

Mikä on Uni Finlandin naisverkosto?

UNI Finlandin naisten toiminta on osa maailmanlaajuisesta Union Network International -verkostosta, johon kuuluu 900 ammattiliittoa 140 maasta. UNI Finlandin naisverkostoon kuuluu 9 ammattijärjestöä yli keskusjärjestörajojen. TEK on ollut mukana verkostossa vuodesta 2004. Lisätietoja UNIn naistoiminnasta: <http://www.union-network.org/UNIsite/Groups/Women/Women.html>

Teksti: Jarna Savolainen

Lasikattoja rikotaan monella rintamalla

■ *Opetelkaa kertomaan jo hissimatalla, mitä osaatte. Tehkää siitä, mistä tykkäätte. Vaatikaa hyviä palkkakartoituksia ja tasa-arvosuunnitelmia työpaikoillemme. Uni Finlandin seminaari loi nimensä mukaisesti Naisrohkeutta myyttien murskaamiseen.*

UNI Finlandin naisverkoston seminaariin oli kokoontunut noin 80 innokasta naista kuulemaan, mitä raikasta sanottavaa lasikatoista ja niiden purkamisesta on 2000-luvulla. Tuttu ja tunnustettu naisten lasikattoilmiöhän sijaitsee jossakin keskijohdon ja ylimmän johdon välillä. Sen läpi näkee, mutta sen läpi on vaikea edetä. Toisaalta sen tunnistaminen kestää.

– Työelämää jo hieman nähnyt voi todeta, että kyse ei ole omasta osaamattomuudesta tai kokemattomuudesta, vaan taustalla on joitakin syvempiä rakenteellisia ja asenteellisia, vaikeasti paikallistettavia asioita, totesi ensimmäinen puhuja, tällä hetkellä kolumnistina toimiva **Kirsi Piha**.

Tiedosta jutut ja tavat

Piha toi puheessaan liudan valisevia esimerkkejä siitä, mitkä asiat ylläpitävät lasikattoja. – Kuka esimerkiksi kirjoittaisi lehtijutun Miespäättäjät 2005. Naispäättäjät 2005 on kuitenkin aivan totta! Asetelmassa on vaarana se, että johtajia arvioidaan kahden eri kategorian alla. Aivan kuin olisi tarkoituksenmukaista tehdä eroa nais- ja miesjohtajien välillä, kertoo Piha esimerkin asenteellisesta syrjinnästä. – Eikä se ole myöskään mikään esimerkki tasa-arvosta, että meillä on nainen presidenttinä. Se on vaan yksi positio, jossa sattuu olemaan nainen, hän totesi.

Vallalla olevat toimintatavat kannattelevat myös urakehityk-

sen suuntaa. Kyse on usein mielihisten toimintatapojen ”paremmuudesta”, joiden jalkoihin naiset jäävät. – Kun naiselta kysytään työpaikkahaastattelussa, haluaako hän valtaa, pitääkö hän siitä, nainen kiertää kysymyksen sanomalla, että erityisesti häntä kiinnostaa edistää itselleen tärkeitä asioita, vastuu on tärkeää. Miehellä on kanttia sanoa, että kyllä. Valta kiehtoo minua. Naisille tyypillinen tapa eritellä asioita ei aina ole edukseen. Nainen kaartaa kauempaa. Kun mies osaa jo hissimatalla kertoa, mitä osaa, nainen pääsee hissimatalla vasta alkuun, kuvaa Piha naisten ja miesten eroja.

Hanskaa osaamisen markkinointi

Seminaarin toinen puhuja, 20 vuotta rekrytointialalla työskennellyt Cresco Oy:n toimitusjohtaja, **Lilli Sundvik** kertoi myös siitä, miten naiset ja miehet tuovat esille omaa osaamistaan työpaikkahaastattelussa. Onnistumiset ja epäonnistumiset selittyvät eri ta-

valla. – Väitöstutkimukseni osoitti, että naiset aliarvioivat itseään. Tulos oli kiistaton, sillä tutkimuskohteenani oli myyntiorganisaatio, jossa julkistettiin kunkin myyjän henkilökohtainen tulos. Vaikka myynti sujui naisilta tuloksellisemmin, silti miehet arvioivat itsensä paremmiksi myyjiksi. Naisilla tulee helposti esiin kollektiivisia selityksiä menestykselle, ja oma osuus menestykseen jää sanomatta, Sundvik tiivistää tutkimustaan.

Piha kehotti naisia katsomaan peiliin. – Tytöistä ei tule johtajia, naisista kyllä. Tietty kiltteys täytyy unohtaa, ja jättää kopiointiset ja kahvinkeitto niille, jotka näihin tehtäviin on palkattu. Matemaattiset taidot, halu oppia ja ottaa riskejä, ennakkoluulottomuus, hyvät verkostot, hyvä esimies. Siinä muutamia asioita, joita tutkimusten mukaan johtotehtäviin etenevät tarvitsevat. Lisäksi kannustava puoliso ja arjen verkostot auttavat.

Myös Sundvik kielsi naisia ole-

masta liian vaatimattomia työpaikkahaastatteluihin tai elämässä yleensäkin.

– Menestyvät ihmiset eivät ole kovin objektiivisia suoritusensa arvioijia. Epäonnistumiset menevät helposti ulkoisten syiden piikkiin, onnistumiset taas oman yliveraisuuden tiliin. Psykologisesti ajatellen itsensä yliarviointi on hyvä juttu, sillä se luo positiivisia odotuksia siitä, mitä tulee tapahtumaan, se lisää motivaatiota.

Työpaikoilla ryhdistäytymisen paikka

Päivän kolmas alustaja tuli tasa-arvovaltuutetun toimistosta. Osastopäällikkö **Anja Nummijärvi** kertasi kesäkuun alussa voimaan tulleen tasa-arvolain uudistuksia. Utta on se, että jokaisen yli 30 henkeä työllistävän työpaikan on tehtävä osana vuosittaista tasa-arvosuunnitelmaansa palkkakartoitus koko henkilöstöstä.

Seminaarissa käytiin vilkasta keskustelua siitä, mitä tietoja palkkakartoitukseen on saatava palkkahallinnolta.

– Tiedonsaanti palkkaeroista on riittävää, kun tilastoista on nähtävillä samanarvoisesta työstä maksettu palkka palkanlisineen, bonuksineen ja henkilökohtaisine lisineen. Tilastoilla, joissa esitetään esimerkiksi naisten ja miesten palkkojen keskiarvot, ei vielä tehdä mitään tasa-arvoisen palkkauksen edistämiseksi. Palkkatilastot täytyy kuitenkin esittää niin, ettei kenenkään henkilökohtaista palkkaa ole luettavissa tilastoista. Mitä tehtäväryhmiä sitten kuuluu verrata keskenään, onkin varsinaista opettelua. Tehtäväryhmien vertailtavuudesta käytävä keskustelu on aina hyväksi.

Kirsi Piha käänsi katseen myös työyhteisön sisälle lasikatkon purkamisessa. Johtajauraan tarvitaan harjoittelupaikkoja ja kokemusta. Johtoon tarvitaan yleismiehiä, ja pelkkää asiantuntijauraa tehneellä on usein liian kapea kokemus. Siksi pitkäaikainen urasuunnittelu työpaikan sisällä on tärkeää.

– Pää pystyy, vaikka olisitkin kiintiönainen. Silloin saat aina kokemusta ja näkemystä miesten tavasta toimia. Siitä oppii aina, Piha rohkaisi kuulijoita.

Hyväksytyt palkkaerot?

Tasa-arvovaltuutetun toimiston osastopäällikkö **Anja Nummijärvi** korosti, että palkkaeroja organisaation sisällä ei voida hyväksyä henkilön palkkapyyntöön tai yrityksen taloudellisiin syihin vetoamalla. Palkkaerot voidaan toisaalta oikeuttaa, jos on näyttöä tehtävää hoitavan henkilön paremmasta selviytymisestä tai työntekijän osaamisen laajemmasta hyödynnettävyydestä työpaikan sisällä.

Nummijärvi toi esiin esimerkin myös markkinatekijöiden hyväksyttävyydestä. – Esimerkiksi tekniikan alan opettajan korkeampi palkka voi perustua siihen, että alan opettajista on pula. Ilman näyttöä oikeutusta ei kuitenkaan tule, kertoo Nummijärvi. □

WomEqual tukee tekniikan naisia uralla etenemisessä ja yrittäjyydessä

■ Toukokuussa käynnistyneen WomEqual-hankkeen tavoitteena on kehittää toimintamalleja, joilla tuetaan teknologia-alalla työskentelevien naisten uralla etenemistä sekä naisten innovaatiotoimintaa ja yrittäjyyttä. Tavoitteena on luoda muun muassa verkko-yhteisö, joka tukee teknologia-alalla työskentelevien naisten verkostoitumista ja antaa mahdollisuuden ylläpitää kontakteja myös perhevapaiden aikana. Lisäksi kehitetään erilaisia vertaistukeen perustuvia toimintamalleja tekniikan alan opiskelijoille ja alla työskenteleville. WomEqual tuottaa jatkossa myös materiaalia ja toimintamalleja naisten liiketoimintaosaamisen vahvistamiseen yliopistojen tekniikan alan koulutuksessa.

WomEqual on EQUAL-yhteisöaloiteohjelmaan kuuluva kehittämiskumppanuushanke, jota rahoittavat Euroopan sosiaalirahasto, opetusministeriö ja kunnat. Hanketta koordinoi Teknillinen korkeakoulu ja se kestää 31.12.2007 saakka.

Lisätietoja www.weme.fi

Biotekniikan koulutukselle virallinen koulutusohjelmastatus

■ Tampereen teknilliseltä yliopistolta voi nyt valmistua ympäristöbiotekniikan diplomi-insinööriksi. Opetusministeriö on myöntänyt biotekniikalle koulutusohjelmastatuksen tästä syksystä lukien. Opetusta ympäristöbiotekniikassa ja biomateriaalitieteissä on annettu jo noin kymmenen vuoden ajan.

Biotekniikan koulutusohjelma toteutetaan Tampereen teknillisen yliopiston ja Tampereen yliopiston yhteistyönä.

Biotekniikka on ala, jossa luodaan tulevaisuuden hyvinvointia yhdistämällä teknitieteellinen ja luonnontieteellinen osaaminen. Molemmista hankkeen yliopistoissa on valittavana neljä suuntautumisasihtoa. Biotekniikka

oli tänä vuonna kaikkein suosituin TTY:lle pyrkivien opiskelijoiden hakukohte.

Koulutusohjelma edustaa Suomessa uudenlaista ajattelutapaa, joka tuo eri tieteenaloja opiskelevat nuoret kyvyt keskustelemaan keskenään. Kahden yliopiston yhteistyö poistaa päällekkäisyyksiä opetuksessa sekä luo yhteyden tutkimuksen ja opetuksen välille, aihealueina ihmisen tutkimukseen liittyvä biotekniikka ja biologiset insinööri-tieteet.

Ensimmäiset diplomi-insinöörit ja maisterit valmistuivat yliopistoista keväällä 2005 neljän vuoden opintojen jälkeen. Valmistuneet ovat työllistyneet teollisuuden tai tutkimusmaailman palvelukseen. □

Onko sinulla kysyttävää tasa-arvosta? Onko esimerkiksi sinun työpaikallasi tapauksia, jotka mietittyvät tasa-arvonäkökulmasta? TEKin tasa-arvosivujen kautta voit lähettää kysymyksiä, ja saat mielestäsi askarruttavaan kysymykseen vastauksen. Kysymyksen voi lähettää myös nimettömänä. www.tek.fi/tasa-arvo