

# Iso-Britannia perusti teknologian naisten resurssikeskuksen

■ *Isossa-Britanniassa halutaan, että teknologia-alojen ja teollisuuden työnantajien palkkauskäytännöt eivät syrji naisia. Siksi maahan perustettiin resurssikeskus teknologian naisille.*

*Peräti 55 000 luonnontieteellisen, teknologisen ja insinöörikoulutuksen saanutta saarivaltion naista on muiden alojen palveluksessa tai kotona.*

**B**radfordin laaksojen keskellä Isossa-Britanniassa lepää vaatimattoman näköinen matala punatiilirakennus. Sen suojissa toimiva luonnontieteellisen, teknologisen ja insinöörikoulutuksen saaneiden naisten resurssikeskus on kuitenkin kaikkea muuta kuin pieni ponnistus: Ison-Britannian kauppa- ja teollisuusministeriö rahoittaa sen toimintaa peräti 9,8 miljoonalla eurolla vuosina 2004–2007. Loput rahat 13,5 miljoonan euron budjetista tulevat EU:lta.

Kauppa- ja teollisuusministeriö toivoo, että UK Resource Center for Women in Science, Engineering and Technology (UKRC) onnistuisi paikkaamaan luonnontieteellisten, teknologisten ja insinöörialojen pahenevaa työvoimavajetta, joka uhkaa Iso-Britannian kasvua.

– Näiden alojen työvoimavaje voi kivuta jopa 300 000 ihmiseen seuraavan kymmenen vuoden aikana, apulaisjohtaja **Pat Langford** Ison-Britannian kauppa- ja teollisuusministeriöstä sanoo. Eniten

tarvitaan insinöörejä ja it-alan ammattilaisia.

## **Palkkauskäytännöt uusiksi**

UKRC:n tehtävänä on houkuttella luonnontieteellisen, teknologisen ja insinöörikoulutuksen saaneita naisosaajia, brittiläisittäin SET-naisia (science, engineering and technology), töihin omalle alalleen on sitten kyse vastavalmistuneista, kotona olevista tai muille aloille päätyneistä naisista. Keskus tekee töitä myös sen eteen, että jo omalla alalla työskentelevät SET-naiset pysyisivät siellä. Nykytilanne on vaikea.

– 55 000 SET-naista työskentelee koulutustaan vastaamattomissa tehtävissä tai on kokonaan työelämän ulkopuolella, johtaja Annette Williams UKRC:stä toteaa.

Keskeisenä syynä on, että SET-alojen työnantajat ja työtoverit syrjivät naisia. Naisia työtöllään, heidän osaamistaan vähätellään ja uralla eteneminen tyssää helposti äitiyslomaan. Harva nousee hallitustasolle, sillä sadan suurimman pörssilistatun yrityksen hallituksen jäsenistä alle kolme prosenttia on naisia.

UKRC pyrkiikin muuttamaan palkkauskäytäntöjä. Työnantajakoordinaattori **Clare Wilson** UKRC:stä kertoo, että SET-työnantajille tarjotaan organisaatiokulttuurianalysejä, heitä autetaan naisten mentorointiohjelmien toteuttamisessa ja tasapuolisten palkkauskäytäntöjen laatimisessa. Jälkimmäiseen kuuluu mahdollisuus osa-aikatyöhön, joka on yksi ratkaisu perheen ja työelämän yhdistämiseksi – eihän

Britanniassa ole kunnallista päivähoitojärjestelmää.

Yhtenä houkuttimena ovat arvostetut Manufacturing Excellence Award ja Family Friendly Workplace -palkinnot. Voitokkaat yritykset saavat niiden myötä medianäkyvyyttä esimerkiksi Timesissa.

## **Koordinointi tärkeää**

Työnantajien ohella UKRC kohdistaa toimintaansa kotona ja

muilla kuin SET-aloilla vaikuttaviin SET-naisiin. Pääasiallisina keinoina ovat SET-naisten profiilin nostaminen julkisuudessa, puhelin- ja sähköpostineuvonta sekä koulutus. Suunnitelmissa on myös kolme kuukautta kestävä verkkokurssi työhön palaamisen helpottamiseksi.

– Naisia autetaan pohtimaan, missä he haluaisivat olla töissä ja miten he voivat saavuttaa tavoitteensa. He arvioivat osaamistaan,

*Annette Williams kertoo, että UKRC panostaa vahvasti työnantajien asenteiden ja palkkauskäytäntöjen muuttamiseen naisystävällisemmiksi. Williams on entinen autonkorjaaja.*



Laura Swiszcowskin UKRC:n tiloihin kokoama kirjasto palvelee teknologia-alan koulutuksen saaneita naisia ja heidän parissaan työskenteleviä organisaatioita ja tutkijoita.



työkokemustaan ja lisäkoulutus-tarpeitaan, laativat ammattimaisen CV:n ja tekevät alansa liittyvän projektin. Lisäksi naiset keskustelevat kokeneiden SET-naisten ja muiden osallistujien kanssa verkossa ja heillä on mahdollisuus mentorointiin”, mentorointikoordinaattori **Rachel Tobbell** kuvailee.

600 SET-naisten verkkokurssittaminen kahden vuoden aikana on kova tavoite, sillä vastaavaa ei ole tehty aiemmin. Tobbell ei osakaan vielä sanoa, miten naiset löydetään ja toimiiko etäopiskelu. Edellytyksenä on tietoliikenneyhteys ja kymmenen tuntia aikaa viikkoa kohti. Tunnit voi suorittaa mihin vuorokaudenaikaan tahansa.

Bradfordin korkeakouluun kuuluva UKRC on perustamas-

## Suomeen kaavaillaan lisää resurssikeskuksia

■ Naisten resurssikeskukset puhuttavat Suomessakin, sillä sisäministeriö on tilannut asiasta selvityksen. Se valmistuu touku-kuussa.

Eduskunnassa huhtikuussa pidetyssä Resurssikeskusalapeli-seminaarissa alueellinen resurssikeskus nähtiin osaamis- ja innovaatioverkostona, joka edistää naisten työllistymistä ja yrittäjyyttä, aluekehitystä ja tasa-arvoa. Keskuksen palveluja voivat olla muun muassa tiedonvälitys, neuvonta, mentorointi ja vertaistukimallit ja sillä tulee olla ainakin yksi kiinteä toimipiste.

Tätä nykyä Suomessa on muutama naisten resurssikeskus ja uutta ollaan perustamassa Kajaaniin. Se on ensimmäinen keskus, jossa painottuu myös teknologianäkökulma.

– Yhtenä tavoitteenamme on purkaa työelämän jakoa sukupuolen mukaisiin naisten ja miesten ammatteihin ja työtehtäviin, projektikoordinaattori **Marja-Leena Haataja** sanoo. Hän edustaa yhtä Naisten talon tausta-voimaa, Oulun yliopiston Kajaanin yliopistokeskuksen WomenIT-hanketta.

Alue- ja kuntaministeri **Hannes Manninen** on samoilla linjoilla.

– Resurssikeskuksillekin on tärkeä tehtävä, että jatkossa naisryhtäjyyttä pyrittäisiin

monipuolistamaan. Naisten ei tarvitse olla vain palvelualoilla, vaan entistä enemmän pitäisi saada naisia hakeutumaan ei-perinteisille aloille, esimerkiksi teknologiyrittäjiksi.

Rahoituksesta käytäneen kiivaita väittelyitä. Manninen kallistuu alueiden suuntaan, selvitystä tohtori **Liisa Horellin** kanssa työskentelevä Yrittäjän naisten keskusliiton puheenjohtaja **Mirja Erlund** kaipaa vastuunottoa ministeriöiltä.

– Yhdestä lähteestä tuleva rahoitus on minusta kaikkein paras eli että yksi ministeriö antaa resurssikeskuksille perusrahoituksen vuositasolla, tietysti hakemusten ja määriteltyjen kriteerien mukaan. Alueilla tulisi olla jokin omavastuuosuus. Jos tämä ei ole mahdollista, ministeriöiden on määrättävä, että tietty osa aluekehitysrahoista on suunnattava resurssikeskuksiin, Erlund toteaa.

Hän uskoo, että Suomeen mahtuu noin 10–20 resurssikeskusta.

### Resurssikeskuksia jo muutama

Naisten resurssikeskuksiksi luokiteltavia keskuksia on Suomessa jo muutamia, vaikka teknologiaan painottuva keskus on vasta kehitteillä Kajaaniin.

Esimerkiksi Joensuussa sijaitseva Pohjois-Karjalan Karellikeskus – Naisten Voimavarakeskus edistää muun muassa naisten yrittäjyyttä ja työllisyyttä, rakentaa naisten yhteistyötä ja verkostoja sekä toimii aluekehitys- ja vaikutusorganisaationa.

Keski-Savon naisten Helemet-resurssikeskuksen tehtävä on naisten työllisyyden ja yrittäjyyden kehittäminen. Tarkoituksena on muun muassa kasvattaa naisryhtäjyyttä ja yrittävyyden arvostusta sekä vaikuttavuutta.

lialmessa sijaitseva naisryhtäjän Lähtöruutu-hankkeen tukikohta Naistentalo on samalla resurssikeskus, josta voi saada käytännön tukea ja yrityksen eri kehitysvaiheissa tarvitsemää neuvontaa ja mentorointia. Resurssikeskuksen tehtävä on naisryhtäjyyden näkyvyyden lisääminen ja tasa-arvon edistäminen.

Kokkolalaisen osuuskunta Naisten Talon tarkoituksena on jäsentensä toimeentulon ja yrittäjyyden turvaaminen ylläpitämällä työtilauskeskusta sekä järjestämällä koulutusta ja neuvontaa. Osuuskunta edistää naisten verkostoitumista ja pyrkii kohentamaan naisten asemaa.

Myös Naisryhtäjyyskeskusta voidaan pitää resurssikeskuksena.

### Lisätietoja:

Pohjois-Karjalan Karellikeskus,  
[www.karellikeskus.fi](http://www.karellikeskus.fi)

Kokkolan Osuuskunta Naisten talo,  
[www.kpnet.com/femi/tiedot.html](http://www.kpnet.com/femi/tiedot.html)

Keski-Savon naisten resurssikeskus Helemet, [www.keski-savo.fi/](http://www.keski-savo.fi/)

lialmen naisryhtäjän Lähtöruutu,  
[opp.ysao.fi/~ysnt/yhteystiedot.htm](http://opp.ysao.fi/~ysnt/yhteystiedot.htm)

Naisryhtäjyyskeskus,  
[www.naisryhtajyyskeskus.fi/](http://www.naisryhtajyyskeskus.fi/)

► sa satelliittikeskuksia Walesiin, Skotlantiin ja Pohjois-Irlantiin. Resurssikeskus toimii tiiviissä yhteistyössä useiden kumppanien ja alihankkijoiden kanssa ja pyrkii koordinoimaan noin 70 SET-organisaation ja -aloitteen toimintaa. Suomalaisena yhteistyökumppanina on Oulun yliopiston Kajaanin yliopistokeskuksen WomenIT – Women in Industry and Technology -hanke.

– Aikanaan SET-naisten parissa toimivat organisaatiot ja hankkeet tekivät päällekkäistä työtä, eikä parhaita käytäntöjä jaettu, Langford kertoo.

Toinen syy SET-naisten aiempien työllistämisyritysten tehotuuteen löytyy siitä, ettei naisten pysymiseen oman alansa töissä kiinnitetty riittävästi huomiota, näkee Williams.

#### Lisätietoja:

[www.setwomenresource.org.uk](http://www.setwomenresource.org.uk)  
[www.womenit.info](http://www.womenit.info)

## Lyhyesti...

Palstan jutut koonnut Marketta Harinen, [marketta.harinen@tek.fi](mailto:marketta.harinen@tek.fi)

### Pursula jatkaa TKK:n rehtorina

■ Professori **Matti Pursula** valittiin huhtikuussa edelleen Teknillisen korkeakoulun rehtoriksi. Vaalin suoritti Teknillisen korkeakoulun päätöksentekijöistä koottu 228-henkinen vaalikollegio.

Pursula (s. 1946) on liikennetekniikan professori ja TKK:n nykyinen rehtori. Hänen uusi virkakautensa alkaa elokuun alussa ja kestää viisi vuotta.

Ensimmäiseksi vararehtoriksi valittiin koneensuunnittelun professori **Kalevi Ekman** (s. 1956) ja toiseksi vararehtoriksi teknillisen kemian professori **Outi Krause** (s.1948). Hän on Teknillisen korkeakoulun ensimmäinen naisvararehtori. □

### AKAVAn jäsenmäärä jatkaa kasvuaan

■ Akavalaisten järjestöllistä kilpailukykyä pönkittää alati kasvava jäsenmäärä. Viime vuoden lopussa akavalaisia oli jo lähes 450 000.

AKAVAn jäsenjärjestöjen yhteenlaskettu nettomääräinen jäsenmäärä kasvoi edellisvuodesta yli 12 000 jäsenellä eli 2,8 prosenttia. Opiskelijajäsenten määrä kasvoi lähes neljä prosenttia. Akavalaisia opiskelijajäseniä on nyt yli 92 000.

Akavalaisista 52 prosenttia työskentelee julkisella sektorilla ja 48 prosenttia yksityisellä. Yksityisen sektorin akavalaiset ovat jatkuvasti kasvattaneet osuuttaan. Vielä viisi vuotta sitten vuonna 1999 julkisen sektori-

osuuksien osuus oli 56 prosenttia ja yksityisen 44 prosenttia.

AKAVA-yhteisö on myös naisvaltainen. Jäsenjärjestöjen yhteenlasketusta jäsenkunnasta 52 prosenttia on naisia ja 48 prosenttia miehiä.

AKAVA on palkansaajakeskusjärjestö, mutta huolehtii myös ammatinharjoittajien ja yrittäjien edunvalvonnasta. Kuluvaan vuoden alussa akavalaisten ammatinharjoittajien ja yrittäjien lukumäärä oli yli 16 000. Heistä päätoimisia oli noin 9 000. Yli viisi prosenttia akavalaisista siis harjoittaa ammattia tai yrittää joko pää- tai sivutoimisesti. Suurin osa, 62 prosenttia, toimii sosiaali- ja terveyssektorilla. □

## Golfia Nokialla 19.7.2005



**TEK järjestää Tampereen Teknillisen Seuran kanssa alueeurojen jäsenille (avec) golfkisan Nokia River Golf -kentällä (www.nrg.fi) tiistaina 19.7.2005. Lähdöt alkaen klo 12.**

**Pelimuoto pistebogey täysillä tasoituksilla (kilpailussa max hcp 36). Kilpailun jälkeen yhteinen ruokailu ja palkintojen jako.**

**Tervetuloa mukaan!**

**Ilmoittautumiset 4.7.2005 mennessä TEKin keskuskeskseen, p. (09) 229121 tai sähköpostitse [salla.lindholm@tek.fi](mailto:salla.lindholm@tek.fi).**

**Lisätietoja kisasta antavat Eero Skyttä, 0400-339384, [eero.skytta@nokia.com](mailto:eero.skytta@nokia.com) ja Seppo Palkola, 0500-737307, [spconsulting@yritys.tpo.fi](mailto:spconsulting@yritys.tpo.fi).**

futureimagebank.com

## AKAVA kiirehtii tasa-arvolain ohjeistusta

■ **AKAVAn puheenjohtaja Risto Piekan mielestä uuden tasa-arvolain soveltamiseksi on pikaisesti laadittava käytännön ohjeistus, sillä laki astuu voimaan jo kesäkuun alussa. Erityisesti lain tasa-arvosuunnittelua koskeville säännöksille on saatava yhteiset tulkinnot.**

– Uusien säännösten tehokas käyttöönotto työpaikoilla edellyttää ohjeistuksen lisäksi myös koulutusta ja tiedottamista. Lain voimaantulon aikaan ohjeistuksen tarve on suurimmillaan, Piekkä sanoo.

Ohjeistuksella varmistetaan, että työpaikoilla osataan käyttää uuden lain mahdollisuudet tasa-arvosuunnittelussa ja sitä kautta samapalkkaisuuden toteuttamisessa.

Parhaillaan valmisteilla olevan samapalkkaisuusohjelman avulla pitää oikeasti pystyä vaikuttamaan palkkatasa-arvon toteutumiseen. Toimenpiteet samapalkkaisuuden edistämiseksi on aloitettava työpaikoilta,

mutta laajempi palkkatasa-arvo edellyttää myös muita toimia.

– Nyt tarvitaan laajempaa naisten urakehitystä edistävää hanketta, sillä naisten korkea koulutustaso ei ole vielä riittävästi lisännyt naisten määrää esimiehinä. Tosin naisjohtajien osuus on viime vuosina hie- man kasvanut erityisesti julkisella sektorilla, Piekkä toteaa.

Keskimääräiset palkkaerot miesten ja naisten välillä johtuvat ennen kaikkea siitä, että työmarkkinat ovat voimakkaasti jakautuneet sukupuolen mukaan sekä toimialoittain ja tehtäväkohtaisesti että vertikaalisesti siten, että naiset ja miehet toimivat eri hierarkiatasoilla. AKAVA ajaa naisten urakehitystä parantavan hankkeen sisällyttämistä valmisteilla olevaan samapalkkaisuusohjelmaan.

Hallitusohjelmaan sisältyvän samapalkkaisuusohjelman valmistelu alkaa olla loppusuoralla. AKAVA on muiden työmarkkinakeskusjärjestöjen ohella sitoutunut sen valmisteluun. □