

# Sukupuoli- sensitiivinen hanketyö

NÄKÖKULMIA JA TYÖKALUJA  
NUORTEN PARISSA TYÖSKENTELYYN

*Mai Salmenkangas & Riikka Wallin*

© Metropolia Ammattikorkeakoulu



Tämä julkaisu on lisensoitu Creative Commons  
Nimeä-EiKaupallinen-JaaSamoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä.

Julkaisija:	Metropolia Ammattikorkeakoulu
Kirjoittajat:	Mai Salmenkangas & Riikka Wallin
Graafinen suunnittelu ja taitto:	Johanna Tirronen
Valokuvat:	s. 8 © Purkutalkoot s. 19 & 50 © Johanna Tirronen s. 28 & 45 © Zackary Drucker , The Gender Spectrum Collection s. 16 & 46 © Seta ry s. 36 © Katri Halonen muut kuvat © Freerangestock
Painopaikka:	Niini & Co Oy

Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja  
OIVA-sarja 10  
Helsinki 2019  
ISBN 978-952-328-194-3 (nid.)  
ISBN 978-952-328-198-1 (pdf)  
ISSN 2490-2047 (nid.)  
ISSN 2490-2055 (pdf)

[www.metropolia.fi/julkaisut](http://www.metropolia.fi/julkaisut)  
<http://osuma.metropolia.fi>

Tämä julkaisu on toteutettu osana Osuma – Osallistamalla osaamista -hanketta, joka vuosina 2018–2020 lisää ja vahvistaa oppilaitosten sekä nuorten kanssa toimivien julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoiden monialaista yhteistyöosaamista ja yhteistyötä. Tehtävänä on tiedontuotannon, viestinnän ja teemaseminaarien avulla kehittää oppilaitosten sekä kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoalan toimijoiden sellaista osaamista, joka vahvistaa monipuolisesti nuorten opiskeluvälmiuksia ja -motivaatiota. Osuma saa Pohjois-Pohjanmaan Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselta Euroopan sosiaalirahaston tukea.







Opetus- ja  
kulttuuriministeriö



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



# Sisällys

	<b>1 Johdanto: Tasa-arvotyöhön tarvitaan konkretiaa</b>	<b>4</b>
	<b>2 Sukupuolella on väliä – Suomessakin</b>	<b>8</b>
	Pinttynyt tasa-arvon harha	8
	<i>Koulutusvalinnat työelämän tasa-arvo-ongelman taustalla</i>	12
	<i>Määritelmät: Neutraali, erityinen, tietoinen vai sensitiivinen</i>	14
	Sukupuoli on muutakin kuin sukuelimet	16
	<i>Määritelmät: Sukupuoleen liittyvää sanastoa</i>	17
	Eihän sukupuolia olekaan vain kaksi!	18
	<i>Ylläpidätkö huomaamattasi cisnormia?</i>	19
	<i>Määritelmät: Pieni sanasto sukupuolten moninaisuudesta</i>	20
	<b>3 Sukupuoli läpäisee hankkeen jokaisen vaiheen</b>	<b>22</b>
	Rahoituksen hakuvaihe: Sukupuolivaikutusten ymmärtäminen	23
	<i>Toimintaympäristö ja vaikutukset nuoren arkeen</i>	23
	<i>Määritelmät: Sukupuolten tasa-arvon edistäminen hankkeessa</i>	24
	<i>Artikkeliharjoite toimintaympäristön hahmottamiseen</i>	25
	<i>Hankkeen kohderyhmä</i>	26
	<i>Sukupuolinäkökulmia nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä</i>	29
	Hankkeen toteutus: Aktiivista tasa-arvon edistämistä	30
	<i>Kunnioittavassa kohtaamisessa haparointikaan ei haittaa</i>	30
	<i>Muistilista sukupuolivähemmistöön kuuluvan nuoren kohtaamisesta</i>	33
	<i>Kiusaaminen out, turvallisen ryhmän säännöt in</i>	34
	<i>Oma osaaminen ja sen täydentäminen</i>	36
	<i>Osuma-pelistä innostusta yhteiskehittelyyn</i>	37
	<i>Eletään niin kuin opetetaan: Huomio henkilöstöpolitiikkaan</i>	39
	<i>Miten kannustan eritaustaisia henkilöitä hakemaan työpaikkaa?</i>	40
	<i>Hankeviestinnän sanat ja kuvat tekevät oletuksia näkyväksi</i>	41
	<i>Muistilista sukupuolisensitiviseen kielenkäyttöön</i>	42
	<i>Moninaisia kuvia löytyy myös maksutta</i>	44
	<i>Muistilista sukupuolisensitiivisiin kuvavalintoihin</i>	45
	<i>Viestintäsuunnitelma on kaiken A ja O</i>	46
	<i>Toiminnan tilat viestivät sukupuolisensitiivisyydestä</i>	46
	<i>Palautteenkin voi kerätä sukupuolisensitiivisesti!</i>	48
	Tuotokset ja raportointi: Hyvien käytäntöjen juurruttaminen	49
	<b>Det behövs konkreta verktyg för jämställdhetsarbete</b>	<b>52</b>
	<b>Lähteet</b>	<b>56</b>

# 1. Johdanto: Tasa-arvotyöhön tarvitaan konkretiaa

Kun hankkeissa puhutaan sukupuolten tasa-arvon edistämisestä, on tavallista kuulla lausahdus "kaikki ovat tervetulleita mukaan". Usein tämä sanotaan pyyteettömästi ja tarkoitus onkin hyvä. Toinen kysymys on, kokevatko eritaustaiset nuoret kutsun koskevan heitä itseään.

Tämä opas on tarkoitettu käytännönläheiseksi työkaluksi sukupuolten tasa-arvon edistämiseen hankkeille, jotka ovat saaneet rahoitusta Euroopan sosiaalirahastosta ja työskentelevät nuorten parissa. Siihen on koottu näkökulmia ja konkreettisia vinkkejä tukemaan tasa-arvoisempaa hanketyötä sekä linkkejä muiden tuottamiin materiaaleihin. Oppaan tavoitteena on tukea sukupuolisensitiivisen toiminnan takelluun kehittämistä hankkeissa.

## Hankkeen näkökulmasta on tärkeää

- tukea nuoren identiteetin kehittymistä suhteessa sukupuoleen,
- kyseenalaistaa yhteiskunnan segregoitumiseen johtavia prosesseja ja tukea nuorta tekemään arjessa itselleen ominaisimpia koulutus-, ura- ja harrastusvalintoja sukupuoleen liittyvistä, normittuneista käsityksistä piittaamatta,
- ennaltaehkäistä ja puuttua sukupuolen mukaiseen syrjintään, kiusaamiseen, ahdisteluun ja seksuaaliväkivaltaan,
- toimia esimerkillisenä työyhteisönä, jossa sukupuolisensitiivisyys leikkaa läpi hankkeen toiminnot rekrytoinnista strategioihin ja viestintään.





Kaikki  
ovat tervetulleita  
mukaan!

KAUNIS KUTSU JÄÄ SANABELINÄKSI,  
JOS KUTSUN ESITTÄJÄ EI OLE TIETOINEN  
RAJOITTAVISTA NORMEISTA, NÄKYMÄTTÖMISTÄ  
KYNNYKSISTÄ TAI SIITÄ, MITÄ MUKAAN  
TULEMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ TARKOITTAÄ NAISTEN,  
MIESTEN TAI VÄHEMMISTÖÖN KUULUVIEN  
NÄKÖKULMASTA.

Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta myös yhteiskunnallinen muutos on ollut valtava. Sukupuoliroolit ovat muuttuneet ja moninaistuneet dramaattisesti viimeisen sadan vuoden aikana. Ei olekaan ihme, että ajattelussa ja puheessa vilahtelee helposti vanhahtavilta kuulostavia, stereotyyppisiä oletuksia siitä, millaisia naiset tai miehet ovat. Ne näkyvät tekoina, joita teemme tai ehkä epähuomiossa tai kiireessä emme tule tehneeksi. Onneksi opimme koko ajan enemmän siitä, mitä kaikkea sukupuoli on ja miten se vaikuttaa arjessa. Ymmärrys myös sukupuolivähemmistöistä on lisääntynyt. Sukupuolietoisuus on selkeästi kasvanut!

Edelleen kuitenkin miehet kohtaavat naisille tyypillisissä työpaikoissa, harrastuksissa ja muissa ympäristöissä vähättelyä, nimittelyä, ulkopuolelle sulkemista ja muunlaista syrjintää, samoin naiset miehille tyypillisissä ympäristöissä. Sama kohtalo on sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla. Siksi passiivinen erilaisuuden hyväksyminen ei riitä. Tarvitaan tekoja: aktiivisia toimenpiteitä, puheeksi ottamista, puuttumista ja rohkeaa viestintää.

Tässä oppaassa keskitytään sukupuolten tasa-arvon edistämiseen, koska emme edelleenkaan näytä tunnistavan sukupuolen vaikutusta ihmisten elämään riittävästi. Nykypäivän Suomessa ajattelemme ehkä, että sukupuolten välinen tasa-arvo on jo saavutettu, vaikka paljon epäkohtia ilmenee vielä kaikkien sukupuolten näkökulmasta. EU-hankkeissa myös rahoittaja painottaa nimenomaan sukupuolten tasa-arvon edistämistä.

Samalla on tärkeää muistaa, että sukupuoli leikkaa kaikkea muutakin erilaisuutta: maailma näyttää hyvin erilaiselta vaikkapa vammaisen tai maahanmuuttajataustaisen naisen kuin miehen näkökulmasta. Hankearjessa on mielekkäintä ottaa huomioon samanaikaisesti kaikkien inhimillisten piirteiden yhteisvaikutus yksilön mahdollisuuksiin, valintoihin ja elämään ylipäätään.

Osuma – osallistamalla osaamista -koordinaatiohanke haluaa omalta osaltaan olla mukana kehittämässä hanketoimintaa ja helpottaa kaikkien meidän työarkea. Nuorten parissa työskentelevissä hankkeissa voimme toimia sukupuolen huomioimisessa määrätietoisina ja esimerkillisinä muutoksen tekijöinä. Voimme teroittaa, että sukupuolten tasa-arvoon on syytä kiinnittää erityistä huomiota Suomessakin, myös pienet teot ovat merkittäviä ja jokaisen hankkeen kannattaa toimia kuin se opettaa.

Jos sukupuolinäkökulman huomioiminen on uutta, tästä oppaasta löytyy varmasti jotain konkreettista, mistä lähteä liikkeelle. Myös asiaan vihkiytyneemmille on tarjolla ehkäpä uusia jäsenyyksiä, käytännön vinkkejä tai lukusuosituksia.

Suuri kiitos seuraaville tahoille, jotka ovat auttaneet kirjoittajia oppaan valmistelussa: Seta, Loisto Settlementti, opetus- ja kulttuuriministeriö sekä Pääsamma linje-, Digivoimaa- ja Osuma -hankkeiden kollegat.

*Mai Salmenkangas ja Riikka Wallin*

#### **Tutustu tarkemmin:**

- *Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609*
- *Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014*
- *Sukupuolen tasa-arvo Rakennerahastot.fi -sivustolla*
- *Lepola, Outi 2018. Koko ajan jännittyneenä – Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemana.*





Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien mukaan ketään ei saa syrjiä seuraavin perustein:

IKÄ

SUKUPUOLI  
SUKUPUOLI-IDENTITEETTI  
SUKUPUOLEN ILMAISU

ALKUPERÄ  
KANSALAISSUUS  
KIELI

USKONTO  
VAKAUMUS

AMMATTIYHDISTYSTOIMINTA  
POLIITTINEN TOIMINTA  
MIELIPIIDE

PERHESUHTEET

TERVEYSTILA  
VAMMAISUUS

SEKSUAALISEN SUUNTAUTUMINEN

MUU HENKILÖÖN LIITTYVÄN SYY

MONIPERUSTEINEN SYRJINTÄ VIITTAÄ TILANTEESEEN, JOSSA HENKILÖÖN KOHDISTUU SYRJINTÄÄ KAHDESTA TAI USEAMMASTA HENKILÖÖN LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ. AJATTELEMME USEIN, ETTÄ SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO ON JO SAAVUTETTU, MUTTA TOSIASIASSA SITÄ KÄYTETÄÄN YHÄ PERUSTEENA SYRJINNÄLLE NIIN YKSIN KUIN MUIDEN SYIDEN RINNALLA.

## 2. Sukupuolella on väliä – Suomessakin

Aikuisena ja/tai enemmistöön kuuluvana sukupuolta tai tasa-arvoa ei välttämättä tule arjessa paljon ajatelleeksi. Saattaa olla, että silmät avautuvat vasta, kun itse on todistanut nimittelyä, häirintää tai räikeää syrjintää omakohtaisesti. Koska sukupuolella on väliä Suomessakin, pitäisi meidänkin nuorten parissa työskentelevinä ammattilaisina ottaa sukupuoli ja tasa-arvo tosissamme.

### Pinttynyt tasa-arvon harha

Suomi kuuluu maailmanlaajuisesti katsottuna sukupuolten välisen tasa-arvon kärkimaihin. Silti tasa-arvon saavuttamiseksi on vielä paljon tehtävää eikä tasa-arvoa pidä ottaa itsestäänselvyytenä. Tasa-arvossa on tehtävää niin naisten, miesten kuin sukupuolivähemmistöjenkin näkökulmasta.


Kun tuemme nuoria oman polkunsä löytämisessä ja kehitämme nuorille suunnattuja palveluita, on syytä huomioida ainakin nämä:

- työelämän segregatio
- sukupuolen moninaisuus
- sukupuoleen perustuva häirintä ja seksuaaliväkivalta.

Tutkimusten mukaan suomalainen työelämä on vuodesta toiseen poikkeuksellisen segregoitunut. Taustalla ovat muun muassa nuorten alavalinnat, kun he hakevat opiskelemaan. Nuorille miehille ja naisille tulevat tutuiksi eri alat, ja esimerkiksi mielikuvat eri ammateista vaikuttavat nuoren alan valintaan. Suomalaisen työelämän segregoituneisuutta







On mahdotonta  
olla sukupuoli-  
neutraali!

JOS EMME OLE  
VALMIITA TARKASTELEMAAN  
SUKUPOOLEN VAIKUTUKSIA  
TÄMÄN PÄIVÄN SUOMESSA,  
OLEMME SOKEITA MYÖS  
EPÄTASA-ARVOLLE.

kuvastavat myös tiukkaan juurtuneet, sukupuolittuneet nimitykset eri asemissa ja aloilla työskentelevistä henkilöistä, kuten esimies, lakimies tai lentoemäntä. Vaikka työelämän tasa-arvo-ongelmat ovatkin monilta osin lieventyneet viimeisten vuosikymmenten aikana, ne eivät ole kadonneet.

Sukupuolen mukaan tyypillisten valintojen tekeminen on toki ihan yhtä hyvä vaihtoehto kuin epätyypillisten valintojen. Meidän tehtävänä on kuitenkin kehittää omaa toimintaamme niin, että nuori voi löytää mieleisensä alan ja tulevan työn kaikista olemassa olevista vaihtoehdoista tietoon eikä ainoastaan omiin mielikuviin pohjautuen.

Yhä useampi nuori tunnistaa kuuluvansa johonkin sukupuolivähemmistöön. Siksi on tärkeää, ettemme rajaa sukupuolten tasa-arvoa edistävää työtä pelkästään naisiin ja miehiin eli sukupuolienemmistöihin, vaan huomioimme myös sukupuolivähemmistöt. Tasa-arvolakikin edellyttää meitä huomioimaan jokaisen sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun. Sukpuolivähemmistöjen huomioiminen löyhentää myös naisiin ja miehiin tai tyttöihin ja poikiin kohdistuvia odotuksia ja oletuksia. Sukupuolen moninaisuus käsittää siis sekä sukupuolivähemmistöt että sukupuolienemmistöt.

Vaikka seksuaaliväkivaltaa ja -häirintää on ollut kautta aikojen, #metoo on nostanut tämän tasa-arvo-ongelman valokeilaan ja helpottanut kokemuksista puhumista – ja samalla vapauttanut monia siitä häpeästä, jota väkivallan ja häirinnän kohteet usein

kokevat. Seksuaaliväkivaltaa ja -häirintää kokevat myös miehet, mutta kyseessä on silti erityisen sukupuolittunut ilmiö, joka kohdistuu useimmiten naisiin ja vähemmistöihin. Suuri osa häirinnästä tapahtuu julkisilla paikoilla ja sosiaalisessa mediassa, joten meidän kaikkien on tiedostettava oma vastuumme: jokainen voi puuttua tilanteisiin. Häirintään ja seksuaaliväkivaltaan on oltava nollatoleranssi. Kaikilla on oltava mahdollisuus elää elämäänsä ilman seksuaalisen, sukupuoleen liittyvän tai muun häirinnän pelkoa.

#### Tutustu tarkemmin:

- *Wallin, Riikka 2018. Nuoriin kohdistuvassa kehittämistyössä on tärkeää huomioida sukupuolinäkökulma. Osuma – Osallistamalla osaamista -hankkeen blogikirjoitus.*
  - *Teräsaho, Mia & Närvi, Johanna (toim.) 2019. Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon: Analyyssejä tasa-arvobarometristä 2017. (PDF)*
  - *Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018. (PDF)*
  - *Engelberg, Mila 2018. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE:n raportti Miehiä ja naisihmisiä. Suomen kielen seksismi ja sen purkaminen. (PDF)*
  - *Pelastakaa Lapset 2018. Lasten ja nuorten kokemaa seksuaalinen häirintä ja siihen liittyvä kiusaaminen digitaalisessa mediassa. (PDF)*
  - *Laukkanen, Anu & al. 2018. Feministisen pedagogiikan ABC – Opas ohjaajille ja opettajille. Vastapaino.*
- *Ulos kuplasta -ohjelmasarja Yle Areenassa. Yle Teema Fem. Noin 10 minuutin mittaisia keskusteluja tasa-arvosta.*



SUKUPUOLTEN TASA-ARVO  
VAIN NAISTEN ASIA?  
EI MISSÄÄN NIMESSÄ!  
SUKUPUOLTEN TASA-ARVO  
KOSKEE MEITÄ KAIKKIA.



### ESIMERKKEJÄ POIKA- JA MIESTYÖN TOIMIJOISTA:

- Setlementtiliikkeen poikien talot ja muu sukupuolisensitiivinen toiminta, esim. Helsingissä (Poikien talo, Silmu-toiminta), Tampereella (Kölvi, Poikien tupa, Miesten kansalaistalo), Joensuussa (Poikien Tupa) ja Oulussa (Poikien talo)
- Jussi-työ
- Lyömätön linja
- Miehet ry
- Miessakit ry
- Non Fighting Generation ry
- Väestöliiton Poikien puhelin
- MÄN – för jämställdhet, mot våld, redefining masculinity



### TASA-ARVON EDISTÄMISTÄ, EI PELKÄSTÄÄN SYRJINNÄN EHKÄISYÄ

Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Lisäksi siinä säädetään tasa-arvon edistämistä. Ei siis riitä, että puutumme syrjintään. Meidän pitää lisäksi kehittää toimintaamme niin, että puramme sukupuoleen liittyviä normeja.

“Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.”

- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, § 6c

## KOULUTUSVALINNAT TYÖELÄMÄN TASA-ARVO-ONGELMAN TAUSTALLA

Suomalainen työelämä on poikkeuksellisen segregoitunutta. Vain noin 10% palkansaajista työskentelee aloilla, joilla naisia ja miehiä on molempia vähintään 40%. Eroa on myös naisten ja miesten sijoittumisessa eri vaatavuustason tehtäviin. Vaikka tasa-arvo-ongelmat ovatkin monilta osin lieventyneet, ne eivät ole kadonneet minnekään.

Tasa-arvo-ongelman taustalla on jo opiskelualojen jakautuminen vahvasti naisten ja miesten aloihin. Syitä segregaatioon on tutkittu esimerkiksi ammatillisen koulutuksen osalta. Sukupuolinäkökulmasta nuorten alavalintoihin vaikuttavat seuraavat asiat, kun he miettivät tulevaisuuden työuraa ja tulevia opintoja:

- Eri alat tulevat tutuiksi naisille ja miehille.
- Sukupuolittuneet mielikuvat eri töistä vaikuttavat alan valintaan.
- Negatiiviset tekijät ovat osittain sukupuolittuneita (esim. nuorella ei ole halua tai mahdollisuutta opiskella pitkään).

Nuoren alavalintaan vaikuttaa se, mikä on itselle jo ennestään tuttua. Tietoa ja kokemusta eri aloista saadaan jonkin verran koulun kautta, mutta siihen vaikuttavat vahvasti myös vanhemmat ja muut sukulaiset, kaverit, harrastukset, TET-jaksot tai muu työelämään tutustuminen sekä miesten kohdalla myös armeija tai siviilipalvelus. Armeijan tai siviilipalveluksen lisäksi sukupuolien mukaisia valintoja vahvistavat vanhempien ja sukulaisten mahdolliset käsitykset siitä, onko se oma ala sopiva naisille tai miehille, harrastusten jako sukupuolten mukaan sekä kaverit, jotka etenkin peruskoulussa ovat usein samaa sukupuolta.

Sukupuolittuneet mielikuvat ovat suuressa roolissa koulutusvalintoja tehtäessä, etenkin silloin, kun opiskelijalla ei ole aiempaa kokemusta alan töistä. Mielikuviin vaikuttaa lähiympäristön ja omien kokemusten lisäksi media. Muun muassa uutisoinnit irtisanomisista ja kuvitukset työtehtävistä uutisjuttujen yhteydessä voivat luoda negatiivisia mielikuvia, jotka eivät kuitenkaan kerro alasta ja työtehtävistä koko totuutta. Mahdollisuuksia mielikuvista johtuvan segregaatian purkamiseen on onneksi myös näkyvissä. Esimerkiksi maahanmuuttajataustaisissa miehissä on sellaisia, jotka kokevat, että miesvaltaiset alat ja nais-





valtaiset alat, kuten sosiaali- ja terveysalat, tarjoavat yhtäläiset ja tasavertaiset mahdollisuudet työllistymiseen.

Koulutusvalintoihin vaikuttaa vahvasti myös käsitys itse opiskelusta. Opintomenestyksessä on tyttöjen ja poikien välillä suuria eroja, ja ne ovat kasvamaan päin. Se selittää, että etenkin miesvaltaisten alojen opiskelijat ovat nostaneet opintojen lyhyen keston, ammattiin valmistumisen sekä vähäisen lukemisen tärkeiksi perusteiksi alaa valitessa. Naisvaltaisia aloja tutkittaessa nämä näkökulmat eivät ole olleet tärkeitä - naisvaltaisilla aloilla useilla opiskelijoilla oli esimerkiksi suunnitelmia jatko-opinnoista.

Nuoren koulutus- ja työelämävalintoihin vaikuttaa nuoren käsitys itsestä (kokemansa sukupuolen edustajana) suhteessa muun muassa vallitseviin sukupuolinormeihin. On kuitenkin tärkeää muistaa, että erot ovat aina suurempia yksilöiden välillä kuin erilaisiin luokitteluihin jaettujen ihmisten (esim. sukupuolten) välillä. Sukupuoli ei määrittele ihmisen osaamista, kiinnostuksen kohteita tai unelmia. Vaikka tarkastelemme yhteiskunnassa vallitsevia normeja ja tavoitteena on purkaa niitä, on siis tärkeää muistaa, että emme tee normeihin perustuvia oletuksia, kun kohtaamme yksittäisen nuoren.

Segregaation lieventäminen koulutuksessa ja työelämässä on ollut pitkään tasa-arvotyön agendalla. Muutosta kokonaiskuvassa ei kuitenkaan juuri tapahdu. Esimerkiksi palkkaero on kaventunut vain noin 20 %:sta 16 %:iin sen jälkeen, kun kolmikantainen samapalkkaisuusohjelma aloitettiin Suomessa. Tällä tahdilla menee noin 50 vuotta ennen kuin palkkaero häviää kokonaan. Samalla yhteensä 13 % syrjintää kokeneista nuorista mainitsi syrjinnän syyksi nimenomaan sukupuoleen liittyvien odotusten rikkomisen. Olemme siis ison haasteen edessä.

#### **Tutustu tarkemmin:**

- *Lahtinen, Jenni (toim.) 2019. "Mikä ois mun juttu" – nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen tutkimusraportti.*
- *Tanhua, Inkeri 2018. Ammattien sukupuolenmukaisen eriytymisen syyt ja mahdollisuudet lieventää eriytymistä ammatillisissa oppilaitoksissa verkossa. SEGLI-hankkeen tutkimusraportti.*



## NEUTRAALI, ERITYINEN, TIETOINEN VAI SENSITIIVINEN?

**SUKUPOULINEUTRAALIUS** = Sukupuolta ja sen erilaisia merkityksiä ei huomioida. Sukupuolineutraali hanke tai toiminta ummistaisi silmänsä sille, miten sukupuoli vaikuttaa arjessa ja yhteiskunnassa. Käsitettä sukupuolineutraali voidaan kuitenkin käyttää esineistä, tiloista tai kielestä. Esimerkiksi wc-tilat voivat olla sukupuolineutraaleja eli kaikille sukupuolille käytettävissä. Myös kieltä voidaan pyrkiä käyttämään mahdollisimman neutraalisti.

**SUKUPOULIERITYISYYS** = Vain tietylle sukupuolelle kohdennettu tila (esim. miesten WC) tai toiminta (esim. maahanmuuttajanaisten uimakoulu). Viisaasti toteutettuna sukupuolierityisyys vahvistaa yksilön turvallisuuden tunnetta ja tukee hänen osallistumistaan. Siihen on kuitenkin syytä suhtautua varauksella, jotta emme tule samalla vahvistaneeksi yhteiskunnan segregatiota.

**SUKUPOULITIETOISUUS** = Sukupuolinormit ja niiden vaikutukset huomioidaan sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla. Sukupuolisokeuden vastakohta. Ollut käytössä erityisesti kasvatuksen ja opetuksen aloilla. Pidetään synonyymina sukupuolisensitiivisyydelle.

**SUKUPOULISENSITIIVISYYS** = Sukupuolinormit ja niiden vaikutukset huomioidaan sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla. Kun toimitaan nuorten kanssa sukupuolisensitiivisesti, annetaan tilaa jokaiselle nuorelle olla omanlaisiaan tyttöjä/naisia, poikia/miehiä tai muilla tavoin itsensä määrittäviä nuoria. Ollut käytössä erityisesti järjestöissä ja nuorisotyössä. Pidetään synonyymina sukupuoliritietoisuudelle.



"MILLAISIA SINULLE MERKITYKSELLISIÄ MAHDOLLISUUKSIA  
SINÄ TUNNISTAT ELÄMÄSSÄSI, JOITA ET SUKUPUOLESTASI JOHTUEN  
OLE VOINUT VIELÄ EHKÄ TOTEUTTAA? MISTÄ ILOITSET OMASSA  
SUKUPUOLESSASI? SUKUPUOLISENSITIIVISYYDELLÄ NIITÄ ON  
MAHDOLLISUUS TEHDÄ TODEKSI - YHDESSÄ."

Lainaus Tyttöjen talon nettisivulta

## Sukupuoli on muutakin kuin sukuelimet

Perinteisesti on ajateltu yksinkertaistaen, että henkilön ulkoiset sukuelimet määrittävät hänen sukupuolensa. Kyse on kuitenkin paljon monimutkaisemmasta yhdistelmästä, jossa sekoittuvat esimerkiksi

- muut kehonpiirteet
- geenit
- hormonit
- oma kokemus
- halu toimia tietyllä tavalla
- muiden oletukset
- yhteiskunnan tekemä määrittely.

Seta ry:n sateenkaarisanastossa sukupuoli määritellään näin: ”Sukupuoli on erilaisista geneettisistä, kehityksellisistä, hormonaalisista, fysiologisista, psykologisista, sosiaalisista ja kulttuurisista ominaisuuksista koostuva jatkumo. Sukupuoli on myös juridinen määre.”

Vaikka meistä jokaisen? jokaisen sukupuoli rakentuu vähän eri tavoin, ympäröivällä yhteiskunnalla on taipumuksena laittaa meidät suoraviivaisiin, ennalta määritelyihin laatikoihin. Usein meidän täytyy ruskata lomakkeisiin yksi kahdesta vaihtoehdosta. Kahden sukupuolen harhaa ylläpitämällä voidaan huomaamatta kannustaa sukupuolivähemmistöön kuuluvaa nuorta piilottamaan omin minänsä tai tekemään itselleen soveltumattomia valintoja. Se taas voi aikaansaada pahoinvointia, ahdistusta ja vähemmistöstressiä.

Kerran opittujen ajatusmallien muuttaminen on hidasta, joskus noloa ja kivuliastakin. Koska käsitys kahdesta, toisistaan selkeästi erillisestä sukupuolesta ei perustu todellisuuteen ja on vieläpä vahingoittava, ammattilaisten on syytä tarkastella kriittisesti omia ajattelu-, puhe- ja toimintatapojaan. Viime vuosina lomakkeisiin on vähitellen alkanut ilmaantua kolme tai neljäkin vaihtoehtoista kategoriaa sukupuolta rekisteröivään kohtaan. Määrätietoisella yrittämisellä uudistuminen onnistuu, tottakai!

### Tutustu tarkemmin:

*Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen jäsenyyksiä sukupuolten ulottuvuuksista, [www.thl.fi](http://www.thl.fi).*







## SUKUPOOLEEN LIITTYVÄÄ SANASTOA

**SUKUPOOLI-IDENTITEETTI =** Ihmisen oma kokemus sukupuolestaan tai sukupuolettomuudestaan. Monella sukupuoli-identiteetti on suhteellisen vakaa, mutta se voi myös muuttua iän myötä tai vaihdella nopeastikin.

**SUKUPOOLEN ILMAISU =** Erilaiset ilmaisun tavat, jotka ovat kulttuurisesti sukupuolittuneita. Sisältää kaiken toiminnan ja käyttäytymisen, jolla henkilö ilmaisee itselleen ja muille olevansa nainen, mies tai jotain muuta. Näitä voivat esimerkiksi olla vaatetus, muu ulkonäkö, puhetyyli, ilmeet ja eleet. Ihmiset ilmaisevat sukupuoltaan joko tietoisesti tai tiedostamatta.

**NORMATIIVISUUS =** Yhteiskuntaan sisäänrakennettu ajatus tiettyjen sääntöjen mukaisesta toiminnasta, josta poikkeaminen koetaan epätoivottavaksi. Usein ei julki lausuttu. Normatiivisuus tekee yksilön helposti näkymättömäksi, sillä normeista poikkeavaa henkilöä ei oteta huomioon puheissa, kuvissa tai toiminnassa. Ihmisten kuvaaminen toisistaan selkeästi erillisinä miehinä ja naisina on yksi esimerkki sukupuoleen liittyvästä normatiivisuudesta, jolle ei ole tieteellisiä perusteita.

**VÄHEMMISTÖSTRESSI =** Jatkuva kuormitustila, jonka aikaansaavat syrjinnän kokemukset tai pelko syrjinnästä johonkin vähemmistöön, kuten sukupuolivähemmistöön, kuulumisen vuoksi. Käytännössä vähemmistöstressi voi näyttäytyä henkilön ylikorostuneena tarpeena toimia esimerkiksi täydellisenä vanhempana, työntekijänä, naapurina tai kansalaisena vähemmistöasemaansa "kompensoidakseen".

## Eihän sukupuoli olekaan vain kaksi!

Ihmiset ovat sukupuoli-identiteetiltään ja sukupuolen ilmaisultaan moninaisia, eivätkä suinkaan kaikki yksiselitteisesti naisia tai miehiä, poikia tai tyttöjä. Kouluterveyskyselyssä 2017 yli 5 prosenttia kertoi sukupuolekseen jonkin muun kuin syntymässä määritellyn sukupuolen. Nuorisobarometri 2014 taas kertoo, että alle 20-vuotiaat nuoret kokevat kuuluvansa johonkin sukupuolivähemmistöön useammin kuin sitä vanhemmat.

Tämä tarkoittaa, että ammattilainen kohtaa avoimesti sukupuolivähemmistöön kuuluvan nuoren yhä useammin omassa työssään. Se on tärkeää huomioida käytännön työssä ja tietenkin myös kehittämishankkeiden toimintoja suunniteltaessa. Yhteiskunnassamme vallitsee cisnormi eli ajatusmalli, jonka mukaan kaikki ihmiset kokevat heille syntymässä määritellyn sukupuolen omakseen ja ilmentävät sitä yksiselitteisesti. Cisnormin kyseenalaistaminen ja sukupuolivähemmistöjen huomioiminen vaativat meiltä kaikilta tietoisuuden lisäämistä ja uuden opettelua.

Uusi tasa-arvolaki astui voimaan vuonna 2015. Se laajensi sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot koskemaan syrjintää myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Lakia sovelletaan lisäksi intersukupuolisiin eli niihin ihmisiin kohdistuvaan syrjintään, joiden fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen. Uuden lain tarkoitus on täsmentää ja laajentaa sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojaa. Sukpuolivähemmistöt kohtaavat Suomessa edelleen monenlaista syrjintää niin työelämässä, oppilaitoksissa kuin erilaisissa palveluissakin.

Ihmiset voivat käyttää monia eri nimityksiä kertoessaan omasta sukupuoli-identiteetistään ja sukupuolen ilmaisustaan. Nämä nimitykset ja niiden määritelmät muuttuvat ajan kuluessa. Sukpuolivähemmistöjä ovat muun muassa transihmiset (kuten

SUKUPUOLEN MONINAISUUS  
KÄSITTÄÄ SEKÄ  
SUKUPUOLIEHEMMISTÖT ETTÄ  
SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT.

transsukupuoliset, transvestiitit ja muunsukupuoliset) sekä intersukupuoliset ihmiset. Sukpuolivähemmistöt sekoitetaan edelleen usein virheellisesti seksuaalivähemmistöihin. Sukpuolen moninaisuus puolestaan käsittää sukupuolivähemmistöjen lisäksi myös sukupuolienemmistöt.

### Tutustu tarkemmin:

- *Ristikari, Majju, Suni, Nina & Tyni, Vesa 2018. Sukupuolena ihminen. Tammi.*
  - *Oikarinen, Tikli 2019. Ei tietoa eikä vaihtoehtoja: Selvitys intersukupuolisten ihmisten oikeuksista ja kokemuksista.*
  - *Karvinen, Marita 2016. Opitaan yhdessä – Sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus – Opas opettajalle. Seta ry. (PDF)*
  - *Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus -esite.*
  - *Alanko, Katarina 2014. Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa?. (PDF)*
  - *Taavetti, Riikka & Alanko, Katarina & Heikkinen, Lotte 2015. Hyvinvoiva sateenkaarinuori -tutkimushanke, tiivistelmä. (PDF)*
- ▶ *Santerin digitarina sukupuolten moninaisuudesta Näkymättömät-hankkeesta. (Youtube)*
- ▶ *Queer Bodies. Mediataide kasvattaa! -hankkeen oppimateriaali sukupuolen ja kehon moninaisuudesta.*
- ▶ *Sukupuolena ihminen. Kiertävä valokuvanäyttely ja nettisivut.*



## YLLÄPIDÄTKÖ HUOMAAMATTASI CISNORMIA? HARMISTUTKO NAIS- TAI MIESOLETETTU -ILMAISUISTA?

Cisnormi sisältää oletuksen, että kaikki ovat tyytyväisiä sukupuoleensa, joka heille on rekisteröity syntymässä. Todellisuudessa tämä ei pidä paikkaansa. Silti on kuitenkin tavallista, että teemme oletuksia ja kannanottojakin kohtaamiemme ihmisten sukupuolesta. Haluamme ehkä varmistaa, onko lapsi poika, vaikka hänellä on pitkä kuontalo, tai päivittelemme naiselta näyttävän henkilön matalaa ääntä. Samalla melkein huomaamatta ylläpidämme monelle ahdistavaa cisnormia ympäristössämme.

Jotkut kyseenalaistavat cisnormia puhumalla naisten ja miesten sijasta nais- ja miesoletetuista. Naisoletettu viittaa henkilöön, jonka pukeutumisesta tai puhetyylistä voisi arvella hänen olevan nainen, mutta on epävarmaa, määritteleekö henkilö itsensä naiseksi. Vastaavasti miesoletettu viittaa mahdollisesti miespuoliseen henkilöön.

Ei ole tavatonta, että nais- ja miesoletettu -ilmaisut koetaan vieraannuttavina tai peräti kritiikkinä omia sananvalintoja kohtaan. Viestinnän näkökulmasta ne voivat myös tuntua pitkässä juoksussa raskailta. Ne muistuttavat kuitenkin tehokkaasti kaikkia siitä, että kaikki ei ole aina sitä, miltä se näyttää.



## PIENI SANASTO SUKUPOULTEN MONINAISUUDESTA

**CISSUKUPOULINEN =** Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat henkilön syntymässä määritellyn sukupuolen mukaiset ja hän käyttäytyy yleensä sukupuoleensa liitettyjen odotusten mukaisesti. Cismies on syntymässä määriteltä pojaksi. Cisnainen on syntymässä määriteltä tytöksi.

**INTERSUKUPOULINEN =** Henkilön keholliset, anatomiset tai muut sukupuolen tunnusmerkit eivät ole yksiselitteisesti tyyppillisiä naiselle tai miehelle.

**MUUNSUKUPOULINEN (TRANSGENDER) =** Henkilö voi olla samanaikaisesti sekä mies että nainen, jotakin mieheyden ja naiseuden väliltä tai sitten tyystin tämän jaon ulkopuolella. Hän voi myös kokea olevansa sukupuoleltaan määrittelemätön tai sukupuoleton.

**SUKUPOULIRISTIRIITA =** Ihmisen tunne omasta sukupuolestaan ei vastaa hänen kehoaan eikä toisten hänessä näkemää sukupuolta.

**SUKUPOULEN KORJAUS =** Sukupuoliristiriitaa kokeva voi korjauttaa kehoaan lääketieteellisillä hoidoilla, esimerkiksi hormonien tai kirurgian avulla. Sukupuolen korjaaminen on myös sosiaalinen ja oikeudellinen prosessi. Väestörekisterissä oleva sukupuolimerkintä ja etunimi voidaan muut-

taa lainsäädännössä säädetyin edellytyksin vastaamaan henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan.

**HUOM! SUKUPOULEN VAIHTAMINEN ON VANHENTUNUT TERMI!**

**TRANSIHMINEN =** Yleistermi henkilölle, jonka kokemus sukupuoli ei vastaa ulkoisesti yhteiskunnan määrittelemää sukupuolta. Sisältää transvestiitit, muunsukupuoliset ja transsukupuoliset.

**TRANSSUKUPOULINEN =** Henkilön itsensä kokemus sukupuoli ei vastaa syntymässä määriteltä sukupuolta. Transsukupuolinen ihminen voi korjata kehoaan vastaamaan sukupuoli-identiteettiään. Transsukupuoliselle on tärkeää, että hänet kohdataan oikeassa sukupuolestaan, minkä vuoksi myös sukupuolen korjauksen sosiaaliset ja juridiset ulottuvuudet ovat tärkeitä.

**HUOM! TRANSSEKSUAALINEN ON VANHENTUNUT ILMAISU!**

**TRANSVESTISUUS =** Henkilöllä on tarve ilmaista itsestään toista sukupuolta kuin mikä hänelle on syntymässä määriteltä eläytymällä, pukeutumalla tai laittautumalla. Transvestiitti on usein tyytyväinen syntymässä määriteltyn sukupuoleensa eikä hänellä ole tarvetta juridisiin muutoksiin ja/tai lääketieteellisiin korjauksiin sukupuolen suhteen. Hänelle on tärkeää, että hänet kohdataan siinä sukupuolesta, jota hän kulloinkin ilmentää.



Kielenkäyttö ja terminologia ovat jatkuvassa muutoksessa. Voit pitää yllä omia tietoja esimerkiksi näistä säännöllisesti päivitettävistä laajemmista sanastoista:

- SETAN SATEENKAARISANASTO
- TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN LAITOKSEN TASA-ARVOSANASTO

# 3. Sukupuoli läpäisee hankkeen jokaisen vaiheen

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on ollut yksi eurooppalaisen yhteistyön päämääristä 1950-luvulta asti. Edelleen se on osa kaikkea EU:n rahoittamaa kehittämistyötä. Hankkeet voidaan jakaa kahdenlaisiin:

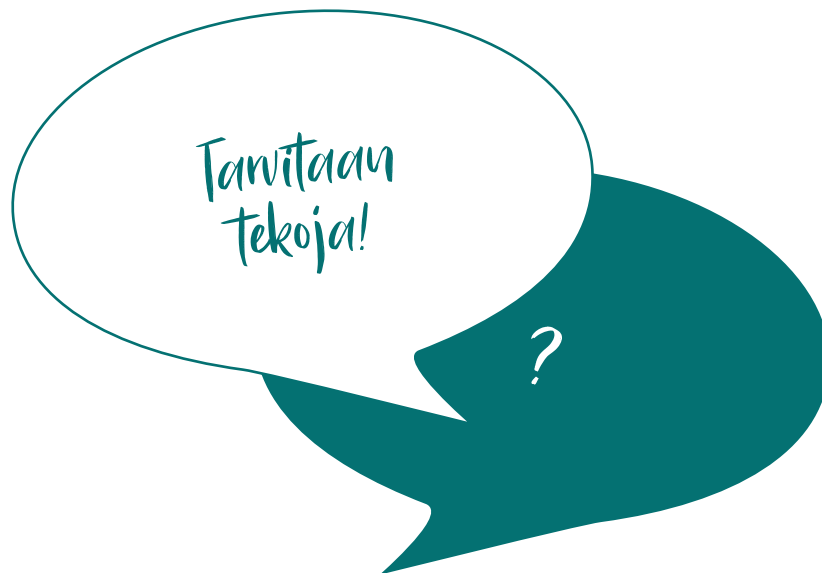
- Tasa-arvohankkeet: Hankkeen päätavoitteena on sukupuolten tasa-arvon edistäminen,
- Muut hankkeet: Hankkeilla on muita päätavoitteita, mutta tasa-arvon edistäminen on valtavir taistettu osaksi kaikkea toimintaa.

Tasa-arvon merkityksellisyyden Euroopan sosiaali rahaston hankkeissa huomaa myös siitä, että koko hankekauden ajan seurattavissa horisontaalisissa periaatteissa sukupuolten tasa-arvon painoarvo ko rostuu merkittävästi. Rahoittajan odotusten täyttämisen lisäksi meillä nuorten parissa työskentelevillä on yhteiskunnallinen tehtävä: nuorten tukeminen heidän omista lähtökohdistaan. Tässä tehtävässä sukupuolta ei voi jättää huomiotta. Hankkeissa voimme toimia esimerkillisinä suunnannäyttäjinä.

## Tutustu tarkemmin:

- *Haataja, Marja-Leena & Leinonen, Eija & Mustakallio, Sinikka 2011. Tasa-arvon valtavirtaistaminen kehittämissuunnitelmissa ja projekteissa – Opas viranomaisten ja projektitoimijoiden käyttöön. (PDF)*
  - *Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Sukupuolten tasa-arvotyön hyvät käytännöt – Tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä seitsemästä teemasta. (PDF)*
- *Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tasan yhdessä -sivusto. Sokra-hankkeen ja Ekvälitan tuottama sivusto; muistilistoja tasa-arvon huomioon ottamiseen hankevalmistelussa ja hankkeen aikana.*





PIENETKIN TASA-ARVOTEOT  
OVAT TÄRKEITÄ!  
KAIKKEA EI TARVITSE  
TIETÄÄ, OSATA TAI  
TEHDÄ KERRALLA.

## Rahoituksen hakuvaihe: Sukupuolivaikutusten ymmärtäminen

### Toimintaympäristö ja vaikutukset nuoren arkeen

Jo hankerahoituksen hakuvaiheessa on syytä laittaa sukupuolisilmälasit päähän ja katsoa, miten sukupuoli vaikuttaa suunnitellun hankkeen toimintaan. Jos toiminnassa kohdataan ihmisiä, sillä on myös sukupuolivaikutuksia. Sukupuolinäkökulma voi läpäistä hankehakemuksen, mutta Euroopan sosiaalirahasto -hakemuksissa erityisesti horisontaalisten periaatteiden kohdalla sitä on tärkeä kuvata. Vaikka hakemuslomake johdattelisi kirjoittamaan lyhyesti, kannattaa rahoittajalle osoittaa perusteellisemminkin, että asiaa on pohdittu.

Usein kehitämme projekteissa erityisesti toimintaympäristöjä. Haluamme ehkä parantaa nuorten harrastusmahdollisuuksia, auttaa löytämään nuorelle sopivan opintopolun tai kehittää organisaatioiden välistä yhteistyötä.

Tärkeää onkin ymmärtää, mikä meillä on lähtökohtana. Miten hankkeen toiminta vaikuttaa erilaisten ihmisten elämään ja arkeen? Onko toiminta-alueella naisten, miesten ja/tai sukupuolivähemmistöjen välillä merkittäviä eroja?

#### Tutustu tarkemmin:

- *Digihyvinvointia kaikille. Rikotaan sukupuolittuneet näytöt! -artikkeli avaa Digivoimaa-hankkeen toimintaympäristöä sukupuolinäkökulmasta. Nuorisotyö-lehti 2/2019.*



## SUKUPOULTEN TASA-ARVON EDISTÄMINEN HANKKEESSA

**HORISONTAAISET PERIAATTEET** Painopisteitä ja tavoitteita, joiden eteen jokaisen EU-rahoitteisen hankkeen tulee tehdä työtä riippumatta siitä, mikä kehittämistyön sisällöllinen ydintavoite on. Horisontaalisista periaatteista sukupuolten tasa-arvo on painoarvoltaan suurin. Muita erityisteemoja ovat esimerkiksi yhdenvertaisuus ja kestävä kehitys.

**TASA ARVON EDISTÄMINEN** Tehdään työtä, jotta sukupuolilla on yhtäläiset mahdollisuudet toimia yhteiskunnassa. EU-hankkeiden joukossa on sellaisia, joiden päätavoitteena on sukupuolten tasa-arvon edistäminen. Kyseessä voi esimerkiksi olla miesten asioiden edistäminen naisvaltaisella alalla.

**SUKUPOULINÄKÖKULMAN VALTAVIRTAISTAMINEN** Sukupuolten tasa-arvo ja -moninaisuus huomioidaan läpileikkaavasti kaikissa hankkeissa. Ne sisällytetään kehittämistoimintaan, vaikka hankkeen päämäärä ei varsinaisesti ole sukupuolten tasa-arvon edistäminen.



VOIT MYÖS TEHDÄ HAKEMUKSEEN  
ERILLISEN LIITTEEN, JOSSA  
TAUSTOITAT HANKETTA  
SUKUPOULINÄKÖKULMASTA KÄSIN.  
NIIN TEHTIIN ESIMERKIKSI  
COMBO-HANKKEESSA JA SE SAI  
ERITYISKIITOKSEN HANKKEEN  
RAHOITTAJALTA.





## Artikkeliharjoite toimintaympäristön hahmottamiseen

Artikkeliharjoitteen avulla voitte yhdessä löytää näkökulmia siihen, miten sukupuoli näyttäytyy toimintaympäristössänne.

Tehkää näin:

**1**

Hakekaa artikkeleita, uutisia, videoita, ehkä jopa tutkimuksia, jotka liittyvät valitsemaanne teemaan, esim. harrastuksiin, nuorten hyvinvointiin tai koulutusvalintoihin liittyen. Etsikää monipuolisesti teemaa valaisevia juttuja.

**2**

Jokainen osallistuja tutustuu 1-3 eri artikkeliin tai uutisjuttuun.

- Tehkää lista siitä, millaisia oletettuja ominaisuuksia naisille, miehille tai sukupuolivähemmistöille voidaan päätellä artikkelista.
- Millaisia vaikutuksia oletetuilla ominaisuuksilla voi olla valittuun teemaan?
- Onko artikkelissa huomioitu muita tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuteen liittyviä näkökulmia kuin valittu teema?

**3**

Esitelkää omat tuloksenne toisillenne ja pohtikaa sitten yhdessä:

- Onko kaikkien listoissa toistuvia ominaisuuksia?
- Miten uskotte olettamusten vaikuttavan yksilön mahdollisuuksiin koulutuksessa, harrastuksissa tai työmarkkinoilla?
- Millä tavalla artikkelit, oletetut ominaisuudet ja teidän pohdintanne ovat merkityksellisiä projektinne tai toimintanne kannalta?
- Miten sukupuoliosaamista voi hyödyntää jokapäiväisessä työssä?

HUOM! Jotkut artikkelit saattavat käsitellä teemaa ainoastaan yhden sukupuolen näkökulmasta. Usein sekin kuitenkin luo mielikuvia myös muista sukupuolista. Esimerkiksi jos tietoa syömishäiriöistä löytyy vain suhteessa naisiin, helposti syntyy mielikuva, että syömishäiriöistä kärsiviä miehiä ei ole.

Harjoite on muokattu ruotsalaisesta jamstall.nu -organisaation harjoitteesta. Alkuperäinen, laajempi ryhmätehtävä toimii myös koulutuksen yhteydessä.

## Hankkeen kohderyhmä

Meidän yhteisenä tehtävänä on tukea nuoria, ehkäistä syrjäytymistä ja erityisesti kehittää ja jatkojalostaa toimintaa, jotta työtä tehtäisiin entistä paremmin. Jo hakuvaiheessa voimme tarkentaa hankkeen kohderyhmää tai kohderyhmiä. Miten kohderyhmä vaikuttaa tulevaan kehittämistyöhön ja sukupuolinäkökulman huomioimiseen?

Esimerkkejä kohderyhmistä ovat:

- VALMA-opinnoissa olevat nuoret
- lasten kanssa kotona olevat nuoret äidit
- ammattikorkeakoulussa opiskelevat jaksamisensa kanssa kamppailevat nuoret
- urheiluseuroissa harrastavat nuoret
- nuoret, jotka eivät ole löytäneet, mitä haluavat tulevaisuudessa tehdä työkseen
- ...

Kohderyhmäajattelu auttaa meitä rakentamaan toimenpiteistä ja kehittämistyössä huomioitavista näkökulmista mahdollisimman osuvia. Eri kohderyhmille voi olla erilaisia toimenpiteitä. Sekä hankkeen käynnistäminen että raportointi helpottuvat, kun kohderyhmän selkeä määrittely on tehty hakuvaiheessa, jos ja kun rahoitus varmistuu.

On tavallista, että tunnistamme sukupuolen merkityksen ja otamme sen huomioon toiminnassa erityisesti silloin, kun hankkeessa työskennellään maahanmuuttajataustaisten nuorten kanssa. Erilaiset kulttuuriset tavat voivat havahduttaa meidät tarjoamaan nuorille esimerkkejä sukupuolen mukaan epätyypillisistä harrastus- tai koulutusvalinnoista ja järjestämään sukupuolen mukaan eriytyntä toimintaa. Samanlainen havahtuminen olisi usein hyödyllistä silloinkin, kun suunnittelemme toimintaa muille nuorille.



HANKKEEN VALMISTELUSSA  
VOI HYÖDYNTÄÄ ULKOPUOLISTA  
TASA-ARVOASIAANTUNTEMUSTA.  
VOITTE OTTAA MYÖS  
KOHDERYHMÄN NUORIA MUKAAN  
HANKEVALMISTELUUN –  
ESIMERKIKSI JÄRJESTÄMÄLLÄ  
KUULEMISTILAISUUDEN.

### Tutustu tarkemmin:

- *Me-säätiön ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen yhteinen Syrjäytymisen dynamiikka -työkalu.*
- *Vuosittain toteutettava Nuorisobarometri avaa nuorten kuulumisia eri teemoihin liittyen.*
- *Kouluterveyskysely avaa myös nuorten asioita sukupuolinäkökulmasta eri teemoihin liittyen. Vuoden 2017 Kouluterveyskysely käsitteli ensimmäistä kertaa myös sukupuolivähemmistöjä.*
- *Tilastokeskuksen sukupuolten tasa-arvoa kuvaavat tilastot.*

► *Muistilista näkökulmista, jotka on syytä ottaa huomioon, kun rahoitusta haetaan löytyy sosiaali- ja terveysministeriön Sukupuolisilmälasisit käytössä -julkaisun sivulta 33. (PDF)*



## Pohdintatehtävä:

Miettikää hankeideanne esimerkiksi seuraavista näkökulmista:

- Vaikuttavatko hankkeen kehittämistoimenpiteet samalla tavalla naisiin/miehiin/sukupuolivähemmistöihin?
- Onko hankkeen tavoite sama kaikille sukupuolille?
- Tarvitaanko hankkeessa eri toimia naisille/miehille/sukupuolivähemmistöille?
- Jos kohderyhmänä ovat muut ammattilaiset, miten sukupuolten moninaisuus ja sukupuolisensitiivisyys näkyvät hankkeen toiminnoissa heidän näkökulmastaan?



ERITYISEN VAKUUTTAVAA ON,  
JOS HANKKEELLE ON TEHTY  
ESISELVITYS. HYVÄKSI KOETTU TAPA  
KARTOITTAÄ SÜKÜPUOLIVAİKUTUKSIA  
ON ESIMERKIKSI TILATA  
KORKEAKOULUOPISEKELIJOILTA  
OPINNÄYTETÖITÄ AIHEESTA.



## SUKUPUOLINÄKÖKULMIA NUORTEN SYRJÄYTYMISEN EHKÄISYSSÄ

Jokaisen hankkeen tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa. Esimerkiksi näitä sukupuoleen liittyviä näkökulmia nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä on nostettu esille Euroopan tasolla. Ne liittyvät erityisesti nuoren oman polun löytämiseen, opiskelumotivaation tukemiseen ja opintojen keskeyttämisen ehkäisemiseen.

- Työttöminä tai NEET-statuksella (Not in employment, education or training) on enemmän nuoria miehiä kuin nuoria naisia. Nuoret miehet ovat passiivisia, koska kokevat, että heille ei ole tarjolla mahdollisuuksia.
- Nuorten naisten passiivisuus johtuu perhesyistä, ja etenkin alhaisesti koulutetut nuoret naiset poistuvat työmarkkinoilta kokonaan. He eivät siis näy työttömyys- tai NEET-tilastoissa. Suomi on mainittu erityisesti yhtenä esimerkkinä, vaikka työttömyys- ja NEET-luvut yleisesti ovat meillä pienemmät kuin muualla Euroopassa.
- Opintojen keskeyttäminen on tavallisempaa nuorilla miehillä kuin nuorilla naisilla. Nuoret naiset ovat keskimäärin korkeammin koulutettuja ja keskeyttävät opintonsa harvemmin kuin nuoret miehet.
- Nuoret naiset siirtyvät useammin koulutuksesta työelämään määräaikaisiin ja/tai osa-aikaisiin työsuhteisiin, joskin sukupuolten väliset erot tämän osalta ovat pienet.

Lähde: Samek, Manuela & Chantal Remery 2014. Gender equality - the key to a sustainable, smart and inclusive society: Thematic report on youth and gender in the European Social Fund. The European Community of Practice on Gender Mainstreaming (GenderCop.) (PDF)

## Hankkeen toteutus: Aktiivista tasa-arvon edistämistä

### Kunnioittavassa kohtaamisessa haparointikaan ei haittaa

Yksinkertaistettuna merkitystä on vain sillä, millainen tunne nuorelle jää, kun hän on tekemisissä hankkeemme kanssa. Ennakko-odotuksista vapaa, hyväksyvä ja kunnioittava kohtaaminen luo hyvät lähtökohdat innostumiseen työpajoista, leireistä, projekteista ja muusta järjestämistämme toiminnasta.

Joskus nuoren innostuminen saattaa liittyä siihen, millaista käsitystä hankkeemme välittää sukupuolesta ja sopiiko se kohtaamiemme nuorten käsitykseen siitä, mikä on sopivaa, hauskaa tai hyödyllistä. Ammatilainen voi heittää kokeiluluontoisesti ja herkästi kuulostellen epätyypillisiä ideoita ilmaan. Joskus hankkeiden tavoitteena onkin nimenomaan edistää nuorten kiinnostumista omalle sukupuolelleen epätyypillisistä harrastus-, koulutus- tai uravalinnoista. Mikä ettei tytöille jääkiekkoa ja pojille nykytanssia tai maahanmuuttajataustaiset nuoret naiset koodausopintoihin tutustumaan!

Hankkeet voivat toimia arvokkaina silmien avaajina, mahdollistajina, kannustajina ja kynnyksen madaltajina vaihtoehtoisille toimintatavoille. Isoissa valinnoissa kyse ei ole kuitenkaan vain nuoren omasta innostumisesta. Merkityksellisiä ovat myös ympäröivät ihmiset, kuten kaverit, vanhemmat ja opettajat, sekä muut reunaehdot, kuten raha ja vaihtoehtojen saavutettavuus. Monen hankkeen tavoitteeseen sisältyy myös sitkeä vaikuttaminen tasa-arvon toteutumista hidastaviin rakenteisiin.

Jos sukupuolen moninaisuus on teemana uusi, voi tuntua luontevalta ajatella, ettei siihen kannata kiinnittää erityistä huomiota. Silloin emme ainakaan leimaa tai ylikorosta luonnollista asiaa. Yksilön kohtaaminen yksilönä erilaisuksineen ja samanlaisuuskseen on tapa osoittaa kunnioitusta häntä kohtaan.



Tämä pitääkin paikkaansa. Nuorilla on kuitenkin erilaisia tarpeita. Joku nuorista saattaa kaivata juuri pientä, ylimääräistä huomiota.

Jos meillä herää tunne, että esimerkiksi sukupuoli-identiteettiin liittyvät pohdinnat ovat nuoren elämässä ajankohtaisia, voimme hyvin tunnustella, olisiko asia tarpeen ottaa puheeksi. Ei ole pelkästään nuoren vastuulla tehdä aloitetta puhua sukupuolesta, koska hänellä ei välttämättä ole siihen riittävää uskallusta tai sopivia sanoja.

Kun ammattilaisena teemme aloitteen, osoitamme, että joku on kiinnostunut, käytettävissä ja avoin keskustelulle aroistakin aiheista. Tämä voi olla nuorelle käännteentekevä kokemus ja lisätä hänen tunnettaan nähdyksi ja kuulluksi tulemisesta. Voi olla, ettei nuori ole valmis keskustelemaan ajatuksistaan heti. Hän

SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖÖN  
KUULUMINEN ON YKSITYISASIA.  
ENKÖ LOUKKAA NUOREN YKSITYISYYTTÄ,  
JOS OTAN SEN PUHEEKSI?

SINÄ SAATAT OLLA ENSIMMÄINEN  
NUOREN KOHTAAMA AIKUINEN, JOKA  
USKALTA JA OSAA PUHUA SUKUPUOLEN  
MONINAISUUDESTA. JOKAINEN NUOREN  
KOKEMUSTA SANOTTAVA JA ARVOSTAVA  
KOHTAAMINEN ON TÄRKEÄ. TEET HÄNTÄ  
NÄKYVÄKSI OMANA ITSENÄÄN.

tietää silti ainakin yhden henkilön, jonka puoleen saa ajatustensa kanssa halutessaan kääntyä myöhemmin. Voimme ohjata nuorta myös toisaalle keskustelemaan ajatuksistaan esimerkiksi vertaisryhmissä tai muiden ammattilaisten kanssa.

**Esimerkkejä verkkopalveluista, joihin sukupuoli-identiteettiään pohtivan nuoren voi ohjata:**

- Lasten ja nuorten puhelin. MLL:n ylläpitämä puhelinpalvelu alle 21-vuotiaille, sisältää myös nettikirje- ja chat-palvelut.
- Poikien puhelin. Väestöliiton ylläpitämä puhelin pojille ja nuorille miehille.
- Sekaisin.chat. Mieli ry:n ylläpitämä chat nuorille.
- Sinuiksi palvelut. Pirkanmaan Seta ry:n ylläpitämiä, valtakunnallisia tuki- ja neuvontapalveluja, kuten chat, puhelinpäivystys ja kysymyspalsta sateenkaari-ihmisille.

Epävarmuutta sukupuolen moninaisuudesta puhumisessa voivat aiheuttaa esimerkiksi nopeasti muuttuvat nimitykset. Ei kuitenkaan kannata huolestua, vaikkei tuntisi viimeisimpiä ilmaisuja. Ammatilaisen ei tarvitse tietää kaikkea valmiiksi. Jos mies tai nainen eivät tunnu sopivilta, voi sopivaa nimitystä kysyä nuorelta itseltään. Vaihtoehtoisia sanoja voi myös miettiä yhdessä nuoren kanssa.

Sukupuoleen liittyviin ajatuksiin ja kokemuksiin pätee vanha totuus: siihen asti, kun emme tiedä, oletamme. Oletuksista taas pääsee parhaiten eroon kysymällä, jakamalla ja keskustelemalla hienovaraisesti.



## VOITTE TUTUSTUA NUORTEN SUKUPUOLEEN LIITTYVIIN AJATUKSIIN JA KOKEMUKSIIN ESIMERKIKSI NÄIN:

- Pyytäkää nuoria kirjoittamaan ohjaajalle vapaamuotoinen teksti aiheesta "Minä ja sukupuoli". Voitte myös sopia, että jokainen valitsee jonkun kohdan tekstistään, jonka jakaa muiden ryhmäläisten kanssa.
- Laatikaa nuorille lyhyt kysely, joka sisältää vaikkapa omiin odotuksiin, pelkoihin ja toiveisiin liittyviä kysymyksiä. Samalla voitte koota ideoita, miten hankkeen toiminnot tai viestintä ottaisivat paremmin kaikki sukupuolet huomioon, tarvitaanko sukupuolen mukaan eriytynyttä toimintaa, mitä nimityksiä hankkeessa käytetään jne.





JOS ET TIEDÄ,  
KUTSUISITKO NUORTA  
MIEHEKSI, NAISEKSI  
TAI JOKSIKIN MUUKSI,  
VOIT KYSYÄ VINKKIÄ  
HÄNELTÄ ITSELTÄÄN.

Tulkaa tänne,  
kaverit!

Nuorisotalon  
porukat  
syömään!

NEUTRAALIT ILMAISUT  
VARMISTAVAT, ETTET TURHAAN  
RAJAA KETÄÄN ULKOPUOLELLE  
SUKUPOULEN PERUSTEELLA.



## MUISTILISTA SUKUPOULIVÄHEMMISTÖÖN KUULUVAN NUOREN KOHTAAMISESTA

- Osoita nuorelle, että hän on arvokas sellaisena kuin on.
- Ole läsnä ja tarjoa tarvittaessa kuuntelevaa korvaa tai muuta tukea.
- Ole tietoinen käyttämistäsi sanavalinnoista ja pyri sukupuolineutraalisuuteen.
- Kunnioita nuoren omaa toivetta, mitä nimeä ja nimitystä hänestä käytetään.
- Luo ilmapiiri, joka tunnistaa ja arvostaa moninaisuutta. Puutu mahdolliseen kiusaamiseen tai vähättelyyn.
- Jos esimerkiksi uutisissa käsitellään sukupuolivähemmistöihin liittyviä, ikäviä asioita, ota asia puheeksi ja tarjoa aikuisen vaihtoehtoinen näkökulma.
- Muista, että sukupuoli-identiteetti on vain yksi osa ihmistä.
- Jos et itse osaa auttaa, ohjaa nuorta muiden palvelujen äärelle.
- Luo toivoa ja muistuta nuorta, että asiat järjestyvät kyllä!

Inspiraationa muistilistan laatimisessa on käytetty Sakris Kupilan haastattelua (Turunen: Kotiliesi 28.6.2019).

## Kiusaaminen out, turvallisen ryhmän säännöt in

Joissakin ryhmissä esiintyy sukupuoleen liittyvää, ronskia huumoria, joka voi tuntua häirinnältä tai kiusaamiselta. Rajanvedot soveliaan kielenkäytön, kosketuksen tai katseen suhteen eivät ole aina yksiselitteisiä. Valokuvaaminenkin voi olla häirintää. Turvalliseksi koettu ympäristö on kuitenkin sukupuolisenä toimintakulttuurin lähtökohta, joten sitä on tärkeää kehittää tietoisesti. Meidän on syytä keskustella nuorten kanssa niin kielenkäytöstä kuin toiminnan yksityiskohdistakin avoimesti, jotta kaikki voisivat tuntea olonsa turvalliseksi hankkeemme järjestämässä toiminnassa.

Turvallisen ryhmän rakentamisen voi aloittaa keskustelemalla yhteisistä pelisäännöistä esimerkiksi tällaisia kysymyksiä hyödyntämällä:

- Miten jokainen sukupuoleen katsomatta voisi tuntea itsensä mahdollisimman kotoiseksi ryhmässä?
- Mitä oikeuksia ja velvollisuuksia ryhmän jäsenillä on?
- Mitä toisen kunnioittaminen tarkoittaa käytännössä?
- Millaista kieltä ryhmässä käytetään ja millainen taltiointi tai koskettaminen on sallittua?
- Miten kaikki saadaan mukaan?
- Miten toimitaan, jos kaikki ei sujukaan odotetusti?

On tavallista, että sääntöihin sitoudutaan parhaiten silloin, kun on itse päästy vaikuttamaan niiden sisältöihin. Yhteisiä pelisääntöjä on hyvä palauttaa mieleen ja päivittää säännöllisin väliajoin, jotta myös mahdolliset uudet jäsenet voivat kokea ne omikseen. Parhaiten säännöt toimivat arkisena työkaluna, jos niihin viitataan tarvittaessa arjen toiminnan lomassa ja jos ne muistuttavat kaikkia olemassaolostaan vaikkapa huoneentauluna seinällä.

Turvallisuuden tunne arkisessa ympäristössämme nivoutuu vahvasti yhteiskunnan muihin tapahtumiin, kuten uutisoituun vihapuheeseen, tutkimus-

HYVÄNTAHTOISUUS EI RIITÄ.  
MITÄ KONKREETTISTA TEIDÄN  
HANKKEESSANNE ON TEHTY SEN  
VARMISTAMISEKSI, ETTÄ KAIKKI  
SAAVAT KOKEA OLONSA TURVALLISEKSI  
TOIMINNASSANNE?



TURVALLISEN TOIMINTAYMPÄRISTÖN  
KEHITTÄMISESSÄ VOI OTTAA  
MALLIA ESIMERKIKSI RUSKEIDEN  
TYTTÖJEN TURVALLISEMMAN TILAN  
PERIAATTEISTA.



AMMATTILAISET VOIVAT HAASTAA  
NUORIA OPETTAMAAN ESIMERKIKSI  
TURVALLISTA NETIN KÄYTTÖÄ. MITÄ  
YMPÄRISTÖJÄ KÄYTÄTTE PÄIVITTÄIN?  
MITÄ JOKAISEN AIKUISEN PITÄISI  
NIISTÄ AINAKIN YMMÄRTÄÄ?  
MIKÄ NÄISSÄ YMPÄRISTÖISSÄ ON  
TURVALLISTA? MISTÄ VOI LÖYTYÄ  
MAHDOLLISIA VAARAN PAIKKOJA?

tulosten esiin nostamiin epäkohtiin, väkivallantekoihin, kampanjoihin tai poliitikkojen herättelemisiin keskusteluihin. Joskus voi olla perusteltua käsitellä ajankohtaisia, tunteita kuohuttavia aiheita nuorten kanssa, vaikka teema ei suoranaisesti hankkeemme sisältöihin liittyisikään. Vaikka ikäviä asioita tapahtuu ja ympärillämme on paljon ymmärtämättömyyttä, toisaalta taas monet ihmiset ymmärtävät esimerkiksi sukupuolen moninaisuutta ja haluavat edistää sukupuolten tasa-arvoa, apua on saatavilla ja epäkohtiin puuttumiseen löytyy keinoja.

Digitaalisessa ympäristössä esiintyy samanlaista loukkaavaa käytöstä, häirintää ja kiusaamista kuin kasvotusten. Siihen puuttuminen on vaikeaa, jos emme ymmärrä, missä tai miten nuoret toimivat. Usein ammattilaisina tarvitsisimmekin nuorten apua hahmottaaksemme heidän digitaalista toimintaympäristöään. Toisaalta nuoret saattavat tarvita varttuneempien apua turvallisuusriskien ennakointiin. Myös digitaalisen turvallisuuden lisäämiseksi voidaan käydä keskustelua yhteisistä pelisäännöistä (netiketti) ja siitä, että ongelmallisista tilanteista voi aina puhua aikuisen kanssa.

Mutta missä määrin hankkeiden toiminta pitäisi jakaa sukupuolen mukaan eri ryhmiin? Erillisissä miesten ja naisten ryhmissä voi tuntua turvallisemmalta jakaa esimerkiksi aikuisiksi kasvamisen kokemuksia. Monessa hankkeessa erityisesti maahanmuuttajataustaiset nuoret ovat toivoneet sukupuolen mukaan eriytyneitä ryhmiä. Toisaalta ne voivat pakottaa sukupuolivähemmistöön kuuluvan nuoren tekemään ahdistavan, omaa identiteettiään vastaan sotivan valinnan – tai jäämään kotiin.

Yleispäteviä ohjeita oikein toimimiseen ei ole. Jokaisessa hankkeessa ja nuorten ryhmässä on syytä arvioida erikseen, voivatko ryhmät toimia yhdessä vai erikseen. Esimerkiksi maahanmuuttajien kotoutumisen näkökulmasta olisi tärkeää, että heillä olisi mahdollisuuksia toimia yhdessä kantaväestön ja ehkä toisen sukupuolenkin kanssa. Jos kuitenkin sekaryhmät karkottavat heidät toiminnasta kokonaan, väliaikaisena ratkaisuna erilliset ryhmät voivat olla perusteluja. Tämänkin kysymyksen suhteen on tärkeää tunnustella, miten nuoret itse haluaisivat työskennellä. Yhteistyössä sateenkaarijärjestöjen kanssa voi järjestää myös sukupuolivähemmistöihin kuuluville nuorille omaa toimintaa.

#### **Tutustu tarkemmin:**

- *Aaltonen, Jussi 2012. Turvataitoja nuorille. Opas sukupuolisen häirinnän ja seksuaalisen väkivallan ehkäisyyn.*
- *Olympiakomitea 2017. Lupa välittää – lupa puuttua. Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä urheilussa. (PDF)*
- *Bahmani, Airin & Honkasalo, Veronika 2016. Kulttuurisensitiivinen sukupuoli. Monikulttuurinen sukupuolisensitiivinen työ settlementtiliikkeessä.*
- *Anttonen, Erja 2017. Sukupuolisensitiivinen nuoriso- ja aikuistyö Suomessa.*

▶ *Ei meidän koulussa -kampanjan materiaali*

▶ *Pelastakaa lapset ry:n materiaaleja lasten ja nuorten turvallisesta netin käytöstä*

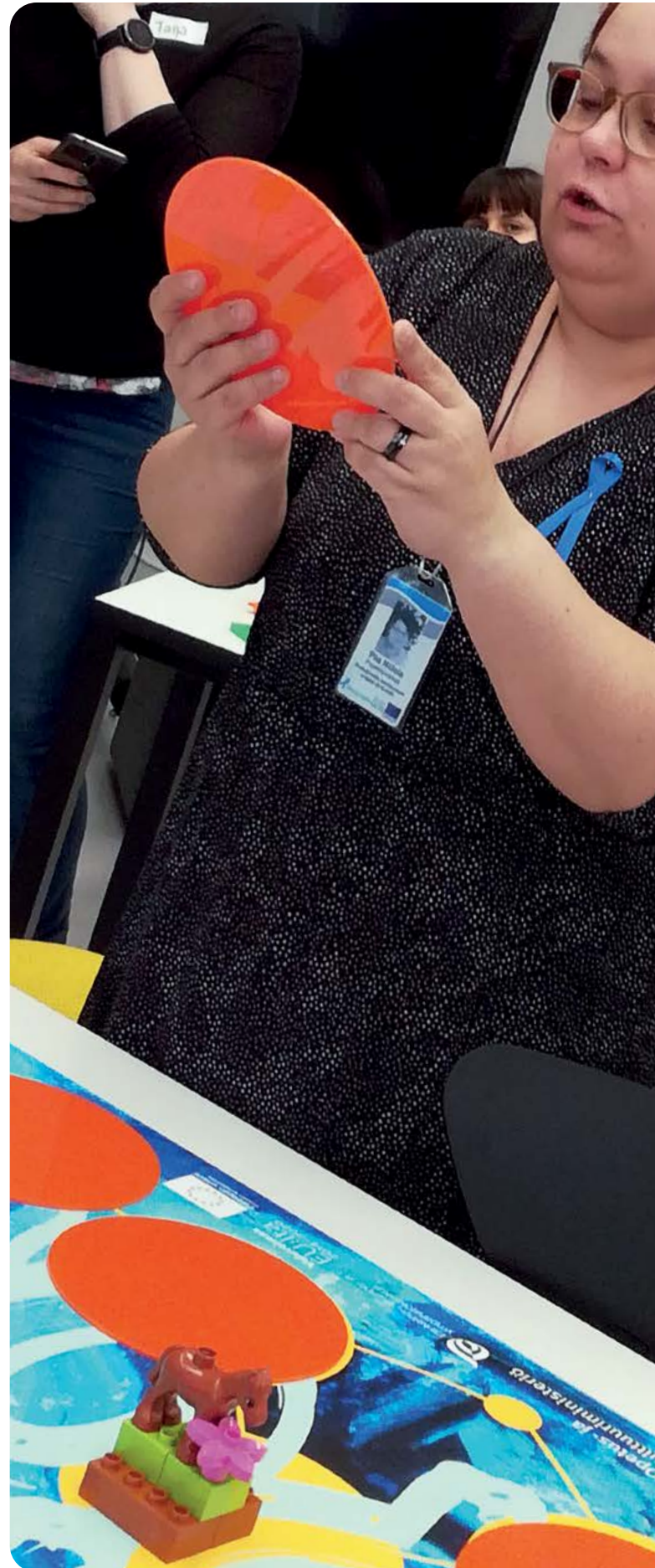
## Oma osaaminen ja sen täydentäminen

Kun kehitämme sukupuolisensitiivistä toimintakulttuuria, itseään kohtaan kannattaa olla salliva ja kärsivällinen – eihän kukaan ole lähtökohtaisesti valmis. Keskustellen ja yhteisesti ratkaisuja miettien pääsemme pisimmälle. Kollegoiden kanssa voi tehdä yhteisen sopimuksen, että tämä hankkeemme on turvallinen ja kannustava ympäristö myös ammattilaiselle opetella uutta, vaikkapa sukupuolinormeja rikkovaa sanastoa tai muita sukupuolisensitiivisiä käytänteitä.

Uuden tiedon avulla voimme ymmärtää paremmin sukupuoleen liittyviä yhteiskunnallisia rakenteita ja muiden käyttäytymistä. Voi olla hyödyllistä esimerkiksi lukea siitä, millaista ulossulkemista, leimaamista tai väkivaltaa sukupuolivähemmistöön kuuluva nuori on ehkä kohdannut läheistenkin ihmistensä taholta koulussa, harrastuksissa tai kotona. Sitten on helpompi ymmärtää, miksi vähemmistöaseman puheeksi ottaminen voi tuntua erityisen vaikealta. Tutkimukset, infomateriaalit ja muu kirjallisuus voivat auttaa katsomaan omaakin työtapaamme etäämmältä ja tekemään tarvittavia korjausliikkeitä.

Hankkeessa voimme lähteä liikkeelle keskustelemalla kollegoiden ja kumppaniverkoston kanssa siitä, miten sukupuoli näyttäytyy ja miten sen olisi hyvä näyttäytyä meillä. Käytännönläheisten esimerkkien ja toimintaideoiden kokoaminen auttaa tunnistamaan omaa osaamista, asettamaan tavoitteita ja keräämään tietoa myös rahoittajaa varten. Esimerkiksi toiminnallista Osuma-peliä voi käyttää työkaluna sukupuolen merkitystä koskevien ajatusten jäsentämiseen ja ideoiden herättelemiseen.

Nuorten omaa osaamista ja innostusta ei pidä unohtaa! Kyse voi olla kasvokkaisesta yhteiskehittelystä, kyselyistä tai nuorten kannustamisesta toteuttamaan vaikkapa sukupuolisensitiivisyyteen liittyvä projekti. Ehkä nuorten tekemä näytelmä, blogitesti, digitarina tai valokuvanäyttely sukupuolisensitiivisyydestä jättääkin hankkeeseen vaikuttavamman jäljen kuin meidän ammattilaisten keskenämme miettimät strategiat?





## Peli: Osuma-pelistä innostusta yhteiskehittelyyn

Osuma-peli on dynaaminen, yhteisöllinen lautapeli, jota voi pelata esimerkiksi kollegoiden, hankekumppaneiden tai kohderyhmään kuuluvien nuorten kanssa sukupuolisensitiivisen toimintakulttuurin vahvistamiseksi. Ajatuksena on suorittaa 3-5 minuuttia kestäviä jumi-tehtäviä 2-3 joukkueena.

Esimerkkejä Osuma-pelin jumi-tehtävistä:

- Keksikää työyhteisöönne mahdollisimman innostava, tasa-arvoa/sukupuolisensitiivisyyttä huokuva kampanjan iskulause.
- Organisaatiosi käytävällä henkilö etsiskelee vessaa. Et ole varma hänen sukupuoli-identiteetistään - miten ja mihin ohjaat hänet? Näytelkää tilanne.
- Listatkaa mahdollisimman monta sanavalintaa, joilla voitte osoittaa asiakkaillenne kaikkien olevan tervetulleita mukaan toimintaan sukupuoli-identiteetistä riippumatta.

Osuma-pelin soveltamismahdollisuudet myös muuhun kehittämistyöhön ovat rajattomat. Valmista materiaalia löytyy esimerkiksi sukupuolisensitiivisestä ohjaamisesta, hankeviestinnästä ja moniammatillisesta yhteistyöstä - ja uusia materiaaleja voi ideoida itsekin!

Tehkää näin:

- 1** Tutustukaa Osuma-pelin ohjeisiin ja muihin materiaaleihin osoitteessa <http://osuma.metropolia.fi/osuma-peli>
- 2** Ottakaa valmiit tehtävät käyttöön sellaisenaan tai muokatkaa niitä omalle ryhmälle sopiviksi.
- 3** Printatkaa pelilauta, askarrelkaa pelikiekot ja kootkaa pelivälineet ohjeiden mukaisesti.

EI MUUTA KUIN PELAAMAAN!

Jos sukupuolisensitiivisyyteen liittyvä keskustelu tuntuu hankkeen piirissä jäävän liian pinnalliselle tasolle, esimerkkejä ei löydy ja toimintaideatkin takkuavat, tarvitaan ehkä lisäkoulutusta. Suomesta löytyy paljon sukupuolisensitiivisyyteen ja tasa-arvon edistämiseen liittyvää asiantuntemusta, josta osa kohdistuu juuri hanketyöhön tai nuorten parissa työskentelyyn. Myös hankkeen erityistilanteeseen paneutuvasta konsultaatiosta voi olla suuri apu.

### Esimerkkejä organisaatioista, joilla on sukupuolten tasa-arvon ja sukupuolisensitiivisyyden osaamista

- *Sukupuolisensitiivisen sosiaalisen nuorisotyön verkosto Loisto settlementti*
- *Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus (ent. Transtukipiste)*
- *Ekvalita Oy*
- *Seta ry*

Sukupuolisensitiivisyys on syytä ottaa huomioon myös muihin aiheisiin liittyviä koulutuksia tilattaessa. Kun kouluttajaa valitaan, voidaan asettaa vaatimukseksi, että hänellä on erityistä osaamista sukupuolinäkökulmasta. Perusteellisen muistilistan tasa-arvonäkökulmien huomioon ottamisesta koulutuksen tilaajalle on laatinut ruotsalainen Jämställ.nu-verkosto.

### Tutustu tarkemmin:

- *Setan Opas Intersukupuolisille nuorille. (PDF)*
- *Ehyt & Seta. Sateenkaarinuori & kohtaaminen -huoneentaulu. (PDF)*
- *Terveysten ja hyvinvoinninlaitos: Tasa-arvotiedon keskus. Tasa-arvotietoa koottuna esim. laeista, tilastoista, sukupuolentutkimuksesta ja toimijoista.*
- *Tasa-arvon neuvottelukunta. Tasa-arvo kasvatuksessa. Tasa-arvoasian neuvottelukunnan opiskelupaketti tasa-arvoisemman ja sukupuolitietoisemman oppimisympäristön rakentamiseen.*
- *Allianssi & Seta. Misan tarina. Tarinallinen työpajaformaatti sukupuolen moninaisuudesta.*
- *Normit nurin -hanke. Älä olet! Normikriittinen käsikirja yhdenvertaisuudesta, syrjinnän vastustamisesta ja vapaudesta olla oma itsensä.*



NUORIA VOI PYYTÄÄ VALMISTELEMAAN SUKUPUOLTEN TASA-ARVOON TAI MONINAISUUTEEN LIITTYVÄN ARTIKKELIN, PUHEENVUORON TAI ESITYKSEN, JONKA OTSIKKO ON VAIKKAPA "NÄISSÄ ASIOISSA OLEMME EDISTYKSELLISEMPIÄ KUIN VANHEMPI SUKUPOLVI" TAI "TÄTÄ VALTAOSA AMMATTILAISISTA EI VIELÄ OLE OIVALTANUT".



VOITTE KARTOITTA A HANKKEENNE OSAAMISTA POHTIMALLA ESIMERKIKSI SEURAAVIA KYSYMYKSIÄ:

- Mikä on isoin onnistumiseni sukupuolten tasa-arvon edistämässä tai sukupuolivähemmistöjen huomioon ottamisessa?
- Mitä haluaisin jakaa muille?
- Missä toivon, että saisin tukea ja opastusta muilta?

## Eletään niin kuin opetetaan: Huomio henkilöstöpolitiikkaan

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on meidän kaikkien asia, ja siihen tarvitaan erilaisten ihmisten näkökulmia. Siksi onkin tärkeää, että hankkeessa on moninainen joukko tekijöitä.

Ensimmäinen askel kohti tasa-arvoisempaa ja moninaisempaa tiimiä on tutustua hankkeen toteuttajaorganisaatioiden tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelmiin. Jokaisella organisaatiolla, jossa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on lakisääteinen velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelman tekemistä suositellaan myös kaikille pienemmille organisaatioille, sillä velvoite edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskee myös niitä.

Kun suunnitelma tehdään yhdessä henkilöstön kanssa, löydetään käytännön toimet, joita voidaan tehdä tasa-arvon edistämiseksi oman organisaation erityispiirteet huomioiden. Jos organisaatiossa ei vielä ole tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelmaa, voimme hankkeen varjolla ottaa asia puheeksi ja auttaa käynnistämään prosessin sen laatimiseksi.



### POSITIIVINEN ERITYISKOHTELU

”Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.” - Yhdenvertaisuuslaki § 9

JOS ORGANISAATIOSSA EI  
VIELÄ OLE TASA-ARVO- TAI  
YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAA, VOITTE  
HANKKEEN VARJOLLA OTTAA ASIAN  
PUHEEKSI JA AUTTAA KÄYNNISTÄMÄÄN  
PROSESSIN SEN LAATIMISEKSI.

Moninaisuuden huomioiminen rekrytoinnissa on tärkeää, koska teemme kaikki työtä oman persoonamme kautta. Jokaisen oma tausta ja osaaminen vaikuttavat vaikkapa siihen, voiko henkilö toimia esikuvana vähemmistöön kuuluvalle tai mitä teemoja hän käsittelee nuorten kanssa. Yhdenvertaisuuslain positiivinen erityiskohtelu -pykälä mahdollistaa esimerkiksi sen, että rekrytointitilanteessa suositaan sukupuolensa mukaan epätyypilliselle alalle hakeutuvan valintaa. Sukupuolisensitiiviset silmälasit on syytä pitää nenällä myös, kun ohjausryhmän kokoonpanoa suunnitellaan.

Moninaista rekrytointia voi suunnitella esimerkiksi näiden apukysymysten kautta:

- Löytyykö hanketyöntekijöiden joukosta naisia, miehiä ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia? Voimme hankkeissa katsoa kokonaisuutta. Eri toteuttajaorganisaatioissa työskentelevät muodostavat yhdessä tiimin.
- Miten on ulkopuolisten kouluttajien, vetäjien ja innostajien laita? Onko siellä tasapuolisesti eri sukupuolia edustavia henkilöitä?
- Miltä näyttää ohjausryhmän kokoonpano?

#### Tutustu tarkemmin:

- [Tasa-arvoaltuutetun ohjeistus ja materiaalit työpaikkojen tasa-arvosuunnitteluun.](#)
- [FIBS, Seta, Accenture & IBM 2019. Sateenkaariväki työelämässä ja asiakkaina - Käytännön vinkkejä työnantajille ja palveluntarjoajille. \(PDF\)](#)
- [United Nations Human Rights 2019. Standard of Conduct for Business.](#)



## MITEN KANNUSTAA ERITAUSTAISIA HENKILÖITÄ HAKEMAAN TYÖPAIKKAA?

Työpaikkailmoitus on useimmiten työntekijän ensikosketus tulevaan työhön ja työnantajaan. Kun haluatte varmistaa, että erilaisia ihmisiä työskentelee hankkeessa, voi jo ilmoituksessa nostaa esille hankkeen arvot. Siinä voi käyttää esimerkiksi seuraavanlaisia muotoiluja:

- “Olemme sitoutuneet edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa.”
- “Olemme syrjinnästä vapaa työpaikka ja pyrimme tarjoamaan yhtäläiset mahdollisuudet kaikille.”
- “Sukupuolisensitiivisyys ja kiinnostus moninaisuutta kohtaan ovat etuja.”
- “Kannustamme kaikkia sukupuolia ja sukupuoli-identiteettejä edustavia ja eri vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä hakijoiksi, riippumatta hakijan etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai iästä.”

Jos tietty henkilökohtainen kokemus tai ominaisuus on hyödyksi hankkeen työtehtävissä, ilmoituksessa voi ilmaista myös niin kutsuttua positiivista syrjintää:

- “Kyseisessä tehtävässä hakijoiksi toivotaan etenkin ihmisiä, jotka ovat työskennelleet sukupuolelleen epätyypillisellä alalla tai sukupuolivähemmistöön kuuluvia henkilöitä.”



## Hankeviestinnän sanat ja kuvat tekevät oletuksia näkyväksi

Sukupuolisensitiivinen viestintä esittää nuoria tekemässä sekä sukupuolelleen tyypillisiä että epätyypillisiä asioita ja muistaa myös sukupuolivähemmistöt. Tärkeää on, että viestintä konkretisoi sen, että jokainen nuori on aidosti tervetullut mukaan omana itsenään. Kun rakennamme sukupuolisensitiivistä viestintää, voimme lähteä liikkeelle pienistä asioista ja laajentaa ja syventää sitä pikkuhiljaa.

Kun hyvää tarkoittava ”Kaikki ovat tervetulleita!” ei riitä, miten muotoilemme kutsun toisin, että myös sukupuolivähemmistöön kuuluva tai sukupuolinormeja rikkova nuori uskaltaa tulla mukaan? Kutsua voi jatkaa esimerkiksi näin:

- ”Meillä ei syrjitä sukupuolen, iän, seksuaalisuuden, kulttuurisen taustan, uskonnon tai minkään muunkaan henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella”, ja
- ”Meillä on käytössä turvallisen tilan periaatteet”.

Kutsun lupauksen tulee tietenkin näkyä myös toiminnassa, kun nuori uskaltautuu paikalle.

Viestinnässä valittujen sanojen lisäksi kuvat kertovat paljon hankkeen arvoista ja siitä, osataanko nuori sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta riippumatta huomioida käytännön toiminnassa.

### Tutustu tarkemmin:

- *Setan Sateenkaari journalismissa -opas sekä muita medialle suunnattuja ohjeita ja viestintään liittyviä palveluita.*
- *STT:n Eettinen kuvankäyttö: miten viestiä kuvilla tasa-arvoisesti ja monimuotoisesti tarjoaa näkökulmia eettisesti kestävään kuvankäyttöön yleisellä tasolla ja erityisesti saamelaisten, vammaisten ja sateenkari-ihmisten näkökulmasta.*
- *Ruotsalaisen kunnan Gävlen kuvankäyttöopas lssuussa tarjoaa esimerkiksi listan tavallisimmista sukupuoleen liittyvistä kliseistä ja vinkkejä siihen, miten voit ne itse välttää.*
- *Muistilista, jossa kerrotaan laajemmin yhdenvertaisuuden huomioimisesta viestinnän kuvamateriaalissa, löytyy ruotsalaisesta Region Kronobergin viestinnän oppaasta. (PDF)*



### Pohdintatehtävä:

Miten kuvittaisit nuorille suunnatun esitteen kannen? Sen tavoitteena on kutsua nuori mukaan toimintaan niin, että jokainen nuori sukupuoli-identiteetistä tai sukupuoli-ilmaisusta riippumatta voisi tuntea olevansa tervetullut.



## MUISTILISTA SUKUPUOLISENSITIVISEEN KIELENKÄYTTÖÖN

- Minulla on sukupuolitietoiset silmälasit päässäni, ja olen välttänyt stereotypioita tekstissäni. Tasavertaisessa tekstissä en käytä ulossulkevaa kieltä tai ilmaisuja, jotka voitaisiin kokea loukkaaviksi.
- Annan naisille ja miehille yhtä paljon palstatilaa. En aina anna miespuolisen sanan tulla ensin, käytän vuorotellen "naiset ja miehet" ja "miehet ja naiset".
- Käytän sukupuolineutraaleja sanoja, kuten nuori, lastenhoitaja, vanhempi, esihenkilö jne., silloin, kun henkilön sukupuolella ei ole väliä viestini sisällön kannalta.
- Käytän sukupuolineutraaleja nimityksiä myös silloin, kun en tiedä, miten henkilö, johon viitataan, itse määrittelee sukupuolensa.
- Jos työskentelen kaksikielisessä tai monikielisessä hankkeessa, huomioin esimerkiksi ruotsinkieliset sukupuolineutraalit pronominit, kuten den tai hen, sekä englanninkieliset, kuten they.
- Tekstini on helposti ymmärrettävää, vaikka lukijalla ei olisi ennakkotietoa tai -osaamista aiheesta. En ole ottanut lukijasta etäisyyttä käyttämällä vaikeasti ymmärrettäviä sanoja tai ilmaisuja.
- Käytän selkokieltä, jotta mahdollisimman moni ymmärtää viestini oikein.
- Olen yrittänyt asettaa itseni lukijan asemaan.
- Jäsennän tekstini niin, että otsikko, ingressi, leipäteksti, kuvat ja kuvatekstit tukevat toisiaan ja viestistäni tulee selkeä, ymmärrettävä ja yhtenäinen.





### Pohdintatehtävä:

- Millaista kieltä käytätte viestinnässä?  
Onko se sukupuolisensitiivistä?
- Mitä kuvia käytätte? Voitte laskea kuinka monta naista ja miestä sekä sukupuolivähemmistöön kuuluvaa kuvissa näkyy. Esitetäänkö heitä moninaisesti, myös sukupuolelleen ei-normatiivisessa valossa?
- Onko viestinnässä kertomuksia ja esimerkkejä, joihin sekä nuoret naiset, miehet että sukupuolivähemmistöihin kuuluvat voivat samaistua?
- Onko mukana myös ei-normatiivisia kertomuksia, tekstejä, esimerkkejä?
- Onko kaikkien osallistumismahdollisuus huomioitu viestinnässä?



## JOS HANKKEELLANNE EI OLE VALMIITA KUVIA, JOISSA NÄKYVÄT MONINAISIA NUORIA TEKEMÄSSÄ ERILAISIA ASIOITA, VOITTE

- järjestää erikseen kuvaukset, johon kutsutaan eri sukupuoliä edustavia sekä muutenkin moninaisuutta edustavia nuoria
- tilata kuvittajalta piirroksia, jossa moninaiset nuoret toimivat sekä sukupuolelleen tyyppillisissä että ei-tyypillisissä toiminnoissa.

Katso esimerkiksi Suomen Partion 100 uutta tapaa -projektin kuvat. Siinä toimittiin näin. Kuvausten järjestäminen tai piirrosten tilaaminen on hyvä huomioida jo hankkeen hakuvaiheessa, jolloin sille voi varata oman siivun ostopalvelubudjetista.

## Moninaisia kuvia löytyy myös maksutta

Viime aikoina monet ovat heränneet siihen, kuinka tärkeää moninaisuus viestinnässä on. Siksi on perustettu kuvapankkeja, jotka vastaavat myös tähän tarpeeseen. Monet kuvapankit ovat maksullisia, mutta alta löydät kolme maksuttomia kuvia tarjoavaa.

- **Setan Flickr-tili**

Seta tarjoaa kuvituskuvia sateenkaariteemoista. Kuvia voi tiedustella osoitteesta tiedottaja@seta.fi. Epäkaupallista käyttöä varten kuvituskuvia voi ladata myös suoraan Setan Flickr-tililtä.

- **The Gender Spectrum Collection**

Kuvia transhenkilöistä sekä ei-binäärisistä henkilöistä eri teemoihin liittyen. Kuvakokoelman tarkoituksena on näyttää sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ihmisiä ihan tavallisissa arjen toiminnoissa, kuten työelämässä, koulussa tai vapaa-ajalla. Kuvat ovat julkaistu Creative Commons 4.0 Nimeä-EiKau-pallinen-EiMuutoksia -lisenssillä. Voit siis käyttää

niitä ei-kaupalliseen toimintaan sellaisenaan, kunhan mainitset tekijän.

- **WOCinTech Chat:**

Kuvia ei-valkoisista naisista tekniikan alalla. Kuvapankin tarkoituksena on tehdä näkyväksi tekniikan alalla vähemmistössä olevat ihmiset. Kuvat on julkaistu Creative Commons 4.0. Nimeä -lisenssillä, eli voit käyttää niitä vapaasti kunhan mainitset julkaisijan.

- **Uusia moninaisia kuvapankkeja**

tulee koko ajan lisää. Kannattaa siis hakukoneen avulla etsiä ajankohtaisimmat.

Myös yleisistä kuvapankeista, kuten Pixabay, Unsplash tai kuvia Suomesta, voit löytää ja valita viestintään kuvia, jotka kertovat moninaisesta ja tasa-arvoisemmasta todellisuudesta. Kun valitset kuvat huolella, voit kumota haitallisia stereotyyppioita ja tuoda etualalle todenmukaisempia käsityksiä yhteiskunnastamme.



## MUISTILISTA SUKUPUOLISENSITIVISIIN KUNNUNVALINTOIHIN

- Ovatko sekä naiset että miehet vakavia ja vihaisia tai iloisia ja leikkimielisiä kuvissa?
- Tekevätkö naiset ja miehet asioita yhdessä?
- Näytetäänkö kuvissa sekä nuoria naisia että miehiä erilaisissa ammateissa, harrastuksissa tai muissa tekemisen muodoissa?
- Onko naisilla, miehillä ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla kuvissa erikokoisia ja -pituisia kehoja?
- Oletko valinnut mukaan myös kuvia, joissa henkilön sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu ei ole ilmeinen?
- Voit soveltaa muistilistaa myös videoihin tai muihin visuaalisiin materiaaleihin!

## Viestintäsuunnitelma on kaiken Aja O

Hankeviestinnän tulisi olla monipuolista ja huomioida sukupuolen moninaisuus. Se koskee nuorille ja ammattilaisille suunnattua viestintää: sosiaalista mediaa ja nettisivuja, kutsuja, ohjelmia, erilaisia julkaisuja jne.

Jo viestintäsuunnitelmaa laadittaessa voimme kirjata, miten sukupuolen moninaisuus näkyy käytännön viestinnässä. Silloin on helppo palata sovitun äärelle, jos useampi hanketyöntekijä, ehkä eri organisaatioista, hoitaa viestintätehtäviä tai jos viestintähenkilö vaihtuu kesken hankkeen.

### Toiminnan tilat välittävät asenteita ja arvoja

Voimme huomioida kaikki sukupuolet myös toimintamme fyysisissä tiloissa. Pienillä käytännönläheisillä muokkauksilla voimme tehdä jopa väliaikaisesti käytössä olevista tiloista sukupuolinäkökulman huomioivat.

Esimerkiksi erilaiset symbolit ovat helppoja – ja myös halpoja – tapoja viestiä siitä, että kaikenlaiset ihmiset ovat tervetulleita astumaan sisään. Tilasta voi löytyä trans- tai intersukupuolisten lippu tai muita tunnuksia. Sisustuksellakin voi viestittää moninaisuutta. Ketä tai mitä esittävät tilojen seiniltä löytyvät kuvat? Seinillä voi esimerkiksi tuoda esiin moninaisia ja erilaisia esikuvia. Voimme valikoida kuvat tietoisesti ja yhdessä nuorten kanssa keskustellen.

Monilla on jo käytössä Syrjinnästä vapaa alue -kampanjan kylttejä tai tarroja. Niiden lisäksi meidän on hyvä ottaa mukaan näitä muita tapoja viestiä sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta.

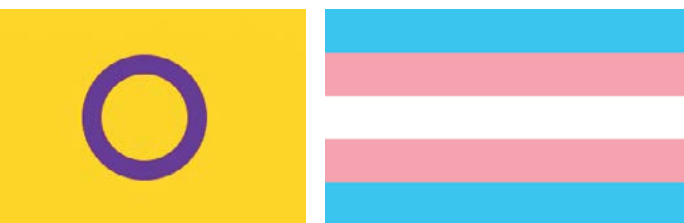
Myös tavallisesti sukupuolittuneiden tilojen, kuten vessojen, yhteydessä on hyvä huomioida sukupuolen moninaisuus. Jos tiloista löytyy ainakin yksi selkeästi merkitty sukupuolineutraali vessa, sukupuoleen liittyviä identiteettineuvotteluja itsensä kanssa



“ILAHDUIN POSITIIVISESTI, KUN ASTUIN TYTTÖJEN TALON TILOIHIN JA ENSIMMÄISENÄ MINUA TERVEHTIVÄT SEKÄ SATEENKAARILIIPPUJONO ETTÄ JONO TRANSIHMISTEN LIPPUJA. TULI TUNNE, ETTÄ NÄMÄ TYYPIT SEURAAVAT AIKAANSA JA TÄNNE OLEN TERVETULLUT!”



seksuaali- ja sukupuoli-  
vähemmistöjen yhteinen  
sateenkaarilippu sekä  
intersukupuolisten ja  
transsukupuolisten liput



käyvän nuoren ei tarvitse tehdä vessan ovella ehkä elämää suuremmalta tuntuva valintaa.

Yhä useammissa tiloissa on ainoastaan sukupuoli-neutraaleja vessoja. Tämäkään ei huomioi kaikkien tarpeita. Joillakin saattaa olla henkilökohtaisia tai kulttuuriin liittyviä syitä, miksi he kokevat turvottomaksi tai muutoin erityisen epämukavaksi käyttää sekavessoja. Ihanteellisessa tapauksessa pysyvässä toimitiloissa olisi sekä sukupuolineutraaleja että sukupuolierityisiä WC-tiloja.

Entä miten muut sukupuolittuneet tilat toimivat? Löytyykö sukupuolivähemmistöön kuuluville nuorille sopivia tiloja vaatteiden vaihtoon? On ammatillaisen vastuulla esitellä tilat ja kertoa niistä ilman olettamuksia osallistujien sukupuolesta.



ESIMERKIKSI KULTTUURIA  
KAIKILLE -PALVELU  
TARJOAA SYMBOLEJA  
SUKUPUOLINEUTRAALEILLE  
VESSOILLE EI-KAUPALLISEN  
TOIMINNAN KÄYTTÖÖN.

Naisten tai miesten vessan  
voi muuttaa väliaikaisesti ja  
nopeasti sukupuolineutraaliksi  
yksinkertaisesti liimaamalla  
sukupuolittuneen merkin päälle  
sukupuolineutraalin  
"WC" -lapun.

## Palautteenkin voi kerätä sukupuolisensitiivisesti!

Aina kun keräämme palautetta, viestimme myös hankkeen arvoista. Sukupuolinäkökulman voi ottaa mukaan sekä suullisessa palautekeskustelussa että osana kirjallista palautteen keruuta.

Huomiota on hyvä kiinnittää ainakin näihin näkökulmiin:

*1) Voiko nuori merkitä sukupuolekseen jotain muuta kuin nainen tai mies hankkeen palautelomakkeeseen? Annetaan vaihtoehdoksi ainakin muu. Jos tieto on relevanttia hankkeen tulosten kannalta, voimme antaa myös paljon enemmän vaihtoehtoja (esimerkiksi transhenkilö, muunsukupuolinen, intersukupuolinen, sukupuoleton). On myös hyvä, jos annamme nuorelle mahdollisuuden olla määrittelemättä itseään ollenkaan (en halua kertoa).*

*Pitääkö sukupuolta kysyä lainkaan? Hankkeen raportoinnin kannalta voi olla tärkeää, että sukupuolta kysytään palautteen annon yhteydessä. Silloin sukupuolinäkökulmaa voidaan myös raportoida ra-*

*hoittajalle. Tästä tarpeesta voi hyvin kertoa osallistujille, kun palautetta kerätään, niin he eivät ihmettele, miksi kyselette heidän sukupuolensa perään.*

*2) Pyydämmekö palautetta myös suoraan sukupuolinäkökulman huomioimisesta? Voimme liittää palautelomakkeeseen myös kysymyksiä siitä, miten sukupuolinäkökulma on huomioitu toiminnassa. Oliko se osallistujien mielestä huomioitu riittävästi? Mitä kehitysehdotuksia ja toiveita heillä on jatkossa?*

Hankehallinto ja siihen kuuluvat valmiit lomakkeet voivat olla ristiriidassa hankkeen arvojen ja sukupuolisensitiivisen työskentelyn kanssa. Silloin on tärkeää keskustella asiasta osallistujien kanssa. Voimme kertoa, mitä hankkeessa ajattelemme ja miksi lomakkeita kuitenkin pitää täyttää. Lisäksi voimme kertoa, että annamme asiasta raportoinnin yhteydessä palautetta rahoittajalle.

Kaikki avoin keskustelu kertoo siitä, että osallistujan mahdollisuus olla oma itsensä osana hankkeen toimintaa on meille tärkeää. Viestimme siitä, että maailma ei ole vielä sukupuolten tasa-arvon kannalta valmis, mutta teemme töitä asioiden parantamiseksi.





## Tuotokset ja raportointi: Hyvien käytäntöjen juurruttaminen

Euroopan sosiaalirahaston hankkeissa rahoittaja odottaa hanketyöntekijöiden kiinnittävän erityistä huomiota sukupuolten tasa-arvon edistämiseen hankkeen aikana ja sen päätyttyä. Kuulostaa itsestäänselvyydeltä, että meidän tulee tehdä hankehakemukseen kirjatut toimenpiteet, kuten olemme luvanneet. Käytännössä horisontaalisten periaatteiden, kuten tasa-arvon edistämisen, raportointi saattaa kuitenkin saada varsin vähän huomiota hankkeen lopetuskiireiden keskellä.

Hankkeen tuotoksissa taas jaamme muille kuin kehitystyössä mukana olleille hankkeen aikana tehtyä työtä ja autamme heitä hyödyntämään työn tuloksia. Tuotokset voivat loppu- tai muiden julkaisujen lisäksi olla mobiiliappi, peli, menetelmäkokonaisuus, uusi toimintatapa tai jotain ihan muuta. Myös hankkeen loppuvaiheilla ammattilaisille suunnatut koulutukset voi nähdä hankkeen tuotoksina. Kaikissa tuotoksissa voimme jollain lailla huomioida sukupuolinäkökulmaa.

NUORTEN PARISSA TYÖSKENTELEVÄT AMMATTILAISET  
KUULUVAT MONEN HANKKEEN KOHDERYHMÄÄN. HEIDÄN TOIMINNALLAAN  
ONKIN MERKITYSTÄ MYÖS ESIMERKIN ANTAJANA SEKÄ LAAJEMMIN  
TASA-ARVOA EDISTÄVÄN JA SUKUPUOLISENSITIIVISEN  
TOIMINTAKULTTUURIN KEHITTÄJÄNÄ.

Tasa-arvon edistämisen toimenpiteet on vaivatonta tehdä näkyväksi, jos olemme ottaneet ne systemaattisesti huomioon hankkeen aikana. Systemaattisuuden varmistamiseksi onkin sukupuolen roolia tarkoituksenmukaista tarkastella hankekaaren varrella, esimerkiksi väliarvioinnin yhteydessä.

Ellemme hankkeissa kiinnitä määrätietoisesti huomiota kokemustemme dokumentoimiseen ja jakamiseen, sukupuolten tasa-arvoa ja sukupuolisensitiivistä työtettä edistävät hyvät käytännöt ja oivallukset jäävät hyödyntämään vain pientä hanketta toteuttanutta joukkoa. Siksi meidän onkin hyvä suunnitella etukäteen, miten työstä viestitään ja miten sitä levitetään muihin organisaatioihin. Kuten kaikessa muussakin kehittämisessä, usein tehokkaimmaksi osoittautuu verkostomainen työote, jossa tulosten kehittäminen ja juurruttaminen toteutuvat samanaikaisesti, yhteiskehittämisen ja välittömän tulosten eri konteksteihin varioinnin yhteydessä.

On etenkin rahoittajan vastuulla seurata ja vaatia raportoinnissa sukupuolten tasa-arvon edistämiseen liittyvien näkökulmien näkyväksi tekemistä. Osana hanketyötä voi ja kannattaa antaa rahoittajalle palautetta siitä, miten hankehallinto ja sukupuolten tasa-arvon edistäminen tukevat tai eivät tue toisiaan, sillä myös rahoitusohjelmia ja -instrumentteja kehitetään jatkuvasti.



## VOITTE KÄSITELLÄ HANKKEENNE SUKUPOOLIVAIKUTUKSIA ESIMERKIKSI SEURAAVILLA TAVOILLA:

- Tehkää tulevaisuusmuisteluharjoitus, jossa kuvittelette tulevaisuudesta käsin, millaisia merkittäviä sukupuolten tasa-arvoon liittyviä vaikutuksia hankkeellanne on ollut esimerkiksi 10 vuoden kuluttua. Miettikää seuraavaksi, mitä toimenpiteitä teidän tulisi tehdä nykyhetkessä, jotta pääsisitte lähemmäksi kuvittelemianne vaikutuksia. Tämä harjoitus soveltuu erityisen hyvin väliarvioinnin yhteyteen.
- Listatkaa kaikki hankkeen aikana tehtävät tuotokset. Merkitkää niiden perään, jos ja miten olette huomioineet niissä sukupuolinäkökulman ja miten se siinä tapauksessa näkyy lopputuotteessa. Onko tuotoksissa huomioitu sukupuolinäkökulmaa hankkeen tavoitteiden kannalta riittävästi?
- Valitkaa tuotoksistanne yksi ja pyytäkää nuorten raatia arvioimaan sen vaikutusta sukupuolen näkökulmasta. Miten se ottaa heidän mielestään huomioon nuoret naiset, miehet tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvat? Miten sitä voisi ehkä vielä parantaa?



## MUISTITILISTA NÄKÖKULMISTA TASA-ARVON KEHITTÄMISESSÄ JA RAPORTOINNISSA

- Onko sukupuoli otettu hankkeen käytännön toiminnassa ja viestinnässä huomioon suunnitellulla tavalla?
- Onko osallistujilta ja kumppaneilta kerätty sukupuolen huomioon ottavaa palautetta?
- Onko sukupuolen merkitystä hankkeen toiminnassa analysoitu hanketyöntekijöiden tai ohjausryhmän kesken?
- Onko toimintaan tehty palautteen pohjalta mahdollisesti tarvittavia muutoksia?
- Onko sukupuolinäkökulma otettu huomioon hankkeen tuotoksissa, kuten julkaisuissa ja koulutuksissa?
- Onko sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä tuotoksista, toimenpiteistä tai oivalluksista viestitty yleisölle?
- Mikäli hankkeeseen sisältyy sukupuolten tasa-arvoa edistäviä tuotoksia, onko niiden variointia ja levittämistä muihin organisaatioihin valmisteltu?
- Onko hankkeen horisontaalisia periaatteita, kuten sukupuolten tasa-arvoa edistäviä toimia, kuvattu rahoittajalle laadittavaan raporttiin?

# Det behövs konkreta verktyg för jämställdhetsarbete

När vi pratar om att främja jämställdhet i projekt är det vanligt att höra uttalandet "alla är välkomna". Ofta säger en det här och menar såklart väl. En annan fråga är om unga med helt olika slags bakgrund känner att inbjudan gäller just dem.

Med den här guiden vill vi erbjuda ett konkret verktyg för jämställdhetsarbetet. Den riktar sig till personer som jobbar med unga i projekt som fått finansiering från Europeiska socialfonden. Vi har lyft upp olika aspekter och samlat ihop tips för att stödja ett mer jämställt projektarbete och delar med oss av material som andra arbetat fram. Målet har varit att stödja utvecklingen av en genusmedveten verksamhetskultur i EU-projekt.

Ur projektsynvinkel är det viktigt att

- stöda ungas identitetsutveckling i förhållande till kön och genus,
- ifrågasätta sådana processer i samhället som leder till segregation och stödja unga i att göra val gällande utbildning, karriär och fritid som känns naturliga för dem själva utan att bry sig om könsaspekter och -normer,
- förebygga och ingripa vid diskrimination, mobbing och trakasserier, samt att
- fungera som en förebildlig arbetsgemenskap där genusmedvetenheten syrar igenom alla projektets verksamheter från rekrytering av projektpersoner till strategier och kommunikation.

Ur genusperspektiv har också förändringen i samhället varit enorm. Könsrollerna har ändrat dramatiskt och blivit mångsidigare under de senaste





Byt ut könade namn på övningar. Till exempel koordinationsövningen Supermannen kan döpas om till Rödluvan. Om övningen ser ut som den traditionella Supermannen, men heter Rödluvan, kan det väcka diskussion. Åtminstone utmanas könsnormerna. Lekar som Herre på täppan kan exempelvis heta Stjärnan på täppan.

hundra åren. Det är alltså inte så konstigt att ålderdomligt låtande antaganden om hurdana kvinnor och män är förekommer i tankar och i tal. De syns som gärningar vi gör eller som vi oavsiktligt eller i brådska låter bli att göra. Som tur lär vi oss hela tiden mer om vad allt kön och genus är och hur det påverkar i vardagen. Kunskap om köns mångfalden har också ökat. Genusmedvetenheten har helt klart vuxit!

Men, – män i arbeten, hobbyer och andra sammanhang som uppfattas som kvinnliga utsätts fortsättningsvis för nedsättande bemötande, förolämpningar, utestängning från gemenskapen och annan diskriminering – och vice versa. Samma öde har de som hör till könsminoriteter. Därför är ett passivt godkännande av annorlundaskap inte tillräckligt. Vi behöver gärningar: aktiva åtgärder, förande på tal, ingripande och modig kommunikation.

Den här guiden fokuserar på jämställdhet mellan könen eftersom vi inte verkar känna igen vilken inverkan kön och genus har på människors liv tillräckligt bra. I dagens Finland tänker vi kanske att vi redan uppnått jämställdhet, fast det fortsättningsvis förekommer många brister ur alla köns synvinkel. I EU-projekt betonar också finansären vikten i att arbeta för ett jämställt samhälle.

Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att kön och genus inte är separat från andra typer av annorlundaskap: världen ser annorlunda ut från synvinkeln av en kvinna med t.ex. en funktionsvariation eller av utländskt påbrå än en man med dessa. I projektvardagen är det meningsfullt att beakta samverkan av alla mänskliga egenskaper på individens möjligheter och val – ja, på livet överhuvudtaget.

Vi i Osuma – Delaktiga Finland-projektet vill för vår del vara med och utveckla projektverksamheten och göra allas vår arbetsvardag lite lättare. I projekt som jobbar med unga kan vi vara målmedvetna och förebildliga förändringsskapare. Vi kan tillsammans framhäva att jämställdhetsfrågor bör tas i beaktande, att också små gärningar är betydelsefulla och att det för varje projekt lönar sig att leva som en lär.

Om det är nytt för er att beakta köns- och genusperspektiv, hittar ni säkert något konkret som ni kan börja med i den här guiden. Också de som är djupare insatta får förhoppningsvis nya insikter, konkreta tips och läsrekommendationer. Nedan hittar du tips på publikationer och material som är tillgängliga på svenska.

## Om jämställdhet och diskriminering

- *Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 8.8.1986/609*
- *Diskrimineringslag 30.12.2014/1325*
- *Jämlikhet mellan könen på Strukturfonderna.fi*
- *Jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018 (PDF)*
- *Jämställdhetsombudsmannens råd och information om jämställdhetsplanering på arbetsplatsen*
- *Jääskeläinen, Liisa et al. 2015. Jämställdhetsarbete är en kunskapsfråga. Guide för främjande av jämställdhet i den grundläggande utbildningen. Utbildningsstyrelsen. (PDF)*
- *Lepola, Outi 2018. Hela tiden spänd – Diskriminering på flera grunder så som den upplevs av HLBTI-personer. Justitieministeriets publikationer. Sammandrag på svenska.*
- *Undervisningsministeriet 2018. Idrott och jämställdhet 2017. Översikt över nuläget för jämställdhet mellan kvinnor och män inom idrottsområdet. (PDF)*
- *Samek, Manuela & Chantal Remery 2014. Gender equality – the key to a sustainable, smart and inclusive society: Thematic report on youth and gender in the European Social Fund. The European Community of Practice on Gender Mainstreaming (GenderCop.). På engelska. (PDF)*

## Om köns mångfald

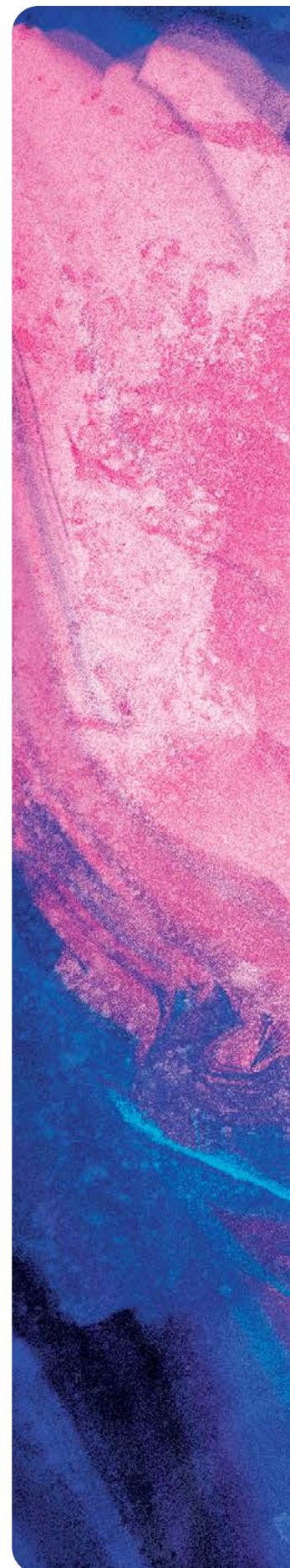
- *Alanko, Katarina 2013. Hur mår HBTIQ-unga i Finland? (PDF)*
- *Oikarinen, Tikli 2019. Varken information eller alternativ – Utredning om interkönade personers rättigheter och erfarenheter. Justitieministeriets publikationer. Presentationsblad på svenska. (PDF)*
- *Kompetenscentrum för köns mångfald*

## Om sexuella trakasserier och könat våld

- *Rädda barnen 2018. Sexuella trakasserier samt påföljande mobbning som barn och ungdomar upplever i digitala medier. Sammanfattning på svenska. (PDF)*
- *Gustavsson, Malin 2017. Kärlek börjar inte med bråk – Ett köns perspektiv på det mobbningsförebyggande arbetet i skolan. Folkhälsan. (PDF)*

## Ord och begrepp

- *Institutet för hälsa och välfärd: Centret för jämställdhetsinformation. Ordlista.*
- *Institutet för hälsa och välfärd: Centret för jämställdhetsinformation. Jämförelse av den svenska och den finska ordlistan för jämställdhet. (PDF)*
- *RFSL:s Begreppsordlista.*





► **Övningar, checklistor, videor och andra konkreta verktyg**

- *På samma linje & Folkhälsan. Inkluderande idrott. På Issuu.com.*
- *Zona ut på YLE Arenan. Yle Teema Fem. Ca 10 minuters avsnitt med diskussioner om jämställdhet.*
- *Queer Bodies. Mediekonst fostrar!-tjänstens läromedel om könets och kroppens mångfald.*
- *Inte i vår skola – undervisningsmaterial mot sexuella trakasserier*
- *Seta 2013. Anta int'! Bryt normen – ett normkritiskt material om likabehandling, att motverka diskriminering och friheten att vara sig själv. (PDF)*
- *Hustavlän: Möten med regnbågsunga 2017. Information och tips om jämlikt bemötande av regnbågsunga. (PDF)*
- *Jämställ.nu. Verktyg och övningar för att öka jämställdhet.*
- *Gunnarson, Tomas 2016. Bilder som förändrar världen. Gävle kommun. På Issuu. Guide till genusmedveten och normkritisk kommunikation.*
- *Region Kronoberg 2018. Att synas på lika villkor. En handbok för normkreativ text och bild i Region Kronoberg. (PDF)*
- *Schyst.se. Handböcker med olika teman som hjälper dig kommunicera medvetet och inkluderande.*
- *Kultur för alla. Symboler för kommunikation.*
- *Institutet för hälsa och välfärd THL. Centret för jämställdhetsinformation. Materialbank och olika perspektiv.*
-

# Lähteet

- Aaltonen, Jussi 2012.** *Turvataitoja nuorille. Opas sukupuolisen häirinnän ja seksuaalisen väkivallan ehkäisyyn.* <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-611-3>
- Alanko, Katarina 2014.** *Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa?*  
<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/sateenkaarinuori.pdf>
- Engelberg, Mila 2018.** *Miehiä ja naisihmisiä. Suomen kielen seksismi ja sen purkaminen. TANE-julkaisu (2018) 18. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta 2018.*  
[https://tane.fi/documents/1429808/1854322/TANE\\_Miehia\\_ja\\_naisihmisia\\_verkko\\_valmis.pdf/d7b558dc-74ed-4981-0b06-f890ff2973d5/TANE\\_Miehia\\_ja\\_naisihmisia\\_verkko\\_valmis.pdf.pdf](https://tane.fi/documents/1429808/1854322/TANE_Miehia_ja_naisihmisia_verkko_valmis.pdf/d7b558dc-74ed-4981-0b06-f890ff2973d5/TANE_Miehia_ja_naisihmisia_verkko_valmis.pdf.pdf)
- Equal Measures 2030 2019.** *Harnessing the power of data for gender equality –Introducing the 2019 EM2030 SDG Gender Index.* [https://data.em2030.org/wp-content/uploads/2019/07/EM2030\\_2019\\_Global\\_Report\\_English\\_WEB.pdf](https://data.em2030.org/wp-content/uploads/2019/07/EM2030_2019_Global_Report_English_WEB.pdf)
- FIBS, Seta, Accenture & IBM 2019.** *Sateenkaariväki työelämässä ja asiakkaina – Käytännön vinkkejä työnantajille ja palveluntarjoajille.* [https://www.fibsry.fi/wp-content/uploads/2019/03/Sateenkaariva%CC%88ki\\_julkaisu\\_vihko\\_FINAL.pdf](https://www.fibsry.fi/wp-content/uploads/2019/03/Sateenkaariva%CC%88ki_julkaisu_vihko_FINAL.pdf)
- Gunnarson, Tomas 2016.** *Bilder som förändrar världen. Gävle kommun.* [https://issuu.com/gavlekommun/docs/bildhandboken\\_gavlekommun\\_genusfoto](https://issuu.com/gavlekommun/docs/bildhandboken_gavlekommun_genusfoto)
- Haataja, Marja-Leena & Leinonen, Eija & Mustakallio, Sinikka 2011.** *Tasa-arvon valtavirtaistaminen kehittämissuunnitelmissa ja projekteissa – Opas viranomaisten ja projektitoimijoiden käyttöön.* [http://www.wom.fi/Tasa-arvon\\_valtavirtaistaminen\\_opas\\_2011.pdf](http://www.wom.fi/Tasa-arvon_valtavirtaistaminen_opas_2011.pdf)
- Hästbacka, Noora & Sirén, Inka 2017.** *”Ehkä ne on senki takia ollut hiljaa”. Ammattilaisten valmiudet kohdata sateenkaarinuoria ja huomioida moninaisuutta päihde- ja mielenterveystyössä.*  
[https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/sateenkaarinuoret\\_raportti\\_verkko.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/sateenkaarinuoret_raportti_verkko.pdf)
- Jämställ.nu.** *Artikelövning.* <https://www.jamstall.nu/verktygslada/artikelovning/>
- Jääskeläinen, Liisa & et. al. 2015.** *Tasa-arvotyö on taitolaji – Opas sukupuolten tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa.*  
<https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/tasa-arvotyö-taitolaji>
- Karvinen, Marita 2016.** *Opitaan yhdessä – Sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus – Opas opettajille.*  
[https://www.dropbox.com/s/iffkzu8f0ft73wx/Opas\\_kouluille\\_2016\\_NETTI.pdf?dl=0](https://www.dropbox.com/s/iffkzu8f0ft73wx/Opas_kouluille_2016_NETTI.pdf?dl=0)
- Kulttuuria kaikille -palvelun tuottajan ja IT-koordinaattorin työpaikkailmoitukset.**  
<http://www.kulttuuriakaikille.fi/uutiset.php?aid=17312&k=16528>  
<http://www.kulttuuriakaikille.fi/uutiset.php?aid=16678&k=16618>



**Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.**

**Lepola, Outi 2018.** *Koko ajan jännittyneenä – Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemana. Oikeusministeriön julkaisu 51/2018.*  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-729-8>

**Luopa, Pauliina, Kanste, Outi & Klemetti, Reija 2017.** *Toisella asteella opiskelevien sateenkaarinuorten hyvinvointi 2017: Kouluterveyskyselyn tuloksia.*  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-909-5>

**Myllyniemi, Sami 2014.** *Ihmisarvoinen nuoruus – Nuorisobarometri 2014.*  
[https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2015/03/Nuorisobarometri\\_2014\\_web.pdf](https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2015/03/Nuorisobarometri_2014_web.pdf)

**Pelastakaa Lapset 2018.** *Lasten ja nuorten kokema seksuaalinen häirintä ja siihen liittyvä kiusaaminen digitaalisessa mediassa.* [https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/pelastakaa/apset/main/2018/08/31131602/Sexting\\_raportti\\_web-002.pdf](https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/pelastakaa/apset/main/2018/08/31131602/Sexting_raportti_web-002.pdf)

**Rakennerahastot.fi.** *Horisontaaliset erityisteemat*  
<https://www.rakennerahastot.fi/horisontaaliset-teemat>

**Rakennerahastot.fi.** *Rakennerahaston linjaukset sukupuolten tasa-arvon edistämisestä.*  
<http://www.rakennerahastot.fi/sukupuolten-tasa-arvo#.VuV3BJJRGm4>

**Rauramo, Päivi.** *Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus TTK.* [https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus\\_netti.pdf](https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_netti.pdf)

**Region Kronoberg 2018.** *Att synas på lika villkor – en handbok för normkreativ text och bild i region kronoberg.* [http://www.regionkronoberg.se/contentassets/f42faf9fd39d47b1985aeb89783b761e/att-synas-pa-lika-villkor-2018\\_webb.pdf](http://www.regionkronoberg.se/contentassets/f42faf9fd39d47b1985aeb89783b761e/att-synas-pa-lika-villkor-2018_webb.pdf)

**Ristikari, Maiju & Suni, Nina & Tyni, Vesa 2018.** *Sukupuolena ihminen. Tammi.*

**Samek, Manuela & Chantal, Remery 2014.** *Gender equality – the key to a sustainable, smart and inclusive society: Thematic report on youth and gender in the European Social Fund. The European Community of Practice on Gender Mainstreaming (GenderCop.)*  
[https://www.esf.se/Documents/V%C3%A5ra%20program/Socialfonden%202014-2020/youth-and-gender-in-the-esf\\_chantal-samek.pdf](https://www.esf.se/Documents/V%C3%A5ra%20program/Socialfonden%202014-2020/youth-and-gender-in-the-esf_chantal-samek.pdf)

**Seta 2019.** *Sateenkaari journalismissa – Setan opas sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen, sateenkaariperheiden ja suhteiden moninaisuuden käsittelyyn mediassa.*  
[https://www.dropbox.com/s/9pzu61q8oa658ku/Toimittajaopas\\_2019.pdf?dl=0](https://www.dropbox.com/s/9pzu61q8oa658ku/Toimittajaopas_2019.pdf?dl=0)

**Seta 2019.** *Sateenkaarisanasto (päivitetty 24.4.2019).*  
<https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>

**Seta.** *Sukupuolen moninaisuus.* <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sukupuolen-moninaisuus/>

**Sosiaali- ja terveysministeriö 2009.** *Sukupuolisilmäläsit käytössä. Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi.* <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73345/URN%3aNBN%3afi-fe201504223772.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



**Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.** Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus.  
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74464>

**Sosiaali ja terveysministeriö 2015.** Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3583-9>

**STT.** Eettinen kuvankäyttö: miten viestiä kuvilla tasa-arvoisesti ja monimuotoisesti.  
<https://stt.fi/eettinen-kuvankaytto-visuaalinen-viestinta/>

**Taavetti, Riikka & Alanko, Katarina & Heikkinen, Lotte 2015.** Hyvinvoiva sateenkaarinuori -tutkimushanke, tiivistelmä. [http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/hyvinvoiva\\_sateenkaarinuori\\_tiivistelma.pdf](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/hyvinvoiva_sateenkaarinuori_tiivistelma.pdf)

**Tanhua, Inkeri 2019.** Ammattien sukupuolenmukaisen eriytymisen syyt ja mahdollisuudet lieventää eriytymistä ammatillisissa oppilaitoksissa. SEGLI-hankkeen tutkimusraportti.  
<https://www.kaikkienduuni.fi/tutkimusraportti>

**Tanhua, Inkeri 2019.** Lue tutkimuksen tuloksia segregaaation syistä.  
<http://wom.fi/2019/03/lue-tutkimuksen-tuloksia-segregaation-syista/#SEGLI>

**Tasa-arvovaltuutettu.** Tasa-arvon edistäminen työpaikalla.  
<https://www.tasa-arvo.fi/tyopaikkojen-tasa-arvosuunnittelu>

**Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018.** Tasa-arvojulkaisuja 2018:4.  
[https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Kertomus\\_eduskunta\\_web.pdf/41d7df4f-8d2a-437c-8b33-3e08329d014a](https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Kertomus_eduskunta_web.pdf/41d7df4f-8d2a-437c-8b33-3e08329d014a)

**Teräsaho, Mia & Johanna, Närvi 2019 (toim.).** Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon: Analyyseja tasa-arvobarometristä 2017. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN\\_ISBN\\_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.** Tasa-arvosanasto.  
<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>

**Terveyden ja hyvinvoinnin laitos & Ekvälita.** Tasan yhdessä. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/hankkeet-ja-hanketuki/tyokalut/tasan-yhdessa>

**Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.** Kouluterveyskysely 2017.  
<https://thl.fi/fi/-/kouluterveyskysely-2017-oppilaat-voivat-paremmiin-peruskoulun-alaluokilla-kuin-ylaluokilla>

**Turunen, Else:** "Jos se on vain vaihe", voi vanhempi pohtia, kun nuori haluaa korjata sukupuolensa – mutta tunne omasta sukupuolesta on useimmiten pysyvä. Kotiliesi 28.6.2019.  
<https://kotiliesi.fi/i ihmiset-ja-ilmiot/ilmiot/jos-se-on-vain-vaihe-voi-vanhempi-pohtia-kun-nuori-haluaa-korjata-sukupuolensa-mutta-tunne-omasta-sukupuolesta-on-useimmiten-pysyva/>

**Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.**

Sukupuolisensitiivinen hankeopas on tarkoitettu työkaluksi sukupuolten tasa-arvon edistämiseen nuorten parissa työskenteleville. Keskusteluissa kuulemme usein, että Suomi on jo tasa-arvoinen maa. Näin en kuitenkaan ole. Tarvitsemme vielä rohkeita tekoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi.

Tämä opas tukee sukupuolisensitiivisen toimintakulttuurin kehittämistä erityisesti Euroopan sosiaalirahaston rahoittamissa hankkeissa, mutta sopii myös muille kehittämistyötä tekeville. Se tarjoaa taustatietoa, käytännön työkaluja ja vinkkejä koko hankkeen ajaksi rahoituksen hakemisesta ja kehittämistyön arjesta raportointiin ja tulosten näkyväksi tekemiseen.

Lähdetään yhdessä edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja sukupuolisensitiivisyyttä pienin ja suurin teoin!



Opetus- ja  
kulttuuriministeriö



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

