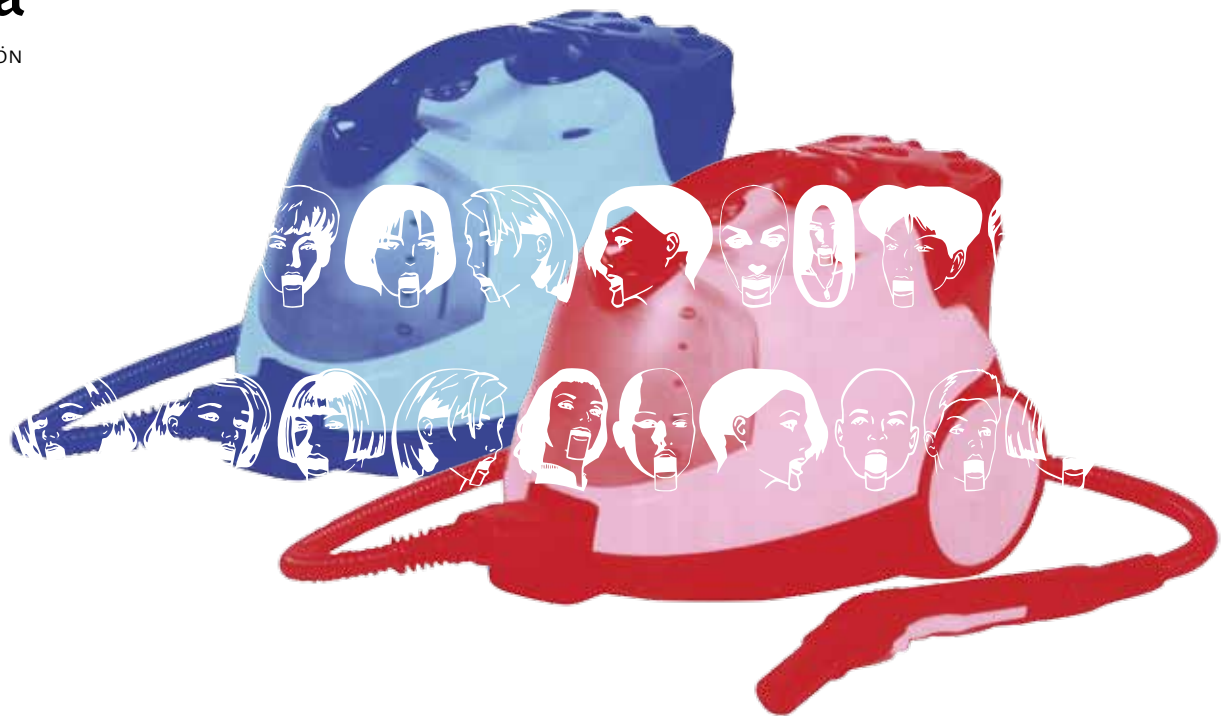




KEHITYSYHTEISTYÖN
PALVELUKESKUS



Gender

– SOSIAALINEN SUKUPUOLI KEHITYSYHTEISTYÖSSÄ

Johdanto

Genderin eli sosiaalisen sukupuolen huomioiminen ja tasa-arvon edistäminen on yksi keskeinen läpileikkaava tavoite Suomen kehitysyhteistyössä. Genderistä on kohta puhuttu ja kirjoitettu kolmisenkymmentä vuotta, ja erityistä huomiota kehitysyhteistyön puitteissa siihen on kiinnitetty aina 1990-luvun jälkipuoliskolta lähtien. Siitä huolimatta sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamisessa on vielä paljon työtä.

Tämä vihkonen on kirjoitettu suomalaisille kehitysyhteistyöjärjestöille virikkeeksi hanketyöhön, jossa huomioidaan sosiaalinen sukupuoli, ja jossa pyritään tasa-arvoa edistävään kumppanuuteen Etelän järjestöjen kanssa. Vihkonen tukee Kepan järjestämää gender-koulutusta.

Vihkonen on jaettu neljään osaan. Ensimmäisessä osassa selvennetään gender-käsitteitä ja valmistaudutaan vastamaan genderiin liittyviin väittämiin. Toi-

nessa osassa keskustellaan genderin valtavirtaistamisesta ja kolmannessa osassa annetaan vinkkejä kehitysyhteistyöhankkeen eri vaiheisiin. Lopuksi esitetään muistilista, jonka kanssa on hyvä aloittaa tai syventää jo aloitettua gender-sensitiivistä hanketyötä.

Kirjoitus perustuu pitkälti Jonna Haapasen ja Marja-Leena Kultasen suunnittelemaan ja toteuttamaan gender-koulutuspakettiin ulkoasiainministeriön kehitysyhteistyöosaston nettisivuilla.

Kiitokset jäsenjärjestöjen sekä Kepan omille työntekijöille kokemusten jakamisesta. Kiitokset genderiin liittyvistä esimerkeistä seuraaville henkilöille: Minna Kiiskinen, Anita Lintula, Auli Starck ja Esa Salminen.

POLOKWANESSA HEINÄKUUSSA 2007,

PAULIINA MAPATHA

JULKAISIJA:

Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa
ISBN 978-952-200-059-0

TOIMITTAJAT:

Pauliina Mapatha ja Kristina Oling

GRAAFINEN SUUNNITTELU

JÄ KUVITUKSET:

Suvi Savolainen

PAINO:

Miktor

Sisällys

JOHDANTO 2

GENDER KÄSITTEITÄ JA VÄITTÄMIÄ 4-7

SUKUPUOLINÄKÖKULMAN VALTAVIRTAISTAMINEN 8-10

1 Oman järjestön toimintakulttuurissa (8-9)

2 Kehitysyhteistyöhankkeessa (10)

GENDER-VINKKEJÄ KEHITYSYHTEISTYÖN ERI VAIHEISIIN 11-20

1 Yhteistyön käynnistäminen ja hankesuunnittelu (11)

2 Gender-analyysin vaiheet (11-15)

3 Hankkeen toteuttaminen ja seuranta (16-17)

4 Loppuarviointi (18)

LOPUKSI 20

Gender-käsitteitä ja väittämiä

”Jos te talossa olisitte kaikki miehiä, missä olisi nainen?”

KÄSITTEITÄ

Kehitysyhteistyössä on oma käsitteivä dakkonsa, puhumattakaan genderistä. Alla selvitetään tässä vihkosessa usein toistuvia keskeisiä käsitteitä:

Sosiaalinen sukupuoli eli **gender** = Naisena tai miehenä oleminen merkitsee erilaisia odotuksia, velvollisuuksia, mahdollisuuksia ja oikeuksia. Naisen tai miehen identiteetti opitaan suhteessa ympäröivään yhteisöön sosialisatioprosessin myötä. Kaikki yhteisön jäsenet osallistuvat tähän prosessiin.

Sosiaalinen sukupuoli voi olla hyvinkin erilainen eri kulttuureissa ja eri aikakausina. Vertaa käsitettä synnynnäiseen biologiseen sukupuoleen. Englanninkielinen termi “gender” on yleisesti käytössä myös suomen kielessä.

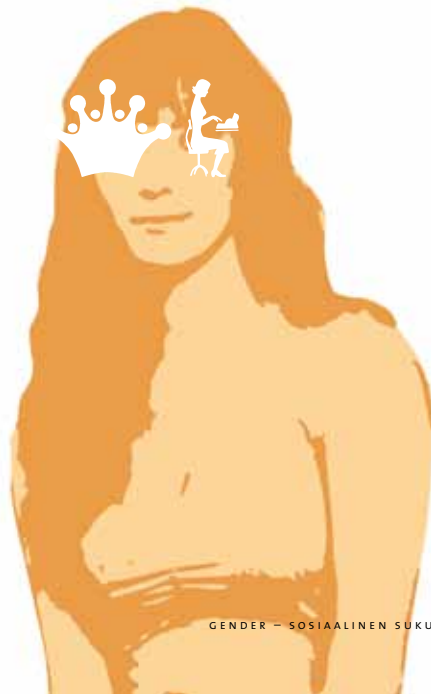
Sukupuolten välinen tasa-arvo = Naisilla ja miehillä on samat oikeudet ja mahdollisuudet kaikilla elämänalueilla. Toistaiseksi tämä on vielä tavoite eikä todellinen tilanne, sillä lähes kaikkialla maailmassa naiset ovat edelleen heikommassa asemassa suhteessa miehiin.

Sukupuoliroolit = Sosiaalisen suku-

puolen mukaista odotettua käyttäytymistä joko tyttönä ja naisena tai poikana ja miehenä. Tämä käsite liittyy läheisesti työnjakoon yhteisöissä ja yhteiskunnissa.

Sosiaalisen sukupuolen mukainen käyttäytyminen ilmenee muun muassa seuraavasti: kotitalouden hoito, lasten kasvat- tus, ja muu palkaton työ (= uusintamiseen liittyvä työ) on monissa yhteisöissä pääsääntöisesti tyttöjen ja naisten tehtävä.

Kodin ulkopuolinen palkkatyö (= tuotannollinen työ) on perinteisesti ollut miesten tehtävä, mutta tänä päivänä myös usein naisten tehtävä.



Kolmas työmuoto on yhteisöllinen toiminta, kuten naapurustosta huolehtiminen, juhlien järjestäminen, yhteisen vastuun jakaminen, joka sekä on useimmiten palkatonta.

Sukupuolijärjestelmä = Taloudellisten, yhteiskunnallisten ja poliittisten rakenteiden valtajärjestelmä, joka määrittelee, mitä naisena tai miehenä oleminen tarkoittaa. Se, mitä missäkin yhteiskunnassa arvostetaan suhteessa sukupuolirooleihin, määrittelee pitkälti naisen ja miehen aseman.

Useimmissa yhteiskunnissa vallitseva sukupuolijärjestelmä on patriarkaatti – miesten asema suhteessa naiseen on parempi. Tämä ilmenee muun muassa siinä, että miestä pidetään ”perheen päänä” ja omistusoikeus siirtyy pääsääntöisesti mieheltä pojalle.

Käytännölliset sukupuolisidonnaiset tarpeet = Konkreettisia, aineellisia tarpeita kuten ravinnon, terveydenhoidon ja asumisen tarve, joista huolehtiminen on pääsääntöisesti joko miesten tai naisten vastuulla. Esimerkiksi perheen ruoka- huolto on ympäri maailman pitkälti nais-

ten tehtävä.

Strategiset sukupuolisidonnaiset tarpeet = Naisilla ja miehillä tulisi olla sama oikeus omistaa ja periä maata tai rahaa, oikeus samaan palkkaan samasta työstä sekä oikeus määrätä itse omasta ruumiistaan. Todellisuudessa naisten ja miesten asema eri yhteisöjen valtarakenteissa on kuitenkin erilainen.

Voimaantuminen = Yhteisön tai yksilön vaikutusmahdollisuuksien, päätätävällän ja voimavarojen lisääntyminen suhteessa omaan elämään. Voimaantumisen tukeminen tarkoittaa käytännössä strategiaan tarpeisiin vastaamista eli tasa-arvoisten oikeuksien edistämistä.

Englanninkielisellä ”empowerment”- käsitteellä ei ole vielä vakiintunutta vastinetta suomen kielessä. Vahvistuminen, voimittaminen, valtaistaminen ja täysivaltaistaminen ovat myös käytössä olevia käsitteitä.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen = keino, strategia ja lähestymistapa, jolla edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Valtavirtaistamisella tai läpäisyperiaatteella tarkoitetaan, että suku-

puolinäkökulmat ja tasa-arvo ovat keskeinen osa kaikkea toimintaa, esimerkiksi politiikkaa, tutkimusta, asennevaikuttamista, lainsäädäntöä, resurssien jakoa, organisaation toimintatapoja sekä hankkeiden toteuttamista.

Omistajuus = Osallistamalla ja osallistamalla varmistetaan omistajuus eli sitoutuminen. Hyödynsaajat ja muut sidosryhmät osallistuvat kehitysyhteistyöhankkeen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin itselleen mielekkäällä tavalla, mikä edesauttaa heidän sitoutumistaan hankkeeseen ja sen tavoitteiden saavuttamiseen.

Osallistaminen = Keino, jolla varmistetaan, että hyödynsaajien ja muiden sidosryhmien tiedot, taidot ja mielipiteet huomioidaan hankkeen suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa.

Gender-sensitiivinen osallistaminen varmistaa, että sekä naiset että miehet saavat äänensä kuuluville. Usein tämän tavoitteen saavuttaminen tarkoittaa erillisten tapaamisten järjestämistä eri ryhmien kanssa yhteisön valtarakenteet huomioon ottaen. Monissa tapauksissa mo-

lempien sukupuolten osallistumista edistämään myös asettamalla nais- tai mieskiintiöt esimerkiksi niin, että osallistujista puolet on oltava miehiä ja puolet naisia.

VÄITTÄMIÄ

Genderistä ryhdyttiin puhumaan ja kirjoittamaan laajemmin kehitys yhteistyön parissa vain kymmenisen vuotta sitten, 1990-luvun loppupuolella. Uusi asia toi uudet haasteet, esitteli tarpeen muutokseen ja herätti muutosvastarintaa. Ryhtyessäsi gender-työhön valmistaudu vastaamaan erilaisiin väittämiin.

”Tasa-arvo on nyt muotiaihe kehitys yhteistyössä. Ei kannata panostaa siihen, koska muutaman vuoden päästä ilmaantuu taas uusi aihe, johon rahoittaja kiinnittää erityistä huomiota.”

Kyllä kannattaa. Hyvä kehitys yhteistyöhanke todellakin huomioi ja hyödyttää koko yhteisöä. Naisten mukanaolo suunnittelussa ja toteutuksessa ei ole kuitenkaan aina automaattista. Varmista kaikis-

sa sidosryhmissä sekä naisten että miesten aktiivinen osallistuminen, jotta tulokset olisivat kestäviä ja laadukkaita.

”Suomessa naisten tasa-arvo on toteutunut paremmin kuin muualla maailmassa. Tasa-arvosta ei tarvitsisi enää jauhaa.”

Kyllä ja ei. Maailmanlaajuisesti tarkasteltuna sukupuolten välinen eriarvoisuus on Suomessa vähäisempää kuin useimmissa maissa. Suomi sijoittui vuonna 2006 yhdenneksitoista sukupuolten näkökulmasta tasa-arvoisimmaksi maaksi. Epätasa-arvo näkyy kuitenkin edelleen muun muassa palkoissa. Suomalaiset naiset ansaitsevat keskimäärin 82 prosenttia miesten palkkoihin verrattuna.

Sukupuolten tasa-arvo on asia, jota ei voi ottaa puheeksi afrikkalaisessa kylässä. Se ei kuulu kulttuuriin.

Miten niin? Tasa-arvo ja naisten oikeudet ovat kansainvälisiä ihmisoikeuksia, ja ne koskevat kaikkia ihmisiä kaikissa kulttuureissa. Myös useimmat Afrikan maat

ovat sitoutuneet kunnioittamaan ja edistämään ihmisoikeuksia. Se, miten tasa-arvoa on hyvä edistää, on sen sijaan hyvinkin kulttuurisidonnaista. Tämän vuoksi paikallisen kulttuurin tuntemus on ensiarvoisen tärkeää.

Hyvä kehitys yhteistyöhanke hyödyttää koko yhteisöä. Näin ollen mukana ovat automaattisesti myös naiset.

Oletko varma? Kaikkien ryhmien osallistuminen ei ole automaattista, vaan se tulee varmistaa niin hankkeen suunnittelussa kuin toteuttamisessakin. Genderanalyysi on yksi keino tarkastella naisten ja miesten rooleja ja tarpeita hankealueella. Sen avulla saatu tieto ja ymmärrys auttaa sinua tekemään päätöksiä, jotka johtavat kestäväan ja laadukkaaseen kehitys yhteistyöhön.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen

”Vuoret eivät kohtaa toisiaan, mutta ihmiset kohtaavat.”

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on keino, strategia ja lähestymistapa, jolla edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Valtavirtaistamisella tai läpäisyperiaatteella tarkoitetaan, että sukupuolinäkökulmat ja tasa-arvo ovat keskeinen osa kaikkea toimintaa esimerkiksi politiikkaa, tutkimusta, asennevaikuttamista, lainsäädäntöä, resurssien jakoa, organisaation toimintatapoja sekä hankkeiden toteuttamista.

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen lähtökohtana ovat erilaiset kansainväliset sitoumukset kuten ihmisoikeussopimukset, Pekingin toimintaohjelma ja Yhdistyneiden Kansakuntien vuosittain vahvistamat tavoitteet. Myös Suomen tasa-arvolaiki ja kehitysyhteistyön peruseriaatteet velvoittavat tasa-arvon edistämiseen.

Poliittiset tavoitteet ovat pitkälti mää-

riteltyjä, mutta niiden toteuttaminen käytännössä laahaa perässä. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo ei edisty, mikäli asiaa käsitellään ainoastaan paperilla. Seuravassa tarkastellaan, kuinka näitä asioita oikein voi edistää käytännössä:

1. Oman järjestön toimintakulttuurissa

a. Asenne

Tasa-arvoasiat eivät kuulu ainoastaan hankkeisiin ja Etelän kumppaneille. Päinvastoin. Hanketta hallinnoivan järjestön tasa-arvomyönteisyys on ensiarvoisen tärkeää.

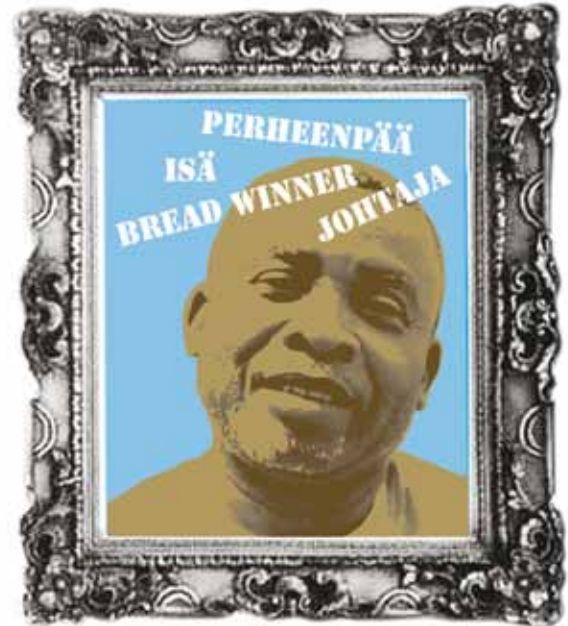
Oman järjestön johdon, työntekijöiden ja vapaaehtoisten asenteet vaikuttavat myös hankeyhteistyönne laatuun. Näyttäväkö hyvää esimerkkiä vai tulisiko teidän kehittää myös oman järjestönne gender-sensitiivisyyttä?

b. Vastuu

Kaikki järjestön jäsenet ovat vastuussa tasa-arvon edistämisestä. Johdolla on keskeinen rooli tasa-arvoa edistävien toimintojen tukemisessa. Usein on hyvä myös nimittää erikseen tasa-arvovastaava tai tasa-arvosta vastaava tiimi koordinoimaan prosessia.

c. Tavoitteet ja toimenpiteet

Jokaisella organisaatiolla on hyvä olla tasa-arvoon liittyvät tavoitteet ja strategia sekä konkreettinen toimintasuunnitelma. Toimintojen toteuttamiseen varataan aikaa, työpanosta ja varoja sekä varmistetaan vastuuhenkilöiden riittävä osaaminen. Tarvittaessa voi olla paikallaan käynnistää prosessi erillisellä tasa-arvohankkeella, jonka puitteissa gender-sensitiiviset käytännöt pyritään integroimaan osaksi järjestön perustoimintaa.



d. Tasa-arvon toteutumisen käytännössä

Tasa-arvoisessa järjestössä naisten ja miesten erilaisuutta arvostetaan ja tunnetaan. Sekä naisten että miesten mielipiteitä ja näkemyksiä kuunnellaan ja otetaan huomioon käytännössä.

Naisia ja miehiä on niin järjestön hallituksen jäseninä, johdossa kuin työntekijöinäkin. Naiset ja miehet saavat samanarvoisesta työstä samaa palkkaa.

2. Kehitysyhteistyöhankkeessa

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi kehitysyhteistyöhankkeen eri vaiheissa on keskeistä:

a. Asettaa selkeät tavoitteet

Oli hanke sitten minkä alan hanke tahansa (maatalous, koulutus, terveys, tietoyhteiskunta, toimeentulo), niin läpileikkaavuusperiaatteen mukaisesti sosiaalinen sukupuoli tulee huomioida ja tasa-arvoa edistää.

Asettakaa hankkeen tavoitteille ja tuloksille gender-erityiset konkreettiset mitarit (indikaattorit) sekä tarpeen mukaan erillisiä tasa-arvoon liittyviä tavoitteita.

b. Panostaa gender-analyysiin

Jotta voisimme edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa, meidän tulee ymmärtää hankkeen toimintaympäristö mukaanlukien miesten ja naisten roolit, oikeudet, vastuut, vaikuttamismahdollisuudet yms. Syvällinen gender-analyysi lisää tietoa ja ymmärrystä ja näin ollen mahdollistaa tasa-arvon edistämisen.

c. Seurata ja raportoida muutoksista naisten ja miesten välisessä tasa-arvossa

Olipa hankkeen toiminta-ala mikä tahansa, on tärkeää muistaa seurata ja raportoida myös mahdollisista muutoksista sukupuolten välisessä tasa-arvossa.

d. Keskustella sosiaalisesta sukupuolesta ja tasa-arvosta

Tärkeä asia tulee pitää jatkuvasti esillä. Keskustele sosiaalisesta sukupuolesta kumppanijärjestösi, hankkeen hyödynsääjien sekä muiden keskeisten sidosryhmien (hankemaan valtionhallinto, hankkeen rahoittaja, yhteistyötahot) kanssa.

e. Varmistaa riittävät resurssit ja tietotaito

Sosiaalisen sukupuolen huomioiminen ja tasa-arvon edistäminen on prosessi, joka vaatii aikaa, työvoimaa ja osaamista. Hankkeen työntekijöiden toimenkuvaan tulee sisällyttää gender, varata genderiin liittyville tehtäville aikaa sekä tarvittaessa vahvistaa työntekijöiden osaamista.

f. Jakaa kokemuksia virheistä ja hyvistä käytännöistä

Monissa hankkeissa gender-asiat jäivät edelleen pintapuolisesti taustatiedon ja osallistujaluetteloiden luokitteluun sukupuolen mukaan. Kokemusten jakaminen on tärkeää. Voimme oppia toinen toisiltamme niin virheistä kuin onnistumisistakin.

Gender-vinkkejä

kehitysyhteistyöhankeen eri vaiheisiin

”Astu varovasti toisten ihmisten maailmaan, niin ettei se mene rikki.”

1. Yhteistyön käynnistäminen ja hankesuunnittelu

- Selkeiden tavoitteiden asettaminen
- Gender-analyysiin panostaminen
- Tasa-arvoasioista keskusteleminen
- Riittävien resurssien ja tietotaidon varmistaminen

Uusi hanke voi alkaa monella tavalla, joko kohdemaan tai suomalaisen järjestön aloitteesta tai ideasta. Hyvä yhteistyöhanke perustuu kumppanuuteen, asioiden yhdessä tekemiseen, toinen toistensa arvostamiseen ja toinen toisilta oppimiseen. Hyvän kumppanuuden luomiseksi on yhteistyötahojen ensiarvoisen tärkeää tutustua toistensa kulttuuriin.

Kun yhteistyöstä on sovittu kumppani-

en kesken periaatteessa, on hankesuunnittelun aika. Hankesuunnittelu alkaa niiden ongelmien määrittelemisestä, joihin halutaan vaikuttaa. Siihen liittyy hankkeen tavoitteiden, tulosten sekä tarvittavien toimintojen pohtimista.

Hankkeen kestävyys ja laadun kannalta on keskeistä sisällyttää gender-analyysi tähän suunnitteluvaiheen alkuun. Mitä aikaisemmin gender-analyysi tehdään, sitä paremmin sen tuottama tieto ja ymmärrys voidaan integroida hankkeeseen.

Mikäli mahdollista, tehkää yhteistyötä paikallisen kulttuurintuntijan – gender-asiantuntijan – kanssa, joka pystyy käyttämään osallistavia menetelmiä tiedonkeruussa. Osallistavalla gender-analyysillä

lä voit edistää gender-tietoisuutta ja sen parempaa huomioimista hankkeen sidosryhmissä.

Gender-analyysin työkaluja voidaan soveltaa myös muihin sosiaalisiin ja kulttuurisiin ryhmiin, esimerkkeinä ikä, luokka, rotu, uskonto ja seksuaalinen suuntautuminen. Gender läpileikkaa kaikki edellä mainitut ryhmät.

2. Gender-analyysin vaiheet

a. Eritelkää taustatieto sukupuolen mukaan

Gender analyysillä voit eritellä hankkeen sidosryhmiin liittyvää tietoa sukupuolen mukaan. Tällä tavalla eritelty tieto lisää ymmärrystä siitä, mitä kyseisessä yhteisössä tai kulttuurissa voidaan olettaa

tytöiltä ja naisilta, pojilta ja miehiltä.

Yhteisöstä riippuen voi olla tarpeen jaotella tietoa eteenpäin esimerkiksi uskonkuntien mukaan: musliminaiset ja kristityt naiset tai etnisen ryhmän mukaan: valkoiset naiset ja valkoiset miehet, mustat naiset ja mustat miehet jne.

b. Selvittääkää sukupuoliroolit

Sukupuoliroolit ovat erilaiset eri kulttuureissa eri aikoina. Naisten ja miesten roolit Suomessa ovat erilaiset kuin esimerkiksi Kolumbiassa, Intiassa tai Tansaniassa. Selvittääkää seuraavanlaisia asioita:

***Mitä** rooleja on naisilla ja miehillä kyseisessä kulttuurissa / yhteisössä / kotitaloudessa?*

***Minkälainen** on naisten ja miesten, mutta myös eri etnisten ryhmien, ikäryhmien tai yhteiskuntaluokkien välinen työnjako?*

***Kuka** päättää mistäkin, esimerkiksi rahankäytöstä perheessä tai lasten koulutuksesta?*

***Ketkä** osallistuvat yhteiskunnalliseen päätöksentekoon poliitikkoina, äänestäjinä tai resurssien hallitsijoina?*

c. Selvittääkää sukupuolisiidonnaiset tarpeet

Kerätyänne sidosryhmistä ja heidän eri rooleistaan tarpeeksi tietoa ja ymmärrystä voitte selvittää gender-sidonnaisia tarpeita yhteisössä ja kotitalouksissa esimerkiksi seuraavien kysymysten avulla:

***Mitkä** ovat eri sidosryhmien tarpeet?*

***Mitkä** ovat naisten ja miesten tarpeet?*

***Mitkä** tarpeet liittyvät tuotannolliseen työhön, mitkä uusintamiseen ja mitkä yhteisölliseen toimintaan?*

***Mitä** gender-sidonnaisia käytännöllisiä tai strategisia tarpeita eri ryhmillä on?*

***Mitä** mahdollisuuksia hankkeen puitteissa on vastata sukupuolisiidonnaisiin tarpeisiin, käytännöllisiin ja/tai strategisiin?*

***Kuinka** voisimme edistää tasa-arvoa?*

d. Arvioikaa hankkeen mahdollisia vaikutuksia eri ryhmien kannalta

Kun olette keränneet taustatietoa sukupuolittain eriteltynä ja analysoineet gender-rooleja ja -sidonnaisia tarpeita hankkeen toimintaympäristössä, on aika arvioida niiden vaikutusta hankkeeseen sekä hankkeen vaikutusta niihin.

Miltä hankkeen toimenpiteet ja niiden kautta saavutetut tulokset mahdollisesti tuntuvat ja näyttävät yhteisön eri ryhmien kannalta? Kuka hyötyy hankkeesta? Kenen kannalta hankkeen tulokset voivat olla jopa kielteisiä?

Pohtikaa sitä, tulisiko teidän gender-analyysin tuoman tiedon ja ymmärryksen lisääntymisen vuoksi tehdä muutoksia hankkeen tavoitteisiin, odotettaviin tuloksiin ja toimenpiteisiin? Onko hankeidea toteuttamiskelpoinen? Edistääkö hanke sukupuolten välistä tasa-arvoa?

e. Laatikaa hankkeen tavoitteille ja tuloksille gender-spesifit mittarit eli indikaattorit

Indikaattorit määrittelevät hankkeen tavoitteita ja tuloksia edelleen. Hyvä indikaattori on tarkka, mitattava, saavutettavissa oleva, merkityksellinen ja määriteltävyyden aikaan sidottu. Mikäli mahdollista, eritelläkää mittarit sukupuolittain.

Gender-analyysiin on monia työkaluja. Arja Vainio-Mattilan kirjoittamassa ”Navigating gender” -oppaassa esitellään kolme erilaista matriisi työkalua.

ESIMERKKI: TAUSTATIETO	NAISET	MIEHET
Lukutaitoisuus maassa	33 %	55 %
Ministerit	2 henkilöä	15 henkilöä
Kotitöihin käytetty aika päivässä	8 tuntia	1/2 tuntia

ESIMERKKI: ASIA	NAISET	MIEHET	TYTÖT	POJAT
PALKKATYÖ				
Kotitaloustyö	X		X	
Tehdastyö		X		
Maanviljelys	X	X		X
KOTITALOUSTYÖ				
Ruuan valmistaminen	X		X	
Siivous	X		X	
Lastenhoito	X		X	
Kotieläinten hoito	X	X	X	X
YHTEISÖLLINEN TOIMINTA				
Juhlien järjestäminen	X	X	X	X
Sairaiden hoito	X		X	
Kyläkomitea		X		

ESIMERKKI: ONGELMA**TARVE NAISTEN KANNALTA****TARVE MIESTEN KANNALTA**

HIV/AIDS:in leviäminen Mooketsin kylässä, jonka miehet työskentelevät pitkiä aikoja kaivoksilla, tehtaissa tai suurviljelmillä poissa perheen parista. Miehillä on usein avioliiton ulkopuolisia suhteita. Miehet eivät pidä kondomeista. Naisilla ei ole vaihtoehtona mahdollisuutta vaatia kondomin käyttöä tai kieltäytyä seksistä.

Käytännöllinen tarve:

Strateginen tarve:
Oikeus määrätä omasta ruumiistaan.

Käytännöllinen tarve:

Strateginen tarve:

KUINKA TÄMÄ OTETAAN HUOMIOON HANKKEESSA?

Järjestetään koulutusta ja asennekasvatusta seksuaali- ja lisääntymisterveydestä sekä ehkäisymenetelmistä niin naisille kuin miehillekin. Pyritään vahvistamaan naisten asemaa ja päätösvaltaa.

ESIMERKKI:	HANKKEEN TAVOITTEET, TULOKSET JA TOIMENPITEET	GENDER-POHDINTAA	SUOSITUKSET HANKKEESEEN
	<p>Parantunut naisten ja miesten työllisyystilanne ja kotitalouksien hyvinvointi Mooketsin kylässä, jossa naiset perinteisesti ovat olleet kotona ja miehet käyneet palkkatyössä.</p> <p>Koulutusta erilaisissa käden- taidoissa ja yrittäjyydessä sekä naisille että miehille.</p>	<p>Naisten voimallistuminen koulutuksen ja työllistymisen (oma palkka) myötä.</p> <p>Miesten perinteiseen rooliin kotitalouksissa kohdistuu muutospainetta.</p>	<p>Gender-sensitiivisyys- koulutus osaksi hanketta.</p>

ESIMERKKI:	TULOS	INDIKAATTORIT	TARKISTA VÄLINEET
	<p>Parantunut naisten ja miesten työllisyystilanne Mooketsin kylässä.</p>	<p>Työssä käyvien naisten määrä kasvaa 50:llä ja miesten 25:llä vuoteen 2012 mennessä vuoteen 2008 verrattuna.</p> <p>Hankkeen piirissä olevien kotitalouksien tulot kaksinkertaistuvat vuoteen 2012 mennessä vuoden 2008 tilanteeseen verrattuna.</p>	<p>Hankkeen alkukartoitus (lähtötaso) Mooketsin kylässä, seuranta ja evaluointiraportit.</p>

2. Hankkeen toteuttaminen ja seuranta

- Tasa-arvoasioista keskusteleminen
- Seuranta ja raportointi muutoksista naisten ja miesten välisessä tasa-arvossa
- Riittävien resurssien ja tietotaidon varmistaminen

a. Tiedon keruu

Hankesuunnitelman pohjalta laaditaan työsuunnitelmat sekä raportit. Minkälaisia tavoitteita ja tuloksia on asetettu? Mitä on suunniteltu toimenpiteiksi, joiden avulla nämä saavutetaan?

Olette laatineet tavoitteille ja tuloksille gender-eriteltyjä indikaattoreita. Muis-takaa kerätä gender-eriteltyä tietoa myös hankkeen toteuttamisvaiheessa, jotta voit-te mitata muutosta. Eritelkää esimerkiksi koulutuksiin osallistujat sukupuolittain ja ikäryhmittäin.

b. Vaikutus kulttuuriin

Tasa-arvon edistäminen, kuten kaikki ke-hitys, tarkoittaa muutosta. Miesten ja naisten roolit yhteisössä ja kotitalouksissa

saattavat muuttua suurestikin käytännöl-lisiin ja strategiaan tarpeisiin vastattaessa. Sisällyttäkää tämä raportointiin.

c. Osallistuminen

Seuratkaa kaikkien hyödynsaajaryhmi-en, naisten ja miesten, tyttöjen ja poiki-en, muslimien ja kristittyjen tms. ryhmien osallistumista koko hankkeen toteuttami-sen ajan.

Mikäli huomaatte, että jonkin ryhmän osallistuminen on vähäistä tai ei toteudu ollenkaan, selvittäkää mistä tämä johtuu. Esimerkiksi: Ovatko yhteisö ja/tai perhei-den jäsenet tukeneet naisten osallistumista? Vastaako koulutus myös miesten tar-peisiin? Onko hankkeeseen osallistuminen mahdollonta palkkatyössä käyville toimim-tojen ajoittamisen vuoksi?

d. Voimaantuminen / vahvistuminen

Usein gender-sensitiivisessä tasa-arvoa edistävässä hankkeessa naiset voimaantu-vat. Tämä voi aiheuttaa ristiriitoja esimer-kiksi perheissä perinteisten sukupuoliroo-lien kyseenalaistuksessa. Kuinka hanke on

valmistautunut selvittämään ristiriitoja tai muuten tukemaan sidosryhmiä muu-toksessa?

e. Tasa-arvokasvatus

Mikä on oma ja hankkeen työntekijöiden asenne tasa-arvoa kohtaan? Näyttättekö hyvää vai huonoa esimerkkiä? Voitte jär-jestää hankkeen puitteissa tasa-arvokas-vatusta.

f. Konkreettinen tasa-arvotyö hankkeessa

Tasa-arvo ei toteudu, mikäli se on vain kauniina korulauseina hankesuunnitel-massa. Sisällyttäkää hankkeen työsuun-nitelmiin konkreettisia työtehtäviä, joilla edistetään tasa-arvon toteutumista. Varat-kaa aikaa ja rahaa esimerkiksi tasa-arvo-koulutukseen.

Huolehtikaa myös siitä, että itse hanke-organisaation sisällä tasa-arvo toteutuu. Kuka tekee mitäkin hankkeen puitteissa? Kuka päättää ja kuka toteuttaa päätöksiä? Saavatko naiset ja miehet samanarvoises-ta työstä samaa palkkaa?

g. Asiantuntijuus

Onko kumppanijärjestöillä riittävästi asiantuntemusta genderistä ja kulttuurisista vaikutuksista? Mikäli mahdollista ja/tai tarpeellista, käyttäkää hankkeen toteutuksessa paikallisia gender-asiantuntijoita. Heillä on paras tietämys paikallisesta kulttuurista. Kasvattakaa myös yhteistyökumppaninne ja oman järjestönne asiantuntemusta ja sensitivisyyttä gender-kysymyksissä muun muassa keskustelemalla sosiaalisen sukupuolen merkityksestä ja tasa-arvosta sekä osallistumalla koulutuksiin.

ESIMERKKI TASA-ARVO-ILLUUSIOISTA:

Haaste sinänsä Kiinassa oli se, että kaikki vetosivat naisten ja miesten jo olevan tasa-arvoisia Maon ajoilta lähtien – ”Naiset kannattelevat puolta taivasta” miehet heittivät huulta kuinka vaimot heillä kotona määräävät. Koulutetun väen silmät eivät auenneet sille, että päättävässä asemassa olevat harvat naiset käyttäytyivät kuin miehet, ja sukupuolten väliset roolit saattoivat olla hyvinkin perinteiset ja vahvat etenkin kylätasolla. (Auli Starck)

ESIMERKKI OSALLISTAMISEN TÄRKEYDESTÄ LIITTYEN PERHEEN SISÄISIIN VALTARAKENTEISIIN JA NAISTEN STRATEGISIIN TARPEISIIN:

Kiinassa WFP:llä töissä ollessani eräässä hankkeessa terveystoimintaa annettiin aluksi vain naisille. Sitten huomattiin, ettei tietoa välttämättä siirry käytännön tekoihin perheen sisällä, jos miehille ei opeteta samoja asioita. Asia tuli ajankohtaiseksi erityisesti HIV/AIDS-valistuksen alettua. (Auli Starck)

3. Loppuarviointi

a. Kokemusten jakaminen - hyvät käytännöt ja virheistä oppiminen

Hankkeen vaikutusten loppuarviointi eli evaluointi voidaan tehdä hankkeen loppuvaiheessa tai jonkin ajan päästä hankkeen loppumisen jälkeen. Usein evaluointi teetetään ulkopuolisella, neutraalilla taholla, jotta hankkeen vaikutusten arviointi olisi mahdollisimman objektiivista. Evaluointi palvelee hankkeen rahoittajaa ja veronmaksajia antamalla tietoa siitä, kuinka hyvin hankkeen toteuttamisessa on noudatettu rahoitusehtoja ja kuinka hyvin sen toteutuksessa on onnistuttu. Kumppaneita sekä muita kehitysyhteistyöntekijöitä evaluointiraportti palvelee tuomalla esiin hankkeen puitteissa luotuja hyviä käytäntöjä sekä opiksi otettavia asioita.

Evaluointi perustuu sekä kirjallisen materiaalin (raportit, tutkimukset, koulutusaineistot, budjetit, kirjanpito jne.) ana-

lysoimiseen että kenttätööhön (vierailu hankkeen toteuttamisalueelle, sidosryhmien ja hyödynsaajien haastattelut ja muu mahdollinen materiaalin keruu).

Gender-sensitiivinen evaluointi vaatii seuraavaa:

b. Toimeksianto

Toimeksiannossa tulee eritellä gender- ja tasa-arvokysymysten arviointi selkeästi.

c. Asiantuntijuus

Evaluoijaa tai evaluointitiimiä valitessa tulee kiinnittää huomiota hankkeen toiminta-alueen kulttuurintuntemukseen ja gender-asiantuntijuuteen.

d. Materiaali

Onko evaluoijalle toimitettava materiaali (hankesuunnitelma, raportit, budjetit jne.) eritelty sukupuolittain ja sisältääkö materiaali tietoa gender-rooleista ja -tarpeista?

ESIMERKKI SOSIAALISEN SUKUPUOLEN KULTTUURISIDONNAISUUDESTA:

Ollessani gradun kenttämatkalla Dakarissa, Senegalissa, sain paikalliselta perheeltä lempinimekseni ”Dakarin tallaja”. Niin miehiä kuin naisiakin ihmetytti omatoimisuuteni ja päivittäinen toimintaympäristöni, joka kattoi niin kaupungin keskustan eri toimitot kuin monet korttelit, joissa haastattelin ihmisiä. Puhumattaakaan konserteista musiikkiklubeilla! Senegalilaiset kummastelivat: ”Tämä tyttöhan käyttäytyy kuin nuori mies.” (Pauliina Mapatha)

ESIMERKKI YHTEISÖLLISESTÄ OSALLISTUMISESTA, VAHVISTUMISESTA JA LUMIPALLOEFEKTISTÄ:

Ugandan maaseudulla toimivassa aluekehityshankkeessa käynnistettiin 90-luvun loppupuolella HIV-AIDS -valistus teatteri- ja draamaesityksien avulla. Sukupuoliasiat olivat perheiden ja julkisen keskustelun aiheena tabu, mutta teatterin ja musiikin avulla oli hyväksyttävä ottaa nämäkin asiat esille. Hanke tuki naisten musiikkidraamaryhmää, josta tuli erittäin suosittu. Sen esityksiä ostettiin erilaisiin tilaisuuksiin. Naiset saivat arvostusta ja sitä kautta äänensä kuuluviin myös kyläkehityskomiteoissa, jotka julkisena areenana olivat perinteisesti miesten valtakunta. Naisten yhteisöllisen osallistumisen tavat ovat monet, ja myönteinen gender-lankakerä voi lähteä pyörimään yllättävistäkin toiminnoista. (Anita Lintula)

Lopuksi

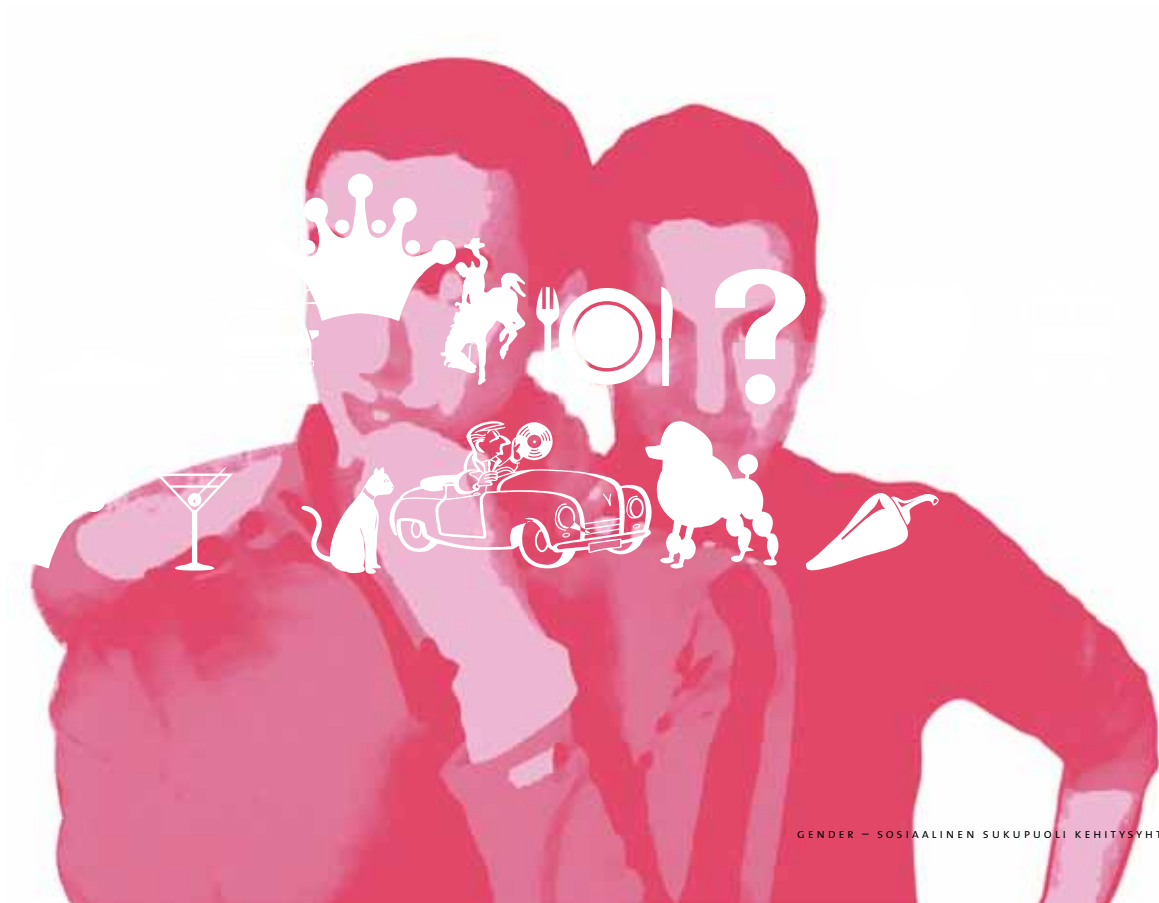
ALKU HYVIN – LOPPU HYVIN?

Gender-näkökulman valtavirtaistaminen kaikessa toiminnassa ja sen erityinen huomioiminen hankeyhteistyössä vaatii aikaa, kärsivällisyyttä, ihan oikeaa työpästä ja osaamista. Gender-työhön panostaminen on kuitenkin palkitsevaa.

Muutos kohti tasa-arvoisempaa organisaatiota, yhteisöä ja yhteiskuntaa hyödyttää loppukädessä niin naisia kuin miehiäkin. Koskaan ei ole liian myöhäistä aloittaa!

Seuraavilla sivuilla voit testata, mitä olette jo tehneet omissa organisaatioissanne ja hankeyhteistyössänne sekä huomioida puutteita, joihin tarttua.





KYLLÄ

EI

ITSESTÄ JA OMASTA ORGANISAATIOSTA ON HYVÄ ALOITTA!

Organisaatiollamme on tasa-arvostrategia.

Johto on sitoutunut ja tukee tasa-arvostrategian toimeenpanoa.

Kehitysyhteistyötämme toteuttavat sekä naiset että miehet.

Olemme osallistuneet gender- ja/tai tasa-arvokoulutukseen.

Ymmärrän oman vastuuni ja vaikutusmahdollisuuteni tasa-arvon edistämisessä.

Keskustelemme genderistä ja tasa-arvosta.

Naiset ja miehet saavat samasta työstä samaa palkkaa.

Arvostamme naisten ja miesten erilaisuutta.

MUISTIMMEKO HANKETTA SUUNNITELLESSAMME?

Olemme tutustuneet kohdemaan ihmisoikeuksiin liittyvään lainsäädäntöön.

Olemme eritelleet taustatiedon sosiaalisen sukupuolen ja muiden mahdollisten keskeisten ryhmien kuten ikä, etninen ryhmä, uskonto, rotu jne. mukaan.

Meillä on tietoa ja ymmärrystä hankkeen kohdemaan/yhteisön sukupuolirooleista.

Hanketta ovat suunnitelleet sekä naiset että miehet, niin oman järjestömmen puitteissa kuin kumppanijärjestömmen ja hyödynsaajaryhmien puolesta.

Eri ryhmillä on ollut mahdollisuus ilmaista itseään.

Hankkeen tuloksille on laadittu gender-erityiset mittarit ja/tai hankkeessa on tasa-arvon edistämiseen liittyviä erityisiä tavoitteita.

Olemme verkostoituneet kohdemaassa toimivan naisjärjestön kanssa.

Hankkeeseen on suunniteltu tasa-arvoa edistäviä toimintoja, ja näille on varattu aikaa toimintasuunnitelmassa, budjetoitu varoja ja osoitettu vastuuhenkilöt.

MUISTIMMEKO HANKKEEN TOTEUTTAMISESSA JA SEURANNASSA?

Hankkeen tavoitteet edistävät tasa-arvoa tai eivät ainakaan lisää miesten ja naisten välistä eriarvoisuutta.

Hankkeen toimintoihin osallistuvat sekä naiset että miehet (ja muut erityisryhmät).

Järjestämme tarpeen mukaan myös erityisiä toimintoja naisille tai miehille, tytöille tai pojille.

Huomatessamme, että jokin ryhmä ei osallistu tai saa ääntään kuuluville, pyrimme korjaamaan tilanteen.

Näytämme kumppanijärjestöllemme hyvää esimerkkiä naisten ja miesten osallistumisesta eri toimintoihin ja tasa-arvosta.

Käymme tasa-arvoon liittyvää keskustelua niin kumppanijärjestömme kuin maan eri toimijoiden (valtionhallinto, muut järjestöt jne.) kanssa.

Hankeraporteissa tieto on eritelty sukupuolen ja muun mahdollisesti tärkeän tiedon (ikä, etnisyys, uskonto, vammaisuus) mukaan.

Hankkeeseen palkatut naiset ja miehet saavat samasta työstä samanarvoisen palkan ja muut edut.

MUISTIMMEKO HANKKEEN EVALUOINNISSA?

Toimeksiannossa on määritelty gender-vaikutusten arviointi.

Evaluojalla/evaluojilla on paikallisen kulttuurin tuntemusta ja gender-osaamista.

Evaluojille toimitettu materiaali on eritelty sukupuolen mukaan.

Evaluoinnin haastatteluihin osallistetaan sekä naisia että miehiä.

Hankkeemme on edistänyt naisten osallistumista ja tasa-arvoa.

Hankkeemme on huonontanut naisten/miesten, tyttöjen/poikien tai muiden erityisten ryhmien asemaa.

Jaamme mielellämme kokemuksia.

Olemme oppineet virheistämme, ja otamme ne huomioon muussa yhteistyössämme.

ESIMERKKI GENDER-SOSIALISAATIO - PROSESSISTA:

Osallistuin Etelä-Afrikassa ala-asteen koulun päätösjuhlaan. Toistuksia jakaessaan rehtori kailotti kovaan ääneen: ”Sieltä tulee Ann, joka on yhtä sievä kuin äitinsä” ja ”Katsokaapa Johnnya, siinä meillä vasta on älykäs nuori mies, insinööriainesta”. Jäykistyin (suomalainen nuori nainen) penkkiini ja odotin vanhempien vastalauseita, mutta ei mitään. Vanhemmat hymyilivät tyytyväisinä, ylpeinä jälkikasvustaan. (Pauliina Mapatha)

ESIMERKKI OSALLISTAMISESTA KIINTIÖITTÄMÄLLÄ:

Sambiassa työskennellessäni törmäsin gender-kiintiöittämisen ongelmallisuuteen. Kansallisen järjestön vuosikokoukseen kutsuttiin sekä mies- että naisedustaja. Jokaisen maakunnan piirijärjestö lähetti varsinaisen edustajan, yleensä puheenjohtajan, joka oli aina mies sekä ”kiintiönaisen”. Kulut kaksinkertaistuivat, mutta naiset olivat hiljaa, sillä he olivat yleensä esimerkiksi toimistonhoitajia tai puheenjohtajien vaimoja. Pelkkä kiintiöittäminen ei takaa tasa-arvoista osallistumista. (Esa Salminen)

ESIMERKKI NAISTEN VAHVISTUMISESTA KYLÄYHTEISÖSSÄ:

Pyrimme vahvistamaan naisten osallistumista oman kylän kehitykseen Ambegaonin hankkeen alusta asti Intiassa. Naisten ryhmällä on ollut keskeinen rooli. Kylän naiset perustelivat osallistumistaan seuraavasti: ”Tämä on mahdollisuus säästää rahaa, ilmaista mielipiteitä, ratkoa ongelmia sekä auttaa muita”. Naisten ryhmistä on tullut aktiivisia taloudellisia toimijoita: yksi ryhmä on aloittanut mausteiden tuotannon, toinen saippuan valmistuksen. Lisäksi ryhmät jakavat jäsenilleen lainoja, joiden avulla naiset voivat kehittää toimeentuloaan. Tämä on lisännyt naisten valtaa perheen taloudellisissa asioissa ja päätöksenteossa. Samalla naisten omanarvontunto on kasvanut ja naisryhmiä on alettu kuunnella kylän yhteisissä asioissa. (Minna Kiiskinen)

Lähteet:

Airaksinen, Kirsi; Pönni, Anne ja Seppo, Maija (toim.):

Kuka pelkää genderiä? Sukupuoliroolit hankeyhteistyössä.

Finnwid ja Kepa. Kepan raporttisarja nro 46/2001. Helsinki 2001.

Painos on loppunut, mutta se on saatavilla Kepan nettisivuilla:

http://www.kepa.fi/palvelut/julkaisut/raportit/pdf/046_gender.pdf

Harjula, Raimo:

Parempi pakaroitta kuin päätä vaille.

Yliopistopaino, Helsinki 2000

Vainio-Mattila, Arja:

Navigating Gender. A framework and tool for participatory development.

Ministry for Foreign Affairs. Helsinki 1999.

Saatavilla myös ulkoasiainministeriön nettisivuilla:

<http://www.formin.fi/public/default.aspx?contentid=69177&nodeid=34606&contentlan=1&culture=fi-FI>

Eurofem-konferenssi Hämeenlinnassa 1998:

<http://www.eurofem.net/valtavirtaan>

Jonna Haapasen ja Marja-Leena Kultasen gender-koulutuspaketti ulkoasiainministeriön

kehitysyhteistyön verkkosivuilla:

<http://www.global.finland.fi/gender/ngo>

Human Development Report 2006:

<http://hdr.undp.org/hrd2006/statistics>



KEHITYSYHTEISTYÖN
PALVELUKESKUS

www.kepa.fi

