavasta esimerkkinä on mainittu Ranska ja Iso-Britannia. Monenkirjavat käytännöt osoittavat, että valtavir-

taistamisen omaksuminen osaksi valtion virallisia toimintaperiaatteita ei vielä anna kovinkaan kattavaa kuvaa sen käytännön toteutuksesta.

Suomi ei Dalyn (2005) vertailussa ole mukana, mutta sen voisi kenties arvioida sijoittuvan johonkin ensimmäisen ja toisen maaryhmän välimaastoon. Sosiaali- ja terveysministeriö on näyttänyt esimerkkiä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi Suomen valtionhallinnossa toteuttamalla sukupuolivaikutusten arviointia esimerkiksi ministeriön talousarvion ja lainsäädännön (Siukola 2006) sekä Sosiaalialan kehittämishankkeen osalta (Seligson 2008). Valtionhallintoa on kuitenkin kritisoitu sen tavasta ymmärtää valtavirtaistaminen hallinnon sisäiseksi asiaksi, minkä perusteella esimerkiksi naisjärjestöt on suljettu hallituksen tasa-arvo-ohjelman valmistelun ulkopuolelle (Saari 2006). Tasa-arvoministeri Paavo Arhinmäki on hiljattain nostanut sukupuolivaikutusten arvioinnin esiin toteamalla, että valtion talousarviota vaivaa yhä sukupuolisokeus (Verkkouutiset 8.12.2011). Valtavirtaistaminen etenee Suomessa vaiheittain julkishallinnollisena prosessina, ja sukupuolinäkökulma pyritään lähinnä sisällyttämään valmiisiin toimintatapoihin ja rakenteisiin (Saari 2006). Todellisten tasa-arvoa edistävien vaikutusten ja muutosten aikaansaamiseksi olisi kuitenkin tärkeää, että sukupuolinäkökulma olisi mukana jo suunnittelu- ja valmisteluvaiheissa.

## 1.4 Siltoja sukupuolentutkimuksesta tasa-arvopolitiikkaan

Sukupuolten tasa-arvo on kiistanalainen aihe, ja erilaiset käsitykset sukupuolen merkityksestä ja tasa-arvosta elävät nykypäivänäkin rinnakkain ja limittäin. Tasa-arvopolitiikan tavoitteistakin yksimieliset voivat samaan aikaan olla eri mieltä keinoista, joilla tavoitteeseen tulee pyrkiä. Teoreettisessa mielessä näkemyksiä voidaan kuitenkin erotella esimerkiksi tavoitteiden ja keinojen perusteella. Taulukkoon 1 olen tutkimuskirjallisuuteen (mm. Verloo & Lombardo 2007; Squires 2005; Walby 2005; Holli 2002; Anttonen 1997) nojautuen kuvannut, miten erilaiset tavat hahmottaa sukupuolieroa kytkeytyvät tasa-arvopolitiikan tavoitteisiin ja keinoihin ja siten myös sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen. Nämä kytkökset toimivat ikään kuin yhteenvetona edellä käsitellyille sukupuolen, tasa-arvon ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen käsitteille.



Taulukko 1. Tasa-arvostrategioiden jaottelu

Tasa-arvostrategia	Tavoite	Keino	Näkemyksukupuoli-erosta	Feminismin aatesuuntaus
SISÄLLYTTÄMINEN (inclusion)	Mahdollisuuksien tasa-arvo	Sukupuolineutraalius	Samanlaisuus	Liberaalifeminismi
KÄÄNTÄMINEN (reversal)	Miesnormista poikkeavien erojen vahvistaminen (yhtäläisten tulosten tasa-arvo)	Positiiviset erityistoimet	Erilaisuus	Maternalismi, gynosentrismi, radikaalifeminismi
PAIKALTAAN SIIRTÄMINEN (displacement)	Vallitsevien nais- ja miesnormien muuttaminen	Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen	Moninaisuus	Postmoderni/jälkistrukturalistinen feminismi

Taulukko 1 kuvaa, että sukupuolten tasa-arvoa voidaan tavoitella sisällyttämisen, kääntämisen ja paikaltaan siirtämisen strategioilla. Sisällyttämisessä tavoitteena on mahdollisuuksien tasa-arvo, ja keinona tähän on rakenteiden ja käytäntöjen muuttaminen sukupuolineutraaleiksi. Strategiassa korostetaan sukupuolten samanlaisuutta yhtäläisten oikeuksien perusteluna. Kääntämisen strategia liittyy sukupuolten erilaisuutta korostaessaan maternalismiin, gynosentrismiin ja radikaalifeminismiin, joiden tavoitteina on ollut miesnormista poikkeavien erojen vahvistaminen ja nais erityisyyden korostaminen esimerkiksi positiivisten erityistoimien avulla. Paikaltaan siirtäminen on postmodernin ajan lapsena strategioista nuorin, mutta puolustaa nykyään vahvasti paikkaansa erot huomioivan moninaisuusajattelun ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen avulla.

Valtavirtaistamisen idea läpäisee tämän tutkielman toimien kytköksenä sukupuolentutkimuksen teoreettisten näkökulmien ja kaupungin virallisen tasa-arvon sekä työntekijöiden näkemysten välille. Kytköstä perustelen sillä, että sosiaalitieteissä tietynlaiset tasa-arvopoliittiset strategiat on nähty valtavirtaistamisen kannalta hedelmällisemmiksi kuin toiset (ks. Verloo & Lombardo 2007; Squires 2005; Walby 2005). Erityisesti valtavirtaistaminen on liitetty sukupuolinäkökulman moninaisuusajatteluun ja paikaltaan siirtämisen strategiaan. Tarkastelemalla Tampereen kaupunkia koskevaa aineistoa on kenties mahdollista päätellä, onko sukupuolinäkökulma palveluissa valtavirtaa ja miten työntekijät suhtautuvat sukupuolinäkökulman huomioimiseen. Vaikka tutkimuskirjallisuus ja valtavirtaistamisen ohjeistot painottavat valtavirtaistamisen tavoitteena erityisesti naisten aseman ja osallistumisen parantamista, on valtavirtaistamispolitiikan eduksi katsottu sen mahdollisuudet muun

muassa sukupuolivaikutusten arvioinnin avulla tavoittaa laajempaa hyötyä, kuin vain naisiin keskitetyvällä tasa-arvotyöllä saavutettaisiin. Perhepalvelujen kontekstissa on erityisen mielenkiintoista tarkastella, voisiko valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi sen välineenä pureutua myös niihin ongelmiin, joita erityisesti miehet kokevat perhepalveluissa.

# 2 PERHEPALVELUT TUTKIMUSKOHTEENA

---

*Perhepalvelut* on valikoitunut tutkielmaa rajaavaksi termiksi ensisijaisesti Tampereen kaupungin tarkastuslautakunnan arviointikertomuksen (2009) innoittamana. Asiakirjan äärelle johdatti Tampereen avopalvelujen hallinnossa kesällä 2010 suorittamani työharjoittelu, jonka myötä tulin tietoisiksi kunnilta sukupuolinäkökulman huomioimista edellyttävistä velvoitteista. Tarkastuslautakunnan arviointikertomuksessa nostetaan kaupunginvaltuuston 10.6.2009 tekemän toivomusponsiehdotuksen pohjalta erityisen huomion kohteeksi sukupuolivaikutusten arviointi. Tarkastuslautakunta on kiinnittänyt huomiota muun muassa siihen, että hyvinvointipalvelujen kohdentumisesta eri sukupuolille perhepalveluissa ei ole toistaiseksi kerätty tietoa lukuun ottamatta Stakesin yleisen tason selvitystä naisten ja miesten terveismenoista (emt, 49). Myöskään palvelujen vaikutuksia eri sukupuolille perhepalveluissa ei ole arvioitu, vaikka tilaajalautakunnat ovat tehneet talousarvion yhteydessä ehdotuksia oman toimialueensa sukupuolivaikutusten arvioimiseksi. Tässä luvussa kuvaan, mitä tarkastelun kohteeksi valikoituneet perhepalvelut tarkoittavat ja mitä ne pitävät sisällään. Aluksi tarkastellaan kuitenkin yleisemmin perhettä politiikassa ja palveluissa.

## 2.1 Perhe politiikassa ja palveluissa

Kiinnostus perhettä koskevaan yhteiskunnalliseen keskusteluun ja toimenpiteisiin on eri aikoina vaihdellut ja saanut myös toisistaan poikkeavia sävyjä. Käsitukset perheestä ja sukupuolesta ovat liittyneet kiinteästi toisiinsa, tästä hyvänä esimerkkinä koti- ja uraäitiyden vastakkainasettelu. Riitta Jallinoja (2006) on kuvannut vuosituhaten vaihteen tienoille sijoittuvaa ajankohtaa perhepuheen kannalta käänteenä, ”perheen vastaiskuna”. Käännteentekevää oli pitkään jatkuneen individualismin eetoksen jälkeen ja sen seurauksena muotoutunut uusi familismi. Tällöin esimerkiksi Helsingin Sanomien mielipidekirjoittelussa saivat erityisen paljon näkyvyyttä lastenhoito, vanhemmuus ja lasten ja nuorten pahoinvointi. Sittemmin perheen ympärillä käyty keskustelu on jossain määrin laantunut, mutta muutoksen syklisyyteen nojautuen on odotettavissa, että modernisaation ja yksilöllisyyttä korostavan ajan myötä syntyy yhä uusia tilaisuuksia perheen vastaiskulle.

Jaana Vuori ja Ritva Nätkin (2007, 7) ovat määritelleet perhetyöksi kaiken ammatillisen ja toisinaan maallikkovoiminkin tehtävän työn, jonka asiakkaina ovat perheet ja niiden jäsenet yhdessä tai erik-

seen. Perhetyö voi kohdentua joko kaikille perheille tai erilaisiin perheiden ongelma- ja kriisitilanteisiin (Berg 2008, 47). Perhepolitiikka puolestaan voidaan nähdä julkisen vallan pyrkimyksinä ohjata yksittäisten perheiden toimintaa ja perhetyötä. Perheiden hyvinvointia myös tuetaan lainsäädännöllisen ja materiaalisen tuen avulla. Ei ole itsestään selvää tai yhdentekevää, miten perhettä ja sen merkitystä näissä yhteyksissä määritellään, sillä perheille kohdistettu tuki ja ohjaus säätelee perheenjäsenten välisiä suhteita sekä oikeuksia ja velvollisuuksia. Samalla tullaan määritelleeksi tietynlainen perheideaali. Perheestä puhutaan usein yhtenäisenä kategoriana, eikä asiakkaiden ja ammattilaisten sukupuoli perhetyön arjessa välttämättä tule reflektoiduksi. (Nätkin & Vuori 2007, 8-9.)

Perhetyön perustelut liittyvät ensisijaisesti hankalasti määriteltävään *lapsen etuun*. Sosiaalishistoriallisesti lapsen hyvän kannalta erityisen ongelmalliseksi ovat määrittäneet yksinäiset äidit (Julkunen 2010, 174), joihin palaan myöhemmin tässä luvussa. Lapsen edun voimasta kertoo esimerkiksi se, että sitä on esitetty perusteena yhteen suomalaisten perusoikeuteen eli oikeusturvaan kajoamiseen. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tekemään selvitykseen liittyen tutkimusjohtaja Marjukka Lasola on todennut, että jopa lasten täysi-ikäistymiseen asti jatkuvia vanhempien huoltajuusriitoja tulisi voida rajoittaa lapsen etuun vedoten. (Aamulehti 15.10.2007.)

Käytännössä lapsen etu on perhetyössä usein tarkoittanut vanhemmuuden jatkumisen tukemista ja lapsen hyvän turvaamista sitä kautta myös vanhempien erotessa (Nätkin & Vuori 2007, 8-9). Vanhempien keskinäisen suhteen merkitys lapsen ja vanhemman välisen suhteen määrittymiselle on lainsäädännön ja palvelujärjestelmän näkökulmasta tarkasteltuna vuosien saatossa vähentynyt (Nousiainen & Pylkkänen 2001, 120). Vanhempien epäillyn väkivaltaisuuden merkitystä huoltoridoissa tutkineen Teija Hautasen (2010) mukaan tavallisia tapaamisia, lasten asumista ja myös yksin- tai yhteishuoltajuuksia määrätään myös niille vanhemmille, joiden on esitetty käyttäytyneen väkivaltaisesti joko kumppaniaan tai lapsia kohtaan. Käsitys lapsen edusta oikeutena tai tarpeena biologiseen vanhempaan voikin toisinaan olla jopa kyseenalaisen voimakas. Vanhempien välisen suhteen kannalta tämä on tarkoittanut, että puolisoista voi erota, mutta lapsen välityksellä entiset puoliset joutuvat jossain määrin jatkamaan yhteiselämäänsä (Nousiainen & Pylkkänen 2001, 120).

Kahden elättäjän perhe on nähty jälkiteollisen sosiaalipolitiikan avaintekijänä. Koska ansiotyön asema on laajasti tunnustettu, ansiotyön ja hoivan yhdistämisen onnistuminen kytkeytyy olennaisesti hoivan tunnustavaan kansalaisuuteen. Sosiaalipolitiikan feministiseksi ideaaliksi onkin esitetty universaalin elättäjän sijaan niin sanottua *universaalialia huolenpitäjää*. (Julkunen 2002, 46–47.) Perheen ja avioliittoinstituution irrottamisella toisistaan on yhtäältä haluttu turvata naisten mahdolli-

suuksia opiskella ja tehdä työtä perheen ulkopuolella, toisaalta sen kautta työnjakoa on pyritty muuttamaan myös miesten hoivavastuun lisäämiseksi. Keinoja ovat olleet muun muassa isyysloman säätäminen ja isän ja äidin vanhempainvapaoikeuksien rinnastaminen toisiinsa. Toisaalta perheen työnjako nähdään vahvasti parisuhteen osapuolten päätösvallan alueeseen kuuluvaksi, eikä siihen tällöin ole ulkopuolelta perusteltua puuttua. (Nousiainen & Pylkkänen 2001, 120–121.) Perinteisen miesroolin kyseenalaistaminen ja miesten hoivavastuun lisääminen oli jo 1960-luvun innovatiivinen resepti (Julkunen 1994, 192) mutta edelleen näyttää siltä, että radikaalisti on muuttunut vain naisten elämä.

Perhepalveluissa perheen työnjako saattaa välillisesti tulla tarkastelun kohteeksi esimerkiksi tilanteessa, jossa isä on ennen eroa ollut poissaoleva, mutta erotilanteessa pyrkiikin voimakkaasti puolustamaan joko lapsen oikeutta isään tai isän oikeutta olla osa lapsensa elämää eron jälkeen. Isien oikeuksilla on kuvattu olevan vahva oikeudellinen tuki (Nousiainen & Pylkkänen 2001, 122), vaikka toisaalta äidillä on ainakin toistaiseksi mahdollisuus jopa estää isyyden selvittäminen tilanteessa, jossa hän arvelee sen olevan lapsen edun vastaista<sup>1</sup>. Tapaamisoikeuden täytäntöönpanoa koskevien säännösten perusteella äidin on kuitenkin tuettava isän vanhemmuutta, vaikka sitä vastoin oikeudellisia keinoja saada isä hoivaamaan ei ole (emt.).

Mikäli sekä naisten että miesten ideaaliksi asetetaan ansiotyötä ja hoivaa yhdistävä elämänmalli, edellyttää muutos roolien muutoksen ja sensitiivisen työelämän lisäksi suotuisia yhteiskuntapoliittisia ehtoja. Suomalainen sukupuolineutraali tapa puhua perheestä ei tässä suhteessa ole riittävä, vaan poliittisesti tehokkaampi keino saattaa olla esimerkiksi isä-lapsi-suhteen konstruoiminen erikseen. (Julkunen 2002, 46–47.) Perheestä puhutaankin nykyään hyvin paljon isyyden kautta. Jopa niin paljon, että käytyjen keskustelujen voidaan katsoa kertovan eräänlaisesta isyyden ajasta (Rantalaiho 2003, 202).

Mediajulkisuuden merkitystä perhepuheen kannalta ei ole syytä väheksyä. Juuri media tuo ilmiön julkisuuteen, havahduttaa ihmiset huomaamaan sen, ja kun aihe tulee tutuksi, se voi alkaa myös herättää kiinnostusta. (Jallinoja 2006, 10.) Joidenkin isien kokemukset ja lehtien mielipidepalstoilla niistä käydyt keskustelut antavat melko synkän kuvan miesten asemasta perhettä koskevissa neuvotteluissa erityisesti erotilanteen sattuessa. Vaikka huoltajuutta koskevaa tilastointia ja aiheesta sukupuolen mukaan tehtyjä selvityksiä on toteutettu, isien näkökulmaan keskittyvää tutkimusta ei tois-

---

<sup>1</sup> Muutokset isyyslakiin ovat tekeillä. Lapsiasiavaltuutettu on lausunnossaan muun muassa tietyin varauksin linjannut, että ”lapsen oikeuksien kannalta olisi johdonmukaista, että äidillä ei olisi mahdollisuutta kieltää isyyden selvittämistä” (Lapsiasiavaltuutetun lausunto selvityksestä *Arviomuistio isyyslain uudistamistarpeista*).

taiseksi vaivaa runsaudenpula. Toisaalta aihetta sivunneet tutkimukset eivät vaikuta tukevan käsityksiä, joiden mukaan perheen ristiriitatilanteissa preferoitaisiin automaattisesti äitiä ja hänen vanhemmuuttaan. Pikemminkin isyyden loukkaamattomuus saattaa toisinaan jopa ohittaa sellaisia seikkoja kuin isän väkivaltaisuus (Hautanen 2010), samalla kun sen perusteella on kyseenalaistettu äidin kyky huolehtia lapsistaan, jos hän on myöntynyt väkivaltaisesti käyttäytyneen isän tapaamiseen (Keskinen 2005).

Kaikissa perheissä ei kuitenkaan esiinny väkivaltaa, ja huoltajuuspäätöksiä on tarkasteltava myös yleisemmin. Kun Aamulehden mielipideosastolla vuonna 2007 keskusteltiin isien asemasta huoltajuusasiassa, Tampereen sosiaalitoimen perheosaston työntekijät nostivat esiin tekemänsä selvityksen, jonka perusteella sosiaalitoimen ratkaisuehdotus huoltajuuteen oli tarkasteluajankohtana äidin hakemuksen mukainen 8 tapauksessa ja isän hakemuksen mukainen 13 tapauksessa. Näiden lisäksi suositus oli molempien hakemuksen mukainen 13 tapauksessa. (Mesiäislehto-Soukka 2008, 55; Aamulehti 14.10.2007.) Sosiaalitoimen työntekijät myös tiedostavat, että perusteettomia väkivalta- ja inestisyttöksiä käytetään huoltajuuskiistoissa toisinaan aseena toista vanhempaa kohtaan (emt.; ks. myös Roos 2006). Koska naisten tekemä väkivalta on kulttuurissamme yleisesti ottaen joko mielletty lähinnä huvittavaksi tai vaiettu kokonaan (Törrönen 2009), on syyttöksiä epäilemättä myös helpompi kohdistaa miehiin ja isiin.

Työelämän sensitiivisyyden ja perheroilien muutoksen välisen kytköksen merkityksestä voi kertoa se, että isät eivät vanhempainvapaisiin tehtyjen muutosten jälkeenkään ole ryhtyneet merkittävässä määrin käyttämään mahdollisuuttaan osallistua entistä enemmän pienten lastensa hoitamiseen jäämällä pois töistä (Rantalaiho 2003, 210). Tietotyötä tutkineiden Raija Julkusen, Jouko Nätin ja Timo Anttilan (2004) tutkimus antaa viitteitä siitä, että vaikka perheen perustaminen sinänsä nähtäisiin nykypäivänä työnantajan taholta myönteisenä työntekijän ominaisuuksiakin kehittävänä asiana, pätee tämä yhä vain miestyöntekijöihin. Sama asia, joka voi tehdä miehestä paremman työntekijän, voi estää naista saamasta työpaikkaa, koska naistryöntekijän pelätään tulevan raskaaksi. Tällöin työnantajalle tulee kustannuksia sekä työntekijän äitiyslomasta että hänet korvaavan työntekijän palkkaamisesta. Perheen perustamisen ei siis oletetakaan olevan miesten työpanoksesta pois kuten samaan työtehtävään pyrkivän naisen kohdalla. Asenneilmapiiri, joka olettaa miehen olevan lasten syntymisestä huolimatta täysimittaisesti työnantajan käytettävissä ei juuri kannusta niin sanottuun osallistuvaan isyyteen ja anna hyväksyvää signaalia esimerkiksi isien perhevapaiden nykyistä laajemmalle käytölle. Vastavuoroisesti äidin toiminta kodin ulkopuolella ei kulttuurissamme näyttäytyä asiana, jolla oletettaisiin olevan merkitystä naisten toimille äiteinä (Vuori 2003, 57).

Myös äitiyden kulttuurinen määrittely on säilynyt tutkimustyössä kiinnostuksen kohteena, ja käytännössä perhetyöksi kutsuttua työtä tehdäänkin äitikeskeisesti (Berg 2008). Äidin toimijuus naisena on kuitenkin tuottanut hankaluuksia sekä perheasiantuntijoille että feministeille. Äitiyttä on vuoroin juhlistettu ja vuoroin pidetty kaikkien naisten ongelmien ytimenä, ja yritykset lähestyä äitiyttä naisnäkökulmasta ovat päättyneet joko äidin syyttämiseen tai äitiyden ihannoimiseen. Äitiyttä onkin ollut tapana kuvata eräänlaiseksi lapsen kehityksen maaperäksi. (Vuori 2003, 61.) Äitiyteen liitetyt voimakkaat moraalikäsitteet ja kulttuuriset moraalikoodit ilmenevät erityisen selvästi tavassa, jolla lapsistaan erillään asuviin äiteihin suhtaudutaan. He kokevat leimautuvansa huonoiksi äideiksi, alkoholisteiksi tai seksuaalisesti löyhätapaisiksi, riippumatta siitä, asuvatko lapset isän luona äidin suostumuksella vai oikeuden päätöksellä. (Nousiainen 2004.)

Kun kehitysteorioissa on esitetty, että lapsen irtautuminen äidistä tapahtuu isän avulla, on usein myös ajateltu sen olevan mahdollista *vain* isän avulla. (Vuori 2003, 63). Monissa maissa yksinhuoltajaäidit ovat kohdanneet syylistämistä sen perusteella, että heidän lapsillaan ei ole mahdollisuutta *normaaliin* perhe-elämään, mikä puolestaan altistaa heidät poikkeavuudesta ja huono-osaisuudesta johtuville sosiaalisille ongelmille. ”Mies perheessä on esitetty yhteiskunnan järjestyksen takeeksi ja kaikki ihanteesta poikkeavat elämänmuodot yksinhuoltajuudesta samaa sukupuolta olevien parisuhteisiin on koettu uhaksi.” (Nousiainen & Pylkkänen 2001, 124.)

Perhetyössä heteroseksuaalisen ydinperheajattelun on todettu yhä esiintyvän normina ja toimivan myös yhteiskunnallisen hallinnan mekanismina (esim. Vuori 2001; Berg 2008). Tämä voi tuottaa hyväksyttävän ja poikkeavan vanhemmuuden erotteluja, jotka konkretisoituvat erityisesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien perheiden kohtaamisissa palvelujärjestelmän kanssa. Sateenkaariperhe-termiä on toisinaan käytetty kuvaamaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien eli homojen, lesbojen, bi- ja trans-ihmisten lapsiperheitä. Joitakin keskustelunavauksia sateenkaariperheiden paremmin huomioimiseksi palveluissa on tehty (esim. Kuosmanen 2007; Jämsä 2008). Tämänkaltainen työ on kuitenkin vasta alussa, ja lähtö- ja vertailukohtana sateenkaariperheidenkin kohtaamiseen toimivat oletukset heteroseksuaalisesta ydinperhemallista. Perheiden kanssa työskenteleville sateenkaariperheiden kohtaamisen avuksi kirjoitetussa oppaassa todetaankin seuraavaa:

Palvelujärjestelmämme on yhteiskuntamme tavoin järjestäytynyt hetero- ja parisuhdeoletukselle, ja siksi myös ydinperheen muotoiset sateenkaariperheet tulevat paremmin tunnistetuiksi kuin muunlaiset sateenkaariperheet, jotka rikkovat vanhempien sukupuol-

liioletusten lisäksi vanhempien lukumäärää ja lasten alkuperää koskevia oletuksia.  
(Jämsä 2008, 37.)

Perheille suunnattuja julkisia palveluita voidaan perustellusti tarkastella sukupuolinäkökulmasta. On kuitenkin selvää, että tarjotut palvelut, niiden sisältö ja työntekijät yksin eivät vastaa siitä kokonaisuudesta, jonka kehikossa kuva perheestä, sen ihanteellisesta työnjaosta ja perhepalvelujen tarpeesta muodostuu. Palvelujärjestelmän lisäksi on kiinnitettävä huomiota laajempiin rakenteellisiin tekijöihin, kuten yhteiskunnan rahallisena tukena ja vanhempainvapaina konkretisoituvaan vanhemmuuden tukemiseen sukupuolinäkökulmasta sekä asenneympäristöön, joka esimerkiksi työympäristön perheen perustamista koskevien oletusten kautta uusintaa miehille ja naisille sopivaksi luokitettavia vanhemmuuden toimintamalleja.

## 2.2 Tampereen kaupungin perhepalvelut

Perhepalvelut ovat nimensä mukaisesti suunnattu perheille, jolloin työntekijöiden asiakkaina ovat lasten lisäksi samanaikaisesti usein myös perheen isä ja äiti, joissain tapauksissa myös sijaisvanhemmat. Tampereen kaupungin perhepalvelujen työntekijöistä yli 80 % on naisia. Yksi sivujuonne tutkimuksessa on arvioida mediassakin esiin nousseita näkemyksiä<sup>2</sup>, joiden mukaan naisisen näkökulman on koettu naisvaltaisella sosiaalialalla painottuvan esimerkiksi huoltajuutta käsiteltäessä. Toisin sanoen osa isistä kokee, että työntekijät suosivat äitejä ja olettavat heidät automaattisesti isiä paremmiksi vanhemmiksi. Onkin kiinnostavaa nähdä, miten työntekijät mahdollisesti ottavat kyseiseen keskusteluun kantaa.

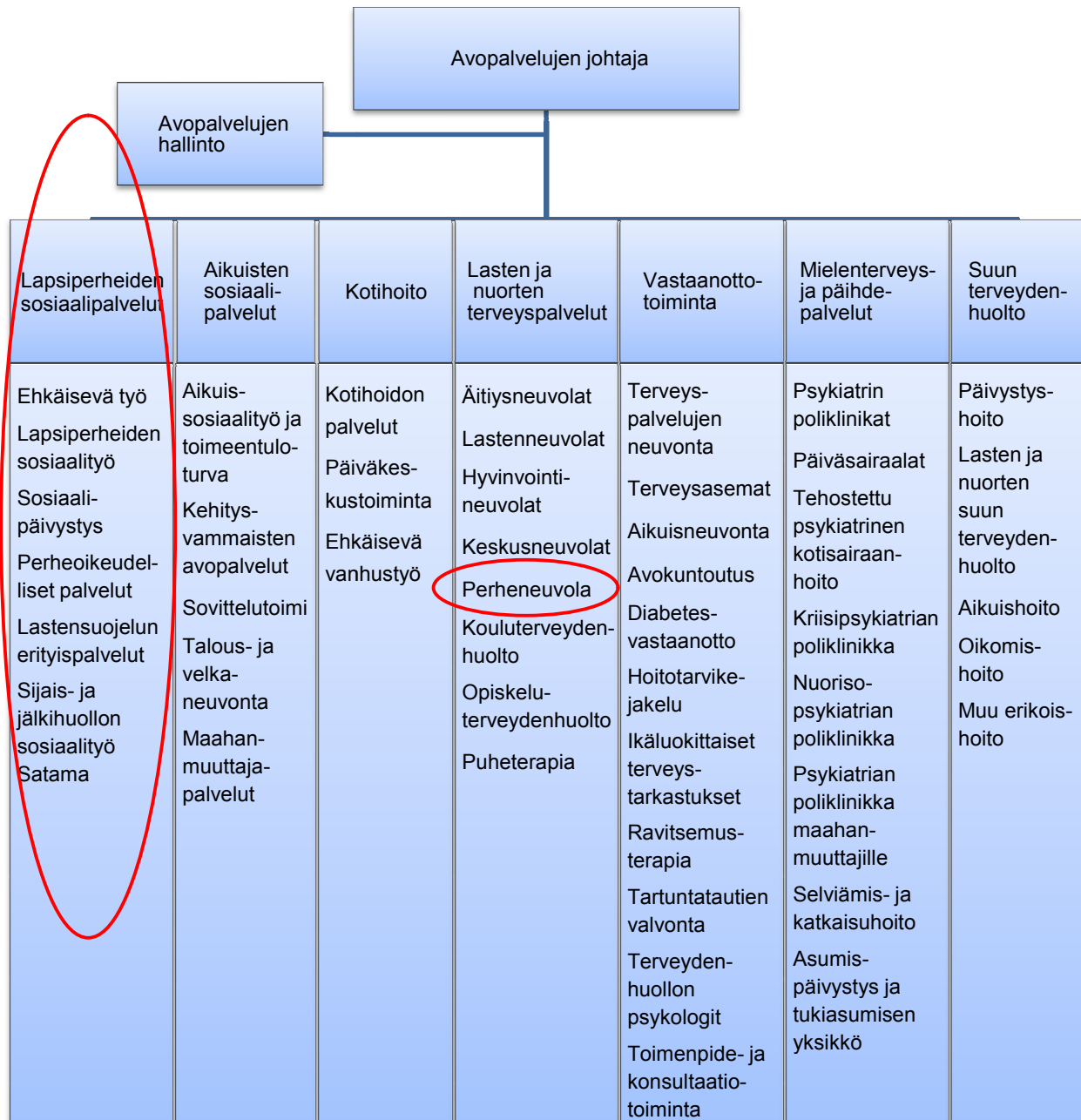
Palvelurakennetta jäsennetään kaupungin organisaation sisällä useammalla eri tavalla. Tampereella käytössä olevan tilaaja-tuottaja-mallin mukaisesti kaupunkiorganisaatio on jaettu kahtia tilaajan ja tuottajan organisaatiokokonaisuuksiin. Tilaajapuolen näkökulmasta palvelut on jaoteltu kuuteen ydinprosessiin, jotka ovat lasten ja nuorten kasvun tukeminen, ikäihmisten hyvinvoinnin ylläpitäminen, kaupunkiympäristön kehittäminen, osaamisen ja elinkeinojen kehittäminen, sivistyksen ja elämänlaadun edistäminen sekä terveyden ja toimintakyvyn edistäminen. Ydinprosessien mukaan organisoidut tilaajalautakunnat ostavat tuotannolta palveluita palvelusopimuksilla. Koska ydinprosessien jako eroaa tuotannon organisaatorakenteesta, käsittävät perhepalvelut tässä tutkielmassa palveluita sekä lasten ja nuorten kasvun tukemisen että terveyden ja toimintakyvyn edistämisen

---

<sup>2</sup> Ks. esim. Aamulehti 20.4.2007; Aamulehti 23.9.2007; Aamulehti 15.11.2008; Aamulehti 5.9.2010; Aamulehti 12.9.2010.



ydinprosessista. Jäsen­nän perhepalveluita avopalvelujen tuotannossa ke­väällä 2011 voimassa olleen organisaatorakenteen mukaisesti, koska katson tämän rakenteen olevan myös lähinnä palvelujen käytännön järjestämistä, vaikkakaan hallinnolliset rakenteet eivät palvelujen käyttäjille juuri tule ilmi. Tutkimuskohteena olevat perhepalvelut on ympyröity hyvinvointipalvelujen avopalvelujen rakenteen esittelevässä kuviossa 1.



Kuvio 1. Perhepalvelut avopalvelujen organisaatorakenteessa

Koska rajauksia perhepalvelujen suhteen oli tehtävä, harkinnan jälkeen tarkasteluun valikoituivat koko lapsiperheiden sosiaalipalvelujen tuotantoyksikkö sekä lasten ja nuorten terveystalvelujen yksiköstä perheneuvola. Lapsiperheiden sosiaalipalvelut pitävät sisällään ehkäisevän työn, lapsiperheiden sosiaalityön, sosiaalipäivystyksen, perheoikeudelliset palvelut, lastensuojelun erityispalvelut sekä sijais- ja jälkihuollon sosiaalityö Sataman. Tutkimuskohteen rajauksen myötä perhepalveluilla viitataan tässä tutkielmassa ensisijaisesti perheiden ongelma- ja kriisitilanteisiin kohdistettuihin palveluihin, jotka käsittävät edellä lueteltujen yksikköjen myötä monenlaisia työmuotoja ehkäisevästä korjaavaan ja jälkihuollon työhön (ks. esim. Berg 2008, 47).

Tutkielman taustatyötä tehdessäni kävi ilmi, että tilastotiedon keräämisen suhteen erityisesti perhepalvelut ovat haastava kohde, sillä esimerkiksi lastensuojelussa asiakkuudet kirjataan tietojärjestelmissä lapsille. Näin ollen palvelujen kohdentumisen määrällinen arviointi sukupuolittain olisi niiltä osin kohdistunut vain lapsiin, mikä ei liene ollut tarkastuslautakunnan tarkoitus sukupuolen mukaisesti tilastointia peräänkuulutettaessa. Aikuisten osallistumisesta esimerkiksi tapaamisiin työntekijöiden kanssa ei saamiini tietojen mukaan ole järjestelmällisesti dokumentoitua tietoa. Tilastoinnin haasteellisuuksien vuoksi jätin siis palvelujen tarkemman määrällisen kohdentumisen arvioitavaksi jälkeeni tuleville.

# 3 TASA-ARVOSUUNNITTELU

---

Kunnallisen tasa-arvotyön toteuttaminen Suomessa voidaan jaotella kronologisessa järjestyksessä seuraavasti: erityisten tasa-arvotoimikuntien perustaminen ja toiminta, tasa-arvosuunnittelu ja viimeimpänä sukupuolen valtavirtaistamisen strategia. Näistä tasa-arvosuunnittelun painoarvoa on 1990-luvun alkupuolelta lähtien vahvistettu tasa-arvoa koskevan lainsäädännön avulla. (Holli 2007, 73–74.) Tasa-arvosuunnittelu itsessään on osa sukupuolen tuottamista ja tasa-arvon määrittelyä, sillä tasa-arvosuunnittelulla otetaan kantaa toivotunlaiseen sukupuoleen, tasa-arvoon ja siihen, millaista tasa-arvotyötä tasa-arvon edistämiseksi voidaan tehdä (Ikävalko & Brunila 2011, 324). Suunnittelua ohjaavat Suomessa tasa-arvolainsäädäntö ja sen noudattamista valvoo tasa-arvovaltuutettu, joka toimii sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä itsenäisenä lainvalvontaviranomaisena. Vaikka tasa-arvosuunnittelusta on myös olemassa erilaisia ohjeita ja oppaita, lakiin kirjatut normit tasa-arvon aktiivisesta edistämisestä eivät työpaikoilla välttämättä ole tulleet yleiseen tietoon (Mustakallio & Saari 2002).

Tässä luvussa kurkistetaan tasa-arvosuunnittelun sisältöihin yleisesti sekä Tampereen kaupungin organisaatiossa. Millaiseen tasa-arvoon kunnan palveluissa näiden dokumenttien perusteella pyritään, ja miten tasa-arvon Tampereen kaupungissa ajatellaan toteutuvan? Miten sukupuoli ymmärretään suhteessa palveluihin? Näihin kysymyksiin etsitään vastauksia seuraavaksi. Tarkoituksena on peilata Tampereen kaupungin tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman kautta välittyvää kuvaa tasa-arvosta tutkielman analyysiosiossa käsiteltäviin työntekijöiden näkemyksiin. Samalla sivutaan lyhyesti myös muutamia muita aiheeseen liittyviä kaupungin dokumentteja.

Käsittelen yhdenvertaisuussuunnitelmaa yhdessä tasa-arvosuunnittelun kanssa. Vaikka tasa-arvosuunnittelua ja yhdenvertaisuussuunnittelua ohjataan erillisillä laeilla, voidaan niiden tavoitteiden katsoa olevan käytännössä lähellä toisiaan. Näin on erityisesti, jos tasa-arvon edistämisen lähtökohdaksi otetaan monimuotoisen tasa-arvon tavoittelemisen, jonka myötä pyritään huomioimaan sukupuolen lisäksi myös muut ihmisiä mahdollisesti eriarvoistavat tekijät.

### 3.1 Suunnittelun reunaehdot ja haasteita

Tasa-arvosuunnittelulla tarkoitetaan yleensä henkilöstöpoliittista tasa-arvosuunnittelua. Suunnittelua voidaan toteuttaa henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman lisäksi toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman avulla. (Mustakallio & Saari 2002.) Tasa-arvolainsäädäntö edellyttää työnantajaa laatimaan tasa-arvosuunnitelman vuosittain ja toteuttamaan tasa-arvoa edistävät toimet sen mukaisesti, jos työnantajan palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelma koskee erityisesti palvelussuhteen ehtoja, kuten palkkausta. Lain määrittelemä vähimmäissisältö suunnitelmalle on seuraavanlainen:

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoitumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkkoista ja palkkaeroista;
2. käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
3. arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 6§.)

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen ei ole tasa-arvolain itsetarkoitus, vaan suunnittelun avulla pyritään juurruttamaan tasa-arvoinen ajattelutapa osaksi työpaikan kaikkea henkilöstöä ja työympäristöä koskevaa suunnittelua (Mustakallio & Saari 2002, 167). Suunnitelman on myös arvioitu yleistä tasa-arvon edistämistä paremmin konkretisoivan tasa-arvon edistämistä (Uosukainen & Autio & Leinonen 2009). Usein kuitenkin tasa-arvosuunnittelu samastetaan tasa-arvon edistämiseen ja virheellisesti oletetaan, että tasa-arvolain noudattamiseksi riittää suunnitelman laatiminen (Mustakallio & Saari 2002, 167).

Erotuksena *henkilöstöpoliittisesta tasa-arvosuunnitelmasta* voidaan toteuttaa myös *toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma*, jonka kohteena ovat organisaation asiakkaisiin ja yhteiskuntaan kohdistuvat tasa-arvovaikutukset. Toiminnallisessa tasa-arvosuunnitelmassa arvioidaan toiminnan vaikutuksia eri sukupuolille ja sen tavoitteena on sukupuolet huomioonottava, tasapuolisesti naisten ja miesten tarpeita vastaava toiminta. Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman lähestymistavassa voidaan nähdä yhtäläisyyksiä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen, koska se kytkee tasa-arvoulottuvuuden organisaation varsinaiseen toimintaan ja ulottaa sukupuolinäkökulman niin suunnitteluun, toimintaan kuin toiminnan arviointiin. (Mustakallio & Saari 2002, 169–170.) Tasa-arvolaki ei kuitenkaan velvoita toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman tekemiseen.

Ensimmäiset tasa-arvosuunnitelmat laadittiin Suomen valtionhallinnossa 1980-luvun lopulla tasa-arvolain astuttua voimaan. Vielä tuolloin laki ei suoraan velvoittanut tasa-arvosuunnittelua, mutta siihen oli kirjattu viranomaisten ja työnantajien velvoite edistää tasa-arvoa toiminnassaan. Tasa-arvosuunnittelun avulla toteutettavasta tasa-arvon edistämisestä annettiin asetus vuonna 1990, ja samoihin aikoihin julkaistiin myös opas viranomaisille hallinnonalojen toiminnallisten tasa-arvosuunnitelmien tekemiseen. (Ikävalko & Brunila, 323.) Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2008 teettämän selvityksen mukaan 91 prosenttia selvityksen 1500 työpaikasta oli tietoinen tasa-arvosuunnitteluvälvoitteesta. 62 prosentilla työpaikoista tasa-arvosuunnitelma oli laadittu. Yleisin mainittu syy suunnitelman tekemättömyydelle oli ajan puute, paitsi yksityisellä sektorilla, jossa useimmiten syyksi mainittiin tiedon puute. Vastaajat edustivat sekä julkista että yksityistä sektoria ja kirkkoa. (Uosukainen & Autio & Leinonen 2009.)

Yhdenvertaisuussuunnittelu kattaa tasa-arvosuunnittelua selkeämmin viranomaisen työnantajaroolin lisäksi myös viranomaisen toiminnan. Yhdenvertaisuuslakia (21/2004) sovelletaan sekä yksityisessä että julkisessa toiminnassa, ja se sisältää viranomaisen velvollisuuden edistää yhdenvertaisuutta sekä vakiinnuttaa toimintatapoja, jotka edistävät yhdenvertaisuuden toteutumista asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Lain mukaan kaikkien valtion ja kuntien viranomaisten on laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma. Sisäministeriö on antanut yhdenvertaisuuslakiin perustuvat Yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöiksi (2009), joiden mukaan suunnitelman tulee kattaa vähintään etnisen yhdenvertaisuuden edistäminen. Suosituksilla kannustetaan kuitenkin kiinnittämään huomiota myös muihin kiellettyihin syrjintäperusteisiin, erityisesti uskonnon tai vakaumuksen, iän, vammaisuuden ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvaan syrjintään. Useamman syrjintäperusteen huomioimisella yhdenvertaisuussuunnitelmaa voidaan suositusten mukaan paremmin hyödyntää myös palveluiden kehittämisessä. (Emt.)

Sen lisäksi, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelulle on asetettu lain määräämät vähimmäisvaatimukset, erityisesti tasa-arvoa ja tasa-arvosuunnittelua perustellaan tätä nykyä usein organisaation tuottavuuden kehittämisellä, kilpailukyvyllä ja niiden kautta saatavalla taloudellisella hyödyllä. Elina Ikävalko ja Kristiina Brunila (2011) ovat tarkastelleet tasa-arvosuunnittelua managerialistisen hallinnan ja subjektifikaation näkökulmasta. He kiinnittävät huomiota niihin käytäntöihin, joiden myötä tasa-arvosuunnittelu valjastetaan managerialistisen diskurssin mukaiseksi tehokkuuden välineeksi. Tässä prosessissa tasa-arvo pelkistyy numeroiksi ja tilastoiksi, mittaamiseksi ja lukujen seurannaksi, eikä mahdollisuutta tasa-arvokäsityksen tai sukupuolen problematisointiin jää. Tasa-arvosuunnittelun oikea tapa tulee organisaatioille ikään kuin annettuna, valmiiden suunnittelupohjien, oppaiden ja ulkopuolisten asiantuntijoiden muodossa.

Koska managerialismin eetos on New Public Managementin (NPM) eli uuden julkisjohtamisen mallin myötä kattavasti istutettu julkisiin organisaatioihin, on tasa-arvosuunnittelun perusteleminen samalla talouden ja markkinavetoisuuden käsitteistöllä yhä helpompaa. Kääntöpuolena voidaan kuitenkin nähdä se, että tehokkaasti ja managerialismin idean mukaisesti oikein toteutettu tasa-arvosuunnittelu keskittyy tarkastelemaan vain resurssien, kuten ajan, rahan ja päätösvallan jakautumista. (Emt.) Se ei jätä sijaa sukupuolen ja tasa-arvon analyttiseen tarkasteluun organisaatiossa, sillä ”sukupuolen monimutkaisuuden käsitteellistäminen ja kriittisen etäisyyden ottaminen on tästä näkökulmasta yksinkertaisesti liian aikaa vievää puuhaa” (Ikävalko & Brunila 2011, 333). Riskinä on sukupuolijaon vahvistuminen entisestään samalla, kun tasa-arvosuunnitelmien todellinen vaikuttavuus ja mielekkyys näyttävät vähintäänkin kyseenalaisina.

Tasa-arvosuunnittelun omaksumista suomalaisissa organisaatioissa on sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä määrällisesti mitattuna kuvattu melko myönteisesti (Uosukainen & Autio & Leinonen 2009). Tasa-arvosuunnittelun myötä tasa-arvosta käydyillä keskusteluilla on myös mahdollista määritellä sukupuolta ja tasa-arvoa uudelleen (Ylöstalo 2012). Tasa-arvosuunnittelun tarkastelu managerialistisen hallinnan näkökulmasta (Ikävalko & Brunila 2011; myös Holli et al. 2007) osoittaa kuitenkin, että suunnittelun perusteluna käytetty tuottavuuden eetos latistaa helposti koko tasa-arvon poliittisen painoarvon ja tyrehdyttää sukupuolen ja tasa-arvon käsitteiden problematisoinnin (Ikävalko & Brunila 2011). Kun tietoisuus tasa-arvosuunnittelusta on saavuttanut laajan yleisön, seuraava haaste vaikuttaakin olevan suunnittelun mahdollisuuksien kattava hyödyntäminen siten, että sen toteutuksessa ei jämahdetä ennalta annettuihin tavoitteisiin ja toimintamalleihin. Näin ei pääsisi myöskään unohtumaan, että kilpailukyvyyn tai tehokkuuden lisäksi tasa-arvo itsessään on tavoittelemisen arvoinen asia.

### **3.2 Tasa-arvosuunnittelu Tampereen kaupungin organisaatiossa**

Tampereen kaupungin konsernihallinnon vuosille 2009–2011 laadittu tasa-arvosuunnitelma ja vuonna 2010 laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma ovat strategisen suunnittelun asiakirjoja, ja edustavat sellaisina kaupungin virallista näkemystä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Ne ovat osa tutkimuksen kontekstia ja kaupungin sisäisiä puitteita, joihin työntekijöiden näkemyksiä tasa-arvosta voidaan peilata. Jatkossa käytän teksteistä myös kokoavasti nimitystä *tasa-arvotekstit*.

Tasa-arvolaki mahdollistaa sen, että tasa-arvosuunnitelman laatiminen voidaan paikallisesti sopien toteuttaa myös vuoden sijasta kolmen vuoden välein (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

6a§). Kaupunkitasoinen tasa-arvosuunnitelma laaditaankin Tampereella kolmen vuoden välein, ja toimintayksikkökohtaiset toimenpiteet on sisällytetty vuosittaiseen toiminta- ja taloussuunnitteluun, käytännössä siis vuosisuunnitelmaan ja talousarvioon. Tampereen kaupungin talousarviossa (2011, 25) on avopalvelujen osalta mainittu seuraavaa: ”Avopalveluissa palveluja tarjotaan ja toteutetaan tasapuolisesti sukupuolesta riippumatta. Sukupuolten tasa-arvo huomioidaan erityisesti perheasioissa ja vanhemmuuden tukemiseen liittyvissä palveluissa.” Tasapuolisuuden tarkempaa sisältöä ei talousarviossa avata, mutta ilmaisu ”sukupuolesta riippumatta” viittaa samanlaisen kohtelun periaatteeseen.

Tampereen kaupungin tasa-arvosuunnitelma on henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma, eli se käsittelee tasa-arvon edistämistä osana henkilöstöpolitiikkaa (emt.). Tampereen kaupunki toteuttaa tasa-arvosuunnitelmassa sukupuolen mukaista tilastointia tilastoimalla nais- ja miestyöntekijöiden määriä, osuuksia johtotehtävissä sekä palkkausta. Vuosien 2009–2011 suunnitelmassa on aiemman, 2006 vuoden suunnitelman toteutumista arvioitu työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen sekä samapalkkaisuuden edistämisen osalta. Jo tasa-arvolaki määrittelee tasa-arvosuunnitelman ensisijaisesti henkilöstöä koskevaksi ja palkkatasa-arvoon keskittyväksi, joten se ei tarkastele sukupuolten tasa-arvoa asiakassuhteiden ja asiakkaiden näkökulmasta.

Toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun ideaa Tampereella lähenee kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan yhdenvertaisuutta arvioidaan erityisesti palvelujen käyttäjän näkökulmasta (Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2010, 2). Yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää lainsäädännön peruseriaatteiden esittelyn lisäksi yhdenvertaisuuteen ja syrjintään kuuluvien käsitteiden esittelyn, kaupungin toiminnan peruseriaatteet, kuvauksen yhdenvertaisuuden seurannan nykytilasta sekä toimenpide-ehdotukset yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on ”kuntalaisten moninaisuuden hyväksyminen ja huomioiminen kaikessa kaupungin toiminnassa”. Yhdenvertaisuuslain tavoitteet huomioidaan yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan suunnittelussa, tiedottamisessa, voimavarojen kohdentamisessa, valvonnassa ja työkäytännöissä. (Emt., 1-4.)

Yhdenvertaisuussuunnitelman yhdenvertaisuuslakiin pohjaavassa osiossa muistutetaan, että lain avulla ”pyritään turvaamaan ihmisten samanlainen kohtelu ja estämään erilaista kohtelua” (Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2010, 1). Samanlainen kohtelu nähdään siis lähtökohteisesti edellytyksenä yhdenvertaisuuden toteutumiselle. Tämä näkemys voidaan liittää myös mahdollisuuksien tasa-arvon tavoittelemiseen (Verloo & Lombardo 2007, 23; ks. myös taulukko 1). Tosiasiassa samanlaisella kohtelulla on erilaisia seurauksia eri ihmisille. Yhdenvertaisuussuunni-

telmassa tällaisiksi syrjinnälle alttiiksi ryhmiksi mainitaan esimerkiksi vanhukset, lapset ja etniset vähemmistöt. Näiden ryhmien aseman parantamiseksi voidaan yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan toteuttaa positiivista erityiskohtelua ja kohtuullista mukauttamista. Jälkimmäisellä viitataan suunnitelmassa erityisesti vammaisten mahdollisuuksiin nauttia samoista perusvapauksista kuin muutkin. (Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2010, 4.) Esimerkiksi liikuntarajoitteisten henkilöiden kohdalla on perusteltua luoda erityisiä, heidän tarpeisiinsa suunniteltuja ratkaisuja, jotta voidaan taata yhtäläinen pääsy palveluihin. Muihinkin ihmisryhmiin laajennettuna tämänkaltainen näkemys yhdenvertaisuudesta on analoginen tasa-arvopolitiikan kääntämisen strategian kanssa.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa korostetaan, että muodollisen yhdenvertaisuuden sijaan Tampereen kaupunki pyrkii palveluissaan tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen. Keinoja tähän ovat ”omien toimintamallien kriittinen tarkastelu, henkilöstön koulutus, sosiaalisten kriteerien huomioiminen julkisissa hankinnoissa sekä kaikkiin syrjintäperusteisiin liittyvän neuvonnan järjestäminen ja vastuuttaminen Tampereella”. (Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma, 4.) Tarkemmin toiminnalliset tavoitteet yhdenvertaisuuden toteutumiseksi määritellään lautakuntien palvelustrategioissa, palvelusopimuksissa sekä yksiköiden toiminnan ja talouden suunnittelussa (emt., 2).

Syrjinnälle alttiiden ryhmien listaaminen suunnitelmassa esimerkinomaisesti jättää tilaa mahdollisuudelle, että on myös muita ryhmiä, joita yhdenvertaisuussuunnitelmassa ei erikseen nosteta esiin. Suunnitelmassa erikseen mainittuja ryhmiä ovat etniset ryhmät ja vähemmistöt, maahanmuuttajat, vanhukset, lapset ja vammaiset. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan palvelujen käyttäjien lisäksi henkilöstöön, joten yhdenvertaisuussuunnitelmassa mainitaan useamman kerran myös työntekijät ja yhdenvertaisuuden toteutuminen heidän näkökulmastaan.

Tasa-arvotekstien lakisääteiset sisältövaatimukset on siis kaupungin kontekstissa pyritty täyttämään siten, että tasa-arvosuunnitelma koskee nimenomaan sukupuolten välistä tasa-arvoa, ja yhdenvertaisuus liitetään mahdollisiin muihin ihmisiä eriarvoistaviin seikkoihin. Tampereen kaupungin tasa-arvosuunnitelma on tasa-arvolainsäädännön mukaisesti laadittu koskemaan henkilöstöä, eli työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta, eikä se näin ollen pureudu sukupuolten tasa-arvoon asiakassuhteiden näkökulmasta. Tasa-arvon mittareiksi on suunnitelmassa nostettu palkkaus sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa yhdenvertaisuuden toteutuminen ymmärretään laajasti niin, että kuntalaisten moninaisuus pyritään huomioimaan kaikessa kaupungin toiminnassa.



Sukupuoli on joka tapauksessa yksi kategoria, jota myöskään yhdenvertaisuussuunnitelmassa ei palvelujen käyttäjien näkökulmasta erikseen problematisoida. Toisaalta voisi ajatella, että sukupuolten tasa-arvo otetaan tarkemmin huomioon tasa-arvosuunnitelmassa, ja yhdenvertaisuussuunnitelman kuuluukin keskittyä muihin potentiaalisesti eriarvoistaviin kategorioihin. Tämä tarkoittaisi kuitenkin tasa-arvosuunnitelman näkökulman laajentamista lakisääteisestä vähimmäissisällöstä koskemaan myös palvelujen käyttäjiä.

Tasa-arvoteksteistä on tunnistettavissa kaksi erilaista tasa-arvonäkemyksiä, jotka kukin ohjaavat tasa-arvotyötä hieman eri tavoin. Yhtäältä tavoitellaan samanlaisen kohtelun kautta saavutettavaa mahdollisuuksien tasa-arvoa. Toisaalta teksteissä mainitaan myös positiiviset erityistoimet ja kohtuullinen mukauttaminen, jotka viittaavat normista poikkeavien erojen vahvistamiseen ja pyrkimykseen tosiasiallisen tasa-arvon toteutumiseksi. Sen sijaan teksteistä ei moninaisuus-tavoitteen vaalimisen lisäksi ole suoraan luettavissa toimia olemassa olevien sukupuoleen liittyvien normien ja standardien poistamiseksi, jolloin voitaisiin tulkita tasa-arvotekstien sisältävän myös viitteitä kääntämisen strategiasta ja valtavirtaistamispolitiikasta. Tarkemmat toiminnalliset tavoitteet on vastuutettu lautakuntien palvelustrategioihin, palvelusopimuksiin sekä yksiköiden toiminnan ja talouden suunnitteluun, joista talousarviossa myös sukupuolivaikutusten arviointi on mukana. Kaupunkitasoiset tasa-arvotekstit eivät kuitenkaan pureudu sukupuoleen palveluita käyttäviä kuntalaisia potentiaalisesti eriarvoistavana tekijänä. Myöskään yleisen tason ohjeet sukupuolten tasa-arvon huomioimiseen palvelujen käyttäjien kannalta eivät siis suoraan ole paikannettavissa näistä teksteistä.

# 4 TUTKIMUSASETELMA

---

Kunnan tasa-arvosuunnittelu ja hallinnollispoliittiset strategiatekstit kuten tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma kuvaavat sukupuolten tasa-arvon huomioimisen virallista puolta, jonka puitteissa palveluita on mahdollista suunnitella ja toteuttaa sukupuolten tasa-arvo huomioiden. Toisen puolen muodostavat palvelujen tuottaminen, jonka eturintamassa ovat työntekijät. Tämän vuoksi on kysyttävä perhepalvelujen työntekijöiltä heidän suhteestaan sekä tasa-arvosuunnitteluun että käytännön tasa-arvotoimien toteuttamiseen palveluissa.

Sukupuolta ja sukupuolten tasa-arvoa koskevat näkemykset ovat tässä tutkielmassa peräisin kolmesta keskenään hieman erityyppisestä aineistolähteestä. Luvussa 3 kuvasin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmina manifestoituvaa Tampereen kaupungin virallista tasa-arvoa. Varsinainen analyysi koostuu perhepalvelujen työntekijöiden kyselylomakevastauksista kvantitatiivisin menetelmin ja avovastauksista teemoittelemalla analysoiduista näkemyksistä koskien sukupuolta ja sukupuolten tasa-arvoa. Nämä kaikki ovat ikään kuin saman tarinan eri polkuja, jotka lopuksi yhdistyvät kuvukseksi Tampereen kaupungin virallisen tasa-arvon suhteesta työntekijöiden näkemyksiin. Taustalla on ajatus valtavirtaistamispolitiikasta, jonka tavoitteita peilataan sukupuolinäkökulman huomioimiseen Tampereen kaupungin perhepalvelujen kontekstissa.

Esittelen seuraavaksi tutkimusasetelman kuvaamalla ensin tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Seuraavassa alaluvussa esittelen aineistoni ja arvioin, miten hyvin se vastaa koko Tampereen kaupungin perhepalveluja, joista tässä tutkielmassa on tarkoitus tehdä päätelmiä. Luvun lopuksi esittelen vielä eri analyysiosiot ja niihin sisältyvän aineiston käsittelyn, muuttujat sekä käytetyt analyysimenetelmät.

## 4.1 Tutkimuksen tavoite

Työntekijöiden vastausten perusteella on ensinnäkin mahdollista arvioida valtavirtaistamisen nykytilaa, eli sitä, miten sukupuolinäkökulma on valtavirtaistunut perhepalveluihin. Tarkastelen erityisesti sitä, miten hyvin työntekijät tuntevat tasa-arvosuunnittelua ja miten tärkeänä he sitä pitävät. Lisäksi avovastaukset vastaavat tutkielman toiseen tutkimuskysymykseen siitä, miten sukupuoli

näky perhepalveluissa. Avovastausten perusteella tarkastelen myös työntekijöiden näkemyksiä sukupuolesta ja sukupuolten tasa-arvosta yleisemmin.

Kyselylomakkeen kvantitatiivisesti analysoitu osuus keskittyy vastaamaan kysymyksiin työntekijöiden suhtautumisesta tasa-arvosuunnitteluun ja sukupuolivaikutusten arviointiin ja siitä, ovatko esimerkiksi työntekijän sukupuoli tai koulutustausta yhteydessä näihin näkemyksiin. Avovastauskohdat olivat kyselyssä alun perin mukana pääasiassa siksi, että testattujen mittarien puuttuessa en olettanut tavoittavani kyselylomakkeen valmiilla vastausvaihtoehdoilla tutkittavasta ilmiöstä kaikkea olennaista. Avovastausten teemoittelulla syvennytään siihen, miten työntekijät kokevat oman ja asiakkaiden sukupuolen palveluissa. Koetaanko sukupuolen ylipäättään olevan läsnä asiakaskohtauksissa? Koska kyselylomakkeen avovastaukset ja muut vastaukset ovat käytännössä saman aineiston eri osia, en pyri niitä analyysissäkään pitämään kovin tiukasti erillään.

Tutkimuskysymykset ovat siis seuraavat:

1. Onko sukupuolinäkökulma valtavirtaistunut perhepalveluihin?
2. Mitkä tekijät selittävät suhtautumista sukupuolivaikutusten arviointiin?
3. Miten sukupuoli näkyy perhepalveluissa, erityisesti asiakastyössä?

Ennakko-oletuksena on, että työntekijät eivät koe sukupuolinäkökulmaa palvelujen tuottamisen kannalta erityisen tärkeäksi. Muut kuin sukupuoleen liittyvät eriarvoisuudet saattavat nousta korostuneesti esiin. Näinhän oli luvussa 3.2 esiteltyjen tasa-arvotekstien osalta. Esimerkiksi suomalaista sosiaalityötä on luonnehdittu sukupuolen suhteen kansainvälisesti vertailtuna sukupuolineutraaliksi ja jopa sukupuolisokeaksi (Kuronen et al. 2004, 5), joten perhepalvelujen aineistosta on mielekästä etsiä siihen viittaavia tai siitä eroavia näkemyksiä.

Kvantitatiivisen analyysin demografisista muuttujista sukupuolella voi olettaa olevan jonkinlainen vaikutus näkemyksiin, sillä naisten kiinnostus ja aktiivisuus tasa-arvoasiaa kohtaan on perinteisesti ollut miehiä suurempaa. Edelleen selvästi pienempi osa naisista kuin miehistä on sitä mieltä, että Suomessa vallitsee naisten ja miesten välillä tasa-arvo (Tasa-arvobarometri 2008, 14). Toisaalta perhepalvelujen kontekstissa miestyöntekijät ovat selkeä vähemmistö, mikä saattaa vaikuttaa heidän kiinnostukseensa sukupuolinäkökulmaa kohtaan sekä herkkyyteen havaita sukupuolistuneita käytäntöjä. Koulutus vaikuttaa yleensä siten, että korkeasti koulutetut kokevat enemmän sukupuolesta johtuvaa epätasa-arvoa ja ovat myös kiinnostuneempia sukupuolten tasa-arvon edistämisestä kuin

vähemmän koulutetut. Tasa-arvobarometrin mukaan korkeasti koulutetut naiset kokevat työelämässä eniten haittaa sukupuolestaan. Verrattuna perusasteen koulutuksen suorittaneisiin ja myös korkeasti koulutettuihin miehiin korkeasti koulutetut naiset pitävät tärkeänä miesten osuuden lisäämistä sosiaali- ja terveysalalla. (Tasa-arvobarometri 2008, 18–30.) Eri ikäluokkien edustajissa saattaa myös olla eroja siten, että nuoremmat ikäluokat pitävät sukupuolinäkökulmaa tärkeämpänä ja tukeutuvat vähemmän perinteisiin näkemyksiin sukupuolierosta ja tasa-arvosta.

Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen analyysin yhdistämisen tavoitteena on irrottautua tiukoista koulukuntavalinnoista, ja pyrkiä sen sijaan lähestymään tutkimusongelmaa kahdesta hieman erityyppisestä lähtökohdasta. Mixed methods –tutkimusperinne on kvalitatiivista ja kvantitatiivista perinnettä vähemmän tunnettu, sillä se on kehittynyt erillisenä vasta parin viime vuosikymmenen aikana. Mixed methods –tutkijat esittävät vaihtoehtona kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten lähestymistapojen välillä valitsemiselle minkä tahansa metodologisten työkalujen käyttöön ottamista, jotka ovat välttämättömiä tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi. (Teddlie & Tashakkori 2009.) Ja vaikka menetelmävalinnoista ei käytettäisikään sanaa mixed methods –analyysi, esimerkiksi Alasuutari (1999, 32) huomauttaa, että kvalitatiivista ja kvantitatiivista analyysiä voi hyvin soveltaa samassa tutkimuksessa ja jopa saman tutkimusaineiston analysoinnissa.

Koska perhepalveluja ei aiemmin juurikaan ole tutkittu suhteessa valtavirtaistamispolitiikkaan, kyseessä on tutkimusaihe, josta toistaiseksi tiedetään vain vähän. Laadullisella tutkimusotteella on mahdollista tutustua entuudestaan huonosti kartoitettuun aihealueeseen ja vastata tutkimusongelman miten-kysymyksiin. Koska tutkimus toteutetaan myös Tampereen kaupungin oman tasa-arvotyön tarpeisiin, on mielekäästä syventyä esimerkiksi haastatteluaineistoa laajempaan ja tietysin varauksin yleistettävään kyselyaineistoon, josta on mahdollista selvittää myös ilmiöiden välisiä yhteyksiä. Tässä taas piilee kvantitatiivisen analyysin vahvuus. Tutkimusongelman luonne siis perustelee metodologisten lähestymistapojen yhdistämisen.

## 4.2 Aineiston kuvaus

Tutkimuksen aineistona on perhepalvelujen työntekijöille keväällä 2011 teettämäni tasa-arvokysely (liite 4). Kutsu e-lomakkeella vastattavaan kyselyyn lähetettiin kaikille perhepalvelujen työntekijöil-

le sähköpostitse. Työntekijöitä perhepalveluissa on noin 530<sup>3</sup>. Kaupungin tietojärjestelmistä koomaani sähköpostilistaan päätyi lopulta 517 työntekijää, jotka kaikki saivat työ sähköpostiinsa kutsun vastata kyselyyn. Osa työntekijöistä oli kyselyajankohtana esimerkiksi lomalla tai sairauslomalla. Kyselyyn vastasi 30.3.–13.4.2011 välisenä aikana 123 työntekijää.

Kyselyn lähtökohtana on kokonaisaineisto, sillä vastausmahdollisuus on tarjottu koko perusjoukolle (Holopainen & Pulkkinen 2004, 27). Lopullinen aineisto koostuu kyselyyn vastanneista, joiden määrä on noin neljäsosa perusjoukosta. Vastanneiden ikäjakauma on lähellä todellista perhepalvelujen työntekijöiden ikäjakauma. Ikäjakauma ulottuu 22-vuotiaasta 63-vuotiaaseen vastaajaan keski-ikä ollessa 45 vuotta ja työntekijöiden todellinen ikäjakauma 20-vuotiaasta 76-vuotiaaseen keskiarvolla 43 vuotta. Myös aineiston sukupuolijakauma vastaa perhepalvelujen työntekijöiden sukupuolijakaumaa, sillä molemmissa on naisia 81 prosenttia ja miehiä 19 prosenttia. Iän ja sukupuolijakauman perusteella aineistoni kuvaa siis hyvin sitä perusjoukkoa, josta tutkimuksessani on tarkoitus tehdä päätelmiä.

Koulutusaste jakautui aineistossa siten, että 37 prosenttia vastaajissa oli ammattitutkinnon tai opistotason koulutuksen suorittaneita. Alempi korkeakoulututkinto oli toiseksi yleisin 32 prosentilla. Ylempi korkeakoulututkinto oli vastaajista hieman yli neljänneksellä. Pelkän perusasteen tutkinnon suorittaneita, ylioppilaita sekä lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon suorittaneita oli kaikkia aineistossa vähemmän kuin viisi.

Työntekijöiden jakautumista eri tehtävänimikkeiden mukaan tiedustelin kyselylomakkeessa tarjoamalla 11 nimikevaihtoehtoa. Lisäksi mukana oli kaatoluokka *muu*. Koska aineisto ja eri työntekijäryhmät ovat kokonaisuudessaan verrattain pieniä, ei tehtävänimikkeen mukainen tarkastelu analyysissä ole mahdollista. Tieto eri työntekijäryhmistä on kuitenkin tärkeää arvioitaessa aineiston edustavuutta suhteessa perhepalvelujen todelliseen tehtävänimikejakaumaan. Käytössäni olivat tuotantoyksikkökohtaiset tiedot nimikkeistä, minkä vuoksi lapsiperheiden sosiaalipalvelujen yksikön ulkopuolelta tutkimukseen poimitun perheneuvolan tietoja ei erikseen ollut saatavilla. Kyselyn vaihtoehtoiksi valikoituivat siis lapsiperheiden sosiaalipalvelujen yleisimmät nimikkeet sekä muutama yleisin nimike lasten ja nuorten terveystieteiden tuotantoyksiköstä, johon perheneuvolat kuuluvat.

Aineisto osoittautui myös näiltä osin edustavaksi, sillä perhepalvelujen yleisimmät nimikkeet olivat aineistossakin hyvin edustettuina. Vastaajista hieman yli neljännes oli sosiaalityöntekijöitä, vajaa neljännes ohjaajia ja viidennes perhetyöntekijöitä. Muu-ryhmä keräsi noin 12 prosenttia vastauksis-

---

<sup>3</sup> Ajalta 1.-30.3.2011 ajettu listaus työntekijöiden sukupuolesta ja iästä sisältää 719 työntekijää. Ero todellisuudessa tällä hetkellä perhepalveluissa työskentelevien lukumäärään selittyy esimerkiksi äitiyslomien seurauksena palkattujen sijaisten sisällyttämisenä työntekijälistaukseen.

ta siitakin huolimatta, että vastaajia kehoitettiin valitsemaan lähinnä omaa nimikettään oleva vaihtoehto, esimerkiksi johtavana sosiaalityöntekijänä vaihtoehto ”sosiaalityöntekijä”<sup>4</sup>. Vastaavia ohjaajia ja sairaanhoitajia oli molempia noin 7 prosenttia, psykologeja 3 prosenttia ja toimistotyöntekijöitä alle 2 prosenttia vastaajista. Alle prosentin vastaajaryhmiä ovat lääkärit sekä laitoshuoltajat, vahtimestarit tai muut tukipalvelutyöntekijät.

### 4.3 Kvantitatiivinen analyysi

#### Muuttujat

Tarkasteltavat muuttujat mittaavat sitä, kuinka hyvin työntekijät tuntevat tasa-arvosuunnittelua ja kuinka tärkeänä he sitä pitävät. Kuvailevan analyysin lisäksi tarkastelen sitä, mitkä muuttujat selittävät koettua sukupuolivaikutusten arvioinnin tarvetta. Koska toistaiseksi ei ole tehty tutkimusta, josta voisin suoraan johtaa tutkimusongelmaani sopivia temaattisia muuttujia, nämä muuttujat ovat pitkälti valikoituneet oman päättelyn ja intuition perusteella. Käytetyt demografiset taustamuuttujat kuten sukupuoli, ikä ja koulutustausta ovat muuttujia, joita yleisesti kyselyaineistojen analyysissä käytetään. Osaa taustamuuttujista olen muokannut analyysiin paremmin sopiviksi, ja niiden alkupe- räiset jakaumat on esitetty edellä aineiston esittelyä käsittelevässä luvussa 4.2.

Tasa-arvosuunnittelun tuntemuksen ja tärkeyden mittareina ovat työntekijöiden subjektiiviset arviot. Lomakkeen alkuperäisissä kysymyksissä vastaaja on valinnut Likert-asteikon tyyppisellä 1-4 vaihtoehdoilla itselleen sopivimman vaihtoehdon. Halusin välttää vastausten kasautumisen neutraaleihin ”ei samaa eikä eri mieltä”-vaihtoehtoihin, mistä syystä valitsin yhdestä neljään asteikon 5-portaisen perinteisen Likert-asteikon sijaan. Neutraalin vastausvaihtoehdon puuttuminen ei johtanut aineistossa runsaaseen puuttuvaan tietoon, joten katson valinnan onnistuneeksi.

Koska tutkimusongelmani on selvittää työntekijöiden suhtautumista sukupuolten tasa-arvon huomiointiin ja sitä kautta valtavirtaistamiseen, koen tarpeelliseksi muodostaa tasa-arvosuunnittelun tuntemuksesta ja tärkeydestä kertovat summamuuttujat. Tasa-arvosuunnittelun tuntemusta kysyttiin

---

<sup>4</sup> Myös lääkäreiden osalta lähimmän kuvaavan vaihtoehdon valinta on lomakkeen ohjeesta huolimatta saattanut tuottaa vaikeuksia, sillä perhepalveluista löytyy erilaisia lääkäreitä nimikkeillä erikoislääkäri, kasvatusneuvolan lääkäri, terveyskeskuslääkäri ja ylilääkäri. Avovastausten analyysin yhteydessä olen muuttanut mainitut tarkemmat tehtävänimikkeet vastaajien anonymiteetin turvaamiseksi yleisempään muotoon.

työntekijöiltä lomakkeen kysymyspatterissa ”Arvioi, kuinka hyvin tunnet seuraavia” (TM1a)<sup>5</sup>. Patteristo sisälsi kohdat ”Tampereen kaupungin tasa-arvosuunnitelma”, ”Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma”, ”Tasa-arvolainsäädännön periaatteet oman työn näkökulmasta” sekä ”Valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi”. Alkuperäiset vastausvaihtoehdot kyselylomakkeessa olivat yhdestä neljään ”erittäin hyvin”, ”melko hyvin”, ”melko huonosti” ja ”ei lainkaan”. Summamuuttujaa varten vastaukset on koodattu uudelleen kolmeluokkaiseksi ja arvot käännetty nousevaksi siten, että muuttujan arvo 0 tarkoittaa ”ei lainkaan”, 1 ”melko huonosti” ja 2 ”hyvin”. Kysymyspatterista muodostettavan summamuuttujan Cronbachin alfa<sup>6</sup> .828 on hyvä, eli saatua mittaria voidaan kuvailla yhtenäiseksi. Minkään muuttujan poisjättäminen ei parantaisi alfaa.

Patteristo ”Kuinka tärkeinä pidät työsi kannalta seuraavia?” (TM1b) sisälsi niin ikään kohdat ”Tampereen kaupungin tasa-arvosuunnitelma”, ”Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma”, ”Tasa-arvolainsäädäntö”, ”Valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi” ja lisäksi edellä mainittujen läpi käymisen työyhteisössä (TM1b5), jonka muodostettavien summamuuttujien vertailtavuuden vuoksi jätin ulkopuolelle. Tasa-arvosuunnittelun tärkeyden vastausvaihtoehdot olivat yhdestä neljään ”erittäin tärkeä”, ”melko tärkeä”, ”ei kovin tärkeä” ja ”ei lainkaan tärkeä”. Tämän muuttujan kohdalla vastaukset painottuivat päinvastaisesti kuin tasa-arvosuunnittelun tuntemuksessa, minkä vuoksi kolmiluokkaiseksi yhdistetyn summamuuttujan asteikoksi tuli ”ei tärkeä”, ”melko tärkeä” ja ”erittäin tärkeä”. Summamuuttujan Cronbachin alfa on hyvä, .887. Tasa-arvosuunnittelun tuntemuksen ja tärkeyden jakaumat esitän luvussa 5.1. osana kuvailevaa analyysiä.

Summamuuttuja tasa-arvosuunnittelun tuntemuksen voisi äkkiseltään ajatella mittaavan lähes samaa asiaa kuin se, onko työyhteisössä käsitelty tasa-arvosuunnittelua (TM1a5). Jälkimmäinen on kuitenkin siinä mielessä erilainen muuttuja, että työntekijöiden tasa-arvosuunnittelun tuntemus ei välttämättä ole peräisin työyhteisön koulutuksista ja ohjeista. Käännetty muuttuja tasa-arvosuunnittelun käsitteleminen työyhteisössä saa arvot 0 = Ei ja 1 = Kyllä. Vain 21 prosenttia vastasi, että työyhteisössä on käsitelty tasa-arvosuunnitelmaa, yhdenvertaisuussuunnitelmaa, tasa-arvolainsäädäntöä tai valtavirtaistamista ja sukupuolivaikutusten arviointia.

Tarkastelen analyysissä logistisen regressioanalyysin avulla sitä, mitkä tekijät selittävät työntekijöiden suhtautumista sukupuolivaikutusten arviointiin. Sukupuolinäkökulman

---

<sup>5</sup> Kopio e-lomakkeesta liitteessä 4. Olen lisännyt lomakkeeseen jälkikäteen kysymysryhmien otsikoiden alkukirjaimia sekä numerointia ja aakkostusta yhdistelevät tunnukset, jotka helpottavat muuttujaa vastaavien kysymysten löytämistä lomakkeesta.

<sup>6</sup> Cronbachin alfa on tunnusluku reliabiliteetin mittaamiseksi. Mitä suurempi alfan arvo on, sitä yhtenäisempi mittari on kyseessä. (KvantiMOTV, Mittaaminen: Mittarin luotettavuus.) Yleisesti voidaan sanoa, että alfa-kertoimen arvo .80 on hyvä ja .70 on riittävä.

valtavirtaistaminen on käsitteenä vielä verrattain tuore ja myös perhepalvelujen työntekijöille vieras (ks. liite 1). Tämän vuoksi tutkin suhtautumista valtavirtaistamiseen konkreettisemmin yhden sen työkaluista, sukupuolivaikutusten arvioinnin kautta.

Myös sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve vaati operationalisointia siten, että arvioinnin mahdollisuudet perhepalveluissa on purettu osiin eri vastausvaihtoehdoiksi sen mukaan, kenen näkökulmasta arviointia voisi toteuttaa. Selitettävä muuttuja sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve on muodostettu muuttujasta ”Tarvitaanko työyhteisössäsi jatkossa arviointia seuraavien suhteen? Valitse mielestäsi tällä hetkellä ensisijaisin” (TM2). Vaihtoehdot olivat ”Palvelujen vaikutukset tyttöjen ja poikien kannalta”, ”Palvelujen vaikutukset äitien ja isien kannalta”, ”Työ ja sen käytännöt nais- ja miestyöntekijöiden kannalta” sekä ”Perhepalveluissa ei ole tarvetta arvioida palvelun tai työn vaikutuksia eri sukupuolille”. 41 prosenttia vastasi, että arviointia tarvitaan palvelujen vaikutuksissa äitien ja isien kannalta. Toiseksi eniten kannatusta eli 23 prosenttia sai palvelujen vaikutusten arvioiminen tyttöjen ja poikien kannalta. Työ ja sen käytännöt nais- ja miestyöntekijöiden kannalta vaati arviointia viidenneksen mielestä. Noin 15 prosenttia oli sitä mieltä, että perhepalveluissa ei ole tarvetta arvioida palvelun tai työn vaikutuksia eri sukupuolille. Uudelleenluokittelussa alkuperäisen muuttujan kolme ensimmäistä ryhmää on yhdistetty vaihtoehdoksi 1= arviointia tarvitaan ja viimeinen vastausvaihtoehto 0 = ei tarvita. Arvioinnin tarvetta ylipäättään kokee siis yhteensä 83 prosenttia vastaajista.

Selittävästä demografisista muuttujista sukupuoli käy analyysiin kaksiluokkaisena sellaisenaan. Koulutus-taustamuuttuja on luokiteltu uudelleen muotoon 0 = ei korkeakoulutusta ja 1 = korkeakoulutettu. Ikä on luokiteltu kolmiluokkaiseksi seuraavasti: 1 = 35-vuotiaat ja sitä nuoremmat, 2 = 36-47-vuotiaat, 3 = 48-vuotiaat ja sitä vanhemmat. Sukupuolijakauma sekä uudelleen luokiteltujen taustamuuttujien jakaumat on esitetty taulukossa 3.



Taulukko 2. Taustamuuttujien frekvenssijakauma (n, %)

Taustamuuttuja	n	%
Sukupuoli		
Nainen	100	81
Mies	23	19
Ikä		
-35v	30	25
36-47v	32	26
48v-	57	46
Puuttuvia	4	3
Koulutus		
Ei korkeakoulututkintoa	50	41
Korkeakoulututkinto	73	59

## Analyysimenetelmät: kuvaileva analyysi ja logistinen regressioanalyysi

Tutkimusongelma määrittelee, millaista tutkimusotetta käytetään ja millaisia analyysimenetelmiä siihen sisältyy (Jokivuori & Hietala 2007, 23). Kyselyaineistoa koskeva tutkimusongelmani on ensinnäkin selvittää, miten hyvin työntekijät tuntevat tasa-arvosuunnittelua ja miten tärkeänä he sitä pitävät. Näiden kysymysten ja kuvailevan analyysin avulla teen päätelmiä siitä, onko sukupuolinäkökulma valtavirtaistunut palveluihin. Kuvailevan analyysin tarkoituksena on kuvata, minkälainen tutkimuksen kohteen ilmiö on tai kuinka yleisestä ilmiöstä on kyse (KvantiMOTV, tutkimusprosessi). Muuttujien jakaumien kuvaamisen lisäksi käytän kuvailevana analyysimenetelmänä ristiintaulukointia. Otoksiin perustuvissa tutkimuksissa ollaan yleensä kiinnostuneita siitä, ovatko otoksessa havaitut erot yleistettävissä myös perusjoukkoon (KvantiMOTV, ristiintaulukointi). Tässä tapauksessa tuloksia ei pyritä yleistämään esimerkiksi koko maan perhepalvelujen työntekijöitä koskeviksi, ja aineiston on edellä todettu vastaavan hyvin Tampereen kaupungin perhepalveluja. Tästä syystä en esitä pienehkössä aineistossa suuriksi nousseita tilastollisesta merkitsevyydestä kertovia p-arvoja ristiintaulukoinnin yhteydessä.

Kvantitatiivisen analyysin päätehtävänä on selvittää, mitkä tekijät selittävät työntekijöiden kokemaa sukupuolivaikutusten arvioinnin tarvetta. Kysymys siitä, mitkä tekijät selittävät jotakin ilmiötä, on regressioanalyysin peruskysymys (Metsämuuronen 2002, 9). Regressioanalyysiä voidaan soveltaa joko teorian kannalta oleellisten muuttujien vaikutuksen tarkasteluun tai ilmiön kannalta oleellisten muuttujien etsimiseen (emt., 40). Omassa tutkimusasetelmassani on kyse jälkimmäisestä.

Pyrin siis selittävien muuttujien avulla ennustamaan vaihtelua selitettävässä muuttujassa. *Sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve* täyttää kaksiluokkaisena kategorisena muuttujana logistisen regressioanalyysin vaatimuksen selitettävälle muuttujalle. Lisäksi logistinen regressiomalli ei tee oletuksia mallissa käytettävien muuttujien jakaumista (Jokivuori & Hietala 2007, 58.), jotka omassa pienehkössä aineistossani ovat melko vinoutuneita. Analyysi myös mahdollistaa useiden selittävien muuttujien yhtäaikaisen tarkastelun suhteessa selitettävään muuttujaan. Tämä on ihanteellista oman tutkimusongelmani kannalta, koska on olemassa hyvin vähän etukäteistietoa siitä, millä tekijöillä suhtautumista sukupuolivaikutusten arviointiin pitäisi selittää.

Logistisen regressioanalyysin haaste piilee juuri siinä, että mikään teoreettinen syy ei välttämättä kerro, millä tekijöillä ilmiötä pitäisi selittää (Metsämuuronen 2001, 79). On myös mahdollista, että tuotetussa mallissa yksikään tekijä ei ole syy selitettävälle tekijälle (emt.), mutta muuttujien välillä voi tästä huolimatta olla yhteyksiä. Analyysi antaa myös arvion mallin selitysteesta (Cox & Snell ja Nagelkerke, ks. esim. Jokivuori & Hietala 2007, 67). Oman aineistoni kohdalla tuloksia pitää myös tarkastella otoskoko mielessä pitäen. Vaikka otoskoko ei logistisessa regressioanalyysissä muodosta samanlaista ongelmaa kuin perinteissä regressioanalyysissä, havaintojen määrä tulisi olla kohtuullinen suhteessa malliin sisältyvien muuttujien lukumäärään. Liian pieni määrä havaintoja muuttujien lukumäärään nähden nostaa mallin selitysteettä teknisesti liian korkeaksi, jokaiselle havainnolle tulee ikään kuin oma selittävä muuttuja. (Metsämuuronen 2001, 79.) Vaikka nyrkkisääntöä otoskoolle ei ole, oma yli 100 vastaajan aineistoni on riittävä, joskin juuri minimivaatimuksen täyttävä logistisen regressioanalyysin käyttöön.

#### 4.4 Avovastausten teemoittelu

Kyselyaineiston avovastaukset muodostavat omanlaisen – joskaan eivät muusta aineistosta irrallisen – osansa analyysistä. Työntekijät arvioivat avovastauksissa sekä nais- että miessukupuolta osana perhepalveluissa tehtävää työtä. Vastatessaan asiakkaiden näkökulmasta sekä miehet että naiset tunnistivat erilaisia sukupuolen merkitystä alleviivaavia tilanteita ja asetelmia molempien sukupuolten osalta. Vaikka muotoilin avokysymykset koskemaan työtehtävien hoitamisessa ilmeneviä haittoja ja hyötyjä, joukossa oli myös paljon vastauksia, joissa hyötyjä ja haittoja oli lähestytty asiakkaan näkökulmasta. Vastaukset eivät niin ikään rajoittuneet vain perhepalveluissa tehtävään työhön: eräs työntekijä esimerkiksi nosti esiin miesten korkeamman syrjäytymisriskin ja vaikeudet asunnonhankinnassa. Kaikki nämä erilaiset tavat käsitellä sukupuolta ovat olennainen osa sukupuolen merkitys-

tä ja merkitysten tunnistamista, mutta rajasin aineiston kuitenkin alkuperäisten kysymysten mukaisesti perhepalveluita koskeviin vastauksiin.

Avovastauksia on tekstimuotonsa vuoksi luontevaa lähestyä laadullisen analyysin keinoin, ja tähän olen valinnut avuksi teemoittelemisen. Teemoittelemalla on mahdollista muodostaa aineiston tekstimassasta tutkimusongelman kannalta keskeisiä aiheita (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c). Myös oman tutkimusongelmani kannalta teemoittelu on luonteva tapa jäsentää kyselyn avovastauksia, kun pyrin tiivistämään ja pelkistämään aineistoa löytääkseni tapoja, joilla sukupuoli näkyy perhepalvelujen arjessa. Avovastaukset ovat suhteellisen lyhyitä havaintoyksiköitä verrattuna esimerkiksi haastatteluihin, joten näen parhaaksi soveltaa niihin kielellisiä tarkastelutapoja, kuten diskurssianalyysiä tai narratiivisuutta, kevyempää analyysimenetelmää. Lisäksi avovastaukset muodostavat vain osan tutkielmani analyysistä, joten tutkielmusongelmani kokonaisuus huomioon ottaen teemoittelu mahdollistaa aineiston analysoimisen riittävällä intensiteetillä.

Teemoittaminen tarkoittaa siis aineiston pelkistämistä etsimällä tekstistä olennaisimmat asiat (Moi-  
lanen & Räihä 2007, 55). Tämä tehdään usein aineistolähtöisesti etsimällä joko yhdistäviä tai erot-  
tavia seikkoja. Teemoittelu voidaan toteuttaa myös teorialähtöisesti, eli tietyn viitekehyksen tai teo-  
rian mukaisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c.) Olen toteuttanut kyselyaineiston avo-  
vastausten analysointia teemoittelemalla aineistoa teoriaohjaavasti, jolloin teoria ei varsinaisesti ole  
analyysin lähtökohta, mutta kytkökset teoriaan ovat havaittavissa. Aineistolähtöisen ja teorialähtöi-  
sen välimaastossa olevaa lähestymistapaa voidaan kutsua myös teoriasidonnaiseksi (Saaranen-  
Kauppinen & Puusniekka 2006a). Teoriasidonnaisuus ilmenee omassa analyysissäni siten, että etsin  
aineistosta tekemilleni tulkinnoille tukea ja selityksiä teoriasta. Luvussa 1 esitetyt sukupuolentutki-  
muksen näkökulmat ovat myös ohjanneet analyysiä tarjotessaan erilaisia tapoja ymmärtää sukupuoli-  
liero ja tasa-arvon käsite.

Avovastausten analyysi keskittyy tutkimuskysymykseen, jonka myötä tarkastelen, miten sukupuoli  
työntekijöiden näkemysten mukaan näkyy perhepalvelujen arjessa – vai näkyykö? Kyselylomak-  
keen kysymystä ”Voiko sukupuolesta olla hyötyä tehtäväsi hoitamisessa?” (AK11a) seurasi avovas-  
tauskohta ”Kerro tarkemmin, miksi sukupuolesta on tai ei ole hyötyä tehtäviesi hoitamisessa”  
(AK11b). Lisäksi kysyin, ”Voiko sukupuolesta olla haittaa työtehtäviesi hoitamisessa?” (AK12a)  
jota tarkensin niin ikään avovastauskysymyksellä ”Kerro tarkemmin, miksi sukupuolesta on tai ei  
ole haittaa työtehtäviesi hoitamisessa” (AK12b). Sukupuolesta koetun hyödyn ja haitan tarkastelua  
perustelen sillä, että mikäli sukupuolesta ei koeta hyötyä tai haittaa, sukupuolen ei koeta palvelujen  
yhteydessä tulevan esiin. Tämä olisi jo tulos itsessään. *Miksi*-kysymys tarjoaa mahdollisuuden ku-

vata eri tavoin sukupuolen merkitystä asiakaskontakteissa samalla kun se jättää tilaa näkemyksille, joiden mukaan sukupuoli ei ole merkityksellinen tekijä perhepalveluissa tehtävän työn kannalta. Lisäksi analyysiä täydentävät vastaukset lomakkeen avokysymyksistä ”Voit halutessasi kertoa, jos työyhteisössäsi tai palveluissa yleensä on jokin sukupuolten tasa-arvon kannalta keskeinen ongelma” (L1) ja ”Voit halutessasi kertoa, jos työyhteisössäsi on jo sukupuolten tasa-arvon edistämiseen tähtääviä hyviä käytäntöjä” (L2).

Avovastausten analyysi on siis rakentunut edellä mainittujen neljän kysymyksen (AK11b, AK12b, L1 ja L2) pohjalta. Vastauksia näihin tuli yhteensä 187. Kuten vastausten määrästä voi päätellä, läheskään kaikki 123 työntekijää eivät ole vastanneet kaikkiin avokysymyksiin. Melkein kaikki ovat kuitenkin vastanneet vähintään yhteen kohtaan, ja jotkut ovat kommentoineet esimerkiksi sukupuolen haittoja ja hyötyjä samassa vastauksessa. Sikäli kun yksi vastaus on sisältänyt yhden sukupuolen hyötyjä tai haittoja ilmentävän kuvauksen, olen käsitellyt vastausta analyysiyksikkönä. Erillisiä analyysiyksiköitä ovat kuitenkin myös saman vastauksen osat, joissa nostetaan esiin eri teemoiksi luokittelemiani aiheita. Toisin sanoen en ole itseisarvoisesti pyrkinyt käsittelemään yhden vastaajan vastausta kokonaisuutena, vaan yksittäiset vastaukset ovat myös sisältäneet kuvauksia, jotka sopivat useampaan löytämään teemaan.

Laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti tutkimusmenetelmälliset ratkaisut täsmentyivät prosessin edetessä ja vähitellen (Kiviniemi 2007, 70). Toisinaan jouduin myös palaamaan taaksepäin ja arvioimaan uudestaan valitsemieni teemojen mielekkyyttä. Teemoittelu eteni karkeasta miehiin ja naisiin liittyvien vastausten jaottelusta toistuviin teemoihin, joita luodakseni tiivistin vastauksissa esitetyt tilanteet lyhyemmiksi ilmaisuiksi. Tiivistettyjen ilmaisujen käsittelemiseen käytin kvantifiointia, eli laskin teemoihin kuuluvien elementtien lukumääriä hahmottaakseni aineistossa yleisimmin esiintyviä aiheita (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b). Esimerkiksi yksinhuoltajaäitien pojat nostettiin vastauksissa usein esiin siten, että miestyöntekijästä ja miestyöparista koettiin olevan näissä asiakassuhteissa erityistä hyötyä:

*Nuorten kanssa työskennellessä, varsinkin poikien, olisi hyvä jos työparina olisi mies/nainen, koska suurin osa hoidossa olevista nuorista on yksinhuoltajaäitien kasvatamia.*<sup>7</sup> (Nainen, ohjaaja)

---

<sup>7</sup> Tutkielmassa lähteistä poimitut suorat lainaukset on merkitty lainausmerkkeihin, lukuun ottamatta aloitus-sitaattia ja neljän rivin mittaisia tai sitä pidempiä lainauksia, jotka on sisennetty. Myös aineisto-otteet on tämän sivun tapaan sisennetty ja erotuksena lähdelainauksista lisäksi kursivoitu. Tekstin sisällä aineistosta poimitut ilmaisut on merkitty kursiivilla ja lainausmerkeillä. Pelkällä kursiivilla on tekstissä merkitty teosten nimiä ja tärkeitä ilmaisuja.

Kokosin siis toistuvia teemoja sekä miesten että naisten osalta. Nämä ilmaisut säilyttivät vielä ryhmittelynsä sen suhteen, oliko kyse alkuperäisen kysymyksen mukaisesti haitoista vai hyödyistä. Siten muodostuivat omat ryhmittelyt sen mukaan, oliko kyse naiseuden vai mieheyden hyödyistä ja haitoista. Lopullisessa analyysissä naiseudesta ja mieheydestä koettuja hyötyjä ja haittoja ei ole pyritty itsetarkoituksellisesti käsittelemään erillään, mutta jonkinlaista eriytymistä syntyy sen seurauksena, että eri sukupuolista koetut hyödyt ja haitat ovat osin myös toisistaan poikkeavia.

Edellä esitetystä yksinhuoltajaäitien poikia koskevassa esimerkissä kyse on miessukupuolen hyödyistä. Yhtäältä työntekijöiden miessukupuoli näyttäytyi monessa vastauksessa asiakassuhteen etuna, mikä kuvaa työntekijän mieheyttä asiakassuhteen voimavarana. Toisaalta miestyöntekijöiden suuri kysyntä tuntui toisinaan tuottavan myös epätasa-arvoisen tilanteen naistyönhakijoiden kannalta, mitä olen kuvannut (sukupuoli)eron ja hierarkian jännitteinä. Esimerkin tapauksessa teemat toimivat limittäin, kun asiakassuhteen voimavara yhdessä rekrytoinnissa koetun epätasa-arvoisuuden kanssa muodostaa oman teemansa eron ja hierarkian jännitteen. Teemoittelun seurauksena muotoutuivat lopulta neljä pääteemaa, jotka kuvaavat sukupuolen merkitystä perhepalveluissa. Ne ovat 1) asiakassuhteen voimavara, 2) puuttuvat miehet, 3) sukupuolistunut ruumiillisuus ja 4) eron ja hierarkian jännite.

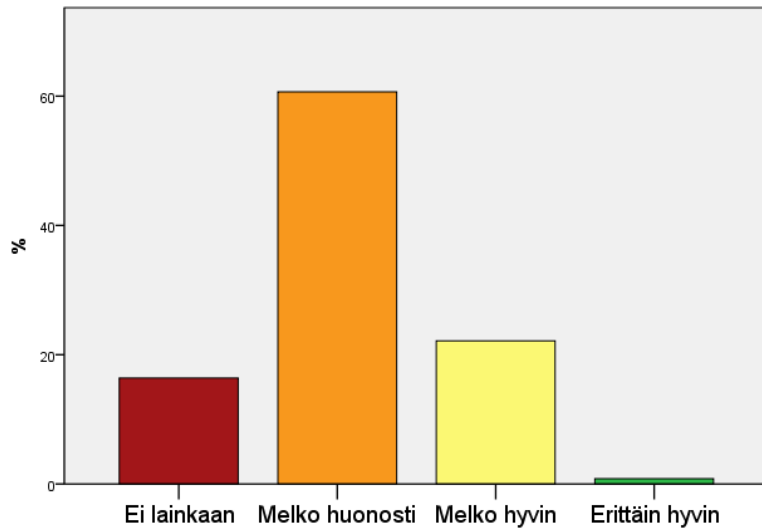
# 5 TASA-ARVOSUUNNITTELUN JA SUKU- PUOLIVAIKUTUSTEN ARVIOINNIN MERKITYS

---

Tasa-arvosuunnittelua koskevat valtakunnalliset selvitykset ovat pitkään keskittyneet pääasiassa määrälliseen arviointiin tasa-arvosuunnitelmien laatimisesta yrityksissä ja julkisella sektorilla. Suunnittelun vaikuttavuuteen liittyvää tutkimusta on kuitenkin toistaiseksi saatavilla vähänlaisesti. Kokemukset suunnitelmien laatimisesta organisaatioissa eivät ole olleet yksinomaan myönteisiä, ja erityisen vaikeaksi työpaikoilla on koettu tasa-arvosuunnittelun teorian soveltaminen käytäntöön. Selvitystyötä on kaivattu sen suhteen, millaisia konkreettisesti mitattavia hyötyjä tasa-arvosuunnittelulla on käytännön työelämässä. (Mustakallio & Saari 2002, 171–173.) Kun hyötyjä on vaikea nähdä, vaikuttanee se myös siihen, kuinka hyvin suunnittelua ylipäättään tunnetaan ja miten tärkeänä sitä pidetään. Seuraavaksi keskiössä on perhepalvelujen työntekijöiden suhde tasa-arvosuunnitteluun ja valtavirtaistamisstrategian mukaiseen suunnittelun työvälineeseen, sukupuoli-vaikutusten arviointiin.

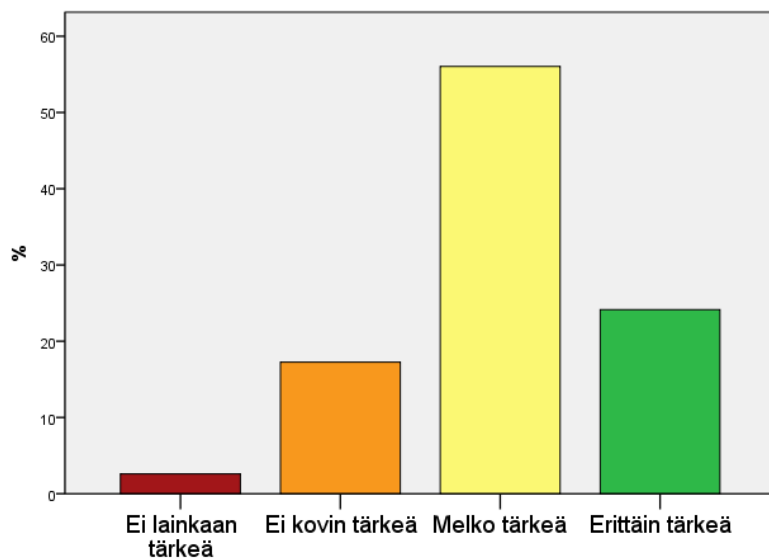
## 5.1 Tärkeää mutta tuntematonta

Työntekijät arvioivat kyselyssä tasa-arvosuunnittelun tuntemusta ja sen tärkeyttä oman työn näkökulmasta. Tasa-arvosuunnittelua edustamaan on valikoitunut Tampereen kaupungin tasa-arvosuunnitelma, yhdenvertaisuussuunnitelma, tasa-arvolainsäädäntö oman työn näkökulmasta sekä käsitteet valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi. Alkuperäiset lomakkeen kysymykset vastausvaihtoehtoineen on esitetty luvussa 4.3. Alun perin neljäportaiset arviointiasteikot typistyivät analyysin edetessä logistista regressioanalyysiä varten kolmiportaisiksi, koska tasa-arvosuunnittelun tuntemuksen osalta positiivinen ääripää ja tärkeyden osalta negatiivinen ääripää jäivät todella pieniksi ryhmiksi. Esitän seuraavaksi alkuperäiset jakaumat, koska jakaumien väliset erot havainnollistuvat parhaiten, kun luokkia ei ole yhdistelty.



Kuvio 2. Kuinka hyvin työntekijät arvioivat tuntevansa tasa-arvosuunnittelua, % (n=122)

Kuviosta 2 käy ilmi, että työntekijöistä jopa 60 prosenttia arvioi tuntevansa tasa-arvosuunnittelua melko huonosti. Hieman yli 16 prosenttia on sitä mieltä, ettei tunne tasa-arvosuunnittelua lainkaan. Melko hyvin tasa-arvosuunnittelua tuntee 22 prosenttia ja erittäin hyvin vajaa prosentti työntekijöistä. Oman arvionsa mukaan työntekijät eivät siis tunne kaupungin tasa-arvosuunnittelua, yhdenvertaisuussuunnitelmaa, tasa-arvolainsäädäntöä sekä valtavirtaistamista ja sukupuolivaikutusten arviointia kovin hyvin. Vastaukset tukevat ennakko-oletuksia sen suhteen, että strateginen tasa-arvosuunnittelu jää helposti valtaosalle työntekijöistä melko etäiseksi.



Kuvio 3. Kuinka tärkeänä työntekijät pitävät tasa-arvosuunnittelua, % (n=116)

Tasa-arvosuunnittelun tärkeyden jakauma on esitetty kuviossa 3. Suurin osa eli 53 prosenttia pitää tasa-arvosuunnittelua työnsä kannalta melko tärkeänä. Vajaa neljännes vastasi, että tasa-arvosuunnittelu on erittäin tärkeää. Toiseksi vähiten eli hieman yli 16 prosenttia vastasi, ettei tasa-arvosuunnittelu ole kovin tärkeää ja vain hieman yli kahden prosentin mielestä tasa-arvosuunnittelu ei ole lainkaan tärkeää oman työn kannalta. Tasa-arvosuunnitelma, yhdenvertaisuussuunnitelma, tasa-arvolainsäädäntö sekä valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi koettiin siis enimmäkseen melko tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi.

On tärkeää huomata, että tasa-arvosuunnittelun tärkeyttä tiedusteltiin nimenomaan oman työn näkökulmasta. Näin ollen se ei kerro, kuinka tärkeänä työntekijät kokonaisuudessaan tasa-arvosuunnittelua kaupungin organisaatiossa pitävät. Tasa-arvosuunnittelun tärkeys oman työn kannalta antaa kuitenkin viitteitä siitä, miten työntekijät työtehtävistä riippumatta mieltävät tasa-arvosuunnittelun osaksi perhepalveluissa tehtävää työtä.

Tasa-arvosuunnittelun tuntemuksen ja tärkeyden jakaumia vertailemalla siis havaitaan, että ne painottuvat lähes päinvastaisesti. Siinä missä työntekijät arvioivat tasa-arvosuunnittelun tuntemuksensa keskimäärin melko huonoksi, he pitävät sitä kuitenkin melko tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Koska tuntemus ja tärkeys eivät kulje vastauksissa käsi kädessä, on oltava muitakin seikkoja kuin strategisen tasa-arvosuunnittelun tuntemus, jotka selittävät suhtautumista sukupuolten tasa-arvon huomiointiin palveluissa.

Kokeilin tasa-arvosuunnittelun tuntemuksen ja tärkeyden ristiintaulukoimista taustamuuttujien kanssa sekä sen suhteen, onko työyhteisössä käsitelty tasa-arvosuunnittelua. Nämä analyysit eivät kuitenkaan viimeksi mainittua selittäjää lukuun ottamatta tuottaneet tilastollisesti merkitseviä tuloksia Khi(2)-testauksella, joten niihin on syytä suhtautua varauksella. Yleisesti ottaen aineistosta voidaan kuitenkin ristiintaulukoinnin perusteella sanoa, että miehet arvioivat tuntevansa tasa-arvosuunnittelua keskimäärin hieman paremmin kuin naiset. Ikäluokista 48-vuotiaissa ja sitä vanhemmissa oli eniten niitä, jotka arvioivat tasa-arvosuunnittelun tuntemuksensa hyväksi. Korkeakoulutetut puolestaan arvioivat tasa-arvosuunnittelun tuntemuksensa paremmaksi kuin ei-korkeakoulutetut. Tasa-arvosuunnittelun käsitteleminen työyhteisössä oli yhteydessä työntekijöiden tasa-arvosuunnittelun tuntemukseen. Yhteys ilmenee siten, että niistä, joiden työyhteisössä suunnittelua oli käsitelty, yksikään ei vastannut, ettei tuntisi tasa-arvosuunnittelua lainkaan ( $\text{Khi}^2=30,393$  (2),  $p<.000$ ). Tasa-arvosuunnittelun käsitteleminen työyhteisössä esimerkiksi kokouksissa, tiimipalavereissa ja työnohjauksessa on siis tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä suunnittelun tuntemukseen paremmin.



Tasa-arvosuunnittelu oli aineistossa hieman tärkeämpää naisille kuin miehille, mikä tukee ennakkoletusta tasa-arvotyöstä naisten projektina. Hieman yllättäen vanhimmassa ikäryhmässä oli eniten niitä, jotka tuntevat tasa-arvosuunnittelun erittäin tärkeäksi. Korkeakoulutetuissa oli eniten niitä, jotka kokevat tasa-arvosuunnittelun melko tärkeäksi, mutta ei-korkeakoulutetuista useampi oli kuitenkin sitä mieltä, että tasa-arvosuunnittelu on erittäin tärkeää. Tasa-arvosuunnittelun käsitteleminen työyhteisössä oli yhteydessä siihen, että suunnittelu koettiin erittäin tärkeäksi. Tästä voidaan päätellä, että esimerkiksi lähiesimiesten johdolla yksiköissä toteutettava tasa-arvosuunnittelun käsitteleminen voisi lisätä aiheen tuntemuksen lisäksi myös yleistä kiinnostusta tasa-arvoasiaa kohtaan ja edesauttaisi siten sukupuolinäkökulman valtavirtaistumista palveluihin.

Muodostettaessa selitettävää muuttujaa logistista regressioanalyysiä varten on analyysessä toteutettu aluksi sukupuolivaikutusten arvioinnin tarvetta yleisluontoisemmalla muuttujalla, joka kuvaa työntekijöiden näkemyksiä siitä, ”kiinnitetäänkö tasa-arvoon palveluissa riittävästi huomiota” (ON4a). Jopa 72 prosenttia työntekijöistä oli sitä mieltä, että sukupuolten tasa-arvoon kiinnitetään nykyisellään riittävästi huomiota. Näin siis siitäkkin huolimatta, että edellä kuvatun mukaisesti tasa-arvosuunnittelua ei tunnettu kovin hyvin, ja sitä pidettiin kuitenkin tärkeänä. Vaikka sukupuolten tasa-arvon nykyistä laajempi huomioiminen ei saa voimakasta kannatusta, yksikään työntekijöistä ei kuitenkaan ilmaissut, että sukupuolten tasa-arvoon kiinnitettäisiin nykyisellään liikaa huomiota. Pikemminkin on niin, että kun määrittelyjä pakeneva epämääräinen tasa-arvo puretaan konkreettisemmaksi sukupuolivaikutusten arvioinniksi, merkittävä enemmistö työntekijöistä on sen kannalla. Tämän vuoksi päädyin lopullisessa analyysissä selittämään työntekijöiden suhtautumista sukupuolivaikutusten arviointiin, enkä yleisesti tasa-arvon huomioimiseen, joka sellaisenaan on hieman epämääräinen, laaja ja abstrakti kokonaisuus.

## 5.2 Sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve

Edellisessä alaluvussa käsitellyt työntekijöiden tasa-arvosuunnittelun tuntemuksen ja tärkeyden muuttajat kuvaavat työntekijöiden suhdetta strategiseen tasa-arvosuunnitteluun eli tasa-arvon huomioimisen hallinnollispoliittiseen (viralliseen) puoleen. Tämän vuoksi tarkastelen seuraavaksi, mitkä tekijät ovat yhteydessä valtavirtaistamispolitiikan käytännön työvälineen, sukupuolivaikutusten arvioinnin puoltamiseen palveluissa. Tässä tarkastelussa mukana selittäjinä ovat myös edellä esitetyt suhdetta tasa-arvosuunnitteluun kuvaavat muuttajat tasa-arvosuunnittelun tuntemus ja tärkeys.

Tarkastelen asiaa aluksi kuvailevan analyysin avulla ristiintaulukon tyyppisinä prosenttiosuuksina, jonka tulokset on esitetty taulukossa 3.

*Taulukko 3. Selittävät muuttujat sukupuolivaikutusten arvioinnin tarpeen mukaan (%)*

<b>Sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve</b>			
	<b>Ei tarvita</b> (n=19) 16 %	<b>Tarvitaan</b> (n=102) 84 %	<b>Yhteensä</b> 100 %
<b>Sukupuoli</b>			
Nainen	16	84	100
Mies	14	86	100
<b>Ikä</b>			
-35v	14	86	100
36-47v	10	90	100
48v-	18	82	100
<b>Koulutus</b>			
Ei korkeakoulututkintoa	22	78	100
Korkeakoulututkinto	11	89	100
<b>Onko työyhteisössä käsitelty tasa-arvosuunnittelua</b>			
Ei	14	86	100
Kyllä	19	81	100
<b>Tasa-arvosuunnittelun tuntemus</b>			
Ei lainkaan	5	95	100
Melko huonosti	18	82	100
Hyvin	18	82	100
<b>Tasa-arvosuunnittelun tärkeys</b>			
Ei tärkeä	35	65	100
Melko tärkeä	11	89	100
Erittäin tärkeä	16	84	100

Taulukosta 3 nähdään, että kaikkien selittäjien kohdalla sukupuolivaikutusten arvioinnin tarvetta kokevat ovat selvä enemmistö. Yksikään valituista muuttujista ei siis itsestään selvästi selitä sitä, miksi osa työntekijöistä ei koe sukupuolivaikutusten arvioinnille olevan palveluissa tarvetta. Suurimpia erot muuttujien luokkien välillä ovat koulutuksen, tasa-arvosuunnittelun tuntemuksen ja tasa-arvosuunnittelun tärkeyden suhteen. Kaikkein selkeimmin sukupuolivaikutusten arviointia puoltavat ne, jotka eivät tunne strategista tasa-arvosuunnittelua kuten tasa-arvotekstejä lainkaan. Tämä on yllättävä tulos, mutta rajut prosenttiosuudet selittynevät ainakin osittain koko ryhmän koolla eli tasa-arvosuunnittelua tuntemattomien pienellä määrällä (n=20). Toisaalta tulos voi kertoa myös katkoksesta tasa-arvosuunnittelun eri tasojen välillä. On mahdollista, että niin sanottu virallinen tasa-arvosuunnittelu ei tavoita suunnittelun toista tasoa, perhepalvelujen työn arjessa tapahtuvaa

epävirallista tasa-arvosuunnittelua, mutta sukupuolivaikutusten arviointi eri osapuolten näkökulmasta palautuu sen sijaan helpommin työntekijöiden arkikokemukseen. Toinen silmiinpistävä luku on kuitenkin tasa-arvosuunnittelun tärkeyden ja sukupuolivaikutusten arvioinnin tarpeen välinen yhteys. Kaikista luokitelluista muuttujista suhteessa vähiten arviointia kannattavia löytyy niistä, jotka eivät koe myöskään strategista tasa-arvosuunnittelua tärkeäksi.

Logistisen regressioanalyysin vetosuhteet kertovat, miten taustamuuttujat, tasa-arvosuunnittelun käsitteleminen työyhteisössä sekä tasa-arvosuunnittelun tuntemus ja sen tärkeäksi kokeminen yhdessä tarkasteltuna ovat yhteydessä koettuun sukupuolivaikutusten arvioinnin tarpeeseen. Vetosuhte kuvaava, miten paljon kaksi todennäköisyyttä poikkeaa toisistaan, se on siis vetojen suhde (Rita & Töttö & Alastalo 2008). Logistisen regressioanalyysin tulokset on esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4. Sukupuolivaikutusten arvioinnin tarvetta ennustavat tekijät, logistinen regressioanalyysi

		Vetosuhde	p-arvo
<b>Sukupuoli</b>	(ref nainen)		
	Mies	1.561	.645
<b>Ikä</b>	(ref 22-35-vuotiaat)		.320
	36-47-vuotiaat	4.646	.164
	48-vuotiaat ja sitä vanhemmat	1.294	.760
<b>Koulutus</b>	(ref Ei korkeakoulututkintoa)		
	Korkeakoulututkinto	5.145	<b>.041</b>
<b>Onko käsitelty tasa-arvo-suunnittelua työyhteisössä</b>	(ref Ei)		
	Kyllä	.433	.340
<b>Tasa-arvosuunnittelun tuntemus</b>	(ref Ei tunne lainkaan)		.627
	Tuntee melko huonosti	.000	.998
	Tuntee hyvin	.000	.998
<b>Tasa-arvosuunnittelun tärkeys</b>	(ref Ei tärkeä)		<b>.024</b>
	Melko tärkeä	6.288	<b>.016</b>
	Erittäin tärkeä	12.007	<b>.017</b>
N	107		
Mallin selitysaste (Cox & Snell ja Nagelkerke)	17–31%		
Testisuure	19,840(9)		<b>.019</b>
Hoshmer & Lemeshow	3,173(8)		<b>.923</b>

Selitettävä muuttuja: Sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve (0=eivät tarvita, 1=tarvitaan)

Mallin selitysaste on 17–31 prosenttia, eli tämän verran selittävät muuttujat pystyvät yhdessä selittämään selitettävän muuttujan vaihtelusta. Hoshmer ja Lemeshow-testi ( $p=.923$ ) osoittaa mallin ja aineiston yhteensopivuuden olevan hyvä, sillä iso p-arvo on tässä toivottava (esim. Jokivuori & Hietala 2007). Malli on myös tilastollisesti merkitsevä ( $p<.05$ ). Aineiston pienehkö koko vaikutta-

nee siihen, että mikään selittävä muuttuja ei ole tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p < .000$ ), vaikka vetosuhteet nousevatkin korkeiksi.

Muuttujista koulutus sekä tasa-arvosuunnittelun tärkeys ennustavat sukupuolivaikutusten arvioinnin tarvetta mallissa tilastollisesti merkitsevästi. Tämä tukee aiemmin esitetyn prosentiosuuksien taulukon 3 tuloksia. Koulutuksen osalta vetosuhde kertoo, että korkeakoulutetut kokevat sukupuolivaikutusten arvioinnin tarpeelliseksi huomattavasti useammin kuin ei-korkeakoulutetut (vetosuhde 5.1). Niiltä osin kuin korkeakoulutetut kuvaavat nimenomaan hallinnollisissa tehtävissä työskenteleviä, tulos on yhdensuuntainen Sandtin (2010) nuorisotyöntekijöitä ja hallinnon työntekijöitä koskevien tulosten kanssa, joiden mukaan suunnittelua lähempänä työskentelevät hallinnollista työtä tekevät kokivat sen tärkeämmäksi<sup>8</sup>. Ikä ja sukupuoli eivät sitä vastoin muuta kokemusta sukupuolivaikutusten arvioinnin tarpeesta. Tulos viittaa siihen, että esimerkiksi koulutukseen kytkeytyvä työn sisältö selittää demografisia ja henkilön persoonaan liittyviä tekijöitä paremmin hänen näkemyksensä sukupuolivaikutusten arvioinnin kaltaisia tasa-arvotoimia kohtaan.

Hieman yllättäen tasa-arvosuunnittelun tuntemus ei ole yhteydessä sukupuolivaikutusten arvioinnin tarpeeseen. Vaikka työntekijä siis arvioisi tasa-arvosuunnittelun tuntemuksensa hyväksikin, se ei lisää todennäköisyyttä puoltaa sukupuolivaikutusten arviointia palveluissa. Tasa-arvosuunnittelun tärkeys sen sijaan selittää arvioinnin tarvetta siten, että mitä tärkeämmäksi suunnittelu koetaan, sitä enemmän koetaan myös tarvetta sukupuolivaikutusten arvioinnille palveluissa. Verrattuna referenssiluokkaan, jonka mielestä tasa-arvosuunnittelu ei ole tärkeää, suunnittelun erittäin tärkeäksi kokevat puoltavat sukupuolivaikutusten arviointia voimakkaasti (vetosuhde jopa 12.0).

Tulos kertoo, että strategisen tasa-arvosuunnittelun merkitys työntekijälle liittyy siihen, kokeeko työntekijä tarvetta arvioida palveluita sukupuolinäkökulmasta. Yhteys voidaan nähdä kytköksenä tasa-arvosuunnittelun eri ulottuvuuksien, suunnitelmien ja palvelujen konkreettisten vaikutusten arvioinnin, välillä. Työntekijöiden suhde tasa-arvosuunnitteluun ja siten tasa-arvoasian etenemiseen vaikuttaminen palveluissa ei analyysin perusteella vaikuta kuitenkaan aivan yksinkertaiselta. Edellä luvussa 5.1 on esitetty, että tasa-arvosuunnittelun käsittelemisellä työyhteisössä voidaan vaikuttaa siihen, kuinka tärkeäksi suunnittelu koetaan. Toisaalta yksin tasa-arvosuunnittelua koskevan tiedon lisääminen ei itsestään selvästi edistä valtavirtaistamistavoitetta, koska tasa-arvosuunnittelun tunteminen ei selittänyt koettua sukupuolivaikutusten arvioinnin tarvetta. Tämän tarkastelun perusteella työntekijöiden suhdetta tasa-arvosuunnitteluun voi kuvata melko ristiriitaiseksi kokonaisuudeksi.

---

<sup>8</sup> Toisaalta oman aineiston tarkastelu aseman mukaan viittasi osin päinvastaiseen tulokseen, eli tasa-arvosuunnittelun kokivat tärkeäksi työntekijät ja lähiesimiehet. Aineiston johtavassa asemassa olevien pienen lukumäärän vuoksi aseman mukaan suoritettujen tarkastelujen tulokset eivät kuitenkaan ole yleistettäviä.

## 6 SUKUPUOLI PERHEPALVELUISSA

---

Edellä on tarkasteltu sukupuolinäkökulman valtavirtaistumista perhepalveluihin sen kautta, mikä on työntekijöiden suhde tasa-arvosuunnitteluun ja sukupuolivaikutusten arviointiin, ja mitkä tekijät tätä suhdetta selittävät. En oletanut tavoittavani sukupuolten tasa-arvoon perhepalveluissa liittyvää moniulotteisuutta yksin rasti ruutuun -vastauksilla, vaan aavistelin, että työntekijöillä on aiheesta enemmänkin sanottavaa. Tämä myös piti paikkansa. Avovastausten päätarkoitus oli alun perin täydentää kyselylomaketta, mutta tutkimuksen edetessä niiden merkitys muodostui suuremmaksi vastausten suuren määrän ja runsaan, mielenkiintoisen sisällön vuoksi. Avovastaukset muodostavat aineiston toisen osan vastaamalla kysymykseen siitä, miten sukupuoli on työntekijöiden näkökulmasta läsnä perhepalveluissa.

Kuten sukupuolen käsitteellistämisen eri käännteitä käsitelleessä luvussa 1 kävi ilmi, feministisessä tutkimusperinteessä sukupuolineutraaliudella on edelleen miesnormista muistuttava huono kaiku. Sen sijaan akateemisen sukupuolentutkimuksen ulkopuolisissa kannanotoissa sillä vaikuttaa olevan kannatusta. Toisinaan sukupuolineutraalius toimii keinona välttää sukupuolikonfliktia (Holli 2003, 18). Ei olekaan tavatonta, että ”mikä tahansa muu identiteettiperustainen kategorisointi näyttää mukavammalta ja kulttuurisesti hyväksyttävämmältä kuin sukupuoli” (Luhtakallio 2007, 179). Sukupuolinäkökulman esiin nostaja saa edelleen varautua olemaan naurunalainen persona non grata tai vähintään hankala ja yliherkkä (Holli 2007, 79) sekä kohtaamaan ennakko-oletukset niin sanotun naisten tasa-arvon häikäilemättömästä ajamisesta. Viimeksi mainittu viittaa näkemyksiin, joiden mukaan tasa-arvon edistämällä tähdätään yksinomaan naisten aseman parantamiseen.

Edellä esitetystä johtuen ennakko-oletukseni oli, että sukupuoli ei nousisi työntekijöiden vastauksissa erityisen suureen rooliin, ja että sukupuolineutraalius ja siihen liittyvä samanlaisuusajattelu saisi näkemyksistä eniten kannatusta. Vastoin ennakko-oletusta työntekijät eivät kuitenkaan juuri korosta sukupuolineutraaliutta palveluiden tavoitteena, ja sukupuolten välillä nähdään selviä eroja muun muassa palvelujen kohdentumisessa ja mahdollisuuksissa hyödyntää palveluita.

## 6.1 Asiakassuhteen voimavara

Kattavaa tilastointia perhepalvelujen työntekijöiden kanssa asioivien asiakkaiden sukupuolijakaumasta on vaikea saada. Palveluista osa on kuitenkin suunnattu vain äideille, ja lisäksi sosiaalipalvelujen asiakkuusperheistä monet käsittävät yksinhuoltajaperheitä, joissa huoltaja useimmiten on äiti. Siispä varovaisenkin arvion mukaan naiset ovat työntekijöiden lisäksi enemmistönä myös asiakkaissa. Sukupuolesta työssä koettuja hyötyjä tiedusteltaessa ei lienekään yllättävää, että naissukupuoli näyttäytyi myönteisenä voimavarana useiden työntekijöiden näkemyksissä.

Yleisin naistryöntekijyydestä esiin nostettu hyöty liittyi asiakkaina oleviin äiteihin ja heidän ymmärtämiseensä. Työntekijät katsoivat, että nainen ymmärtää parhaiten toista naista niin raskauteen ja synnytykseen kuin perhe-elämään, lasten- ja kodinhoitoonkin liittyvissä asioissa. Työntekijöiden omien lasten ja lastenlasten kautta saatu elämäkokemus kytkeytyi vastauksissa perinteiseen perheen työnjakoon, jossa lasten- ja kodinhoito on naisten erityisosaamisaluetta. Näin ollen toisen naisen koettiin parhaiten voivan keskustella aiheeseen liittyvistä haasteista naisasiakkaiden kanssa.

Naisten roolin korostaminen hoivan erityisasantuntijoina on samansuuntainen sukupuolieroa korostavan näkemysten kanssa. Kuronen ym. (2004, 6) ovat nostaneet esiin kritiikkiä sellaisia toimintamalleja kohtaan, jossa vanhemmuuteen ja lasten hyvinvointiin liittyviä kysymyksiä käsitellään lähinnä naisasiakkaiden kanssa, koska tällöin naisten asiakkuus rajoittuu heidän huolenpitotehtäviinsä äiteinä, vaimoina ja ikääntyneiden vanhempiansa hoitajina. Lastensuojelutyössä naistryöntekijöiden ja naisasiakkaiden väliset suhteet on tiedostettu myös potentiaalisesti erityisen jännitteisiksi, joutuvat työntekijät kontrolloimaan ja puuttumaan asiakkaina olevien naisten äitiyteen monin tavoin (emt. 7).

Perhepalveluissa naisten vanhemmuus on palvelujen luonteesta johtuen oletusarvoisesti läsnä, mutta vanhempien kanssa tehtävän työn painottuminen äiteihin lienee sinänsä huomion arvoinen asia. Jopa kolme neljäsosaa työntekijöistä on työssään enimmäkseen yhteydessä äiteihin (liite 2). Toisaalta asiakaskontaktien painopistettä selittävät myös aivan muut seikat, kuin työntekijöiden työtavat. Palaan tähän luvun seuraavassa osassa, jossa käsittelen perhepalvelujen puuttuvia miehiä. Naistryöntekijöiden ja naisasiakkaiden välisiä konflikteja äitiyden määrittelyssä ja kontrolloimisessa ei aineistossa ilmennyt.

Kun naistryöntekijöiden sukupuolestaan mainitsema hyöty liitettiin ensisijaisesti äitiyden ja kodin hoidon haasteiden ymmärtämiseen, miistryöntekijöiden eduksi sitä vastoin katsottiin heidän mah-

dollisuutensa myös purkaa pinttyneitä työnjakoja ja osoittaa erityisesti asiakasperheiden miehille ja pojille, että mieskin voi hoivata ja ottaa vastuuta kodinhoidollisista tehtävistä:

*Mies työntekijänä antaa lasten isille mallia, että myös mies voi tehdä kaikkia perheen töitä, sekä myös siinä, että ehkä miesasiakkaan on helpompi työskennellä miehen kanssa. (Nainen, perhetyöntekijä)*

Ajatus *toisenlaisesta* miehen mallista viittaa pyrkimykseen purkaa vallitsevaa miesnormia ja sukupuolirooleja, ja sopii paikaltaan siirtämisen strategiaan, jossa sukupuoli ymmärretään moninaisuuden kautta. Miehen rooli palveluissa ei siis välttämättä ole yksi ja pysyvä, vaan mahdollisesti myös moninainen ja muuttuva.

Työntekijät kertovat sekä itse toivovansa, että asiakkaiden toivovan alalle enemmän miestyöntekijöitä. Miessukupuoli ei kuitenkaan esiintynyt pelkästään muutoksen voimana, vaan siihen liittyi naissukupuolen tapaan ajatus yhteisestä mieskokemuksesta. Useimmiten toistuva teema työntekijöiden vastauksissa miessukupuolen hyödyistä liittyy asiakassuhteen kommunikaatioon. Miessukupuolesta katsotaan olevan hyötyä ensisijaisesti sen vuoksi, että sekä työntekijöiden että asiakkaiden on helpompi puhua samaa sukupuolta olevalle. Erityisesti tämä koskee arkoja ja intiimejä aiheita. Tällaisiksi mainittiin esimerkiksi parisuhteen ongelmat, seksuaalisuuteen ja puberteetin muutoksiin liittyvät asiat. Miestyöntekijöiden eduksi katsotaan erityinen miesnäkökulma ja naistryöntekijöistä eroava työote, jotka auttavat luottamussuhteen rakentamisessa asiakkaina olevien isien ja poikien kanssa.

*Työntekijän miesnäkökulma perheen palveluissa on lisäarvo. Se nopeuttaa luottamuksen rakentamista kaikkiin osapuoliin (äiti ja isä) ja siten parantaa edellytyksiä menestykselliseen asioiden hoitamiseen ja perheen voinnin kohenemiseen. (Mies, ohjaaja)*

Miessukupuolesta puhuttiin myös erityisesti asiakkaiden tarpeiden kautta. Asiakkaiden eri sukupuoliin liittyvät ennakko-oletukset tuottavat tarpeita, joiden myötä niin isät kuin pojatkin kaipaavat esimerkiksi perhetyöhön miestyöntekijöitä. Toisen miehen katsotaan naistryöntekijää paremmin ymmärtävän miehen kokemusmaailmaa ja olevan lisäksi *puolueettomampi* perheen ristiriidoista keskusteltaessa.

Monet työntekijät korostivat työntekijöiden sukupuolen merkitystä ja erityishyötyä varsinkin maahanmuuttajaperheiden kanssa työskenneltäessä, sillä kulttuuri ja uskonto voivat vaikuttaa muun

muassa siihen, mistä asioista on sopivaa puhua kenenkin kanssa. Näin on esimerkiksi seksuaalisuuteen liittyvien asioiden kohdalla. Maahanmuuttaja-asiakkaisiin palveluissa suunnattava erityishuomio ja -järjestelyt kuvaavat sukupuolen tiedostamista sosiaalisena ja kulttuurisena ilmiönä (Rossi 2010, 21) sekä sukupuolen kanssa risteävien erojen ymmärtämistä. Tulkitseen sen kuvaavan moninaisuusajattelun asemaa palveluissa. Tällöin palvelujen käyttäjät eivät määriyty asiakkaina vain yhden kategorian, esimerkiksi sukupuolen kautta.

Miestyöntekijöiden eduksi katsotaan myös erityinen auktoriteetti. Eräs miestyöntekijä arveli, että asiakkaat ottavat hänen sanomisensa vakavammin kuin naistryöntekijöiden. Miesauktoriteetin asema on kuitenkin kaksijakoinen: maskuliinisuuden suhde väkivaltaan merkitsee perhepalveluissa sitä, että yhtäältä miestyöntekijöillä katsottiin olevan rajoittamistilanteissa vaadittavaa fyysistä voimaa ja väkivaltatilanteisiin rauhoittava vaikutus. Toisaalta työntekijän mieheys saattoi muodostua ongelmaksi työskennellessä perheiden kanssa, joiden taustalla on isän tai muun miespuolisen henkilön taholta koettua väkivaltaa tai seksuaalista hyväksikäyttöä. Miestyöntekijyys perhepalvelujen poikkeuksena ei ole siis pelkästään voimavara, vaan yhtä lailla potentiaalinen haitta.

## 6.2 Puuttuvat miehet

*- - Huoltoriidoissa isät tulevat tapaamisiin sillä asenteella, että me työntekijät suosimme naisia. Tämän vuoksi ajattelisin, että siitä, että meillä olisi työntekijöinä myös miehiä, voisi tuoda isille tunteen siitä, että heitä ymmärretään lähtökohtaisesti paremmin.* (Nainen, sosiaalityöntekijä)

*Yksikössämme on pyrkimys kuulla molempia vanhempia täysin tasapuolisesti. Olemme "suurenmuslasin alla", koska lasten huoltajuusasioissa julkinen kuva on se, että "äidit aina saavat lapset". Olemmekin tosi tarkkoja siitä, että olisimme mahdollisimma[n] tasapuolisia. Samalla pyrimme korostamaan sitä, että huoltoriita ei ole tasa-arvokysymys, vaan tavoitteena on lapsen edun toteutuminen.* (Nainen, sosiaalityöntekijä)

Perhepalvelujen naistryöntekijät kertovat vastaavansa työssään toistuvasti julkisuuskuvan mukaisiin oletuksiin puolueellisuudesta käsitellessään perheiden asioita, ja kokevat olevansa myös erityisen tarkkailun alaisina. Vaikka ei ole syytä epäillä jälkimmäisen aineistoesimerkin todistusta huolta-



juusasioiden käsittelystä ensisijaisesti lapsen edun kautta, ei lapsen etu itsessään välttämättä ole täysin sukupuolen problematiikan ulkopuolinen seikka.

Naistyöntekijöihin kohdistuvien oletusten taustalla on ajatus työntekijöitä ja asiakkaita yhdistävästä naiskokemuksesta. Historiallisesti naiset ovat olleet myös itse rakentamassa tätä kuvaa, sillä naisten välisen solidaarisuuden edistäminen naisia yhdistäviin tekijöihin huomiota kiinnittämällä oli ennen 1980-lukua kiinteä osa feminististä teoriaa (esim. Keskinen 2004), ja toisaalta liittyi myös maternalistiseen kansalaisuuskäsitykseen. Sittemmin postmoderni ajattelu ja feminismin sisällä voimistunut kritiikki naisten yhteistä kokemusta painottavaa näkemystä kohtaan on nostanut esiin myös erot naisten välillä ja kyseenalaistanut ajatuksen sisaruudesta. Joissain tapauksissa on kuitenkin edelleen arveltu mahdolliseksi professionaalisen aseman ja muiden erojen tuottamista jaoista huolimatta ”etsiä yhteyksiä ja rakentaa liittolaisuuksia” työntekijöiden ja äitien välille (emt. 31). Kun tähän taustaan yhdistetään naisten merkittävä enemmistö perhepalvelujen työntekijäkunnassa, sekä työntekijät itse että asiakkaat toivoisivat työntekijöiksi enemmän miehiä. Jo pelkästään työntekijäkunnan sukupuolijakauman toivotulla tasoittumisella arveltiin olevan merkitystä siihen, että isät voisivat kokea tulevansa palveluissa paremmin kuulluiksi ja ymmärretyiksi.

Miestyöntekijät olivat jossain määrin omaksuneetkin mahdollisuudekseen parantaa miesten kuulemista palveluissa, sillä heidän vastauksissaan painottui erityisesti miesasiakkaiden näkökulma. Kuitenkin huomattava osa miesten ja isien heikompa asemaa kritisoiduista kommentteista tuli naistyöntekijöiltä. Näiden vastausten mukaan palveluissa korostuvat edelleen kulttuuriset käsitykset äidistä ensisijaisena huoltajana ja hoivaajana.

*Isiä ei miel[e]stäni huomioida tarpeeksi. Esim. palvelu- ja hoitosu[un]nitelma tehdään useimmiten pelkästään perheen äidin kanssa, kun isä on töissä. Mielestäni molemmat pitäisi velvoittaa osallistumaan sen tekemiseen yhdessä. Näin saataisiin myös isän näkökanta asioista. (Nainen, perhetyöntekijä)*

*Olen törmännyt useisiin asiakastapauksiin, jossa työntekijät ovat kuulleet vain äidin version tapahtuneesta ja antaneet jopa lausuntoja asiasta kuulematta lainkaan isää. (Nainen, sosiaalityöntekijä)*

Miehet ovat vähemmistössä työntekijöiden lisäksi myös asiakaskunnassa, sillä monessa sosiaalipalvelujen asiakasperheessä isä on etäinen tai puuttuu kokonaan. Muutamain mainitsivat, että isiä on yritetty rohkaista enenevässä määrin hakeutumaan palveluiden piiriin ja osallistumaan esimerkiksi

perheen tapaamisiin. Toisinaan koko perheen asiakastapaamisten mielekkyyttä voi kyseenalaistaa vanhempien toisiinsa ja lapsiin kohdistama väkivalta. Perheammattilaiset voivat konstruoida väkivaltaa esimerkiksi vallankäyttönä tai oireena jostakin muusta perhettä vaivaavasta ongelmasta, jolloin valitusta diskurssista riippuu myös se, miten väkivaltaan suhtaudutaan ja mitä seurauksia sillä on perheen kanssa työskentelylle (Keskinen 2005). Palvelujärjestelmän haasteeksi muodostuukin se, miten koko perhettä voidaan auttaa, mikäli perheen yhteisiä asiakaskontakteja varjostaa jonkun osapuolen alisteinen asema ja siitä johtuvat hankaluudet käsitellä perheen ongelmia.

Teettämäni kyselyn perusteella yhteydenpito vanhempiin (ks. liite 2) on jakautunut siten, että 61 prosenttia on työssään enimmäkseen yhteydessä äiteihin. 32 prosenttia on yhtä paljon yhteydessä sekä isiin että äiteihin, ja vain noin prosentti vastaajista on enemmän yhteydessä isiin. Työntekijöistä vajaan 7 prosentin työtehtäviin ei kuulunut yhteydenpito vanhempien kanssa.

Yksi yhteydenpitoa isiin vaikeuttava seikka ovat käytännön järjestelyt, sillä työntekijät mainitsivat vain äitien olevan usein perhepalvelujen työntekijöiden työaikoina tavoitettavissa. Työssäkäyvien asiakkaiden osalta heidän esimiehillään saattaakin olla merkittävä vaikutus mahdollisuuksiin osallistua perheen tapaamisiin. Perhepalvelujen työntekijät kertoivat jopa kirjoittaneensa työnantajaa varten todistuksia, jotka kertovat isän läsnäolon tapaamisessa olleen välttämätön. Isien läsnäolon ongelma alleviivaakin sitä, että tasa-arvon etenemisen kannalta miesroolin ja työelämän muuttumisella on yhä suurempi merkitys (Julkunen 2002).

Työntekijät ilmaisivat huolta siitä, että isille suunnattuja ja suunniteltuja palveluja ei juuri ole. Osa palveluista on kuitenkin lähtökohtaisesti suunnattu äideille, kuten seuraavasta aineistoesimerkistä käy ilmi:

*Työskentelen päihdeongelmaisten raskauksien parissa; toimintamme keskittyy raskauteen = naiseen = sikiön voinnin turvaamiseen; mieskin huomioidaan, mutta vasta kaksoena (Nainen, muu tehtävänimike)*

Esimerkin tapauksessa palvelun lähtökohta auttamiselle on suoraan äitiin ja sikiöön keskittyvä. Mikäli perheeseen ylipäättään kuuluu myös isä, perheen auttaminen hänen kauttaan on toissijaista, tai palvelujärjestelmä ohjaa isät ensisijaisesti käyttämään aikuisten sosiaalipalveluja (avopalvelujen organisaatorakenteesta, ks. tämän tutkielman luku 2.2.).

Esiin nousi myös pohdinta työskentelytavoista ja työkuulttuurista suhteessa sukupuoleen: avotyön puolen arveltiin onnistuneen houkuttelemaan miestyöntekijöitä ”väljemmän työskentelykuulttuurin”

avulla, ja eräs työntekijä arveli, että miesasiakkaat saattaisivat hyötyä myös muunlaisesta kuin yksin keskustelumuotoisesta asiakastyöstä. Sama ajatus on esitetty myös sosiaalityön tutkimuksessa (Kuronen ym. 2004, 6).

Miesten puuttuminen perhepalveluissa niin sanotusti tiskin molemmin puolin ilmentäneen sukupuolijakoa ainakin kahdella tavalla. Yhtäältä se kertoo työmarkkinoiden jakautumisesta naisten ja miesten töihin, joista sosiaali- ja terveysalaan kuuluvat perhepalvelut kattavat tyypillisiä naiselliseksi miellettyjä ammatteja. Toisaalta miesten puuttuminen ilmentää äidin ja lasten erityisen kiinteää suhdetta toisiinsa niin palvelujärjestelmän, kuin asiakasperheidenkin näkökulmasta. Niissäkin tapauksissa, joissa työntekijät kutsuvat isiä osallistumaan enemmän, heihin on vaikea saada kontaktia joko isien omien tai esimerkiksi heidän työnantajiensä preferenssien vuoksi.

### 6.3 Sukupuolistunut ruumiillisuus

Ruumis on keskeinen osa sukupuoleen ja sukupuolieroon kytkeytyvää pohdintaa, vaikka sen käsittelemiseen feministisessä tutkimuksessa on toisinaan liittynytkin hankaluuksia (ks. Howson 2005). Myös laajemmin sosiaalitieteissä ruumiillisuus on usein ohitettu (Oinas 2001, 17). Tämä ambivalenssi liittyy essentialismiin, jonka seurauksena sukupuoli nähdään keskeisesti ruumiillisten erojen kautta ja naiset eri tavoin ruumiillisempina kuin miehet (Morgan, Brandth & Kvande 2005, 2). Oman aineistoni perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että hoivatyössä, kuten perhepalveluissa, nais-työntekijän ruumis voi näyttäytyä jossain määrin sukupuolettomana.

Avovastausten perusteella miestyöntekijöiden sukupuolestaan kokema haitta liittyy pääasiassa asiakkaiden miehiin liittämiin negatiivisiin tunteisiin. Kuten jo aiemmin tuli ilmi, erityisesti joillakin naisasiakkailta on seksuaalisen hyväksikäytön ja muun väkivallan tuottamia traumoja, joiden seurauksena luottamussuhteen luominen miestyöntekijän kanssa voi tuottaa vaikeuksia. Vaikeuksia syntyy myös aikuisten – niin nais- kuin miestyöntekijöidenkin – ollessa tekemisissä eri sukupuolta olevan nuoren kanssa. Siinä missä nuoren, samaa sukupuolta olevan asiakkaan puberteetin muutoksiin samastuminen esitettiin esimerkkinä sukupuolen hyödyistä, työntekijän niin sanotusti väärä sukupuoli vastaavassa tilanteessa voi vaikeuttaa tai jopa estää asiakkaan ongelmien käsittelemistä. Ruumis ja ruumiillisuus ovatkin keskeinen osa juuri nuoruuden määrittelyä ja myös nuoret itse pohtivat muita ryhmiä enemmän omaa ruumiillisuuttaan (Oinas 2001, 17).

Työntekijöiden peilattaessa omaa sukupuoltaan työtehtäviin, nostettiin huumeseuolojen valvominen sekä nais- että miestyöntekijän kannalta esiin ongelmallisena tilanteena. Huumeseuoloja otetaan perhepalveluissa esimerkiksi Päiväperhossa, jonka palvelut on suunnattu päihdeongelmallisille perheille, ja se toimii yhdyslinkkinä lastensuojelun, päihdehuollon sekä äitiys- ja perheneuvoloiden välillä. Työntekijöistä muutama totesi, että naistryöntekijänä sukupuolesta on haittaa otettaessa huumeseuoloja miehiltä. Miestyöntekijöiden osalta todettiin yksiselitteisesti, että mies *ei voi* ottaa huumeseuoloja naisasiakkaalta.

Naisasiakkaan tilanteessa miestyöntekijä näytteen valvojana on siis mahdottomuus, kun taas miesasiakkaan ollessa naistryöntekijän valvottavana tilannetta kuvailtiin lähinnä epämiellyttäväksi. Kukaan työntekijöistä ei nostanut näitä kahta asiaa samassa yhteydessä esiin, vaan asioiden epäsuhta kävi ilmi erillisistä kommentteista. Mikään ei käytännössä estä terveydenhuoltoalan koulutuksen saanutta henkilöä ottamasta huumeseuolaa myös eri sukupuolta olevalta, mutta näytteenottajaksi pyritään mahdollisuuksien mukaan järjestämään samaa sukupuolta oleva työntekijä (tiedonanto kaupungin työntekijältä). Miesten kohdalla samaa sukupuolta oleva näytteen valvoja on vaikeampi järjestää, koska miestyöntekijöiden määrä palveluissa on niin pieni. Miestyöntekijöiden pienestä määrästä johtuen miesasiakkaiden mahdollisuudet saada näytteen valvojaksi samaa sukupuolta oleva työntekijä ovat siis naisia heikommat.

Intiimeissä kanssakäymisissä sukupuolen merkitys saattaa kulttuurisista kirjoittamattomista sopivuussäännöistä johtuen alleviivautua. Käytännössä miesten vähäinen osuus työntekijöistä on johtanut tilanteeseen, jossa miesasiakkaille ei aina ole mahdollista järjestää miestä näytteen valvojaksi. Naisvaltaisesta työntekijäkunnasta löytyy kuitenkin helposti nainen valvomaan naisasiakkaan näytteenottoa. Tämä epäsuhta mahdollistaa sen, että työntekijät artikuloivat miehen naisen näytteenvalvojana mahdottomuudeksi, kun taas miesasiakkaan ja naistryöntekijän ollessa kyseessä tilannetta kuvaillaan lähinnä asiakkaan kannalta kiusalliseksi. Kyseessä on käytännön tilanteen eli miestyöntekijöiden vähäisyyden sanelema epätasapaino. Ongelman itsensä lisäksi kiinnostavaa on sen tulkinta palveluissa.

Ajatus samaa sukupuolta olevasta työntekijästä asiakkaan ihmisarvoisen kohtelun takaajana välittyy myös tuoreesta apulaisoikeusasiamiehen päätöksestä, jossa kantelun seurauksena puututaan poliisin säilytystilojen valvontaan. Putkassa pidettävien henkilöiden näkökulmasta tulkitaan nöyryyttäväksi muun muassa se, jos wc:n käyttöä valvoo eri sukupuolta oleva henkilö. Näkemyksellä voidaan katsoa olevan laaja tuki, sillä poliisin säilytystiloja koskevan päätöksen perusteluissa viitataan muun muassa Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen aiempiin päätöksiin:

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännössä on lisäksi katsottu, että esimerkiksi vangin riisuttaminen muiden vankien nähden ilman näkösuojaa (Malenko v. Ukraina -tuomio 19.2.2009, kohta 61) **tai toista sukupuolta olevan henkilön läsnä ollessa** (Valašinas v. Liettua -tuomio 24.7.2001, kohta 117) samoin kuin useiden vartijoiden läsnäolo ja heidän epäasiallinen kielenkäyttönsä toimenpiteen yhteydessä (Iwanczuk v. Puola 15.11.2001, kohdat 54–59) voi osoittaa Euroopan ihmisoikeussopimuksen 3 artiklassa turvattujen oikeuksien vastaista toimenpiteen nöyryyttävää tai halventavaa luonnetta. (Oikeusasiamiehen ratkaisu 9.11.2011, korostus MF)

Päätös implikoi, että henkilön sukupuoli on yksi keskeinen tekijä vangin mahdollisesti nöyryyttävässä kohtelussa. Kyseessä lienee eräänlainen potentiaalinen seksuaalisen väkivallan uhka, sillä järjestelyjen voidaan tulkita pohjaavan ajatukseen sukupuolten vastakkaisuudesta ja heteronormatiivisuudesta (esim. Julkunen 2002, 47–48; Rossi 2010, 23–25), kun samaa sukupuolta ei lähtökohtaisesti koeta intiimissä mielessä uhkaavaksi. Voisiko taustalla olla myös ajatus siitä, että työntekijän ammattitaidon ei aina katsota riittävän turvaamaan vangin asiallista kohtelua ja tunnetta ihmisarvoisesta kohtelusta? Tämä tarkoittaisi sitä, että tietyissä tilanteissa sukupuoli ohittaa profession.

Linda McDowell (2009) on kuvannut ruumiin muutosta hyödykkeeksi. Osa tätä muutosta on ollut ruumiillisen hoivatyön siirtyminen yksityisestä myytäväksi. Kuluttajavetoisissa, palvelujen dominoimissa markkinajärjestelmissä yksilöiden ruumiista on tullut sekä tuottajina että vaihdon välineinä keskeisiä tavalla, joka poikkeaa tehdasteollisuuden työvoiman ruumiillisuudesta. Palvelua tarjoavan henkilön ruumiin piirteistä on tullut osa palvelua, ja ruumiin lisäksi työntekijän emootiot ovat merkityksellisiä työsuorituksen kannalta. Sekä miesten että naisten tekemä työ sisältää myös yhä enemmän työskentelyä ruumiin parissa ja asiakkaiden ruumista palvelemalla, oli kyse sitten kuntosaleista, hierojista tai terveydenhuollosta. Merkittävä muutos on se, että ruumiillista työtä ei enää voida liittää vain maskuliinisuuteen, vaan feminiiniseksi mielletyistä hoivan ja empatian piirteistä on tullut toivottavia niin sanotun vuorovaikutuksellisen ruumiillisen työn lisääntyä. Tämän vuoksi saattaakin käydä niin, että juuri miehet kokevat ruumiilliset piirteensä työn kannalta epäedullisiksi. (McDowell 2009.) Tästä niin sanotusta miehen sopimattomuudesta hoiva- ja huolenpito-tehtäviin on viitteitä myös perhepalvelujen työntekijöiden vastauksissa, joskin arvio piirretään lähinnä asiakkaiden reaktioista kertomalla, ei niinkään työntekijöiden omina mielipiteinä. Universaalinen hoivaajan (Julkunen 2002, 47) ideaali saattaa olla vielä kaukana saavuttamattomissa, sillä käytännössä ajatus hoivaajasta vaikuttaa palautuvan yhä ensisijaisesti naissukupuoleen.

Ruumiillisuus sukupuolistuu perhepalveluissa tavalla, jossa on nähtävissä yhtäläisyyksiä vankien kohtelua kuvaavaan esimerkkiin. Erityisen selvästi tämä sukupuolen rumiillisuus näyttäytyy intiimiyden rajoja koettelevassa kanssakäymisessä, kuten fyysisessä rajoittamistilanteessa tai huumeseulojen näytteenoton tapauksessa. Miestyöntekijöiden kohdalla sukupuoli vaikuttaa alleviivautuvan herkemmin, ja sukupuoli saattaa siten helpommin ohittaa profession merkityksen. Koska naistryöntekijän on toisinaan miestyöntekijöiden vähyyden vuoksi välttämätöntä valvoa miehiä intiimissä toimituksessa, heidän kohdallaan professio voi päinvastaisesti helpommin ohittaa sukupuolen. Tällöin ammattitaito toimii naistryöntekijöiden kohdalla takeena sukupuolen vähäisemmästä merkityksestä, kun taas miestyöntekijälle sukupuolistunut rumiillisuus voi useammin olla haitta.

#### 6.4 Eron ja hierarkian jännite

Sukupuolisegregaation purkamista palveluissa toivoivat niin miehet kuin naisetkin. Miestyöntekijöiden kova kysyntä palveluissa tuottaa kuitenkin ristiriitaisia kokemuksia naistryöntekijöille, joista osa kokee miesten olevan perhepalveluissa työhönottotilanteessa niin haluttuja, että he ohittavat pelkästään sukupuolensa takia pätevämpiä naishakijoita. Miestyöntekijöiden urakehityksen katsottiin myös toisinaan olevan nousujohteisempi kuin naistryöntekijöillä.

*Uuden työntekijän valinta. Miehillä on lähtökohtaisesti paremmat mahdollisuudet saada työpaikka, kuin naisilla. Työpaikkailmoituksessa ei tietenkään voida hakea miestä, mutta miehiä toivotaan hakijoiksi. (Nainen, ohjaaja)*

*Miesten on selvästi helpompi päästä esimies - ja johtotehtäviin, vaikka heitä muuten on huomattavasti vähemmän kuin naisia.- - (Nainen, perhetyöntekijä)*

Alan naisvaltaisuus koettiin laajemminkin ongelmalliseksi. Se liitettiin ensinnäkin asiakaskunnan kielteisiin mielikuviin ”sosiaalianttojen” armeijasta, jotka omalla naisnäkökulmallaan jyräävät erityisesti asiakkaiksi tulevat miehet. Naisvaltaisuus nähtiin myös rasitteena alan arvostukselle ja sitä kautta heikolle palkkaukselle. Ammattien miehistymiseen onkin tutkitusti liittynyt niiden arvostuksen kohoaminen (Kolehmainen 1999). Toive perhepalvelujen tehtävissä työskentelevien miesten määrän lisääntymisestä liittyy asiakaskunnalle koituvan hyödyn lisäksi toivomukseen ammattien nykyistä paremmasta arvostuksesta ja sitä kautta myös palkkauksen noususta, mikä ei välttämättä myöskään olisi ristiriidassa asiakkaiden edun kanssa. Naisvaltaisen hoiva-alan heikko palkkaus on

liitetty puheeseen naisten hoivaominaisuuksien luonnollisuudesta, sillä synnynnäisten ominaisuuksien ollessa kyseessä alan arvostusta ei voisi perustella koulutuksella (Juhila 2006, 186). Vain muutama työntekijä ilmaisi, että naisilla on jonkinlaista sukupuolen tuomaa etua hoiva-ammattilaisina. Tässä yhteydessä mainittiin, että ”miehet luottavat naisen ammattitaitoon lasten hoidon ja huolenpidon ammattilaisina”.

Asiasta ei erikseen työntekijöiltä kysytty, mutta yksikään miestyöntekijä ei maininnut kokevansa, että olisi tullut palkatuksi ensisijaisesti sukupuolensa takia. Miehet kuitenkin kokivat suhteessa naisiin enemmän sekä hyötyä että haittaa sukupuolestaan (ks. liite 3)<sup>9</sup>. Tulos on koetun haitan osalta päinvastainen kuin sosiaali- ja terveysministeriön teettämässä tasa-arvobarometrissa (2008, 27–30), jonka mukaan miehet kokivat työssä selvästi naisia vähemmän haittaa sukupuolestaan. Esimerkiksi uralla etenemisen suhteen Tasa-arvobarometrin mukaan haittaa koettiin kuitenkin enemmän yksityisellä kuin julkisella sektorilla, mikä osaltaan selittänee eroa omaan julkisten perhepalvelujen aineistooni. Lisäksi on syytä olettaa, että miesten pieni osuus sosiaali- ja terveysalan tehtävissä, toisin sanoen heidän asemansa poikkeuksena, poikii enemmän sekä sukupuolesta koettua hyötyä että haittaa, kuin kaikki alat kattavassa tasa-arvobarometrin aineistossa.

Miesten kannalta kielteisiä sukupuolistuneita käsityksiä voi ilmetä myös työyhteisön sisällä: eräs työntekijä mainitsi, että miestyöntekijöiden kohtaloksi vaikuttaisi järjestelmällisesti lankeavan esimerkiksi miehiksi mielletyt muutto- ja korjaustehtävät. Miesten kuitenkin koettiin pääasiassa selviytyvän perhepalvelujen hoiva- ja huolenpitotehtävistä siinä missä naistenkin. Huolimatta mahdollisesta kokemuksesta miesten suosimisesta työhönotossa, naistryöntekijät korostivat toistuvasti miesten rekrytoimisen tarvetta.

Vaikka miehiltä ei katsottu puuttuvan hoivaamisen edellyttämiä valmiuksia, heillä katsottiin olevan, ja myös he itse katsoivat omaavansa miehinä, tiettyjä erityispiirteitä kuten uskottavuutta ja auktoriteettiasemaa. Vielä useammin mainittiin erityinen miesnäkökulma, joka naisvaltaisissa perhepalveluissa muodostaa ”lisäarvon”. Alalle halukkaiden miestyöntekijöiden vähäinen määrä ja heihin kohdistuva ilmeisen korkea kysyntä muodostavat kiinnostavan ja erittäin haasteellisen ristiriidan, jossa työntekijän sukupuolieroon liittyvä etu liukuukin jossain määrin hierarkkiseksi paremmuudeksi.

Yvonne Hirdman on jäsentänyt sukupuolijärjestelmää eron ja hierarkian käsitteillä (ks. esim. Rantalaiho 1994). Ero tai erilläänpito viittaa vastakkainasetteluun feminiinisen ja maskuliinisen välillä

---

<sup>9</sup> Miesten pieni osuus vastaajissa on jakaumia tarkastellessa hyvä pitää mielessä, mutta toisaalta sukupuolijakauma myös noudattaa työntekijöiden todellista sukupuolijakaumaa ja on siten edustava.

sekä sukupuolen mukaiseen elämän- ja työnjakoon. Feminiiniseen ja maskuliiniseen liitetään erilaisia binaarioppositioita, kuten järki-tunne ja kova-pehmeä. Hierarkia puolestaan tarkoittaa, että maskuliiniseksi mielletty on normi ja siten arvostetumpaa. (Julkunen 2010, 16.) Eron ja hierarkian periaatteet vaikuttavat sukupuolijärjestelmän kaikilla tasoilla (Rantalaiho 1994), mutta keskeistä sen synnylle ja uusintamiselle on ollut teollisen yhteiskunnan synty ja ”miesten ylpeyttä ja palkkoja uhkaavien” naisten alanvaltaus niillä areenoilla, joissa naisiin liitettyjen taitojen hyödyntäminen oli mahdollista (Julkunen 2010, 130–131). Vaikka perhepalvelut hoivan ja huolenpidon palveluina kattavat tyypillisiä naisvaltaisia ammattinimikkeitä, voivat ero ja hierarkia toimia yhtäläillä palvelujen sisällä kuin laajemminkin yhteiskunnassa.

Perhepalvelujen kontekstissa työntekijöiden kuvaamat miehenä ja naisena olemisen edut voi nähdä eron ylläpitämisenä, jos jonkin tietyn ominaisuuden, kuten miestyöntekijöiden itsessään havaitseman uskottavuuden katsotaan kykeytyvän lähtökohtaisesti vain miehenä tai vain naisena olemiseen. Ero liukuu hierarkiaksi, jos perhepalvelujen kontekstissa poikkeuksen muodostava miehisuus ja miehinen työote näyttäytyvät arvokkaampina ja naiseuteen verrattuna parempina myös asiakkaiden kannalta.

Aineistossa esiintyi myös kannanottoja, jotka voi tulkita pyrkimyksiksi purkaa eroa ja hierarkiaa. Tällaisia olivat työntekijöiden koulutuksen, ammattitaidon, persoonan ja ihmisyyden merkitystä painottavat vastaukset.

*Työ on kuitenkin työtä ihmiseltä ihmiselle su[ku]puolesta välittämättä. (Mies, ohjaaja)*

*Työni ei ole sukupuolikysymys, vaan arvo, koulutus, lisäkoulutus, työkokemus sekä persoonakysymys. Kuuleminen, kuunteleminen, läsnäoleminen, tukeminen, toimiminen onnistuu sukupuolesta huolimatta tai sen avulla. Työtehtävieni hoitamisessa on tärkeää olla ihminen. (Nainen, muu tehtävänimike)*

*Ihminen ja asiakkaan kohtaamisen taito sinänsä on sukupuolta tärkeämpi. (Nainen, perhetyöntekijä)*

Edellä esitetyissä aineistoesimerkeissä korostetaan ihmisten samankaltaisuutta ja vastustetaan sukupuolieroa ja sen merkitystä asiakaskontakteissa. Työntekijöiden vastaukset implikoivat, ettei sukupuolella ole merkitystä ja ettei siihen ole syytä kiinnittää erityistä huomiota. Onko sitten sukupuolieron uusintaminen palveluissa sukupuoleen erityistä huomiota kiinnittämällä tarkoituksenmukaista? Toisaalta kysymys onkin siitä, että erot ovat läsnä, vaikka niitä ei huomioitaisi. Lisäksi merki-



tyksellistä voi olla se, miten ero ymmärretään: jakona kahteen vai esimerkiksi moninaisuuden kautta. Voisiko työ siis olla työtä ihmiseltä ihmiselle, sukupuolesta välittäen?

Samanlaisuusajattelun ja neutraaliuden tuottamat ongelmat ovat perinteisesti liittyneet asetelmaan, jossa abstrakti yksilö tai kansalainen on käytännössä miespuolinen (Rantalaiho 1994, 14–15). Perhepalveluissa niin kutsutun neutraalin vertailukohdan sukupuoli ei ole yhtä selkeä, koska suurin osa työntekijöistä on aina ollut naisia. Osa miestyöntekijöistä kokikin, että heidän on työssään omaksuttava erityinen ”*naisnäkökulma*” saadakseen hyväksyntää. Työelämän sukupuolistavat käytännöt ja työkuulttuurit eivät tarkoita yksinomaan naisia syrjiviä käytäntöjä, vaan ylipäättään ne hankaloittavat jo sukupuolirajat ylittävien uravalintojen tekemistä (Kolehmainen 1999, 254). Eron ja hierarkian tasapainoilun vaakakupissa yhdellä puolella on siis naispuolinen hoiva-ammattilaisen esikuva ja toisella puolella muun yhteiskunnan valtarakenteita leimaava miesnormi sekä palvelujen lisäarvoksi tunnustettu miesnäkökulma.

Eron ja hierarkian jännitteeseen liittyy myös kysymys vallasta. Sana *naisvaltaisuus* asettuu perhepalvelujen kontekstissa uuteen valoon, kun tarkastellaan työntekijöiden asemaa organisaatiossa sukupuolen mukaan. Tampereen kaupungin tasa-arvosuunnitelmasta (2009) käy ilmi, että koko kaupungin osalta naisten osuus henkilöstöstä vuonna 2007 oli 70 prosenttia, kun naisten osuus johtotason tehtävissä oli vain 30 prosenttia. Koko henkilöstön osalta sukupuolijakaumassa ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia vertailuvuosina 2004–2007, mutta naisten osuus johtotehtävissä on kuitenkin lähes kaksinkertaistunut vuodesta 2004 ollen edelleen sitkeästi selvästi miesten osuutta pienempi. Miehiä on myös omassa aineistossani huomattavasti naisia vähemmän, mutta heistä jopa 30 prosenttia toimii joko asiantuntijatehtävissä tai johtavassa asemassa. Vastaavissa tehtävissä kyselyn naisista toimii 9 prosenttia. Vaikka naisten ja miesten todelliset lukumäärät asiantuntija- ja johtotehtävissä ovat ryhmien kokoerosta johtuen lähes samat, antaa tulos viitteitä siitä, että suhteessa suurempi osuus perhepalvelujen mies- kuin naistyöntekijöistä päätyy edelleen asiantuntija- ja johtotehtäviin. Tästä vertikaalisen sukupuolisegregaation ulottumisesta myös naisvaltaisena pidetylle hoiva-alalle seuraa, että naisvaltaisuutta oikeampi sana kuvaamaan perhepalvelujen työntekijäkuntaa lie-  
*nee naisinen.*

# 7 TASA-ARVOA PAPERILLA JA PALVELUISSA: TULOKSET

---

Olen tässä tutkielmassa tarkastellut Tampereen kaupungin perhepalveluja sukupuolinäkökulmasta. Lähestyin tätä entuudestaan melko kartoittamatonta tutkimusaluetta useammalla eri tavalla: kuvatakseni tasa-arvosuunnittelun muodostamaa tasa-arvon huomioimisen strategista kehikkoa tarkastelin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ja niiden kautta välittyvää kuvaa sukupuolen huomioimisesta palveluissa. Tutkielmani varsinainen aineisto koostui perhepalvelujen työntekijöiden kyselylomakevastauksista. Niiden pohjalta olen tarkastellut ensiksikin työntekijöiden suhdetta tasa-arvosuunnitteluun ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi toteutettavaan sukupuolivaikutusten arviointiin. Toiseksi kartoitin työntekijöiden näkemyksiä sukupuolen merkityksestä palveluissa ylipäätään. Eri lähestymistapojen yhdistäminen on mahdollistanut perhepalvelujen tarkastelun sukupuolinäkökulmasta monipuolisemmin kuin mitä esimerkiksi pelkkä aineiston määrällinen analyysi olisi voinut tuottaa. Tutkielmani keskeiset tulokset jakautuvat kahteen aihekokonaisuuteen, jotka ovat sukupuolen refleктоiminen sekä valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi perhepalveluissa.

## 7.1 Valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi perhepalveluissa

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista palveluihin voi tutkielmani perusteella arvioida kahdella eri tavalla: tasa-arvosuunnittelun suhteesta valtavirtaistamiseen sekä työntekijöiden suhteesta tasa-arvosuunnitteluun ja valtavirtaistamiseen. Toteutettua valtavirtaistamispolitiikkaa ja sukupuolivaikutusten arviointia on tässä tutkielmassa tarkasteltu kaupungin virallisten tasa-arvotekstien kautta. Kiinnostuksen kohteeksi asettuu näiden tekstien välittämä kuva sukupuolten tasa-arvosta ja sen huomioimisesta palveluissa.

Tutkielman alussa esittämäni oletus siitä, että sukupuolten tasa-arvoon kiinnitettäisiin huomiota lähinnä kaupungin hallinnollisissa strategiateksteissä, osoittautui osittain vääräksi. Kaupunkitasoiset tasa-arvotekstit ottavat lopulta vain vähän kantaa sukupuolten tasa-arvoon työntekijöiden ja palvelujen käyttäjien välisen asiakassuhteen näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön (Varanka 2006)

osoittamiin miesten ja naisten välisiin mahdollisiin eroihin esimerkiksi resurssien jakautumisen, normien, oikeuksien ja mahdollisuuksien osalta ei kaupungin tasa-arvoteksteissä palvelujen käyttäjien näkökulmasta juurikaan oteta kantaa. Tampereen kaupungin tasa-arvosuunnitelmassa ei tasa-arvolain asettamasta kehikosta johtuen puhuta palvelujen käyttäjän sukupuolesta, vaan ainoastaan työntekijöiden sukupuolesta. Yhdenvertaisuussuunnitelma sen sijaan tähtää selvemmin palvelujen käyttäjien huomioimiseen ja heihin kohdistuvan syrjinnän ehkäisemiseen, mutta esiin nostetaan esimerkiksi ikä, etnisyys ja vammaisuus. Tuloksena on, että palvelujen käyttäjien sukupuoli jää sekä tasa-arvosuunnitelman että yhdenvertaisuussuunnitelman ulkopuolelle.

Voisi kenties sanoa, että palvelujen käyttäjän sukupuoli on tasa-arvosuunnittelun sokea piste. Tämä ei tarkoita, että tasa-arvosuunnittelussa olisi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien osalta varsinaisia puutteita, vaan tulos liittyy osaltaan tekstien yleisluontoisuuteen kaupungin tasolla eli siihen, että sukupuoli saa jokseenkin erilaisia merkityksiä palveluissa riippuen siitä, ovatko kyseessä esimerkiksi joukkoliikenteen vai terveydenhuollon palvelut. Lisäksi tutkielmani näkökulma on ollut pääasiassa organisaation toimintaan eli palveluihin liittyvä, kun taas tasa-arvolainsäädäntö edellyttää pääasiassa henkilöstöpoliittista tasa-arvosuunnittelua.

Tämän tuloksen osalta on huomioitava, että tasa-arvosuunnittelu itsessään ei varsinaisesti ole ollut tutkielmani painopiste. Kattavan kokonaiskuvan saamiseksi Tampereen kaupungin tasa-arvosuunnittelusta tulisi primääriaineistoksi valita juuri suunnitteluun liittyvät dokumentit, ja aineiston tulisi myös kattaa talousarvioon sisältyvä sukupuolivaikutusten arviointi sekä yksikkökohtaiset suunnitelmat. Koska tällainen tarkastelu ei ollut tutkimusasetelmani keskiössä, koskevat saamani tulokset vain mainittuja kaupunkitasoisia tasa-arvotekstejä: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Tutkielmani ei myöskään ole tarjonnut muiden kaupunkien tasa-arvosuunnittelua vertailukohdaksi, mutta yleisesti ottaen tasa-arvosuunnittelulla on Tampereen tapaan tarkoitettu juuri henkilöstöpoliittista suunnittelua (Mustakallio & Saari 2002, 168; Holli 2007, 74).

Tutkimukseni perusteella vaikuttaa siltä, että työntekijöiden suhtautumisessa sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen on kaksi puolta. Yhtäältä sukupuolinäkökulman järjestelmällinen huomioiminen palveluissa on vielä jokseenkin alkutekijöissään, mikäli asiaa arvioidaan esimerkiksi työntekijöiden ja tasa-arvosuunnittelun välisen suhteen perusteella. Vaikka työntekijät pitivät tasa-arvosuunnittelua keskimäärin hyvin tärkeänä, arvioitiin sen tuntemus heikohkoksi ja merkittävästi suurimman osan työpaikalla ei ollut tasa-arvosuunnittelua käsitelty lainkaan. Suurin osa oli sitä mieltä, että sukupuolten tasa-arvoon kiinnitetään nykyisellään jo palveluissa riittävästi huomiota. Toisaalta kun sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen työväline, sukupuolivaikutusten arviointi

palveluissa purettiin auki, merkittävä enemmistö tunnisti arvioinnin tarvetta joko palvelujen vaikutuksissa asiakkaina olevien tyttöjen ja poikien, äitien ja isien tai eri sukupuolta olevien työntekijöiden näkökulmasta. Näin ollen sukupuolten tasa-arvoon käsitteenä saattaa liittyä mielle yhtymiä, jotka tekevät siitä joko liian abstraktin tai kielteisesti arvolatautuneen, jotta se nauttisi sellaisenaan laajaa suosiota palveluissa.

Etsin perhepalveluja koskevasta aineistostani vihjeitä siitä, mitkä tekijät vaikuttavat palvelujen tuottamisen eturintamassa olevien henkilöiden, eli työntekijöiden suhtautumiseen tasa-arvosuunnittelua ja sukupuolivaikutusten arviointia kohtaan. Työntekijöiden suhteesta tasa-arvosuunnitteluun kävi ilmi, että tasa-arvosuunnittelun käsitteleminen työyhteisössä oli yhteydessä tasa-arvosuunnittelun parempaan tuntemiseen. Näin ollen työntekijöiden tietämys ei nojaa yksinomaan aiempaan koulutukseen tai esimerkiksi vapaa-ajan omaehtoiseen kiinnostukseen tasa-arvoasiaa kohtaan. Niin ikään tasa-arvosuunnittelun käsitteleminen työyhteisössä liittyi sen kokemiseen tärkeäksi.

Strategisen tasa-arvosuunnittelun lisäksi selvitin työntekijöiden suhtautumista sukupuolivaikutusten arviointiin. Koska valtavirtaistaminen käsitteenä ei perhepalvelujen työntekijöiden keskuudessa ole laajasti tunnettu, suhtautuminen valtavirtaistamisen työväliseeseen, sukupuolivaikutusten arviointiin toimi indikaattorina työntekijöiden suhtautumisesta valtavirtaistamispolitiikkaan. Sukupuolivaikutusten arvioinnin eri muodoissaan koki tarpeelliseksi merkittävästi suurin osa työntekijöistä. Koulutus ennusti koettua arvioinnin tarvetta tilastollisesti merkitsevästi siten, että korkeakoulutetut kokivat tarvetta arvioinnille ei-korkeakoulutettuihin verrattuna enemmän. Strategisen tasa-arvosuunnittelun tuntemus puolestaan ei toiminut takeena siitä, että työntekijä kokisi myös sukupuolivaikutusten arvioinnille olevan palveluissa tarvetta. Tämä saattaa liittyä siihen, että kaupunkitasoinen tasa-arvosuunnittelu ei vielä ole tehnyt valtavirtaistamista ja sukupuolivaikutusten arviointia kovin tutuiksi työntekijöille. Toisin kuin tasa-arvosuunnittelun tuntemus, tasa-arvosuunnittelun kokeminen tärkeäksi oli kuitenkin yhteydessä sukupuolivaikutusten arvioinnin kannattamiseen.

Koska julkiset hyvinvointipalvelut eivät suoraan tuota taloudellisessa mielessä kunnalle tuottoa, on palvelujen tuottavuutta Tampereen tilaaja–tuottaja -mallista huolimatta arvioitava hieman toisin, kuin voittoa tavoittelevien yritysten kohdalla. Hyvinvointipalvelut tuottavat ennen kaikkea hyvinvointia kuntalaisille, ja palvelujen laatu on käytännössä se tekijä, jota kehittämällä voidaan lisätä myös niiden vaikuttavuutta. Tasa-arvosuunnittelu ja sukupuolivaikutusten arviointi voidaan nähdä tärkeänä osatekijänä eettisesti tuotettujen, laadukkaiden ja sitä kautta vaikuttavien palvelujen tuottamisessa. Sen lisäksi suunnittelua on usein perusteltu tulosvastuun ja kilpailuhenkisyiden avulla (Ikävalko & Brunila 2011). Vaikka tuloksia painottava NPM-ajattelu sisältää myös mahdollisuuksia

uudenlaiseen toimintaan tasa-arvon edistämiseksi (Saari 2007, 242), ”on kuitenkin eri asia neuvotella tasa-arvosta politiikkana tai oikeudenmukaisuutena kuin kilpailuetuna tai tehokkuutena” (Ikävalko & Brunila 2011, 335). Mikäli tilastointi, vertailu ja suunnitelmien laatiminen alkaa tarkoittaa samaa kuin että tasa-arvoasia on kunnossa, muutoksen mahdollisuudet latistuvat eikä toisenlaisesta tasa-arvosta puhumiselle jää sijaa.

Tutkielman alussa asetin yhdeksi tavoitteeksi arvioida Tampereen kaupungin perhepalveluja koskevan aineistoni perusteella, voisiko valtavirtaistaminen ja erityisesti sukupuolivaikutusten arviointi toimia välineenä pureutua erityisesti niihin ongelmiin, joita miehet ovat kokeneet perhepalveluissa asioidessaan. Vaikka käsitteenä sukupuolivaikutusten arviointi ei ole suurimmalle osalle perhepalvelujen työntekijöistä tuttu, merkittävästi suurin osa heistä kuitenkin koki tarvetta arvioinnille, erityisesti kohdistuen palvelujen vaikutuksiin isien ja äitien kannalta. Tämän voi katsoa viestivän siitä, että työntekijät kokevat palveluissa olevan kehittämistarpeita, jotka pitää saattaa laajempaan tietoisuuteen. Toisaalta kyse voi myös olla tarpeesta arvioinnin kautta vapautua niistä ennakkoluuloista, joita isien ja äitien erilaisesta kohtelusta palveluissa on esitetty. Lisäksi vaikka työntekijät arvioivat tasa-arvosuunnittelun ja lainsäädännön tuntemuksensa melko heikoiksi, he samalla pitivät niitä erittäin tärkeinä ja olivat avovastausten perusteella selvästi pohtineet tasa-arvoasiaa työnsä arjessa runsaasti.

## 7.2 Reflektoitu sukupuoli

Sukupuolten tasa-arvoa koskeva tutkimus on tunnistanut suomalaisessa yhteiskunnassa vallitsevan vaikeuden ja jopa vastahakoisuuden käsitellä sukupuolta ja tasa-arvoa. Tarkasteltuna tätä sukupuolineutraaliuteen ja sukupuolen häivyttämiseen pyrkivää tasa-arvokeskustelua vasten voisi olettaa, että myös perhepalvelujen työntekijöillä olisi intressi puolustautua isien sivuuttamista ja äitien suosimista esittäviä kannanottoja vastaan pyrkimällä selittämään sukupuolta ja sen merkitystä pois. Tutkielmani perusteella työntekijät puolustautuvatkin, mutta sukupuolen merkityksettömyyttä korostavat näkemykset olivat Tampereen kaupungin perhepalveluja koskevassa aineistossani selvä vähemmistö. Avovastausten analyysissä hahmottuneet teemat asiakassuhteen voimavara, puuttuvat miehet, sukupuolistunut ruumiillisuus sekä eron ja hierarkian jännite osoittavat, että työntekijät tiedostavat sukupuolen ja siihen liittyvät jännitteet ja haasteet perhepalvelujen kontekstissa.

Sukupuoli asiakassuhteen voimavarana liittyi sekä mies- että naistyöntekijöiden sukupuolestaan kokemaan hyötyyn. Hyödyt ilmenivät miehillä ja naisilla pääosin erilaisina: naisilla perinteisesti

naisellisiksi miellettyjen kodin- ja lastenhoidon erityisosaamisena, miehillä erityisenä auktoriteettina, uskottavuutena ja mahdollisuutena näyttää niin sanotusti miehen mallia. Sukupuolierityinen osaaminen näyttäytyy lähtökohtaisesti myönteisenä asiana, mutta sitä voidaan tarkastella myös kriittisesti siitä näkökulmasta, millaisia käsityksiä naisista ja miehistä sen kautta tullaan tuottaneeksi ja uusintaneeksi.

Kaikki sukupuolen merkitykset eivät olleet totunnaisten sukupuoliroolien mukaisia. Miestyöntekijöiden mahdollisuudella toimia miehen mallina ei nimittäin viitattu pelkästään yksinhuoltajaäitien pojille tarpeelliseksi koetun esimerkin näyttämiseen, mihin heidän äideillään ei sukupuolensa vuoksi oletettaisi olevan mahdollisuutta. Sen sijaan miestyöntekijöiden eduksi katsottiin myös heidän mahdollisuutensa purkaa perinteistä sukupuolten työnjakoa ja osoittaa perhepalvelujen asiakkaina oleville isille ja pojille, että myös mies voi hoivata ja ottaa vastuuta kodinhoidosta.

Tutkielman alussa esitin lainauksen Aamulehden lukijakirjoituksesta, jossa nostettiin esiin isien asema lapsen huoltajuutta koskevien erimielisyyksien selvittämisessä. Työntekijöiden vastauksista käy ilmi, että mediassa aika ajoin keskustelu miesten asema perhepalveluissa huolestuttaakin miesasiakkaita, ja naistryöntekijät kokevat itseensä kohdistuvan runsaasti ennakkoluuloja. Kuitenkin juuri naistryöntekijät kantoivat erityistä huolta isien vaikeasta tavoitettavuudesta ja heille suunnattujen palvelujen vähäisyydestä. Useat naistryöntekijät kertoivat myös toivovansa perhepalveluihin enemmän miestyöntekijöitä. Työntekijöille alan naisisuuden haitat ilmenivät asiakkaiden ennakkoluulojen lisäksi alan heikkona arvostuksena ja palkkauksena. Miehiä siis koetaan puuttuvan perhepalveluissa niin asiakaskunnasta kuin henkilöstöstäkin.

Miessukupuolen haitat ilmenivät erityisen selkeästi sukupuolistuneen ruumiillisuuden kautta. Sukupuolistunut ruumiillisuus korostuu tilanteissa, jotka koettelevat intiimin rajoja, kuten aggressiivisen nuoren fyysinen rajoittamistilanne tai huumeseulojen valvominen. Haitat siis liittyivät aiheisiin, jotka tekevät miesten sukupuolisuudesta perhepalveluissa näkyvämpää ja ruumiillistuneempaa kuin naistryöntekijöiden, eli seksuaalisuuteen ja väkivaltaan. Tämä ei ole sikäli yllättävää, että seksuaalisuuden ja väkivallan areenat ovat myös niitä, joiden kautta maskuliinisuutta, erityisesti hegemonista maskuliinisuutta yleisesti rakennetaan ja esitetään (Julkunen 2010, 57; Grönfors 1999).

Työntekijöiden kokemukset viittaavat siihen, että joissakin tapauksissa sukupuoli voi perhepalveluissa ohittaa profession. Koska miehet ovat perhepalvelujen työntekijöissä vähemmistö, heidän kohdallaan sukupuoli tulee myös asiakassuhteen kannalta helpommin näkyväksi ja tiedostetuksi. Miestyöntekijät kokevatkin naisia enemmän sekä hyötyä että haittaa sukupuolestaan. Jotkut naistryöntekijät katsoivat miesten olevan jopa niin haluttuja työntekijöitä pelkästään sukupuolensa vuok-

si, että tulkitsin sukupuolieron muuntautuvan perhepalveluissa myös hierarkkiseksi paremmuudeksi. Miesten itsensä kokema hyöty ei kuitenkaan liity uralla etenemiseen, vaan enemmänkin erityiseen asiakkaina olevien miesten ja poikien kannalta hyödylliseen miesnäkökulman hallitsemiseen. Siinä missä harvoissa naisnäkökulmaa koskevissa maininnoissa sitä luonnehdittiin negatiivisin sanankääntein, miesnäkökulma näyttäytyi perhepalvelujen kontekstissa tärkeänä lisäarvona.

Jaana Vuori (2001) on perheasiantuntijoiden 1980–1990 -luvuilla julkaisemia tekstejä tutkimalla havainnut isien syrjäyttäneen äidit yhteiskunnallisen kiinnostuksen kohteena. Yleisesti ottaen puhe isistä on sävyllään myönteistä ja rohkaisevaa, isien toimijuudelle tilaa antavaa (Vuori 2001, 356–358). Oman aineistoni perhepalvelujen työntekijöiden vastauksista on niin ikään luettavissa toiveita ja pyrkimyksiä isien hoivavastuun tukemiseksi ja lisäämiseksi. Nämä toiveet näyttäytyvät kuitenkin juuri niin ongelmallisina, kuin perheen sisäisen työnjakoon puuttuminen koko perhepolitiikan näkökulmasta on. Perheammattilaiset työskentelevät yhä käytännössä enimmäkseen äitien kanssa ja äideillä katsotaan edelleen jossain määrin olevan vetovastuu siitä, että isät saadaan houkuteltua osallistumaan ja hoivaamaan. Äidit eivät siten ole muuttuneet merkityksettömiksi, vaikka isät näyttävätkin jo vallanneen perheammattilaisten pohdinnoissa suuremman osan. (Vuori 2003, 55.)

Kuten edellä olen todennut, erityisesti naistyöntekijät nostivat esiin huolta ja arvioita isien heikommasta asemasta. Juuri naistyöntekijöihin kohdistuvat ennakkoluulot isien syrjimisestä, mikä saattaa johtaa siihen, että he joutuvat pakostakin reflektoimaan sukupuolta ja sen merkitystä. Sukupuolta voidaan kuitenkin reflektoida myös ilman, että mikään varsinaisesti muuttuu. Eeva Jokinen (2005, 55) erottaa peräti neljä erilaista sukupuolitapojen ja niiden reflektoinnin yhdistelmää. Ensimmäisessä toimintamallissa toimitaan konventionaalisten nais-, mies- ja heterotapojen mukaan niitä yleensä kyseenalaistamatta. Toinen malli on tietoinen sukupuoli- ja heterotapaisuus, jossa henkilö nauttii esimerkiksi stereotyyppisestä avuttoman naisen roolista. Kolmannessa mallissa sukupuolirefleksivisyys ja tasa-arvoisuuden pohtiminen on tullut jo suorastaan automaattiseksi, mutta ei välttämättä vaikuta toimintaan. Neljäntenä Jokinen mainitsee tietoisen sukupuolirefleksivisyyden, josta ainakin periaatteessa seuraa myös tasa-arvotekoja. (Emt.) Mallien tarkastelu osoittaa, että refleksiivisyys itsessään ei vaikuta esimerkiksi sukupuolistuneisiin käytäntöihin, vaan myös suhtautuminen sukupuolitapaisuuksiin ja siitä seuraavat teot ovat keskeisiä.

Luin työntekijöiden vastauksia myös siitä näkökulmasta, miten niissä esitetyt näkemykset peilautuvat erilaisiin teoreettisiin jaotteluihin sukupuolesta, tasa-arvosta ja tasa-arvon edistämisen strategioista. Aineiston tarkastelun tarkoitus samanlaisuus-, erilaisuus- ja moninaisuusajattelun näkökulmasta ei ollut ensisijaisesti erotella vastaajia sen suhteen, mitä näkemystä he mahdollisesti suosivat.

Tämänkaltainen ryhmittely olisi ollut keinotekoinen, sillä yhden ja saman vastaajan vastauksissa oli toisinaan löydettävissä jopa kaikkiin kolmeen edellä mainittuun ajatusmalliin sopivia elementtejä.

Vastaajien sukupuolieroja ja tasa-arvonäkemyksiä koskevan ryhmittelyn sijaan kiinnostavampaa on se, että kaikkiin kolmeen näkemykseen liittyviä kommentteja on työntekijöiden vastauksista löydettävissä. Samanlaisuutta ja/tai neutraaliutta korostavia vastauksia esiintyi aineistossa verrattain vähän, ja myös moninaisuusajattelun ja paikaltaan siirtämisen strategian mukaisia vastauksia oli muutamia. Eniten aineistosta on löydettävissä naisten ja miesten välisiä eroja sekä samaa sukupuolta olevien yhteistä kokemusmaailmaa tukevia näkemyksiä.

Erilaisuusajattelun ja sukupuolieroja korostavien näkemysten painottuminen kertoo yhtäältä siitä, että sukupuolta ei pyritä perhepalveluissa häivyttämään. Toisaalta se kertoo myös siitä, että perhettä ja siten myös perhepalveluissa tehtävää työtä määrittävät edelleen pitkälti käsitykset miesten ja naisten erilaisista rooleista vanhempina. Sukupuolierityisten taitojen korostuminen kertoo mahdollisuudesta hyödyntää sukupuolta osana ammattitaitoa, ja toisaalta myös siitä haasteesta, jonka yhteiskunnassa sitkeänä elävät sukupuoliroolit muodostavat palvelujen tasa-arvoisuuden kannalta. Myös yrityksiä purkaa pinttyneitä roolijakoja esiintyy, ja ne kertovat palvelujärjestelmän mahdollisuuksista osallistua moninaisempiin arvoihin perustuvan yhteiskunnan kehittämiseen.

Samanlaisuus- ja erilaisuusajattelun konfliktia voi kuvata myös tasa-arvoisen kohtelun ja erojen huomioon ottamisen tai neutraaliuden ja sensitiivisyyden välisenä dilemmana. Oikeudenmukaisuuden tulkitseminen pelkästään tasa-arvoiseksi mielletyn samanlaisen kohtelun tai erojen kautta ei feminismin historian valossa vaikutakaan tuottavan ratkaisuja, joiden myötä sukupuoli ei johtaisi eriarvoisuuteen. Stuart Hall (2003, 268) esittääkin molempia näkökulmia yhdistelevää *tasa-arvon kaksoisvaatimusta*. Sen mukaisesti neutraaliuden ja sensitiivisyyden ristiriidan ratkaisemisessa on tärkeää yhtäältä välttää eri ryhmien eriarvoista kohtelua ja toisaalta myös poissulkemista, joka johtuu erojen tunnistamatta jäämisestä tai välinpitämättömästä suhtautumisesta niihin (emt.). Yksin samanlaisen kohtelun tai erojen huomioimisen periaate ei siis ole riittävä.

Koska isillä on suuri riski jäädä perhepalveluissa paitsioon niin palvelujen luonteen vuoksi kuin omankin aktiivisuutensa puuttuessa, voisi erityisesti isille suunniteltujen palveluratkaisujen kehittäminen parantaa palvelujen kohdentumista. Toisaalta on myös huomioitava, että sukupuolierityisillä palveluilla päädytään helposti korostamaan sukupuolieroja määriteltäessä ryhminä äideille tai isille sopivia ratkaisuja. Lisäksi tämänkaltainen palveluiden jako kasvattaa riskiä esimerkiksi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvalle syrjinnälle, kun kahden isän tai kahden äidin lapsineen muodostamat perheet eivät välttämättä kivuttomasti sovikaan palvelujärjestelmän oletuksiin



(ks. esim. Kuosmanen 2007; Jämsä 2008). Niinpä moninaisuuteen pohjaavan sukupuolisensitiivisyyden vahvistaminen palvelujärjestelmän rakenteissa ja käytännöissä voisi taata tasa-arvoiset palvelut laajemmalle käyttäjäkunnalle.

Käsiteltäessä niinkin hankalaksi koettuja aiheita kuin sukupuoli ja tasa-arvo, on esiin nostettujen näkemysten lisäksi merkitystä myös hiljaisuudella eli sillä, mistä *ei* puhuta. Aineistoni avovastauksista löysin teemoja, jotka kuvaavat sukupuolen merkitystä perhepalveluissa. On kuitenkin tärkeää huomata, että teemat sisältävät ne sukupuolen merkitykset, jotka työntekijät vastauksissaan tuovat esiin. Näin ollen sellaiset asiat, joista sukupuolen ja palvelujen suhteessa mahdollisesti ei puhuta, jäävät tämän tarkastelun ulottumattomiin.

# LOPUKSI

---

Tampereen kaupungin perhepalvelujen tarkasteleminen sukupuolinäkökulmasta on tässä tutkielmassa tarkoittanut siltojen luomista sukupuolen teorian, tasa-arvopolitiikan ja palvelukäytäntöjen välille. Tässä tehtävässä erityisen kiinnostuksen kohteeksi asettui nykyisessä tasa-arvopolitiikassa alaa vallannut sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen strategia, jonka myötä sukupuolinäkökulmaa on pyritty entistä enemmän tuomaan osaksi niin politiikkaa kuin palvelujen järjestämistäkin. Vaikka kyseessä on Tampereen kaupungin perhepalveluja koskeva tutkielma, toivon sen antavan näkökulmia ja eväitä myös kuntien suunnittelu- ja tasa-arvotyöhön laajemmin.

Alkusysäyksenä tämän tutkielman tekemiseen toimivat osittain perhepalveluja ja erityisesti huoltajuutta koskevat keskustelut, joiden myötä isien ongelmallinen suhde palvelu- ja oikeusjärjestelmään on viime vuosina yhä enemmän tuotu esiin. Väitteelle isien lähtökohtaisesti heikosta asemasta perhepalveluissa ja erityisesti huoltajuusasioissa ei juuri löydy tutkimusnäyttöä, mutta isien kokemuksia ei kuitenkaan siihen vedoten ole syytä sivuuttaa. En näe myöskään syytä epäillä oman tutkielmani perhepalvelujen työntekijöiden kokemusta asiasta, vaan aiheetta koskevalle lisätutkimukselle on epäilemättä tarvetta.

Näen isien kannanotoissa myös turhautumista siihen tasa-arvopolitiikkaan, joka lähtökohtaisesti asettaa naisten aseman parantamisen etusijalle, ja mahdollistaa mieserityisiin tasa-arvo-ongelmiin puuttumisen vain jos sen ei katsota riskeeraavan naisten aseman parantamiseen tähtäävää tasa-arvotyötä (ks. Varanka 2006). Sukupuolen problematisointi ei kuitenkaan ole pelkästään naiskysymys (Kolehmainen 1999, 26). Miesten huomioimiseen liittyvien riskien sijaan näen suurempia riskejä koko tasa-arvokeskustelun ilmapiirin ja tavoitteiden etenemisen kannalta siinä, ettei miehiä huomioitaisi. Kaiken sukupuolten tasa-arvoon liittyvän lähestyminen yksinomaan naisten oletetusti heikommasta asemasta käsin voi johtaa myös naisten kannalta epäedulliseen tilanteeseen. Näin on käynyt esimerkiksi väkivaltaa lähisuhteissaan käyttäneiden naisten osalta, joita yhteiskunta ei tunnista eikä tunnusta. Naisiin kohdistuvan väkivallan yleisyys ei tarkoita, ettei nainen itse voisi olla väkivaltainen (Törrönen 2009), eikä miesten asema yhteiskunnassa vastaavasti tarkoita, ettei miehiä kohtaan voisi ilmetä syrjiviä käytäntöjä. Päädyttiin tasa-arvon sisällön määrittelyissä mihin tahansa, on kuitenkin hyvä muistaa, että tasa-arvo ei ole nollasummapeli: jos se joltakin puuttuu, se puuttuu kaikilta.

Perhepalvelut sosiaali- ja terveysalaan kuuluvana hoivatyön alueena ilmentävät hyvin tyypillistä suomalaisten työmarkkinoiden horisontaalista segregatiota, jossa miehet ja naiset toimivat eri ammateissa, eri työpaikoilla ja työmarkkinoiden eri sektoreilla (Kolehmainen 1999). Perhepalvelujen työntekijöiden vastaukset sekä koko kaupungin työntekijä- ja johtotehtävissä toimivien sukupuolijakaumavertailut osoittavat myös vertikaalisen sukupuolisegregaation ulottuvan naisvaltaisena pidentylle hoiva-alalle, jolloin miehiä toimii määrällisesti suhteutettuna naisia enemmän myös perhepalvelujen johtoasemissa. Segregaation selitysmallit palautuvat yleisesti joko yksilön valintoihin, ominaisuuksiin tai työpaikkatason toimintaan ja työnantajan syrjiviin käytäntöihin. ”Sekä työntekijän että työnantajan yksilöllisiin preferensseihin, ’valintoihin’ vaikuttavat kuitenkin opitut sukupuolispesifit kulttuuriset ja sosiaaliset arvot”. (Kolehmainen 1999, 32.) Toisaalta ongelma ei aina välttämättä ole itse eriytyminen, vaan siihen kytkeytyvä eriarvoistuminen: käytännössä siis naisellisiksi miellettyjen töiden aliarvostus. Tästä piirteestä kärsivätkin työntekijät perhepalveluissa sukupuolesta riippumatta.

Tutkielmani perusteella perhepalveluissa on tunnistettavissa tarvetta nykyistä systemaattisemmalle sukupuolivaikutusten arvioinnille. Sukupuolivaikutusten arviointi asettuu muun tasa-arvosuunnittelun kanssa samalle viivalle siinä mielessä, että arviointi itsessään ei takaa tasa-arvoisempia palveluita kuntalaisille. Osana valtavirtaistamisstrategiaa se voi kuitenkin auttaa herättämään keskustelua ja kiinnittämään huomiota neutraaleilta vaikuttaviin palvelurakenteisiin ja työkäytäntöihin. Toisin sanoen sukupuolivaikutusten arviointi ei poista ongelmia, mutta se voi tehdä ne näkyviksi.

Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että tasa-arvosuunnittelu on usein siihen varattujen niukkojen resurssien vuoksi vaarassa rajoittua lakisääteisten suunnitelmien tekoon. Todellisten tasa-arvoa edistävien vaikutusten aikaansaamiseksi sukupuolinäkökulman tulisi kuitenkin olla palvelujen kehittämisen myötä mukana jo varsinaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa. Kun tasa-arvoa pyritään edistämään, olisi suotavaa myös käydä keskustelua käsitteen sisällöistä, jotta suunnittelun oikea tapa ei tulisi organisaatioon ennalta määriteltynä. Tasa-arvokyselyille on olemassa runsaasti valmiita pohjia, ja näiden kyselyiden teko- ja analyysitavat rajaavat sitä, mitä ylipäätään voidaan kysyä ja mitkä ovat hyväksyttäviä vastauksia (Ikävalko & Brunila, 328). Osin tästäkin syystä olen tässä tutkielmassa pyrkinyt lähestymään aihetta hieman totutusta tasa-arvotutkimuksesta poikkeavalla tavalla ja omaa kyselylomaketta käyttäen. Aineistolle ja tuloksille ei tästä syystä aina ole ollut helppoa löytää vertailukohtia muusta tutkimuksesta, mutta toisaalta näin olen saattanut tulla kysyneeksi jotain, mikä muuten olisi jäänyt kysymättä.

Tasa-arvosuunnittelun tarkastelu antaa viitteitä siitä, että sukupuolinäkökulman ulottaminen palvelujen järjestämiseen ja kohdentamiseen ei vielä toistaiseksi ole kunnallisen tasa-arvotyön valtavirtaa. Palvelujen sukupuolinäkökulma on kuitenkin sukupuolen refleктоimisen ja sukupuolisensitiivisen työtteen myötä läsnä perhepalvelujen työntekijöiden arjessa. Tutkielmani perusteella näyttää siltä, että sukupuolta on perhepalveluissa myös mahdollista tehdä *toisin*, vaikka yleisesti ottaen ajatus sukupuolten perinteisestä elämänpiiri- ja tehtävänjaosta toteutuu niin työntekijöiden, asiakkaiden kuin kolmansienkin osapuolten, kuten esimerkiksi asiakkaiden työnantajien, toiminnassa. Sikäli kun sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen lähtökohdaksi omaksutaan erot ja moninaisuus huomioiva käsitys sukupuolesta, on valtavirtaistamisen työvälineelle sukupuolivaikutusten arvioinnillekin epäilemättä paikkansa kunnallisessa tasa-arvopolitiikassa ja –työssä. Kuten Raija Julkunen (2010, 47) on todennut: ”Sosiaalinen oikeudenmukaisuus ei vaadi erojen poistamista, vaan erojen institutionaalista tunnustamista. Tunnustaminen yhteiskunnallisissa instituutioissa on enemmän kuin vain toisiimme kohdistamia arvostavia asenteita”.

# LÄHTEET

---

Aamulehti 14.10.2007. Naissossuja vai asiantuntijoita? Asiat, 23.

Aamulehti 15.10.2007. Yhä useampi huoltajusriita jää jonnaamaan vuosikausiksi. Kotimaa, 5.

Aamulehti 20.4.2007. Miestä pidetään aina syyllisenä kaikkeen. Mielipide, 4.

Aamulehti 23.9.2007. Miehen tuska. Asiat, 6.

Aamulehti 15.11.2008. Isiä sorrettaan huoltajuutta määrättäessä. Mielipide, 20.

Aamulehti 5.9.2010. Kuka pitäisi lasten puolta? Asiat, 21.

Aamulehti 12.9.2010. Onko äiti aina pyhimys? Asiat, 20.

Alasuutari, Pertti (1999) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Anttonen, Anneli, Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) (1994) Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino.

Anttonen, Anneli (1997) Feminismi ja sosiaalipolitiikka. Tampere: Tampere University Press.

Beveridge Fiona & Nott, Sue (2002) Mainstreaming: A case for optimism and cynicism. *Feminist Legal Studies* 10:3-4, 299–311.

Berg, Kristiina (2008) Äitiys kulttuurisina odotuksina. Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja D 48/2008. Helsinki: Väestöliitto.

Butler, Judith (2006) Hankala sukupuoli. Feminismi ja identiteetin kumous. Suomentaneet Tuija Pulkkinen & Leena-Maija Rossi. Helsinki: Gaudeamus. Englanninkielinen alkuteos 1990.

Daly, Mary (2005) Gender mainstreaming in theory and practice. *Social politics* 12 (3). 433–450.

Eskola, Katarina (2008) Sukupuoliroolikeskustelu lehdistössä 1960-luvulla. Teoksessa: Margaretha Mickwitz & Agneta von Essen & Elisabeth Nordgren (toim.) Roolien murtaajat. Tasa-arvokeskustelua 1960-luvulta 2000-luvulle. Helsinki: Gaudeamus.

EQUAL guide on gender mainstreaming (2005) Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit B4. Luxembourg: European Commission, Office for Official Publications of the European Communities.

Forsberg, Hannele & Nätkin, Ritva (2003) Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki: Gaudeamus.

Grönfors, Martti (1999) Miehen arin alue. Maskuliinisuus, seksuaalisuus ja väkivalta. Teoksessa: Arto Jokinen (toim.) Mies ja muutos. Kriittisen miestutkimuksen teemoja. Tampere: Tampere University Press. 223–236.

Haavio-Mannila, Elina (1968) Suomalainen nainen ja mies: asema ja muuttuvat roolit. Helsinki: WSOY.

Hall, Stuart (2003) Monikulttuurisuus. Teoksessa: Mikko Lehtonen & Olli Löytty (toim.) Erilaisuus. Tampere: Vastapaino, 233–281.

Hautanen, Teija (2010) Väkivalta ja huoltoriidat. Tampere: Tampere University Press.

Hearn, Jeff & Niemi, Hertta (2006) ”Miesliikkeet” ja feminismi Suomessa: Järjestöt, verkostot ja sosiaaliset suhteet. Teoksessa: Anna Moring (toim.) Sukupuolen politiikka. Naisten äänioikeuden 100 vuotta Suomessa. Helsinki: Otava. 101–108.

Holli, Anne Maria (2002) Suomalaisen tasa-arvopolitiikan haasteet. Teoksessa: Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Porvoo: WSOY. 12–30.

Holli, Anne Maria (2003) Discourse and Politics for Gender Equality in Late Twentieth Century Finland. Helsinki: Helsinki University Press.

Holli, Anne Maria, Luhtakallio, Eeva & Raevaara, Eeva (2007) Sukupuolten valta/kunta. Poliitiikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa. Tampere: Vastapaino.

- Holli, Anne Maria (2007) Sukupuolikiintiöiden vaikutukset kunnissa. Teoksessa: Anne Maria Holli & Eeva Luhtakallio & Eeva Raevaara: Sukupuolten valta/kunta. Poliitikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa. Tampere: Vastapaino, 33–85.
- Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka (2004) Tilastolliset menetelmät. Helsinki: WSOY.
- Howson, Alexandra (2005) Embodying gender. Lontoo: Sage.
- Ikävalko, Elina & Brunila, Kristiina (2011) Tasa-arvosuunnittelu managerialistisen hallinnan tekniikkana. Sosiologia 48:4, 323–337.
- Jokinen, Arto (toim.) (1999) Mies ja muutos. Kriittisen miestutkimuksen teemoja. Tampere: Tampere University Press.
- Jokinen, Arto (2002) Mihin miehet tarvitsevat tasa-arvoa? Teoksessa: Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Porvoo: WSOY. 240–253.
- Jokinen, Eeva (2005) Aikuisten arki. Helsinki: Gaudeamus.
- Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Porvoo: WSOY.
- Juhila, Kirsi (2006) Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija (1994) Suomalainen sukupuolimalli – 1960-luku käänteenä. Teoksessa: Anneli Anttonen, Lea Henriksson & Ritva Nätkin (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino. 179–201.
- Julkunen, Raija, Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2002) Timanttejakin parempi ystävä? Hyvinvointivaltion murroksen sukupuolittuneet seuraukset. Teoksessa: Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Porvoo: WSOY. 32–49.

Julkunen, Raija (2010) Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.

Jämsä, Juha (toim.) (2008) Sateenkaariperheet ja hyvinvointi. Käsikirja lasten ja perheiden kanssa työskenteleville. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jämsä, Juha (2008) Suomalaiset sateenkaariperheet. Teoksessa: Juha Jämsä (toim.) Sateenkaariperheet ja hyvinvointi. Käsikirja lasten ja perheiden kanssa työskenteleville. Jyväskylä: PS-kustannus. 26–47.

Keskinen, Suvi (2005) Perheammattilaiset ja väkivaltatyön ristiriidat. Sukupuoli, valta ja kielelliset käytännöt. Tampere: Tampere University Press.

Keskinen, Suvi (2004) Katkokset ja jatkumot feministisessä sosiaalityökeskustelussa. Teoksessa: Marjo Kuronen, Riitta Granfelt, Leo Nyqvist & Päivi Petrelius (toim.) Sukupuoli ja sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen 3. vuosikirja 2004. Jyväskylä: PS-kustannus. 19–45.

Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (1996) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino.

Kivipelto, Minna (2004) Sosiaalityön kriittinen arviointi sukupuolistavien merkitysten ja käytäntöjen purkajana. Teoksessa: Marjo Kuronen, Riitta Granfelt, Leo Nyqvist & Päivi Petrelius (toim.) Sukupuoli ja sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen 3. vuosikirja 2004. Jyväskylä: PS-kustannus. 249–276.

Kiviniemi, Kari (2007) Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-kustannus. 70–85.

Kolehmainen, Sirpa (1999) Naisten ja miesten työt: työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. Helsinki: Tilastokeskus.

Korvajärvi, Päivi (2010) Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa: Tuija Saresma & Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (toim.): Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino. 183–196.

Koski, Leena (2003) Koulutus, sukupuoli, sosiaalinen asema ja erot. Teoksessa: Marjatta Vanhalakka-Ruoho (toim.) Näkymätöntä näkyväksi. Elämänkulku, työura, sukupuolitietoinen ohjaus-



projektin ydinteemoja. Joensuu: Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita 87. 43–65.

Kotro, Arno & Sepponen, Hannu T. (toim.) (2007) *Mies vailla tasa-arvoa*. Helsinki: Tammi.

Kuosmanen, Paula (2007) ”Mitäs ehkäsy te käytitte?” Asiakaskäytäntöjä ja ensimmäisten lesbojen taktiikoita äitiyshuollon tiloissa. Teoksessa: Jaana Vuori & Ritva Nätkin (toim.) *Perhetyön tieto*. Tampere: Vastapaino.

Kuronen, Marjo, Granfelt, Riitta, Nyqvist, Leo & Petrelius, Päivi (toim.) (2004) *Sukupuoli ja sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kuronen, Marjo, Granfelt, Riitta, Nyqvist, Leo & Petrelius, Päivi (2004) *Sukupuolistunut ja sukupuoleton sosiaalityö*. Teoksessa: Marjo Kuronen, Riitta Granfelt, Leo Nyqvist & Päivi Petrelius (toim.) *Sukupuoli ja sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen 3. vuosikirja 2004*. Jyväskylä: PS-kustannus. 5–18.

Kuusipalo, Jaana (1994) *Emännät ja työläisnaiset 1930–1950-lukujen politiikassa – oppaina Vieno Simonen ja Tyyne Leivo-Larsson*. Teoksessa: Anneli Anttonen, Lea Henriksson & Ritva Nätkin (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio*. Tampere: Vastapaino. 157–178.

Kuusipalo, Jaana (2002) *Mikä on se tasa-arvo, jota tasa-arvopolitiikka tavoittelee?* Teoksessa: Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Porvoo: WSOY. 208–220.

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Mittaaminen: Mittarin luotettavuus [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].  
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>. (Viitattu 5.11.2011)

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Ristiintaulukointi [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].  
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>. (Viitattu 8.12.2011)

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tutkimusprosessi. [verkkajulkaisu]. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ohjeet/kvantiohjeet.html>. (Viitattu 31.10.2011)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Lapsiasiavaltuutetun lausunto selvityksestä "Arviomuistio isyyslain uudistamistarpeista" (2011) Oikeusministeriö, selvityksiä ja ohjeita 37/2011.

Luhtakallio, Eeva (2007) Kansalaistoiminnan ulottuvuudet. Teoksessa: Anne Maria Holli & Eeva Luhtakallio & Eeva Raevaara: Sukupuolten valta/kunta. Poliitikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa. Tampere: Vastapaino, 167–206.

Malmi, Pasi (2009) Discrimination against men: appearance and causes in the context of a modern welfare state. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

McDowell, Linda (2009) Working bodies. Interactive Service Employment and Workplace Identities. Malden (Mass.): Wiley-Blackwell.

Mesiäislehto-Soukka, Helinä (2008) Vajavainen vanhemmus – ohitettu isyys. Isien kokemuksia vanhemmuudesta eron aikana ja sen jälkeen. Sosiaalipolitiikan Pro gradu –tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.

Metsämuuronen, Jari (2001) Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä. Helsinki: International Methelp Ky.

Metsämuuronen, Jari (2002) Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä: Regressioanalyysi. Metodologia-sarja 7B. Helsinki: International Methelp Ky.

[http://www12.uta.fi/kirjasto/pdf/suoj/monimuuttujamenetelmat\\_2002\\_regressioanalyysi.pdf](http://www12.uta.fi/kirjasto/pdf/suoj/monimuuttujamenetelmat_2002_regressioanalyysi.pdf). (Viitattu 1.11.2011)

Mickwitz, Margaretha, von Essen, Agneta & Nordgren, Elisabeth (toim.) (2008) Roolien murtajat: tasa-arvokeskustelua 1960-luvulta 2000-luvulle. Helsinki: Gaudeamus.

Mickwitz, Margaretha (2007) Miten sovittaa Yhdistys 9 naistutkimuksen kehyksiin?  
[http://www.minna.fi/c/document\\_library/get\\_file?uuid=333efb12-f581-4dd6-b7ab-91462e22e89c&groupId=10136](http://www.minna.fi/c/document_library/get_file?uuid=333efb12-f581-4dd6-b7ab-91462e22e89c&groupId=10136) (Viitattu 4.12.2011)

Moilanen, Pentti & Rähkä, Pekka (2007) Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa: Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-kustannus. 46–69.

Morgan, David, Brandth, Berit & Kvande, Elin (2005) Thinking About Gender, Bodies and Work. Teoksessa: David Morgan, Berit Brandth & Elin Kvande (toim.) Gender, Bodies and Work. Aldershot: Ashgate. 1–15.

Mustakallio, Sinikka & Saari, Milja (2002) Tasa-arvotyö työpaikoilla tasa-arvokonsultin näkökulmasta. Teoksessa: Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana (toim.) Tasa-arvopoliittikan haasteet. Porvoo: WSOY. 165–188.

Nousiainen, Kevät & Pylkkänen, Anu (2001) Sukupuoli ja oikeuden yhdenvertaisuus. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Nousiainen, Kirsi (2004) Lapsistaan erillään asuvat äidit. Äitiysidentiteetin rakentamisen tiloja. Jyväskylä: Minerva.

Nätkin, Ritva & Vuori, Jaana (2007) Perhetyön tieto ja kritiikki. Teoksessa: Jaana Vuori & Ritva Nätkin (toim.) Perhetyön tieto. Tampere: Vastapaino.

Oikeusasiamiehen ratkaisu 9.11.2011. Putkien yksityisyydensuojassa parannettavaa. Dnro 4005/2/08.

[http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/thw.cgi/trip/?\\${BASE}=ereopaa&\\${HTML}=eoaratk/eopardf&\\${SNHTML}=eoaratk/eoareiloydy&tunniste=eoam+4005/2008](http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/thw.cgi/trip/?${BASE}=ereopaa&${HTML}=eoaratk/eopardf&${SNHTML}=eoaratk/eoareiloydy&tunniste=eoam+4005/2008). (Viitattu 16.11.2011.)

Oinas, Elina (2001) Ruumiita akatemiassa! Sosiaalitieteellistä välttelyä, innostusta ja teoretisointia. Teoksessa: Anne Puuronen & Raili Välimaa (toim.) Nuori ruumis. Helsinki: Gaudeamus. 17–29.

Petrelus, Päivi (2004) Naistapaiset hoivaeettiset lähestymistavat sosiaalityössä. Teoksessa: Marjo Kuronen, Riitta Granfelt, Leo Nyqvist & Päivi Petrelus (toim.) Sukupuoli ja sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen 3. vuosikirja. Jyväskylä: PS-kustannus. 47–73.

- Poutanen, Maria (2007) Tasa-arvo monikulttuurisen sosiaalityön arjessa. Yhdenvertaisuus maa-  
hanmuuttajatyössä sosiaalityöntekijöiden kokemana. Pro gradu –tutkielma. Sosiaalipolitiikka. Tam-  
pere: Tampereen yliopisto.
- Rantalaiho, Liisa (1994) Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa: Anneli Anttonen, Ritva  
Henriksson & Liisa Rantalaiho (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino. 9–30.
- Rantalaiho, Minna (2003) Pohjoismaisen isyyspolitiikan isäkuva. Teoksessa: Hannele Forsberg &  
Ritva Nätkin (toim.) Perhe murroksessa. Helsinki: Gaudeamus. 202–229.
- Rita, Hannu, Töttö, Pertti & Alastalo, Marja (2008) Voiko turkulaisten kirjoittamista artikkeleista  
yli 100 % olla kvantitatiivisia? Vetosuhteen (odds ratio) ja vedon (odds) tulkintaa. Janus 16 (1), 72–  
80.
- Roos, J.P. (2006) Miksi Suomessa ei saa muutoksia väärin päätöksiin? Teoksessa: Tuula Helne &  
Markku Laatu (toim.) Vääryyskirja. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. 185–213.
- Rossi, Leena-Maija (2010) Sukupuoli ja seksuaalisuus, erosta eroihin. Teoksessa: Tuija Saresma,  
Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino. 21–38.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006a) KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tie-  
tovaranto: Aineisto- ja teorialähtöisyys [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoar-  
kisto. [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2\\_3\\_2\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html). (Viitattu 30.10.2011.)
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006b) KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tie-  
tovaranto: Kvantifointi [verkkojulkaisu]. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_3.html). (Viitattu 31.10.2011.)
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006c) KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tie-  
tovaranto: Teemoittelu [verkkojulkaisu]. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_4.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html). (Viitattu 30.10.2011.)
- Saari, Milja (2006) Yksijalkainen tuoli – sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta Suomessa.  
Teoksessa: Anna Moring (toim.) Sukupuolen politiikka. Naisten äänioikeuden 100 vuotta Suomes-  
sa. Helsinki: Otava. 101–108.

Saari, Milja (2007) Naiset NPM:n strategisten reseptien toteuttajana kuntatyön arjessa. Teoksessa: Anne Maria Holli & Eeva Luhtakallio & Eeva Raevaara: Sukupuolten valta/kunta. Poliitiikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa. Tampere: Vastapaino. 207–242.

Sandt, Milla (2010) Tasa-arvon paikka? Tasa-arvon merkitysten rakentuminen kunnallisessa nuorisotoiminnassa ja uusissa tasa-arvopolitiikan strategioissa. Sosiologian pro gradu –tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.

Scott, Jacqueline, Crompton, Rosemary & Lyonette, Clare (2010) Gender Inequalities in The 21<sup>st</sup> Century. New Barriers and Continuing Constraints. Cheltenham: Edward Elgar.

Seligson, Anna (2008) Sosiaaliala ja sukupuoli. Sosiaalialan kehittämishankkeen sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:70. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Siukola, Reetta (2006) Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen Suomen valtionhallinnossa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:77. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Squires, Judith (2007) The New Politics of Gender Equality. New York: Palgrave Macmillan.

Squires, Judith (2005) Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation. *Social Politics* 12:3. 266–388.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/tyokay/2009/04/index.html>. (Viitattu: 30.12.2011)

Tampereen kaupungin talousarvio (2011) Tampere: Tampereen kaupunki.

Tampereen kaupungin tarkastuslautakunnan arviointikertomus (2009). Tampere: Tampereen kaupunki.

Tampereen kaupungin tasa-arvosuunnitelma 2009–2011. Tampere: Tampereen kaupunki.

Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2010. Tampere: Tampereen kaupunki.

Tasa-arvobarometri (2008) Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:24.

Teddlle, Charles & Tashakkori, Abbas (2009) Foundations of Mixed Methods Research. Integrating Quantitative and Qualitative Approaches in the Social and Behavioral Sciences. Thousand Oaks: Sage.

Törrönen, Hannele (toim.) (2009) Vaiettu naiseus. Ajatuksia naisen väkivallan tunnistamisesta, nimeämisestä ja hoitamisesta. Helsinki: Ensi- ja turvakotien liitto.

Uosukainen, Katja, Autio, Hanna-Leena & Leinonen, Minna (2009) Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset Suomessa 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (2010) Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Varanka, Jouni (2006) Miehet ja tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:23. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Verkkouutiset 8.12.2011. Arhinmäki: "Valtion talousarviota vaivaa sukupuolisokeus". [http://www.verkkouutiset.fi/index.php?option=com\\_content&view=article&id=68346:arhinmaeki-qvaltion-talousarviota-vaivaa-sukupuolisokeusq&catid=1:politiikka&Itemid=30](http://www.verkkouutiset.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=68346:arhinmaeki-qvaltion-talousarviota-vaivaa-sukupuolisokeusq&catid=1:politiikka&Itemid=30). (Viitattu 21.12.2011)

Verloo, Mieke & Lombardo Emanuela (2007) Contested Gender Equality and Policy Variety in Europe: Introducing a Critical Frame Analysis Approach. Teoksessa Mieke Verloo (toim.) Multiple means of Gender Equality: A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe. Budapest: Central European University Press, 21–49.

Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa. Tasa-arvovaltuutetun internet-sivut. [http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/viranomaisten\\_velvollisuus](http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/viranomaisten_velvollisuus). (Viitattu 12.11.2010)

Vuori, Jaana (2001) Äidit, isät ja ammattilaiset. Tampere: Tampere University Press.

Vuori, Jaana (2003) Äitiyden ainekset. Teoksessa: Hannele Forsberg & Ritva Nätkin (toim.) Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki: Gaudeamus. 39–63.

Walby, Sylvia (2005) Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice. *Social Politics* 12:3. 321–343.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

Yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöiksi (2009) SM003:00/2009. Helsinki: Sisäasiainministeriö.

Ylöstalo, Hanna (2012) *Tasa-arvotyön tasa-arvot*. Tampere: Tampere University Press.

# LIITTEET

---

*Liite 1. Kuinka hyvin arvioi tuntevansa valtavirtaistamista ja sukupuoli-vaikutusten arviointia*

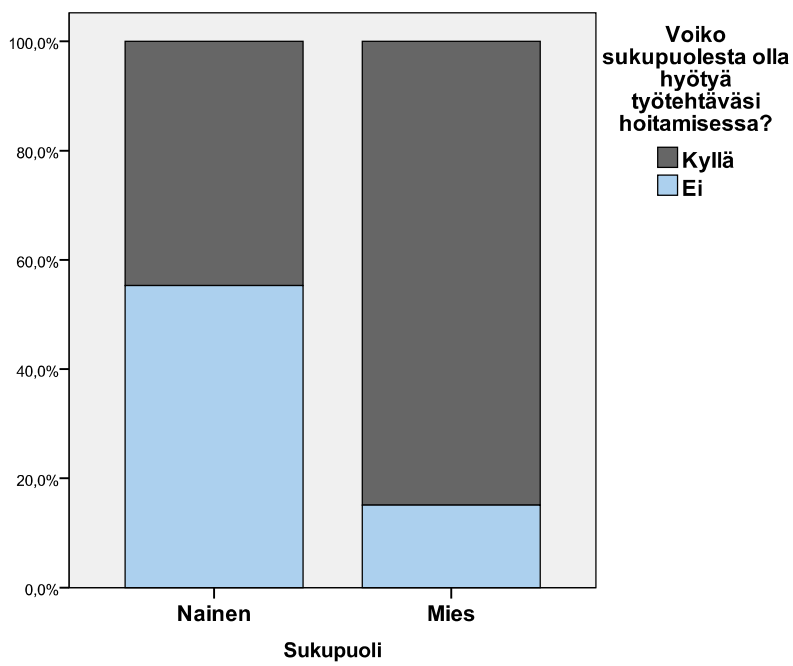
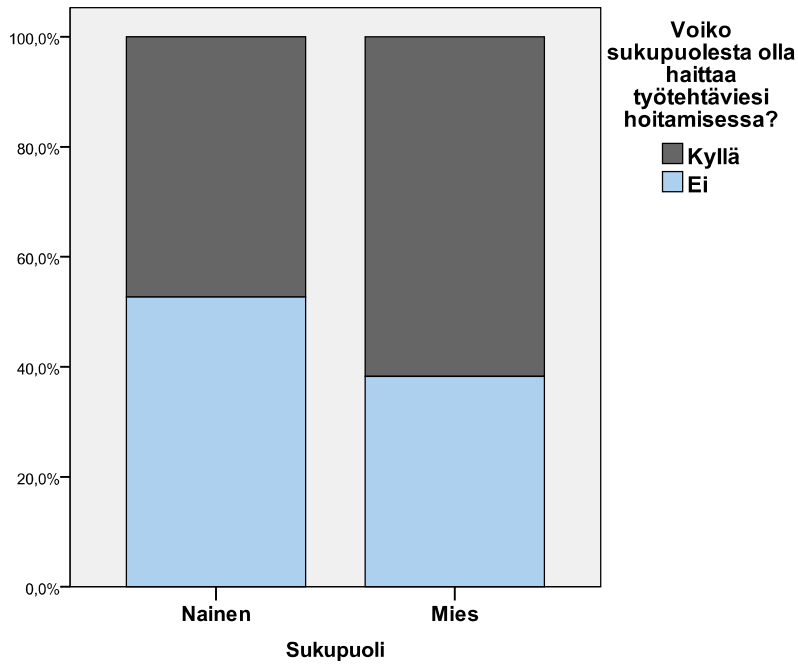
	Lkm	%
0 Ei lainkaan	47	38,2
1 Melko huonosti	62	50,4
2 Melko hyvin	14	11,4
N	123	100,0

*Liite 2. Yhteydenpito vanhempiin*

	Lkm	%
1 Enemmän yhteydessä lasten äiteihin	75	61,0
2 Enemmän yhteydessä lasten isiin	1	,8
3 Yhtä paljon yhteydessä molempiin vanhempiin	39	31,7
4 Työhöni ei kuulu yhteydenpito vanhempien kanssa	8	6,5
N	123	100,0



Liite 3. Työntekijöiden sukupuolestaan kokema haitta ja hyöty sukupuolen mukaan tarkasteltuna



## Vastaajan taustatiedot

T1 Ikä (vuosina)

T2 Sukupuoli

Nainen

Mies

T3 Koulutus

Perusaste

Ylioppilastutkinto

Ammattitutkinto/opistotaso

Alempi korkeakoulututkinto

Ylempi korkeakoulututkinto

Licensiaatin tai tohtorin tutkinto

T4 Tehtävänimike [?](#)

T5 Asema organisaatiossa

Työntekijä

Lähiesimies

Asiantuntijatehtävissä

Johtavassa asemassa

T6 Miten pitkään olet toiminut nykyisissä tai nykyistä vastaavissa tehtävissä? [?](#)

Alle vuosi

1-5 vuotta

6-10 vuotta

11-20 vuotta

Yli 20 vuotta

## Tasa-arvo työpaikan arjen käytännöissä

AK Miten hyvin seuraavat väittämät pitävät työkokemuksesi perusteella paikkansa? [?](#)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
AK1 Lapsilla voi olla palveluissa sukupuoleen liittyviä erityistarpeita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AK2 Lasten vanhemmilla voi olla palveluissa sukupuoleen liittyviä erityistarpeita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AK3 Mahdollisuudet hyödyntää perhepalveluja eroavat sukupuolittain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AK4 Asiakkaiden (lasten ja vanhempien) yhteydenpito vaihtelee sukupuolittain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AK5 Lapsia kohdellaan palveluissa tasa-arvoisesti sukupuolesta riippumatta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AK6 Lasten vanhempia kohdellaan palveluissa tasa-arvoisesti sukupuolesta riippumatta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AK7 Palvelut vastaavat eri sukupuolten tarpeisiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AK8 Palvelut ovat yhtä helposti lähestyttäviä eri sukupuolille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AK9 Voit halutessasi tarkentaa vastauksiasi edellisiin väittämiin.



AK10 Miten olet työssäsi yhteydessä lasten vanhempiin lapsen liittyvissä asioissa?

- Olen työssäni enemmän yhteydessä lasten äiteihin
- Olen työssäni enemmän yhteydessä lasten isiin
- Olen työssäni yhtä paljon yhteydessä molempiin vanhempiin
- Työhöni ei kuulu yhteydenpito vanhempien kanssa

AK11a Voiko sukupuolesta olla hyötyä työtehtäväsi hoitamisessa?

Kyllä Ei

AK11b Kerro tarkemmin, miksi sukupuolesta on tai ei ole **hyötyä** työtehtäviesi hoitamisessa

AK12a Voiko sukupuolesta olla haittaa työtehtäviesi hoitamisessa?

Kyllä Ei

AK12b Kerro tarkemmin, miksi sukupuolesta on tai ei ole **haittaa** työtehtäviesi hoitamisessa

## Tasa-arvosuunnittelun merkitys

TM1a Arvioi, kuinka hyvin tunnet seuraavia

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Melko huonosti	En lainkaan
TM1a1 Tampereen kaupungin tasa-arvosuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TM1a2 Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TM1a3 Tasa-arvolainsäädännön periaatteet oman työn näkökulmasta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TM1a4 Valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TM1a5 Onko työyhteisössäsi (esim. kokouksissa, tiimipalavereissa, työnohjauksessa) käsitelty mitä tahansa edellä mainituista?

Kyllä Ei

TM1b Kuinka tärkeinä pidät työsi kannalta seuraavia?

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä
TM1b1 Tampereen kaupungin tasa-arvosuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TM1b2 Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TM1b3 Tasa-arvolainsäädäntö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TM1b4 Valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TM1b5 Edellä mainittujen läpi käyminen työyhteisössä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TM2 Tarvitaanko työyhteisössäsi jatkossa arviointia seuraavien suhteen? Valitse mielestäsi tällä hetkellä ensisijaisin.

- TM2a Palvelujen vaikutukset tyttöjen ja poikien kannalta
- TM2b Palvelujen vaikutukset äitien ja isien kannalta
- TM2c Työ ja sen käytännöt nais- ja miestyöntekijöiden kannalta
- TM2d Perhepalveluissa ei ole tarvetta arvioida palvelun tai työn vaikutuksia eri sukupuolille

## Omat näkemykset tasa-arvosta

ON1 Arvioi miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat näkemystäsi vanhemmuudesta ja sukupuolista

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
ON1a Äidillä on päävastuu lasten kasvatuksesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ON1b Äidillä on päävastuu perheen kokonaishyvinvoinnista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ON1c Isällä on päävastuu perheen toimeentulosta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ON1d Isällä on päävastuu perheen kokonaishyvinvoinnista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ON1e Vanhemmilla on yhtäläinen vastuu sekä kasvatuksesta että toimeentulosta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ON1f Lapsen terveen kasvun kannalta on olennaista, että hänen kasvattamiseensa osallistuu kaksi biologista vanhempaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ON1g Lapsen terveen kasvun kannalta on olennaista, että hänen vanhempansa ovat heteroseksuaaleja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ON2 Mikä alla olevista väittämistä kuvaa parhaiten näkemystäsi sukupuolen merkityksestä?

- ON2a Naiset/tytöt ja miehet/pojat ovat biologisesti erilaisia, mikä ilmenee esimerkiksi eri sukupuolille tyypillisinä kiinnostuksenkohteina
- ON2b Naiset/tytöt ja miehet/pojat ovat biologisista eroistaan huolimatta pohjimmiltaan hyvin samankaltaisia
- ON2c Ihmisiä ei tulisi jaotella naisiin ja miehiin, vaan nähdä sukupuoli moninaisena ja muuttuvana identiteettinä

ON3 Miten arviosi mukaan tasa-arvo toteutuu työssäsi ja palveluissa ylipäätään parhaiten?

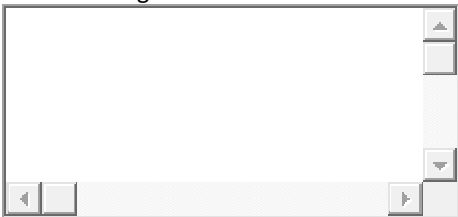
- ON3a Kun kaikkia asiakkaita kohdellaan samalla tavalla sukupuolesta riippumatta
- ON3b Kun huomioidaan sukupuolten erilaiset tarpeet
- ON3c Kun jokainen huomioidaan yksilönä ja muut sukupuoleen kytkeytyvät ominaisuudet (esim. etnisyys, seksuaalisuus, vammaisuus) otetaan huomioon

ON4 Kiinnitetäänkö seuraaviin tasa-arvon ulottuvuuksiin palveluissa riittävästi huomiota?

	Liian vähän	Riittävästi	Liian paljon
ON4a Sukupuolten tasa-arvo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ON4b Seksuaalivähemmistöjen tasa-arvo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ON4c Kielivähemmistöjen tasa-arvo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ON4d Etnisten vähemmistöjen tasa-arvo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ON4e Eri toimeentuloryhmien välinen tasa-arvo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ON4f Vammaisten tasa-arvo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ON4g Eri ikäryhmien välinen tasa-arvo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ON4h Työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu työnantajan taholta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Lopuksi

L1 Voit halutessasi kertoa, jos työyhteisössäsi tai palveluissa yleensä on jokin sukupuolten tasa-arvon kannalta keskeinen ongelma.



L2 Voit halutessasi kertoa, jos työyhteisössäsi on jo sukupuolten tasa-arvon edistämiseen tärkeitä hyviä käytäntöjä.

