Tavoitteena aidosti tasa-arvoinen opiskeluyhteisö

Marika Nordlund, YTM
SAMOK ry

Opiskelu suomalaisessa korkeakoulussa vaikuttaa päällisin puolin hyvin tasa-arvoiselta. Niin naiset kuin miehetkin voivat valita koulutusalansa vapaasti ja hakeutua opiskelemaan haluamaansa korkeakouluun. Opiskelun arjessa kuitenkin törmätään sukupuolittuneisiin asenteisiin, sukupuoleen perustuvaan syrjintään ja epäasialliseen kohteluun. Artikkeli tarkastelee opiskelijakunta-aktiivien kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta ammattikorkeakouluissa ja pohtii yhteiskuntamme sukupuolittuneita käytäntöjä korkeakouluyhteisöissä.

Opiskelijakunta-aktiivit tasa-arvoisuuden arvioijina

Suomen Ammattikorkeakouluopiskelijayhdistysten Liitto – SAMOK on jäsenilleen suunnatuissa koulutuksissaan käsitellyt muun muassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoja. Myös ammattikorkeakouluissa on lakiuudistusten myötä herätty pohtimaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä korkeakouluyhteisössä. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta velvoittaa ammattikorkeakouluja, kuten muitakin oppilaitoksia, suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen tasa-arvotyöhön. Ammattikorkeakoulujen on yhdessä henkilökunnan ja opiskelijoiden edustajien kanssa laadittava tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää kuvauksen ammattikorkeakoulun tasa-arvotilanteesta, mahdollisten ongelmien kartoituksen ja suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Lain mukaan tasa-arvon toteutuminen tulee huomioida erityisesti opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa. Lisäksi on laadittava keinot seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi. (Tasa-arvolaki 2005)

SAMOK ry teki syksyllä 2005 jäsenjärjestöilleen eli ammattikorkeakoulujen opiskelijakunnille kyselyn tasa-arvotyöstä ja tasa-arvon toteutumisesta ammattikorkeakouluissa (ks. Nordlund &

Pöllänen 2006). Kyselyyn vastasi 21 opiskelijakunta-aktiivia 17 ammattikorkeakoulusta. Opiskelijakuntatoimijat edustavat opiskelijoita ammattikorkeakoulun eri toimielimissä, muun muassa tasa-arvotoimikunnassa. He ovat siten näköalapaikalla seuraamassa tasa-arvon tilaa ja ammattikorkeakoulun tasa-arvotoimintaa. Selvitys ei edusta kaikkia ammattikorkeakouluopiskelijoita, mutta antaa suuntaa opiskelijoiden kokemuksista.

Selvityksessä käsiteltiin tasa-arvoa laajasti huomioiden kaikki yhdenvertaisuuden aspektit. Vastaajille esitetyissä avoimissa kysymyksissä termi tasa-arvo pyrittiin määrittelemään mahdollisimman selkeästi, esimerkiksi ”Miten tasa-arvo (liittyen esimerkiksi sukupuoleen, ikään, koulutusalaan, kieleen, kansallisuuteen, vammaan tai seksuaaliseen suuntautumiseen) mielestäsi toteutuu ammattikorkeakoulussasi yleisesti? Perustele ja/tai kerro esimerkki.” Väärinymmärrysten välttämiseksi kyselyssä ei käytetty erikseen termejä ”tasa-arvo” ja ”yhdenvertaisuus”. Yleiskielessä termillä ”tasa-arvo” viitataan usein tasa-arvon ohella yhdenvertaisuuteen yleensä, joten sen oletettiin olevan vastaajillekin muita termejä tutumpi. Lomakkeessa kysyttiin avoimina kysymyksinä ammattikorkeakoulussa mahdollisesti ilmenneestä syrjinnästä, tasa-arvon (laajassa merkityksessä) toteutumisesta, tasa-arvotyöstä, esteettömyydestä sekä tasa-arvosta opiskelijakuntien toiminnassa. Lisäksi vastaajilta pyydettiin ehdotuksia siitä, mihin tasa-arvoon ja esteettömyyteen liittyvissä asioissa tarvittaisiin erityisesti kehittämistä.

Keskityn tässä artikkelissa tarkastelemaan sitä, miten opiskelijakunta-aktiivit näkevät sukupuolten välisen tasa-arvon ja sen toteutumisen ammattikorkeakouluyhteisöissä. Sukupuolten välisen tasa-arvon lähempi tarkastelu on perusteltua, koska se nousi SAMOKin aineistosta esiin muita tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden aspekteja voimakkaammin. Yksi selitys tälle voi olla se, että sukupuolten välinen tasa-arvo on kaikille tuttu asia, ja teema on paljon esillä julkisessa keskustelussa. Sukupuolten väliseen tasa-arvoon tai siinä ilmeneviin epäkohtiin kiinnitetään todennäköisesti helpommin huomiota, koska se koskettaa aina jollain tavalla myös itseä. Sukupuolten välisen tasa-arvon korostuminen vastauksissa kertonee erityisesti siitä, että teema on ajankohtainen ja siihen liittyy monia ongelmia.

Tasa-arvo toteutuu hyvin, vai toteutuuko?

Vastaajat näkivät tasa-arvon toteutuvan omassa ammattikorkeakoulussaan pääsääntöisesti hyvin tai totesivat, ettei syrjintätapauksia ainakaan ollut tullut esiin. Ongelmakohtia kuitenkin mainittiin: koulutusalojen eriytyminen sukupuolen mukaan nähtiin monin tavoin ongelmallisena. Mai-

nittiin esimerkiksi harjoittelun palkallisuuden erot eri aloilla; harjoittelu on yleensä palkallista miesvaltaisella tekniikan alalla, kun taas naisvaltaisella sosiaali- ja terveysalalla oppilaitos joutuu jopa maksamaan palkkioita organisaatioille, jotka suostuvat ottamaan opiskelijan (palkatta) harjoitteluun. Näihin palkkioihin käytetyt rahat taas vähentävät opetukseen käytettäviä resursseja, jolloin naisvaltaisten alojen asema heikkenee edelleen.

Vastaajat pohtivat myös eri alojen erilaista arvostusta yhteiskunnassamme, mikä aiheuttaa epätasaarvoa. Feminiinisiksi miellettyjä ja samalla naisvaltaisia aloja arvostetaan maskuliinisia ja miesvaltaisia aloja vähemmän. Vastausten mukaan koulutusalojen eriytymisestä sukupuolen mukaan aiheutuva epätasa-arvoisuus näkyy selvästi myös opiskelun arjessa. Jotkut opettajat osoittavat käyttäytymisellään ja puheillaan, etteivät usko vähemmistösukupuolen edustajien pärjäävän kyseisellä alalla, vähättelevät näiden osaamista ja suorastaan syrjivät esimerkiksi olemalla antamatta heille puheenvuoroa oppitunneilla. Toisaalta vastauksissa mainittiin myös joidenkin opettajien naisvaltaisilla aloilla suosivan miesopiskelijoita ja päästävän heidät muita helpommin kursseista läpi. Eräs vastaaja kuvasi tällaista toimintaa osuvasti ”vähemmistösukupuolen ylimääräiseksi nosteeksi”. Yhdessä vastauksessa pohdittiin myös syrjinnän kokemisen yksilöllisyyttä ja arveltiin tasa-arvokysymysten mietityttävän monia opiskelijoita.

Eräs vastaaja kyseenalaisti ammattikorkeakoulujen valintakokeiden tasapuolisuuden. Hän oli kiinnittänyt huomiota siihen, että erään miesvaltaisen koulutusalan opiskelijavalinnassa todennäköisesti syrjitään naisopiskelijoita. Verrattuna koulutusalalle hakeneiden ja valintakokeisiin osallistuneiden naisten määrään oli naisten suhteellinen osuus opiskelupaikan saaneista reilusti miehiä alhaisempi (ks. Nordlund & Pöllänen 2006). Tämä valintakokeisiin liittyvä ilmiö on havaittu aiemmissakin tutkimuksissa (ks. esim. Nieminen & Ahola 2003).

Huolimatta ongelmien esiin tuomisesta, vastauksissa painotettiin tasa-arvon toteutuvan yleisesti ottaen hyvin, ja ammattikorkeakouluissa vallitsevan suvaitsevan ilmapiirin mahdollistavan moninaisuuden huomioimisen. Toisaalta vastauksista ilmenee, että tasa-arvoon liittyvät asiat eivät juuri ole opiskeluyhteisöissä esillä, eivätkä monet vastaajat ole tulleet tasa-arvoasioita aiemmin paljoa pohtineeksi. Kun räikeitä näkyviä epäkohtia ei ole, ajatellaan usein, ettei minkäänlaisia ongelmia esiinny. Eräs vastaaja toteaakin: ”Tasa-arvo toteutuu hyvin, ei sitä edes huomaa”. Tasa-arvon toteutumista pidetäänkin pitkälti itsestään selvyytenä. Kysyttäessä tasa-arvosta opiskelijakunnissa joissakin vastauksissa todetaan, ettei tasa-arvoasioita ole opiskelijakunnassa juuri pohdittu, mutta esimerkiksi opiskelijakunnan henkilövalinnoissa tasa-arvon arvioitiin toteutuvan hyvin. Toisaalta taas joissakin opiskelijakunnissa tehdään aktiivista tasa-arvotyötä; opiskelijakunnan

kaikessa toiminnassa huomioidaan tasa-arvonäkökulma ja puututaan mahdollisiin ongelmakohtiin. Erään vastaajan opiskelijakunnassa tasa-arvonäkökulma oli jo sisäistetty erinomaisesti: ”Opiskelijakunnan toiminnan lähtökohtana on edustaa kaikkia opiskelijoita. Valvoa kaikkien opiskelijoiden etua (…)”.

Kati Tuovinen (2006) on selvittänyt opiskelijoiden kokemuksia yhdenvertaisuudesta Savonia-ammattikorkeakoulussa ja Kuopion yliopistossa. Hänen mukaansa (mt. 34–35) noin 17 % Savonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoista koki yhdenvertaisuuden esteitä ilmenevän opetustilanteissa ja –materiaalissa. Näistä 4,5 % koki syrjintää nimenomaan sukupuolen perusteella. Huomionarvoista on, että valtaosa opiskelijoista, jotka kokivat sukupuoleen liittyviä yhdenvertaisuuden esteitä, oli naisia (mt. 39). Tuovisen tutkimukseen osallistuneet naiset kokivat myös asemansa heikoksi miesvaltaisella tekniikan ja liikenteen alalla. Naisopiskelijat kohtasivat syrjintää ja epäasiallista kohtelua erityisesti vanhempien (mies)opettajien taholta. Tuovinen kuitenkin toteaa suurimman osan yhdenvertaisuuden esteistä olevan yksittäistapauksia, joita vastaajat eivät kokeneet kovin raskaina. Vastaava ilmiö tuli esille myös SAMOKin aineistosta, sillä monet vastaajat liittivät syrjinnän johonkin tiettyyn opettajaan ja tämän asenteisiin. Vaikka ajateltaisiin kyseessä olevan ”vain yksittäistapauksia”, on yksikin syrjintätapaus liikaa. On myös kysyttävä, miten korkeakouluyhteisö voi sallia ylipäätään minkäänlaista epätasa-arvoista kohtelua. Eikö tällöin järjestelmässä ole jokin vialla?

Tässä yhteydessä on kuitenkin tärkeää muistaa, että 83 % Tuovisen (mt. 39) tutkimukseen osallistuneista piti opiskelupaikkaansa yhdenvertaisena. Kuopion yliopistossa opiskelevien vastaukset olivat hyvin samankaltaisia Savonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden vastauksiin verrattuina (mt. 40–45).

Kulttuuriset tekijät syrjinnän taustalla

Mikä sitten selittää sen, ettei tasa-arvoa juuri mietitä opiskelun arjessa? Epäkohdat jäävät helposti huomaamatta, vaikka erikseen asiasta kysyttäessä niitä muistuukin mieleen. SAMOKin tekemän kyselyn yksi tarkoitus oli herättää opiskelijoita ajattelemaan ja havainnoimaan kriittisesti omaa opiskeluyhteisöä. Tutkiessaan sukupuolten tasa-arvoa ja naisten asemaa akateemisissa korkeakouluyhteisöissä Liisa Husu (2001, 3) havaitsi, että näkyvien ja muodollisten esteiden puuttuessa naisten syrjintä saa yhä hienovaraisempia muotoja, jolloin siihen on vaikea tarttua. Ammattikorkeakoulujen opiskelijakunta-aktiivien vastausten pohjalta voi havaita saman ilmiön. Suomalaises-

sa korkeakoulumaailmassa vallitsee näennäinen tasa-arvo; sekä miehillä että naisilla on samat mahdollisuudet kouluttautua valitsemallaan alalla, eikä näkyvää syrjintää järjestelmien tasolla ole. Kokemuksia epäasiallisesta kohtelusta ei helposti mielletä syrjinnäksi. Hienovaraista piilosyrjintää on vaikea havaita, koska usein näkyviä todisteita omille epäilyille ei ole. Syrjintäkokemuksiin voi liittyä myös häpeän tunteita ja uskomuksia, että on itse jollain tavalla aiheuttanut epäasiallisen kohtelun. Syrjinnän kohteeksi joutunut saattaa myös kokea olevansa tilanteessa täysin yksin, eikä tule ajatelleeksi, että muilla voi olla samanlaisia kokemuksia, ja että huonoa kohtelua ei tarvitse sietää.

Tuovinen (2006) toteaa, että syrjintää ja yhdenvertaisuuden esteitä kokeneet eivät tuoneet vastauksissaan esiin vihan tunteita tai puolustautumista, vaan kuvailut olivat enemmänkin toteavia kuin vaativia, mikä Tuovisen mukaan viittaa aiheeseen liittyvään epävarmuuteen. Tuovinen arvelee vastaajien liittäneen syrjintä-termiin voimakkaita kielteisiä tunteita, sillä jotkut vastaajat olivat kommentoineet kyseessä olevan pikemminkin epäoikeudenmukaisuus kuin syrjintä tai vastaajat eivät olleet tienneet, minkälaisia tilanteita voi syrjinnäksi kutsua. Tuovinen nostaakin esiin tärkeän kysymyksen siitä, miten syrjinnästä tulisi puhua. Hän toteaa aiheen arkaluontoisuuden ja henkilökohtaisuuden pakottavan hienovaraisuuteen, mutta toisaalta myös avoimuuteen, jotta ilmiö tulisi esiin ja siihen voitaisiin puuttua. Tuovinen muistuttaa, että jos syrjinnän ”vähäisyyden” katsotaan tarkoittavan sitä, ettei ongelmia ole, se voi olla haitallista ja samalla keskustelu aiheesta sivuutetaan tarpeettomana. (Mt. 85–86.)

Husu (2001) tarkastelee tutkimuksessaan yliopistoissa vallitsevaa organisaatiokulttuuria, jota hänen haastateltavansa kuvasivat hyvin kriittisesti. Miehisessä kulttuurissa naiseus on vähemmän arvostettua, ja naiset jäävät usein epävirallisten ”sisäpiirien” ulkopuolelle. Sukupuoli estää heitä kuulumasta joukkoon, vaikka toisaalta maskuliininen ilmapiiri on heille niin vieras, etteivät he edes haluaisi olla osa tämänkaltaista epävirallista verkostoa (mt. 136–138). Toisaalta voisi ajatella, että ammattikorkeakouluyhteisön naisvaltaisilla aloilla vallitsisi vahvasti feminiininen kulttuuri, jolloin miesopiskelijat jäisivät sisäpiirin ulkopuolelle. Opiskelijakunta-aktiivit kuitenkin mainitsivat, että miehiä saatetaan myös suosia naisvaltaisilla aloilla. Aineiston tulokset eivät ole yleistettävissä, joten on mahdotonta sanoa, onko vain sattumaa, että miesopiskelijoita suositaan naisvaltaisilla aloilla, kun taas naisopiskelijoita syrjitään miesvaltaisilla aloilla.

Joka tapauksessa korkeakouluissamme näyttää olevan vallalla enemmän tai vähemmän sukupuolittunut kulttuuri, jossa vähemmistösukupuolen edustajat ovat symbolisessa asemassa edustaen kaikkia samaa sukupuolta olevia. Heidät myös määritellään helposti juuri sukupuolen perusteella,

esimerkiksi miespuolinen sairaanhoitaja on nimenomaan ”mieshoitaja” tai naispuolinen insinööri ”naisinsinööri” (ks. Husu, 2001, 61–63). Sukupuoleen liittyen niin sanottujen epätyypillisten koulutus- ja uravalintojen määrä lisääntyy vähitellen, jolloin ”mieshoitajia” ja ”naisinsinöörejä” on tulevaisuudessa yhä enemmän. Tämän myötä todennäköisesti ihmisten ajatusmaailma laajenee. Toivottavasti opiskelijoilla riittää halua tehdä epätyypillisiä koulutus- ja uravalintoja jatkossakin, vaikka nyt monia valtavirrasta poikkeavia valintoja tehneitä kohdellaankin epäasiallisesti. Opiskelijat näyttävät olevan valmiita ennakkoluulottomiin valintoihin, mutta miten korkeakoulut ja ympäröivä yhteiskunta niihin suhtautuvat?

Husun (mt.) tutkimuksessa epätasa-arvoisen organisaatiokulttuurin nähtiin kumpuavan pitkälti vahvoista perinteistä ja valtahierarkioista. On mielenkiintoista, että varsin tuoreissa, vasta noin kymmenen vuotta olemassa olleissa ammattikorkeakouluissakin on osana kulttuuria nähtävissä samankaltaista epätasa-arvoa sukupuolten välillä. Sukupuolten epätasa-arvo ja syrjintä korkeakouluyhteisöissä heijastelee naisten ja miesten asemaa ja laajempaa yhteiskuntamme sukupuolittumista. Korkeakouluyhteisöjen ohella myös esimerkiksi työelämä määrittelee vielä pitkälti naisen ja miehen paikan. Tutkiessaan nuorten korkeasti koulutettujen naisten asemaa työelämässä Maija Fast (2006, 123) havaitsi suurimmiksi tulevaisuuden haasteiksi muun muassa sukupuolten perinteisten roolien rikkomisen ja työelämän sukupuolittavien rakenteiden purkamisen. Näiden rakenteiden perustaa luodaan jo opiskeluaikana. Koulutusalojen eriytyminen sukupuolen mukaan, yleiset käsitykset miehille ja naisille soveltuvista aloista ja sukupuolirooleihin liitetyt odotukset vahvistavat osaltaan työelämän sukupuolittumista. Toisaalta opiskelun ja työelämän välillä on vuorovaikutussuhde, työelämän ”sukupuolimallit” saattavat ohjata opiskelijoita hakeutumaan tietyille aloille ja ylläpitävät perinteistä ajattelua.

Keinoja tasa-arvon edistämiseen on – riittääkö tahto?

SAMOKin aineistossa opiskelijakunta-aktiivit korostivat sukupuolten epätasa-arvoisuuteen puuttumisen tärkeyttä. Vastaajien mukaan niin opettajien kuin opiskelijoidenkin tulee kohdella toisiaan asianmukaisesti sukupuolesta riippumatta. Vastaajat ehdottivat, että henkilökunnalle järjestettäisiin koulutusta yleisesti toimivasta yhteistyöstä opiskelijoiden kanssa ja erilaisuuden hyväksymisestä. Myös koulutusalojen keskinäistä tasavertaisuutta ja yhtäläistä arvostusta toivottiin lisättävän.Savonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden mielestä ammattikorkeakoulun tulisi opiskelijoiden palautetta kuuntelemalla ja konkreettisia parannuksia tekemällä aktiivisesti kehittää opiskeluympäristön ilmapiiriä. Lisäksi ammattikorkeakoulun tulisi nähdä opiskelijat asiakkaina ja

tavoitella asiakastyytyväisyyttä turvatakseen toimintansa tuottavuuden. Vastaajat peräänkuulutti-vat myös molemminpuolista luottamusta yhdenvertaisuuden edistämisessä sekä nais- ja miesopiskelijoiden tasa-arvoista kohtelua näiden opiskelualasta riippumatta. (Tuovinen 2006, 88.) Tuskin kukaan on eri mieltä siitä, etteivätkö opiskelijoiden odotukset olisi varsin kohtuullisia!

Useimmissa ammattikorkeakouluissa on tasa-arvotoimikunta, johon kuuluu myös opiskelijoiden edustaja. Monissa ammattikorkeakouluissa on laadittu tasa-arvosuunnitelma tai sitä ollaan parhaillaan valmistelemassa. Suunnitelmat sekä erilaiset hankkeet pyrkivät vaikuttamaan siihen, ettei (näkyvää) syrjintää ole. Vaikeammin havaittavaan, toimintatavoissa ja asenteissa ilmenevään syrjintään tulee kiinnittää nykyistä paljon enemmän huomiota. Tarvitaan konkreettisia keinoja! Niin opiskelijoille kuin henkilökunnallekin on luotava mahdollisuudet ilmoittaa kohtaamastaan syrjinnästä ja varmistettava, että asiaan todella puututaan. Opiskelijoiden ja henkilökunnan tiedon lisääminen ja tasa-arvokeskustelun ylläpitäminen on erityisen tärkeää epätasa-arvoisen kohtelun ja syrjinnän tunnistamiseksi. Ammattikorkeakouluilla tulee olla täsmälliset ohjeet siitä, millä tavoin epätasa-arvoiseen kohteluun ja syrjintään puututaan sekä nimetty vastuuhenkilö, johon voi tarvittaessa ottaa yhteyttä. Yksinkertaisiltakin vaikuttavat, konkreettiset toimintatapojen muutokset johtavat pitkällä aikavälillä uudenlaisen toimintakulttuurin muodostumiseen, jolloin tasa-arvo toteutuu aidosti.

Lähteet

Fast, Maija. 2006. Vaatimusten ristipaineessa. Nuoret koulutetut naiset ja kilpailuyhteiskunta. Tasa-arvoasiainneuvottelukunta, sosiaali- ja terveysministeriö: TANE-julkaisuja 8.

Husu, Liisa. 2001. Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland . Department of Social Psychology, University of Helsinki . Social psychological studies 6.

Nieminen, Minna & Ahola, Sakari. 2003. Ammattikorkeakoulun paikka. Hakijanäkökulma suomalaiseen ammattikorkeakoulujärjestelmään. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 60.

Nordlund, Marika & Pöllänen, Tuulikki. 2006. Näkymätön muuri esteenä erilaiselle? Opiskelijakuntien näkemyksiä yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja tasa-arvotyöstä ammattikorkeakouluis-

sa. Suomen Ammattikorkeakouluopiskelijayhdistysten Liitto – SAMOK ry. Julkaisu on saatavilla SAMOKin www-sivuilta: www.samok.fi

Tuovinen, Kati. 2006. Yhdenvertaisuus puntarissa – opiskelijan puheenvuoro. Opiskelijoiden kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta Savonia-ammattikorkeakoulussa ja Kuopion yliopistossa. Savonia-ammattikorkeakoulu, Savonia Business: Savonia-ammattikorkeakoulun julkaisusarja D 1/2006.

Artikkeli on julkaistu Minna-portaalissa elokuussa 2006