

# *Kuka pelkää genderiä?*

Sukupuoliroolit hankeyhteistyössä



Toimittaneet Kirsi Airaksinen, Anne Pönni ja Maija Seppo

**Finnwid ja Kepa**  
Kegan raporttisarja nro 46/ 2001

## *SISÄLLYSLUETTELO*

<i>Lukijalle.....</i>	<i>4</i>
<i>1. Keskeisiä käsitteitä.....</i>	<i>5</i>
<i>2. Oikeus tasa-arvoiseen kulttuuriin.....</i>	<i>8</i>
<i>3. Naiset ja miehet kehityksen voimavarana.....</i>	<i>12</i>
<i>4. Kohti kokonaisvaltaisempaa gender-ajattelua.....</i>	<i>16</i>
<i>5. Uusi näkökulma hankeyhteistyöhön.....</i>	<i>20</i>
 <i>Liitteet:</i>	
<i>Laura Lager: Mikä ihmeen Peking+5?.....</i>	<i>32</i>
<i>Anne Pönni: Yhdessä vai erikseen?.....</i>	<i>34</i>
<i>Leena Reiman: Pekingin konferenssin päätökset eivät kantaudu kylätasolle.....</i>	<i>36</i>



# LUKIJALLE

Naisten huomioon ottamisesta kehitysyhteistyöhankkeissa puhutaan paljon. Tässä keskustelussa törmää yhä useammin sanaan gender. Vaikka sanana gender on jo tuttu, saattaa sen merkitys olla edelleen epäselvä. Mitä se varsinaisesti tarkoittaa?

Syksyllä 1999 ryhmä kehitysyhteistyöstä ja sukupuolten asemasta kiinnostuneita naisia päätti perustaa gender-opintopiirin. Kimmokkeena oli yhteinen kokemus siitä, että vaikka kehitysyhteistyössä gender-näkökulmaa pidetään tärkeänä, ei sillä ole juurikaan vaikutusta käytännön toimintaan. Opintopiirin tavoitteena oli lisätä omaa ymmärrystä gender-teemasta ja järjestää aiheesta koulutusta. Opas on syntynyt ryhmän oppimisprosessin tuloksena.

“Kuka pelkää genderiä?” on tarkoitettu suomenkieliseksi johdannoksi gender-kysymyksiin. Tavoitteena on perustella, miksi gender-näkökulma on kehitysyhteistyössä oleellinen sekä antaa ideoita ja käytännön ohjeita gender-näkökulman soveltamisesta. Näkökulma ei ole tärkeä ainoastaan kehitysyhteistyöhankkeissa vaan myös järjestöjen toiminnassa Suomessa.

4

Aluksi oppaassa perehdytään gender-lähestymistavan taustaan - määritellään keskeiset käsitteet, pohditaan kulttuurin vaikutusta käsityksiin sukupuolten asemasta ja sukupuolirooleista ja katsotaan, millaisia muutoksia gender-näkökulma on tuonut naisten huomioon ottamiseen kehitysyhteistyössä. Oppaan loppuosa keskittyy vuorostaan enemmän käytäntöön antaen ideoita sukupuoliroolit huomioon ottavaan yhteistyöhön sekä omassa ja kumppanin organisaatiossa että hankeyhteistyön eri vaiheissa. Varsinaista tekstiosuutta täydentämään on liitetty kaksi gender-asiantuntijan haastattelua sekä artikkeli, joka tarkastelee gender-kysymyksiä YK:n tasolla.

Oppaan on julkaissut Kehitysyhteistyön palvelukeskus ry (Kepa) yhteistyössä Finnwid - Naiset Kehityksessä ry:n kanssa. Finnwid on saanut oppaan julkaisemiseen Ulkoasiainministeriön tiedotustukea. Opas on tarkoitettu luettavaksi rinnakkain ulkoasiainministeriön julkaisemien Navigating Gender ja Navigating Culture -oppaiden kanssa.

Oppaan ovat toimittaneet Kirsi Airaksinen, Anne Pönni ja Maija Seppo, joiden lisäksi kirjoitustyöhön ovat osallistuneet Jonna Roos ja Susanne Ådahl. Kieliasun on viimeistellyt Antti Pönni. Julkaisun kuvituksesta ja ulkoasusta vastaa Anna Seppo.

Toivomme oppaan olevan keskustelun avaaja ja innoittaja.

Helsingissä tammikuun 31. päivänä 2001

Toimituskunta

# 1. KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ



## Gender

Biologinen sukupuolen käsite määrittää ihmiset naisiksi ja miehiksi tiettyjen fyysisten ominaisuuksien perusteella. **Sosiaalinen sukupuoli eli gender** sen sijaan tarkoittaa sitä, mitä naisena tai miehenä oleminen merkitsee tietyssä yhteisössä ja kulttuurissa, tietyssä historiallisena ajankohtana ja tietyssä elämänvaiheessa. Miesten ja naisten, tyttöjen ja poikien sosiaalista sukupuolta määräävät siis monet eri tekijät ja se on jatkuvassa muutoksessa.

Vaikka gender-käsite on vakiintunut osaksi kehitysyhteistyökeskustelua, ei sille ole toistaiseksi löydetty lyhyttä ja selkeää suomenkielistä vastinetta. Sekä englanninkielistä termiä 'gender' että ilmaisua 'sosiaalinen sukupuoli' käytetään.

**Gender-identiteetti** tarkoittaa kunkin ihmisen käsitystä omasta itsestään naisena tai miehenä. Aineksia oman gender-identiteetin hahmottamiseen löytää vastaamalla kysymyksiin "Millaisia piirteitä mielestäni on miehisessä mieheessä tai naisellisessa naisessa?", "Mitkä asiat ovat minulle tärkeitä miehenä/naisena olemisessa?" ja "Millainen nainen/mies koen olevani äitiini/isääni verrattuna?".

Biologisen sukupuolensa vuoksi naiset synnyttävät ja imettävät. "Naisten töinä" pidetään kuitenkin myös monia tehtäviä, kuten vaikkapa tiskaamista ja ruoanlaittoa, jotka eivät biologian perusteella kuulu sen enempää naisille kuin miehillekään. Tällaisia sosiaalisesti määräytyneitä

toimintamalleja kutsutaan gender-rooleiksi. **Gender-rooli** määrittää, mikä on kummankin sukupuolen "oikea" käyttäytymistapa kussakin tilanteessa. Se on siis yhteisön normi sille, miten miesten ja naisten tulee miehinä ja naisina toimia. Normit muokkautuvat koko ajan ja ovat eri kulttuureissa erilaisia. Suuri osa miesten ja naisten toiminnasta määrittyy sosiaalisen sukupuolen mukaan ja monissa yhteisöissä miesten ja naisten tehtävät on selkeästi määritelty.

Gender-roolit liittyvät suurelta osin naisten ja miesten väliseen työnjakoon. Miesten ja naisten tehtäviä kussakin yhteisössä voidaan hahmottaa työn kolmijaon avulla. Työ voidaan jakaa **uusintamiseen, tuotannolliseen työhön ja yhteisölliseen toimintaan**. Uusintaminen on kotitalouden ja sen jäsenten hoitoa ja ylläpitoa - synnytyksestä siivoukseen ja terveydenhoidosta vedenhakuun. Tuotannollista työtä ovat tuotteiden ja palveluiden tuottaminen ja myynti sekä palkkatyö. Yhteisöllistä toimintaa on yhteisistä palveluista ja toiminnoista huolehtiminen kuten juhlien järjestäminen, yhteisön kehittäminen, poliittinen paikallistoiminta jne.

## Gender-sidonnaiset tarpeet

Kehitysyhteistyö pyrkii yleensä parantamaan ihmisten elinolosuhteita tavalla tai toisella. Jotta tähän päästäisiin, on hankkeessa otettava huomioon sen eri sidosryhmien tarpeet. Naisten ja miesten gender-rooleista johtuen monet tarpeet ovat gender-sidonnaisia. Gender-sidonnaiset tarpeet jaetaan käytännöllisiin ja strategisiin. **Käytännölliset tarpeet** ovat konkreettisia tarpeita, jotka on täytettävä, että jokapäiväinen elämä sujuisi. Käytännöllisiä tarpeita ovat esimerkiksi veden, ravinnon ja terveydenhoidon tarve. On selvää, että kaikki perheenjäsenet tarvitsevat ruokaa, juomaa ja turvaa. Gender-sidonnaisia nämä tarpeet ovat silloin, kun niiden tyydyttäminen on pääasiassa jommankumman sukupuolen tehtävä. Käytännöllisiin gender-sidonnaisiin tarpeisiin liittyvien puutteiden tai ongelmien ratkaiseminen ei yleensä kyseenalaista kulttuurista työnjakoa eikä muuta sukupuolten välisiä valtasuhteita yhteiskunnassa

**Strategisiin gender-sidonnaisiin tarpeisiin** liittyvien ongelmien ratkaisu sen sijaan johtaa parhaimmillaan tasa-arvon lisääntymiseen sukupuolten välillä ja muuttaa sen vuoksi myös olemassaolevia gender-rooleja. Strategisia gender-sidonnaisia tarpeita ovat esimerkiksi oikeus omistaa rahaa ja maata, samapalkkaisuus ja itsemääräämisoikeus omaan ruumiiseen.

## Gender-analyysi

Gender-analyysi on työkalu, jolla tutkitaan eri ryhmien rooleja yhteisössä. Sen avulla voidaan saada tietoa työn ja vallan jakautumisesta sukupuolten, eri ikäryhmien tai etnisten ryhmien välillä. Saadun tiedon perusteella voidaan toimintoja suunnitella niin, että eri ryhmät tulevat yhtä lailla huomioon otetuiksi ja vääristymät voidaan oikaista. Gender-analyysia varten tarvitaan sukupuolen mukaan eriteltyä perustietoa yhteisöstä: mitkä ovat miesten ja naisten tehtävät ja roolit. Jos analyysia käytetään eri etnisten ryhmien tai vaikkapa vanhusten roolien selvittämiseen, tarvitaan vastaavaa perustietoa näistä ryhmistä.

## Vahvistuminen (Empowerment)

Empowerment-käsitteelle ei suomen kielessä ole vielä vakiintunutta käännöstä. Sisällöllisesti se tarkoittaa yhteisön tai yksilön oman päätäntävällän ja voimavarojen lisääntymistä. Kyse on siis prosessista, joka lisää valtaa omaan elämään liittyvissä asioissa. Termi on gender-kes-

kustelussa tärkeä, koska sosiaalisen sukupuolen tarkastelussa päämääränä yleensä on sukupuolten välinen tasa-arvo eli heikommassa asemassa olevan sukupuolen vallan ja voimavarojen lisääntyminen.

Vahvistumisen prosessissa tärkeää on osallistaminen. Osallistaminen tarkoittaa kaikkien eri osapuolten tietojen, taitojen ja toiveiden saamista mukaan toimintaan ja päätöksentekoon. Keskeistä osallistamisessa on se, että osapuolet oppivat ja toimivat yhdessä tasavertaisina. Osallistamista voidaan käyttää välineenä ongelmanratkaisussa, mutta se voi toimia myös vahvistavana prosessina ja olla näin myös päämäärä sinänsä.

*Jatkolukemista:*

*Koivunen, Anu & Marianne Liljeström (toim.): Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere 1996.*

*Moser, Caroline: Gender planning and development. Theory, practice and training. Routledge, London 1993.*

*Slocum, Rachel, Lori Wichhart, Dianne Rocheleau, Barbara Thomas-Slayter (toim.): Power, process and participation. Tools for change. Intermediate technology publications, London 1995.*

*[www.saunalahti.fi/cwahlber/tane/sanasto.html](http://www.saunalahti.fi/cwahlber/tane/sanasto.html)*

## 2. OIKEUS TASA-ARVOISEEN KULTTUURIIN



8

Kehitysyhteistyössä on aina kyse kulttuurien kohtaamisesta. Enää vain harvat kehityshankkeet ovat asiantuntijaprojekteja, joissa toteuttajat vierailevat kohdemaassa pikaisesti rakentamassa sillan tai rakennuksen. Nykyään kehitysyhteistyön painopisteenä on paikallisten ihmisten taitojen ja tietojen kehittäminen. Yhä enemmän puhutaan osallistamisesta, yhteistyöstä ja kumppanuudesta. Yhä enemmän puhutaan kulttuurien kohtaamisesta.

### Mitä kulttuuri on?

Termille 'kulttuuri' on vaikea löytää yksiselitteistä määritelmää. Eri yhteyksissä se tarkoittaa eri asioita. Arkikäytössä 'kulttuurilla' voidaan tarkoittaa esimerkiksi perinteitä tai taidetta. Kehitysyhteistyön kannalta on kuitenkin mielekkäämpää ymmärtää kulttuuri laajemmin.

Laajasti ymmärrettynä kulttuuri käsittää kaikki ne opitut henkiset, aineelliset, älylliset ja tunnepohjaiset piirteet, joiden avulla kukin yhteisö tai yhteiskunta kiinnittyy ympäröivään maailmaan. Kulttuuriin kuuluvat kansanluonne, kieli, elintavat, arvot, perinteet, vakaumukset ja uskonnot. Kulttuuria ovat myös yhteisön sosiopoliittinen ja taloudellinen käyttäytyminen, paikalliset päätöksenteko- ja vallankäyttömuodot, tuotantotavat ja taloudelliset suhteet, sekä käsitykset yksilön perusoikeuksista ja sukupuolten tasa-arvoisuudesta.



Kulttuuri on siis se arvojen, käytäntöjen ja instituutioiden kokonaisuus, joka ohjaa ja hallitsee yhteisön elämää. Minkään yhteiskunnan tai yhteisön kulttuuri ei kuitenkaan ole täysin yhdenmukainen. Yhteisestä taustasta huolimatta jokaisen yksilön tapa omaksua kulttuuri on aina ainutlaatuisia ja vain osittain samanlaista. Lisäksi mm. kieli, etnisuus, uskonto, koulutus ja sukupuoli tuottavat osa- ja alakulttuureita yhteisön sisälle. Kulttuurit vaihtelevat sekä alueellisesti että ajallisesti. Suomessa on erilainen kulttuuri kuin Ruotsissa ja Itä-Suomessa erilainen kuin länsirannikolla. Samoin suomalaisuus ymmärretään nykyään hyvin eri tavoin kuin esimerkiksi 1970-luvulla.

## Sukupuolijärjestelmä kulttuurin osana

Jokainen yhteisö ilmentää ja vahvistaa kulttuurista identiteettiään arkisilla käytännöillä, joita ovat esimerkiksi pukeutuminen, perinteet ja käyttäytymissäännöt. Käytännöt tukevat kulttuurin omaksumia arvoja ja normeja siitä miten ihmisten tulisi elää yhdessä. Ne sisältävät sääntöjä, jotka kertovat mitä miehenä ja naisena oleminen yhteisössä tarkoittaa ja mikä miehille ja naisille on mahdollista. Samalla ne määrittävät sekä naiseuteen ja miehisyyteen liitetyt arvot ja arvostukset että tavat ilmaista sukupuolisuutta. Nämä kulttuuriin sidotut, sukupuolisuutta määrittävät ja ohjaavat käytännöt muodostavat kullekin yhteiskunnalle ominaisen sukupuolijärjestelmän.

Osa käytännöistä on hyvinkin arkisia ja niiden noudattaminen perustuu vapaaehtoisuuteen; esimerkiksi Suomessa hame ei ole miehelle sopiva vaate. Lainvoimaisempia sukupuolijärjestelmän käytäntöjä puolestaan ovat esimerkiksi tasa-arvolaki, laki perheväkivallasta tai eri ammattialojen palkkaus- ja arvostusjärjestelmät. Lisäksi osa yhteisössä vallitsevista käytännöistä voidaan ajatella "sopimuksiksi", joista hyötyvät omalla tavallaan molemmat sukupuolet. Sopimusluonne kertoo myös järjestelmän sisältämästä liikkumavarasta. Sopimukset luovat yhtäältä tasapainoa, mutta sisältävät toisaalta myös neuvottelun mahdollisuuden. Poikkeuksista yleisiin käytäntöihin voidaan sopia niin perheen sisällä kuin koko yhteisössäkin. Perheen isä voi jäädä hoitovapaalle kotiin huolehtimaan lapsista vaimon luodessa itselleen työuraa. Samanlaisesti naapurissa voidaan noudattaa perinteistä työnjakoa, jossa mies käy ansiotyössä ja vaimo hoitaa kotitalouden.

Käsitykset tasa-arvoisuudesta ovat kulttuurisia ja heijastavat naisten ja miesten välistä yhteiskunnallista työnjakoa. Useimmat sukupuolijärjestelmät ovat muodostuneet enimmäkseen miesten ehdoilla ja ne tukevat heidän valtaansa ja toimintamahdollisuuksiaan. Monissa maissa naisten on miehiä hankalampaa osallistua poliittiseen päätöksentekoon tai heidän osallistumisensa on jopa kokonaan kiellettyä. Tilastot kertovat että naiset ovat köyhempiä kuin miehet, vaikka naiset tekevät miehiä pidempiä työpäiviä yrittäessään yhdistää tuottavan työn ja kodista huolehtimisen. Lisäksi naiset kärsivät väkivallasta kotona, syrjinnästä työpaikoilla ja ihmisoikeusloukkauksista yhteiskunnassa. Naisten elämää vaikeuttavat myös heille haitalliset kulttuuriset käytännöt, kuten tyttöjen koulutuksen laiminlyöminen ja naisten sukuelinten silpominen. Yhteiskuntien epätasa-arvoisuuden takia ihmisoikeuksien ja tasa-arvon edistämiseen keskittyvissä hankkeissa naiset ovat miehiä useammin kohderyhmänä ja naisten elämään liittyvät asiat muutoksen kohteena.

## Oikeus omaan kulttuuriin

Kehitysyhteistyössä ollaan tekemisissä kulttuurisidonnaisten arvojen, käytäntöjen ja rakenteiden kanssa. Tavoitteena on sekä tunnistaa ne että yhä useammin myös vaikuttaa niihin -

kyseenalaistaa niiden mielekkyyttä muuttuvassa maailmassa ja muuttaa niitä. Kehityksessä on ennen kaikkea kyse muutoksesta. Mutta kenellä on oikeus muuttaa kulttuuria? Miten kulttuuri muuttuu?

Naisten ihmisoikeusloukkauksia puolustetaan usein uskonnolla ja kulttuurilla. Väitetään, että kehitysyhteistyön ei tulisi puuttua naisten asemaan ja tasa-arvokysymyksiin, koska ne ovat uskontoon tai perinteisiin liittyviä asioita eikä niihin saisi puuttua "ulkopuolelta". Toisaalta sanotaan, että köyhyyden syyt ovat yhteisön "väärissä" tai "haitallisissa" kulttuurisissa toimintatavoissa tai käytännöissä. Ongelmien taustalla nähdään "huono" hallintokulttuuri, heikko työmoraali tai yhteisöjen yksilön vapautta rajoittavat käytännöt. Kulttuurin ymmärtäminen laajasti auttaa näkemään, että yhteiskunnan taloudelliset, poliittiset ja sosiaaliset rakenteet sekä moraaliset ja eettiset normit ovat riippuvaisia toisistaan. Ihmisoikeustilanteen parantaminen ja demokratian kehittäminen tai edes talouden muuttaminen ei ole mahdollista erikseen, ilman vaikutusta kulttuuriin kokonaisuudessaan.

Kulttuuri muuttuu jatkuvasti ja sen osana myös sukupuolijärjestelmä. Yhteisön on sopeuttava muuttuvaan ympäristöön, mikä synnyttää sen sisällä muutospaineita. Tiedotusvälineet, muutokset maailmantaloudessa ja nykyään yhä enemmän globalisaatio synnyttävät uusia kulutustottumuksia ja levittävät länsimaista elämäntyyliä. Muutospaineet kohdistuvat yhtä lailla etelän kuin pohjoisen kulttuureihin. Silti kaikkeen muutokseen sisältyy yleensä myös vastarintaa. Muutos, joka yhdelle ryhmälle on myönteinen, voi toisesta ryhmästä tuntua uhkaavalta ja kielteiseltä. Lisäksi kulttuurin osa-alueet eivät muutu yhtä nopeasti ja vaivattomasti. Perinteet, uskomukset ja rituaalit sekä yhteisölliset, hengelliset ja eettiset normit pitävät yllä yhteisöjen jatkuvuutta ja muuttuvat hitaasti. Niitä helpommin muuttuvia ilmiöitä ovat mm. elämis- ja toimeentulostrategiat, teknologinen tietämys ja puhekieli.

Muutos vaikuttaa aina myös vallitsevaan sukupuolijärjestelmään: sen sisältämiin sukupuolirooleihin, sekä gender-sidonnaisiin tarpeisiin ja mahdollisuuksiin. Ongelmallista on, että sukupuolisidonnaiset käsitykset ja asenteet ovat enimmäkseen piileviä ja identiteettiin liittyviä. Käsitykset tulevat usein ilmi vasta käytännön tilanteissa ja yllättäen. Nainen ei voi olla perheen elättäjä tai viljelijöiden yhdistyksen puheenjohtaja. Naispuolisen autonkorjaajan ammattitaito saattaa myöskin epäilyttää. Toisaalta moniavioisuus voi tuntua väärältä tai voi syntyä käsitys, että kaikki miehet käyttävät rahansa mieluummin juomiseen kuin ruokaan.

## **Kehitys on tietoista ja tavoitteellista muutosta**

Myös kehitysyhteistyö tarjoaa osaltaan etelän yhteiskunnille muutosvirikkeitä, joita ne omien arvojensa mukaan omaksuvat. Yksittäisen hankkeen kannalta olennaista on miten sen tarjomiin virikkeisiin suhtaudutaan hankkeen kohdeyhteisössä. Suhtautuminen on varmimmin myönteistä, jos muutos tapahtuu yhteisön ehdoilla. Kulttuuria on vaikea muuttaa pysyvästi pelkästään ulkoisen paineen vaikutuksesta.

Kehitysyhteistyöllä voidaan lähinnä tukea jo alkanutta ja yhteisön hyväksymää muutosta. Sillä voidaan vaikuttaa muutoksen suuntaan ja voimakkuuteen ja ehkä nopeuteen. Hankkeiden vaikutusmahdollisuutta ei tule liitoitella, mutta ei myöskään vähätellä. Oleellista on tiedostaa kulttuurin vaikutus ja ymmärtää millaisia mahdollisuuksia se antaa kamppailuun köyhyyden voittamiseksi. Ulkopuolisten tehtävä ei ole määrätä miten ihmisten tulisi toimia, vaan tukea myönteistä muutosta edistäviä prosesseja.

Menestyksekkään kehitysyhteistyön edellytyksenä on sekä paikallisen kulttuurin tuntemus että kaikkien yhteistyökumppaneiden tietoisuus omasta kulttuuritaustastaan. Suomalaisuus on erottamaton osa suomalaisten identiteettiä. Tiedostamatta se ohjaa toimintaa, valintoja, tunteita, tulkintoja ja käyttäytymistä niin kotimaassa kuin ulkomailla. Siksi tietoisuus omasta taustasta, arvoista ja yhteiskuntajärjestelmästä on yhtä tärkeää kuin vieraan kulttuurin ymmärtäminen.

#### *Jatkolukemista*

*Muu maa mustikkako. Suomalaisena kulttuureja kohtaamassa. Ulkoasiainministeriö, kehitysyhteistyösasto, Helsinki 1998.*

*Pérez de Cuéllar, Javier ym.: Moninaisuus luovuutemme lähteenä. Kulttuurin ja kehityksen maailmankomission raportti. Otava, Helsinki 1998.*

*Schech, Susanne & Jane Haggis: Culture and development. A critical introduction. Blackwell Publishers, Padstow, Cornwall 2000.*

*Seppälä, Pekka & Arja Vainio-Mattila: Navigating culture. Ministry for Foreign Affairs, Helsinki 1999.*

*Sizoo, Edith (toim.): Kaiveruksia riisinjyvässä. Naisten elämäntarinoita. Like, Helsinki 1999*

*Verhelst, Thierry: Elämän juuret. Kulttuuri ja kehitys. Kehitysyhteistyön palvelukeskus, Helsinki 1993.*

### 3. NAISET JA MIEHET KEHITYKSEN VOIMAVARANA

12



Kehitysyhteistyön perimmäisenä tavoitteena on ollut köyhyyden poistaminen. Keinoja tavoitteen saavuttamiseksi on ollut monenlaisia. Toteutettuja hankkeita tarkasteltaessa huomaa, että toimijat eivät suinkaan ole olleet yksimielisiä siitä mitkä keinot ovat parhaita. Erilaisten ongelmanratkaisutapojen puolestapuhujia on riittänyt ja keskustelu on välillä ollut hyvinkin kiivasta. Vuoroin on painotettu talouskasvua, vuoroin koulutusta ja osallistumista. Viime vuosikymmeninä huomion kohteeksi ovat tulleet myös ympäristö, demokratia ja hyvä hallinto - sekä naiset ja heidän asemansa yhteiskunnassa.

Vaikka naisten roolista kehitysyhteistyössä on puhuttu laajemmin vasta viime vuosikymmeninä, eivät naiset suinkaan ole olleet täysin unohtettuja aiemminkaan. Itse asiassa he ovat alusta alkaen esiintyneet kohderyhmänä miesten rinnalla. Aktiivisemmin heidän asemansa ja elinolojaan on kuitenkin ryhdytty parantamaan vasta 1970-luvulla. Ajan myötä hyväntekeväisyyteen perustuvat ravitsemus-, terveydenhoito- ja perhesuunnitteluhankkeet ovat vaihtuneet monenlaisiksi koulutusohjelmiksi ja naisyrittäjyyttä tukeviksi hankkeiksi. Samalla käsitykset naisten roolista ja mahdollisuuksista ovat ratkaisevasti muuttuneet. Naiset ovat ryhmänä kohonneet passiivisista avun kohteista aktiivisiksi toimijoiksi ja jopa tulevaisuuden pelastajiksi.

Muutoksen taustalla on naisten elämän moninaisuuden huomaaminen. Naiset eivät olleet vain passiivisia kodin hoitajia vailla resursseja ja valtaa. Heillä oli monia tärkeitä rooleja yhteis-

söissä ja he osallistuivat lukuisin eri tavoin tuottavaan toimintaan miesten rinnalla. Erona miehiin nähden oli, että naisten osallistuminen tapahtui kotitöiden ohessa. Se oli siten yleensä osa-aikaista ja pienimuotoista, ja tapahtui talouden epävirallisella sektorilla paikallistasolla.

Kehitysyhteistyössä alettiin puhua naisten ns. kolmoisroolista: heidän työtehtävänsä liittyvät niin uusintamiseen, tuotantoon kuin yhteisöstä huolehtimiseenkin. Lisäksi tutkimukset naisten elämästä todistivat virheellisiksi uskomukset kaikkien naisten voimattomuudesta, passiivisuudesta ja vallan puutteesta. Naiset olivat aktiivisia toimijoita yhteisöissä ja siten tärkeä kohderyhmä kehitysyhteistyössä.

## Erityisesti naisille

Kehitysyhteistyössä ensimmäinen erityisesti naisiin keskittyvä teoria on Naiset kehityksessä (Women in Development eli WID). Näkemys syntyi pääasiallisesti 1970-luvun alussa naistutkijoiden työn tuloksena. Feminismistä lähtöisin olevan yhteiskuntanäkemyksen perimmäisenä tavoitteena on naisten ja miesten tasa-arvo.

Lähtökohdastaan huolimatta WID-näkemykseen pohjautuvissa hankkeissa tasa-arvoon ja naisten kolmoisroolin suhtaudutaan kapea-alaisesti. Analyyseissä naisten moninaiset roolit ja tehtävät yhteiskunnassa otetaan huomioon, mutta toiminnoissa keskitytään tuotannon lisäämiseen ja tehostamiseen. Lisäksi sekä köyhyyden että epätasa-arvon syyksi määritellään ensisijaisesti naisten taloudellinen riippuvuus miehistä. Toimenpiteissä keskitytään perheiden ja erityisesti naisten tuotannon lisäämiseen ja naisryhtäjäyden kehittämiseen. Suositteja ovat erityisesti naisille tarkoitetut tuloa tuottavat (income generating) hankkeet, koulutus- ja työllistymishankkeet, tuotantoryhmät ja pienluotto-ohjelmat.

Yleisesti WID-näkemyksen mukaan tasa-arvon saavuttaminen ei vaadi erillisiä toimenpiteitä. Naisten taloudellinen omavaraisuus tuottaa automaattisesti kehitystä, hyvinvointia ja tasa-arvoa. Vaikka suuntauksessa keskitytään enemmän tuotantoon ja taloudellisen riippumattomuuden saavuttamiseen, kuin konkreettiseen tasa-arvon edistämiseen, on sillä ollut käytännön merkitystä myös tasa-arvon kannalta. Tasa-arvonäkemyksen saavutukseksi voidaan lukea esimerkiksi se, että naisten oikeus avioeroon, omaisuuteen ja lainansaantiin on saatu kirjattua joidenkin kehitysmaiden lakeihin.

Kuitenkin jo 1980-luvulle tultaessa huomattiin, että talouteen keskittyvät toimenpiteet eivät olleet pystyneet poistamaan naisten ja miesten välistä epätasa-arvoa eivätkä aina edes vähentämään köyhyyttä. Erityisiä ja erillisiä naishankkeita syytettiin toisaalta miesten syrjinnästä ja toisaalta nais- ja tasa-arvokysymysten vähättelemisestä. Lisäksi hankkeiden taustalla olevaa tasa-arvokäsitystä kritisoitiin valkoisen, keskiluokkaisen, länsimaisen naisen elämän ihannoinnista ja asettamisesta tavoitteeksi. Tasa-arvon edistäminen vaati naisiin keskittymisen lisäksi miesten osallistamista ja elämän moninaisuuden huomioon ottamista. Kehitysyhteistyössä painopiste siirtyi naisista genderiin eli naisten ja miesten sosiaaliseen sukupuoleen.

Sosiaalisen sukupuolen huomaaminen perustui oivallukseen, että sekä naisten että miesten elämää ja käyttäytymistä oman sukupuolensa edustajana ohjasivat yhteisön asettamat odotukset ja rajoitukset. Käyttäytymisen lisäksi sosiaalinen sukupuoli määritteli sukupuoleen liittyvät asenteet, vastuut, velvollisuudet ja oikeudet. Kehitysyhteistyölle oivallus antoi uusia mahdollisuuksia sekä analysoida köyhyyden syitä että keksiä uusia ratkaisuvaihtoehtoja niiden poistamiseksi.

## Erilaiset roolit, erilaiset tarpeet

Uusien oivallusten myötä syntyi uusi näkemys, joka naisten ohella ottaa huomioon myös miehet: Sosiaalinen sukupuoli ja kehitys (Gender and Development eli GAD). Näkemysten syntyyn vaikuttivat kolmannen maailman naisten ja kehitystyöntekijöiden yhteiset kokemukset hankkeista. Paikallistason kokemukset ja niiden huomioon ottaminen ovat tehneet GAD-näkemysten erityisen suosituksi etelän kansalaisjärjestöissä.

GAD-näkemys syntyi kritiikistä vallitsevaa ajattelutapaa kohtaan, joka piti kehitysmaiden naisia yleisesti voimattomina ja epätasa-arvoisina. Lähtökohtana on huomio, että yhteisöissä vallitsevien ongelmien syy ei ole ainoastaan naisten taloudellinen riippuvuus miehistä vaan ongelmien taustalla vaikuttavat myös sukupuoliroolit. Naisten ja miesten erilaiset roolit yhteisöissä synnyttävät erilaisia tarpeita ja ongelmia. Roolien sisältämät vastuut, velvollisuudet ja oikeudet joko tukevat tai estävät ongelmien ratkaisua. Kylässä puhtaan juomaveden puuttuminen voidaan kokea ongelmana, mutta naisten asema yhteisössä ei mahdollista asian nostamista keskusteluun kyläkokouksissa. Toisaalta perheessä ongelmia voi aiheuttaa vaimon palkkatyöstä johtuvat poissaolot, koska aviomiehen rooliin ei kuulu kodista huolehtiminen, ruuanlaitto ja lasten ruokkiminen.

Käytäntöön GAD-näkemys heijastuu parhaiten naisten vahvistumiseen (empowerment) tähtäävässä suuntauksessa. Vahvistumisen näkökulma painottaa yhteiskunnassa vallitsevien sosiaalisten sukupuoliroolien merkitystä ja vaikutusta toimintaamme. Ideana ei ole ainoastaan paljastaa yhteisössä vallitsevia rooleja, vaan myös vaikuttaa niihin. Tavoitteena on sekä tunnistaa sosiaaliset sukupuoliroolit ja niihin liittyvät tarpeet ja ongelmat että etsiä niihin ratkaisuvaihtoehtoja. Perimmäisenä tavoitteena on löytää ongelmiin sellaisia ratkaisuvaihtoehtoja, jotka lisäävät ihmisten valtaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan elämäänsä ja tulevaisuuteensa. Työkaluina ovat käytännöllisten ja strategisten gender-sidonnaisten tarpeiden ja sukupuoliroolien tunnistaminen ja niihin vaikuttaminen. Kulttuuriset sukupuoliroolit nähdään ennen kaikkea opittuina toimintamalleina, joita voidaan muuttaa. Oleellista on, että ihmiset itse ymmärtävät roolinsa ja haluavat muuttaa niitä.

14

## Tasa-arvo koskee sekä naisia että miehiä

Suomessa kehitysyhteistyön tavoitteeksi on 1990-luvulta lähtien - ainakin puheen tasolla - noussut tasa-arvo ja naisten aseman parantaminen. Viime aikoina on erityisesti painotettu genderin eli sosiaalisen sukupuolen huomioon ottamista hankkeissa. Poliittisesta sitoutumisesta huolimatta gender-näkökulman sisäistäminen on edelleen käytännössä vaikeaa. Systemaattisen gender-analyysin tekeminen, riittävien taustatietojen kerääminen ja luokittelu sukupuolen, etnisyyden, iän, statuksen tai muiden erottavien ominaisuuksien perusteella vaatii sekä taitoja että resursseja.

Eri yhteiskunnissa vallitsevat käsitykset tasa-arvosta ja sukupuolirooleista eivät välttämättä ole keskenään samanlaisia, sillä ne ovat kulttuurisesti, sosiaalisesti, taloudellisesti ja poliittisesti määräytyneitä ja ne muuttuvat ajan ja paikan suhteen. Käsityksiin vaikuttavat sekä yksilön erityinen että hänen kotimaansa yleinen historia. Niitä muokkaavat yhtä lailla uskonto, varallisuus ja status kuin maan yhteiskunnallinen kehitys, historia ja talouspolitiikka. Kehitysyhteistyössä muutoksen mahdollisuus ja tarve määrittyy paikallisten tarpeiden ja näkemysten perusteella. Näiden

tarpeiden ja näkemysten välittyminen hankkeiden suunnitteluun ja toteutukseen edellyttää paikallisten ihmisten osallistamista.

Paikallisyhteisöjen osallistaminen ja tasa-arvoisen kumppanuuden luominen asettaa haasteita pohjoisen pallonpuoliskon kehitysyhteistyötä tekeville organisaatioille ja järjestöille. Gender-näkökulman huomioon ottamista vaikeuttaa monen organisaation oma rakenne tai johdon välinpitämätön asenne tasa-arvoa ja tasa-arvonäkemyksen läpäisevyyttä kohtaan. Tiedon ja tekniikoiden lisäksi tarvitaankin asennemuutosta myös kotimaassa. Omat kulttuuriset asenteet, käytännöt ja rakenteet on uskallettava asettaa gender-analyysin kohteeksi. Yhteistyön onnistumisen edellytyksenä on sekä omien taustojen tunteminen että valmius tarvittaessa muuttaa myös niitä. Tasa-arvon edistäminen edellyttää, että siihen sitoudutaan sekä etelässä että pohjoisessa.

Puhe sosiaalisesta sukupuolesta liittyy yhtä lailla miehiin kuin naisiin. Siitä huolimatta on keskustelu kehityksestä ja tasa-arvosta jäänyt pääasiassa naisten vastuulle. Keskustelun aiheet rajoittuvat vain naisiin ja naisten elämään. Miehet eivät juurikaan osallistu keskusteluun. Kuitenkin muutokset naisten rooleissa vaikuttavat myös miesten rooleihin ja elämään. Lisäksi muutospainetta syntyy myös ulkoapäin, maailman muuttuessa, ja ne vaikuttavat myös miesten mahdollisuuksiin ylläpitää entisiä rooleja, identiteettiä ja valtarakenteita. Keskustelussa ei siis ole kyse ainoastaan naisten mahdollisuuksista elämässä. Vastaavasti kyse ei myöskään ole ainoastaan miesten haluista ja toiveista. Kyse on molemmista, niin naisista kuin miehistäkin. Kuinka he yhdessä ja yksilöinä haluavat tulevaisuudessa olla mukana kehityksessä ja maailmassa?

*Jatkolukemista:*

*Guidelines on gender analysis. Ministry for Foreign Affairs. Helsinki, 1995.*

*Moser, Caroline O.N.: Gender planning and development. Theory, practice and training. Routledge, London 1993.*

*Vainio-Mattila, Arja: Navigating gender. A framework and a tool for participatory development. Ministry for Foreign Affairs 1999.*

## 4. KOHTI KOKONAISVALTAISEMPAA GENDER-AJATTELUA



16

### **Ei vain vapaaehtoista...**

Gender-näkökulman käyttäminen Suomen kehitys yhteistyössä ei ole vapaaehtoista. Suomi on vahvistanut vuonna 1980 laaditun YK:n yleissopimuksen naisten syrjinnän poistamisesta, ja se velvoittaa aktiiviseen toimintaan sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseksi. Lisäksi Suomen kehitys yhteistyön tavoitteet - laajamittaisen köyhyyden vähentäminen, ympäristöuhkien torjuminen ja yhteiskunnallisen tasa-arvon, kansanvallan ja ihmisoikeuksien edistäminen kehitysmaissa - edellyttävät naisten osallistumista tasa-arvoisina päättäjinä, vastuunkantajina ja edunsaajina miesten rinnalla.

Pohjimmiltaan gender-näkökulmassa ei kuitenkaan ole kyse vain naisista tai vain osallistumisesta, vaan siitä että näkymättömät ja vailla valtaa olevat ryhmät nostetaan näkyviin, ja niiden mahdollisuuksia osallistua omia asioitaan koskevaan päätöksentekoon seurataan ja tuetaan. Tässä ja seuraavassa luvussa pyritään löytämään konkreettisia keinoja, joilla hankkeita ja hankehallintoa voitaisiin näiltä osin kehittää.

### **Mistä kaikki alkaa?**

“Miten sukupuoliroolit vaikuttavat ongelmiin ja/tai hyödynsaajien mahdollisuuksiin hyötyä hankkeen tuloksista? Miten nämä tekijät otetaan huomioon?”

Näistä kysymyksistäkö gender-ajattelun mukaantulo hankkeeseen alkaa? Kysymykset sisältyvät Ulkoasiainministeriön kansalaisjärjestöille tarkoitettuun hanketukihakemukseen. Niiden tarkoitus on varmistaa, että miesten ja naisten roolit ja niiden vaikutukset hankkeessa otetaan jo



etukäteen huomioon. Hakemuksessa on muutaman rivin verran tilaa tiivistää hankkeen gender-tilanne. Kohta on helppo sivuuttaa ilmoittamalla että kohdealueen naiset osallistuvat hankkeeseen tavalla tai toisella.




Gender-näkökulmassa on kuitenkin kyse paljon syvällisemmästä asiasta: olisi selvitettävä miten eri ryhmien tilanne, tarpeet ja roolit on huomioitu niin että hanke todella voisi hyödyttää niitä kaikkia - ja jopa tasoittaa olemassa olevia vääristyneitä rakenteita. Tavoite on vaativa ja sen saavuttaminen edellyttää sitä, mitä kutsutaan gender-näkökulman läpäisevyydeksi (engl. mainstreaming). Se tarkoittaa sitä, että gender-ajattelun ei tulisi rajoittua vain itse hankkeeseen, vaan ulottua kaikille hankekokonaisuuden osa-alueille: hallintoon, suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Gender-näkökohtien huomioonottaminen ei siis ole tärkeää vain hankealueella, vaan myös siinä järjestössä tai organisaatiossa, joka vastaa hankkeen hallinnosta.

## Mikä merkitys hallinnolla on?









Arkisessa työssä yhteinen sitoutuminen tasa-arvoaatteen innoittamaan kokonaisvaltaiseen kehittämistyöhön ei kuitenkaan aina ole selvää. Eräs työntekijä kuvaa kokemuksiaan näin: "Tasa-arvotyö on tasa-arvoasioista vastaavan erillistä työtä. Sitä ei koeta ammattitaitoa kohottavana ja meritoivana. Tasa-arvotyön merkitystä vähätellään 'naisten asiana', ja siitä puhuminen ei ole oikein sopivaa.... Tasa-arvotavoitteet ja tasa-arvopuhe korvaavat toiminnan: tasa-arvon muistaminen tavoitteiden tasolla luo käsityksen että asia on hoidossa, ja toisaalta kun tuloksia ei pelkin puhehin synny, vahvistuu käsitys ettei asialle voi mitään." Kuulostaako tutulta? Sitaatti voisi hyvin kuvata kokemuksia kehitysyhteistyöstä. Tosiasiassa siinä on kyse kansallisen tasa-arvo-ohjelman toimeenpanosta Suomessa.

Esimerkki osoittaa, että tarkasteltaessa naisten ja miesten rooleja hankkeissa, on syytä seurata myös miten gender-näkökulma on otettu huomioon hankkeita hallinnoivassa organisaatiossa itsessään. Jos kansalaisjärjestö tai muu hanketyötä tekevä organisaatio on hierarkkinen, toimii perinteisten sukupuoliroolien mukaan ja pyrkii tehokkuuteen, niin kuinka sen aikaansaama tulos voisi olla osallistava, laatuksellinen ja yhteistyöhön pyrkivä? Usein gender-näkökulman omaksumisesta seuraa muutoksen käynnistäminen koko organisaation toiminnassa: huomataan, että sen tavoitteiden, toiminnan ja työkaluturin on oltava sopusoinnussa hanketyössä käytetyn gender-näkökulman kanssa.

Seuraavassa joitain ajatuksia siitä, miten gendertietoisuutta voitaisiin lisätä niin pohjoisen kuin etelänkin yhteistyökumppanien organisaatioissa:

-  Pitkäjänteisen ja tuloksellisen tasa-arvotyön ensimmäinen edellytys on sekä työntekijöiden että johdon sitoutuminen sukupuolten tasa-arvoon.
-  Sukupuoliroolien merkitystä työelämässä voidaan oppia ymmärtämään hankkimalla sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa organisaation toimintaympäristöstä ja sen sidosryhmien rooleista. Gender-analyysin ohella tärkeää on myös kulttuurin ja muiden vaikuttavien tekijöiden analysointi.
-  Ristiriitoja voidaan vähentää kuuntelemalla sekä miesten että naisten näkemyk-

siä, pyrkimällä ymmärtämään kulttuurieroja ja välttämällä vastakkainasettelua sukupuolten välillä.

-  On huomattava miten gender-näkökulma liittyy organisaation muihin tärkeisiin asioihin, mutta se on pidettävä myös omana kokonaisuutenaan.
-  Rahoittajan on tunnistettava oma valtansa kumppanijärjestöön sekä sen seuraukset. Rahoittajalla on vastuu toimia omien opetustensa mukaan.
-  On pyrittävä synnyttämään aitoa vuoropuhelua eri osapuolten välille. Vuoropuhelun syntymisen edellytyksenä on kaikkien osapuolten näkemysten kuunteleminen, yhteisen alueen etsiminen ja yritys ymmärtää vastustusta ja sen syitä. Kypsyäkseen vuoropuhelu tarvitsee aikaa ja tukea. Se edellyttää läpinäkyvyyttä, resursseja, kokemusten jakamista ja valmiutta oppia.
-  Omat arvot ja tavoitteet on tuotava selvästi esiin, ja saavutuksia on arvioitava rehellisesti. Yhteistyökumppanille on annettava mahdollisuus antaa kritiikkiä.
-  Organisaation virallisen linjan muuttaminen on jo hyvä tavoite. Jos halutaan pysyä muutosta, on työntekijöiden asennemuutos kuitenkin välttämätön. Se on paljon isompi haaste.
-  Miesten ja naisten rinnakkaiset toimintatavat ja sukupuolten keskinäinen kunnioitus tulisi säilyttää.
-  Rahoittajapuolen tulisi miettiä, onko se valmis rahoittamaan ja tukemaan pitkäaikaista prosessia niin omassa kuin kumppaninkin järjestössä. Gender-työ ja muutoksen tavoittelu on organisaatiolle lisätaakka: se vaatii erityistä seurantaa, raportointia, taitojen kehittämistä jne
-  Tarvitaan kärsivällisyyttä, realismia ja joustavuutta. Yhteistyökumppanilta ei voi odottaa nopeampaa aikataulua kuin omalta organisaatiolta.

18

## Hankehallinnon kehittäminen gender-ajattelulle myönteiseksi

Gender-asioissa kyse on suurelta osin asenteiden muuttumisesta. Siksi organisaation oppimisprosessin tulisi olla suunnitelmallinen ja sille tulisi varata paljon aikaa. Prosessin päämääränä tulisi olla tiedon ja ymmärryksen lisääntyminen, asenteiden ja käytöksen muuttuminen sekä taitojen omaksuminen. Keskeinen työkalu oppimisprosessissa on henkilöstökoulutus.

Oppimisen tulee niin pienissä kuin suurissakin organisaatioissa ulottua organisaation hierarkian kaikille tasoille, ylhäältä alas asti. Näin siksi, että gender-työ edellyttää yhtä lailla johtotason kuin muunkin henkilökunnan sitoutumista. Suorittavalta henkilökunnalta vaaditaan lisäksi menetelmien ja työkalujen käytön osaamista. Jos organisaatio toimii useassa maassa, tulee kulttuurierot ottaa huomioon keskeisenä tekijänä koulutuksen suunnittelussa. Suurissa organisaatioissa voi kokeilla "training of trainers" -systeemiä, jossa ulkopuolinen kouluttaja kouluttaa ydinryh-

män, joka puolestaan kouluttaa edelleen muita. Talon sisäisen kouluttajan etu on kyky liittää teorian tuttuihin yhteyksiin sekä mahdollisuus seurata taitojen käyttöä ja asenne-muutosta käytännön työssä. Kentällä kannattaa käyttää paikallisia kouluttajia tai ainakin apu-kouluttajia. Koulutusprosessin aikana ja sen jälkeen on ehdottoman tärkeää seurata miten opittuja asioita toteutetaan käytännössä!

On muistettava, että gender-näkökulman huomioon ottaminen organisaatiossa ja hanketyössä on joskus vaikeaa, ja se vaatii pitkäjänteistä työtä. Lisäksi on varauduttava muutosvastarintaan, joka uutta toimintakulttuuria kehitettäessä on luonnollinen ilmiö. Usein muutosaloitteen tekee yksi tai muutama työntekijä, joka koulutuksen tai muun kokemuksen kautta haluaa lisätä avoimuutta gender-kysymyksille niin työssään kuin organisaatiossaankin. Jos organisaatioon nimetään yksi henkilö jonkinlaiseksi "gender-vastaavaksi", on vaarana, että työ katsotaan sillä tehdyksi. Olisikin parempi, että gender-asioista kantaisi vastuuta erityinen sitä varten nimetty ryhmä tai tiimi. Ryhmän jäsenet voivat tukea toisiaan pyrkimyksessä laajentaa gender-näkökohtien huomioon ottamista organisaation toiminnassa.

*Jatkolukemista:*

*Itzin Catherine & Janet Newman (toim.): Gender, culture and organizational change. Putting theory into practice. Routledge, London 1995.*

*Macdonald, Mandy, Ellen Sprenger, Ireen Dubel: Gender and organizational change. Bridging the gap between policy and practice. Royal Tropical Institute, The Netherlands 1997.*

*Sweetman, Caroline (toim.): Gender in development organisations. Oxfam, Oxford 1997.*

## 5. UUSI NÄKÖKULMA HANKE- YHTEISTYÖHÖN



20

Miten gender-näkökulma vaikuttaa hankkeiden suunnitteluun tai toteutukseen? Mitä tekemistä sukupuolirooleilla on hankkeen tavoitteiden kanssa? Millaisia työkaluja roolien selvittämiseen on olemassa? - Seuraavassa mietitään, miten gender-näkökulma tulisi ottaa huomioon hankeyhteistyön eri vaiheissa. Tekstissä seurataan hankesyklin mallia, joka on kuvattu Ulkoasiainministeriön kehitysyhteistyöosaston (Kyo) Hanketuen käsikirjassa.

### **Yhteistyön käynnistäminen: roolit ja tasa-arvokäsitys kumppanien kulttuureissa**

Uudet hankkeet lähtevät liikkeelle eri tavoin, esimerkiksi kohdemaan yhteisöjen tai järjestön aloitteesta tai suomalaisen järjestön ideasta. On jokin ongelma, joka halutaan ratkaista, tai jokin mahdollisuus, jota halutaan kehittää. Yhteistyötä käynnistäessään kumppanit, esimerkiksi suomalainen järjestö ja kohdemaassa toimiva järjestö, tutustuvat toisiinsa, keskustelevat hanke-ideasta ja alustavasti rajaavat hankkeen.

Yhteistyön sujuvuuden kannalta molempien osapuolten on tärkeää tutustua toistensa kulttuuriin ja toimintatapoihin. Miten tehdään töitä? Miten itseä ja omia ajatuksia ilmaistaan? Mitä asioita sanotaan ääneen ja mistä vaietaan? Miten ristiriitatilanteet selvitetään? Missä ollaan samanlaisia ja missä erilaisia? Yhteistyön periaatteista, yhteisistä toimintatavoista ja keskinäisistä rooleista hankkeessa on sitä helpompi sopia, mitä paremmin toisen osapuolen kulttuuria ja toimintaa tuntee.

Kulttuurieroista keskusteltaessa kannattaa käsitellä myös sukupuolirooleja ja tasa-arvokysymyksiä. Miten ne näkyvät järjestöjen toiminnassa? Millaisia tavoitteita osapuolilla on tasa-arvon suhteen? Miten kumpikin odottaa hankkeessa lähestyttävän rooli- ja tasa-arvokysymyksiä? Etelän kumppanin edustajat saattavat kaikki olla miehiä - miten se vaikuttaa hankkeeseen?

Viimeistään tässä vaiheessa itse kukin joutuu tiedostamaan niin oman kuin järjestönsäkin näkemyksen tasa-arvosta. Näkemykset ovat erilaisia eri kulttuureissa, mutta ne vaihtelevat huomattavasti myös Suomessa. Myös tasa-arvon vastustukseen saattaa törmätä niin täällä kuin etelässäkin. Oleellista on, että kaikki tiedostavat omat näkemyksensä, keskustelevat niistä yhdessä, sekä sopivat yhteiset toimintaperiaatteet. Kannattaa myös miettiä, onko tarvetta muutokseen myös omassa toiminnassa tai asenteissa. Suhtaudunko tasavertaisesti naisiin ja miehiin, tyttöihin ja poikiin, vanhuksiin ja lapsiin? Tulisiko muutoksen alkaa minusta?

Kumppanin kanssa on hyvä pohtia heti alussa myös koulutustarpeita. Onko järjestöissä riittävästi tietoa ja taitoa kulttuuri- ja roolikysymysten huomioonottamiseen hanketyön eri vaiheissa? Millaista koulutusta tulee järjestää, milloin ja kenelle? Miten se rahoitetaan?

## **Esisuunnittelu: kenen tarpeisiin tulee vastata**

Kun pureudutaan hankealueen ongelmiin ja resursseihin ja pyritään tarkentamaan hanke-idea, on ensin selvitettävä se, keitä hanke koskettaa. Ketkä ovat hankkeen mahdollisia hyödynsääjiä ja mitkä ovat sen sidosryhmät? Sidosryhmiä voivat olla esimerkiksi kohdealueen asukkaat – naiset, miehet, tytöt, pojat, eri ikäryhmät, eri ammatinharjoittajat, erilaiset etniset ryhmät - ja eri tahojen viranomaiset, suomalainen järjestö, kumppanijärjestö, muut alueella toimivat järjestöt tai ryhmät, ym.

Hankkeen alustavaa rajausta ja päätöksentekoa varten kumppanien on selvitettävä eri ryhmien näkemykset alueen ongelmista, tarpeista ja resursseista. Jotta ongelmien ilmeneminen eri ihmisten elämässä tulisi tietoon, on työpajoissa, seminaareissa ja keskusteluissa sidosryhmien ja alueen asukkaiden kanssa huolehdittava siitä, että sekä naiset että miehet ja yhteisöjen erilaiset ryhmät saavat äänensä kuuluville. Tarvittaessa naisille voi järjestää oman työpajan, jos he kulttuurisista syistä vaikenevat miesten ollessa paikalla.

### **Käytännölliset vai strategiset tarpeet?**

Naisten, miesten ja muiden ryhmien tilannetta koskeva tieto kannattaa alusta asti eritellä ja kirjata muistiin erikseen. Se auttaa varsinaisessa suunnittelussa ja luo pohjan seurannalle ja raportoinnille

Gender-roolit tulee selvittää alustavasti jo esisuunnittelun yhteydessä, koska ne vaikuttavat naisten ja miesten tarpeisiin, resursseihin ja osallistumismahdollisuuksiin. Seuraavat kysymykset auttavat alkuun:

- ☛ Mitkä ovat eri ryhmien tarpeet (naiset/miehet/tytöt/pojat/vanhat naiset/opettajat/miesviljelijät/jne)? Mitä tuotantoon, uusintamiseen ja yhteisöllisyyteen liittyviä tarpeita näillä ryhmillä on? Onko niillä erityisiä gender-sidonnaisia tarpeita? Miten ryhmien erilaiset tarpeet vaikuttavat hankkeen sisältöön?

- ☞ Mitä resursseja eri ryhmillä on käytettävissään? Mitä resursseja ne hallitsevat?
- ☞ Mitä mahdollisuuksia ja rajoituksia eri ryhmien osallistumiselle ja niiden hyötymiselle hankkeen tuloksista on olemassa?
- ☞ Mikä on eri ryhmien rooli hankkeessa?

Edellä lueteltuja kysymyksiä esitetään myös **nopeassa gender-analyysissä (Rapid Gender Analysis, RGA eli KARI)**, jota esitellään mm. Navigating gender -oppaassa. KARI on gender-analyysimalli, joka soveltuu hyvin hankkeen alkuvaiheeseen. Siinä esitetään avoimia kysymyksiä miesten ja naisten rooleista, tietämyksestä, resursseista ja kannustimista hankkeen toimintasektorilla. Työkalu soveltuu sekä muistilistaksi keskusteluihin sidosryhmien kanssa että dokumentoidun tiedon analysoimiseen.

Eri ryhmien tarpeita, resursseja, mahdollisuuksia ja rajoituksia on syytä tarkentaa vielä varsinaisessa hankesuunnittelussa. Niiden alustava selvittäminen esisuunnittelussa auttaa kuitenkin hankeidean rajaamisessa ja hyödynsaajien määrittämisessä. Yhteistyökumppanit voivat miettiä, pyritäänkö hankkeella vaikuttamaan hyödynsaajien **käytännöllisiin vai strategisiin tarpeisiin**. Pyritäänkö toisin sanoen ratkaisemaan ongelmia, jotka liittyvät jokapäiväisen elämän tarpeisiin, kuten terveyteen tai puhtaan juomaveden saamiseen, vai onko tavoitteena saada aikaan rakenteellisia muutoksia joidenkin ryhmien tilanteessa? Heikentääkö naisten tai jonkin muun ryhmän asemaa jokin rakenteellinen tai kulttuurinen tekijä, kuten maanomistus tai oikeus päättää rahankäytöstä? Luoko hanke mahdollisuuksia tilanteen muuttamiseen? Miten eri ryhmien erilaiset tarpeet otetaan huomioon hankkeessa? Minkä ryhmien vahvistumista hankkeessa halutaan tukea?

Usein esisuunnittelu jää käytännössä varsin lyhyeksi ja nopeaksi, ja vasta varsinaiseen hankesuunnitteluun kuuluvan ongelma-analyysin yhteydessä analysoidaan eri ryhmien tarpeet ja resurssit. Tärkeintä kuitenkin on, että jossain vaiheessa suunnittelua tehdään gender-analyysi, jonka avulla edellä esitettyihin kysymyksiin voidaan vastata.



### Mitä gender-analyysi on?

Gender-analyysi on keino selvittää yhteisön gender-rooleja. Sitä varten on kehitetty erilaisia työkaluja. Näiden työkalujen avulla saadaan oikeaa tietoa gender-suhteista sen sijaan että tehtäisiin päätöksiä oletusten varassa. Tällaisia oletuksia voivat olla esimerkiksi se, että perheen tuloista hyötyvät kaikki perheenjäsenet, että kaikki yhteisön miehet ovat yhtä köyhiä, että tytöt ja pojat käyvät koulussa yhtä paljon jne.

Gender-analyysissa kysytään yksinkertaisia kysymyksiä, joiden tarkoituksena on selvittää eri ryhmien mahdollisuudet vaikuttaa ja osallistua oman elämänsä hallintaan:

Kuka tekee mitä, missä ja milloin?  
Kenellä on oikeus käyttää ja oikeus hallita resursseja?  
Kuka saa hyödyn?

Eri ihmisten ja ryhmien oikeus käyttää (access) ja oikeus hallita (control) resursseja on keskeinen: käyttöoikeuteen ei sisälly oikeus päättää siitä missä ja miten resurssi on saatavilla ja kuka saa siitä hyödyn. Hallintaoikeuteen sisältyy myös oikeus päätöksiin sekä myös vastuu resurssista. Omistajuuden, ja usein myös taloudellisen hyödyn kannalta tämä ero on erittäin merkittävä.

Gender-analyysin tuloksia voidaan käyttää pohjatietona arvioitaessa hankkeen vaikutuksia kohdealueen eri ihmisryhmiin. Toistamalla analyysia säännöllisin väliajoin siitä kehittyy järjestelmällinen väline, jonka avulla hankkeen onnistumista voidaan seurata ja arvioida.

Erilaisia tarpeita ja tilanteita varten on kehitetty erilaisia gender-analyysimenetelmiä. Joihinkin analyysimenetelmiin ja niiden käyttöön voi tutustua lähemmin Ulkoasiainministeriön julkaiseman "Navigating gender" -kirjasein avulla. Myös Kepa järjestää aika ajoin gender-asioiden koulutusta, jolloin myös gender-analyysin käyttöä voi opetella.

Gender-analyysin edellytyksenä on sukupuolen, etnisen taustan, tulotason tms. mukaan jaoteltu tieto. Usein tällainen tieto puuttuu. Tällöin voidaan käyttää menetelmiä joiden toteutukseen kohdeyhteisön jäsenet voivat osallistua. Näin he itse voivat määrittellä mitä rooleja eri ryhmillä on ja paljastaa epätasa-arvoisia rakenteita.

Gender-analyysi haastaa olemassaolevat valtasuhteet. Sen tarkoituksena on löytää valtaa vailla olevat ryhmät ja tuoda heidät esiin. Siksi gender-analyysin käyttöä ei tarvitse rajata vain yleiseen miesten ja naisten tehtävien ja roolien analysointiin, vaan samalla menetelmällä voi selvittää yhteisön (organisaation, hankkeen kohdealueen, jopa perheen) eri ryhmien rooleja ja resursseja.



## Suunnittelu: tilaisuus osallistavaan gender-analyysiin

**Suunnitteluryhmään** on suositeltavaa ottaa molempien sukupuolten edustajia ja, mikäli mahdollista, gender-asiantuntija. Jos asiantuntijaa ei löydy järjestön sisäältä eikä ulkopuolista voi palkata kustannussyistä, kannattaa miettiä, miten järjestön työntekijät voisivat itse kartuttaa osaamistaan gender-asioissa. Näin gender-ajattelu saataisiin osaksi järjestön toimintaperiaatteita ja hankeprosessia.

**Taustaselvityksissä** ja edelleen kaikessa hankkeen tiedonkeruussa, muistiinpanoissa ja raportoinnissa on tärkeää eritellä tiedot sukupuolen mukaan. Ilman sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa gender-analyysia on mahdotonta tehdä tai se jää keskeneräiseksi. Keskeneräisenäkin

analyysi tosin paljastaa millaista tietoa vielä puuttuu, ja taustaselvityksiä voi täydentää sen mukaisesti. Tiedot täytyy luonnollisesti eritellä kaikkien selvityksissä esiin tulleiden yhteisön tärkeiden ryhmien mukaan. Eritelty tieto mahdollistaa myöhemmin hankkeen vaikutusten seurannan ja helpottaa evaluaatiota.

### Miksi sukupuolen mukaan eritelty tieto on tärkeää?

Hankeyhteisöissä ollaan tekemisissä ihmisten kanssa, mutta ihmiset ovat aina miehiä ja naisia. Köyhät eivät ole vain köyhiä, vaan köyhiä miehiä ja naisia, lapset eivät ole vain lapsia, vaan tyttöjä ja poikia jne. Sukupuoliroolien mukainen työnjako on maailmanlaajuisen ilmiö, mutta se on erilainen eri kulttuureissa, etnisissä ryhmissä, yhteiskuntaluokissa, ammattiryhmissä jne.

Sosiaalinen sukupuoli eli gender on yksi sosiaalinen muuttuja muiden joukossa, mutta siinä on erityistä se, että se läpäisee kaikki muut muuttujat. Olipa ihmisellä millainen koulutustaso, etninen tausta tai varallisuustaso tahansa, ovat hänen yhteiskunnalliset roolinsa, mahdollisuutensa, rajoituksensa ja resurssinsa sidoksissa hänen asemaansa miehenä tai naisena. Tästä syystä sukupuolen mukaan eritellyn tiedon hankkiminen ja analysointi on tärkeää myös hankesuunnittelussa. Näin hankkeen onnistumismahdollisuudet kasvavat ja myös sen mahdollisia kielteisiä vaikutuksia eri ryhmiin voidaan ennakoida. Hankkeen vaikutusten kestävyys ja niiden tasavertaisuuteen eri ryhmien kannalta voidaan vaikuttaa, ja rajalliset resurssit voidaan käyttää tehokkaasti.

(Lähde: *FAO Gender analysis and forestry, 1995.*)

## Uusia näkökulmia ongelmiin

**Gender-analyysi** kannattaa tehdä viimeistään hankkeen suunnitteluvaiheessa osana **kohderyhmän määrittelyä, ongelma-analyysiä** ja muita suunniteluanalyysyjä. Sen voi tehdä joko työpöydän ääressä, taustaselvitysten ja kerättyjen tietojen perusteella, tai osallistavasti, yhdessä yhteisöjen ihmisten kanssa. Jälkimmäinen vaihtoehto on vaativa mutta ihanteellinen, koska se tarjoaa eri sidosryhmille tilaisuuden tiedostaa gender-rooleihin liittyviä käytäntöjä ja rakenteita.

Gender-analyysi antaa arvokasta tietoa hankkeen ongelma-analyysiä, ongelmien rajausta ja priorisointia varten. Se auttaa ymmärtämään alueen ongelmia miesten ja naisten sekä muiden yhteisön ryhmien kannalta. Se saattaa myös johtaa hankkeen aivan uuteen suuntaan tai tuoda ongelmanratkaisuun uuden näkökulman. Näin voi käydä esimerkiksi silloin, kun yhteisön naisten tai jonkun muun ryhmän kokema epätasa-arvoisuus keskeisen resurssin hallinnassa on räikeää, ja ongelmaan halutaan yhteisesti puuttua.

Gender-analyysin antama tieto on oleellista hankkeen tavoitteiden, tulosten ja hyödynsaajien määrittelyssä, hankkeen toteutuksessa, sekä sen tuloksellisuuden ja vaikutusten seurannassa.



Analyysi saattaa myös paljastaa sellaista eriarvoisuutta tai sellaisia esteitä, jotka voivat heikentää hankkeen odotettuja vaikutuksia, sen kestävyyttä tai sen paikallista omistajuutta. Toisaalta analyysi voi tuoda esiin myös sellaisia hankkeen vaikutuksia, jotka ovat naisten, miesten tai muiden ryhmien kannalta kielteisiä. Suunnittelijat voivat tällöin arvioida näiden kielteisten vaikutusten merkitystä ja tarvittaessa muuttaa hankesuunnitelmaa. Gender-analyysin voi tehdä hankkeen myöhemmissäkin vaiheissa ja sitä voi käyttää myös seurannan työkaluna.

Selvitettäessä paikallisten yhteisöjen tilannetta ryhmäkeskusteluissa tai työpajoissa, ei perhe- tai kotitalousyksikköihin keskittyminen riitä, vaan on aina edettävä yksilöihin - miehiin ja naisiin, tyttöihin ja poikiin - asti. Tällöin selviävät paitsi sukupuolen mukaan jaetut tehtävät ja resurssit, myös se, millä muilla perusteilla päätöksentekovalta ja vastuut ovat kotitalouden sisällä jakaantuneet. Myös perheiden väliset erot ja yhteisön moninaisuus tulevat esiin.

## Työkaluja gender-analyysiin

Kun on saatu riittävästi tietoa yhteisön erilaisten perheiden sisäisestä ja välisestä työnjaosta sekä niiden resursseista, tulee tiedot analysoida ja järjestää gender-analyysin avulla, ja tehdä johtopäätökset. Analysointiin ja tiedon järjestämiseen on käytettävissä erilaisia työkaluja, joista Rani A. Parkerin gender-analyysimatriisia ja FAOn analyysityökalua on esitelty Navigating gender -julkaisussa. Molempia voi käyttää niin suunnitteluvaiheessa kuin hankesyklin myöhemmissäkin vaiheissa, sekä yhdessä yhteisöjen ihmisten kanssa.

**FAOn työkalu** on alunperin suunniteltu metsäalalle, mutta se soveltuu myös muun tyyppisiin hankkeisiin. Analyysi sisältää neljä osaa tai "profiilia", jotka ovat konteksti, toiminnot, resurssit ja ohjelmatoimenpiteet. Analyysin ensimmäisessä osassa eritellään ne ympäristöön, talouteen, väestöön, yhteiskuntaan ja politiikkaan liittyvät tekijät, jotka rajoittavat tai tukevat alueen kehitystä. Toimintojen analyysissä selvitetään sukupuoleen perustuva työnjako ja resurssi-analyysissä miesten ja naisten (ja muiden ryhmien) käytössä ja hallinnassa olevat resurssit ja se, kuka niistä hyötyy. Neljännen vaiheen tarkoituksena on koota kolme edeltävää analyysiä yhteen ja arvioida hankkeen tavoitteita ja toimintoja gender-tilanteesta tehtyjen huomioiden pohjalta. Lopuksi hankesuunnitelmaa muokataan neljännen askeleen suositusten mukaisesti. Työkalua voi käyttää kaikissa hankesyklin vaiheissa.

**Gender-analyysimatriisi** soveltuu erittäin hyvin osallistavaan käyttöön myös luku- ja kirjoitustaidottomien ihmisten kanssa, mutta se edellyttää taitavaa, työkalun hallitsevaa vetäjää. Matriisi perustuu siihen, että analyysin kohteena olevan yhteisön ihmisillä on kaikki gender-analyysissä tarvittava tieto. Analyysin tekeminen ei edellytä yhteisön ulkopuolista teknistä asiantuntemusta muilta kuin vetäjiltä. Matriisiin kirjataan hankkeen aiheuttamat muutokset naisten ja miesten tekemään työhön, ajankäyttöön, resursseihin ja kulttuuriin. Samat vaikutukset kirjataan kotitalous- ja yhteisötasolla. Lisäksi kysytään, ovatko muutokset sopusoinnussa hankkeen tavoitteiden kanssa vai niille vastakkaisia. Ovatko ne toivottavia? Onko hankkeella ollut odottamattomia vaikutuksia? Miten tämä vaikuttaa hankkeeseen? Työkalu sopii erityisesti toteutusvaiheeseen, työsuunnitteluun, raportointiin, seurantaan ja arviointiin.

Monipuolinen, todelliseen tilanteeseen eikä suunnittelijan oletuksiin perustuva kokonaiskuva hankkeen tilanteesta antaa yhteistyökumppaneille ja yhteisölle edellytykset suunnitella hankkeen sisältöä - määritellä, kuka hyötyy mistäkin tavoitteesta ja mitä vaikutuksia eri ryhmien elämään hankkeella odotetaan olevan.

Ajatellaan esimerkkinä perheiden toimeentuloa yhteisössä, jossa pääosa perheistä saa elantonsa maataloudesta. Mitä eri toimintoja se edellyttää? Ketkä perheenjäsenet niistä huolehtivat - miehet vai naiset, tytöt vai pojat, vai esimerkiksi vanhat miehet? Kenen käytössä tarvittavat resurssit ovat ja kuka niistä päättää? - Kuvitellaan esimerkiksi, että yhteisössä perheen poikien tehtävänä on paimentaa lampaita laitumella ja naiset hoitavat laidunkauden ulkopuolisen ruokinnan. Puolella yhteisön pienviljelijäperheistä on laidunmaata, jonka käytöstä päättävät perheiden miehet. Toinen puoli perheistä taas vuokraa laidunmaata ulkopuolisilta maanomistajilta, jotka tietenkin päättävät maidensa käytöstä ja kehittämisestä itse. Miten tämä tieto vaikuttaa hankesuunnitteluun? Jos hankkeen tarkoituksena on kehittää lampaidenhoitoa koulutuksen ja laidunmaiden parantamisen avulla, saadaan näin selville, mitkä eri ryhmät hyötyvät laidunmaiden kehittämisestä ja keitä tulisi kouluttaa. Yksityiskohtaisen, eriytetyn tiedon avulla voidaan myös miettiä toimivaa strategiaa laidunten kehittämiseksi. Miten rajata kohde-ryhmä? Ottaako maanomistajat mukaan vai toimiako vain laidunmaansa omistavien perheiden kanssa?

## Ratkaisuvaihtoehdot eri ryhmien kannalta

**Hankkeen ratkaisuvaihtoehdot** mietittäessä ja arvioitaessa on tärkeää ottaa gender-näkökohdat huomioon, koska ne saattavat sekä haitata että tukea valittavana olevien vaihtoehtojen toteutumista. Resurssien hallintaoikeudet, viralliset ja epäviralliset vallankäytön järjestelmät, tulonjako, kulttuuritraditiot, uskonto ja sukupuoliroolit tulee tuntea, ja vaihtoehtoja tulee arvioida niiden kannalta.

On tärkeää valita sellainen toimintamalli, joka edistää sekä naisten että miesten osallistumista niin hankkeen toimintoihin kuin päätöksentekoonkin. On kyettävä tunnistamaan ne mahdolliset esteet, joita kulttuuri tai yhteisö asettaa esimerkiksi naisten osallistumiselle tai päätöksenteolle. Tällöin voidaan jo etukäteen miettiä, miten esteiden vaikutusta voitaisiin vähentää tai miten ne voitaisiin poistaa. Joissakin tapauksissa on tarpeen järjestää naisille omia kokouksia tai työpajoja, jotta heidän kokemuksensa, tietämyksensä ja toiveensa tulisivat kuulluiksi.

Ratkaisuvaihtoehtoja mietittäessä on kuunneltava sekä naisten että miesten toiveita esimerkiksi hankkeen teknisistä ratkaisuista ja toimintojen sijoittamisesta ja ajoittamisesta. Minne kaivo kaivetaan? Minne yhteinen vesihana sijoitetaan kylässä? Missä ja mihin aikaan yhteiset kokoukset tai koulutukset järjestetään, niin että kaikki ihmiset voivat osallistua?

## Tavoitteet erikseen naisille ja miehille

Hankkeen **tavoitteet ja tulokset** tulee määritellä erikseen naisille, miehille ja muille analyysien perusteella valituille kohderyhmille. On mietittävä, millaisia muutoksia hankkeella kunkin ryhmän elämään tavoitellaan, ja kirjoitettava ne selvästi hankesuunnitelmaan. Kullekin tavoitteelle on luonnollisesti määriteltävä indikaattorit, joiden avulla voidaan seurata tavoitteen toteutumista eri ryhmien kohdalla.

Hankkeen kehitystavoitetta ja sen välittömiä tavoitteita määritettäessä ja tarkennettaessa tehdään tärkeä valinta strategisten ja käytännöllisten gender-sidonnaisten tarpeiden täyttämisen välillä. On tärkeää tiedostaa kumpiin tarpeisiin hanke vastaa, eikä väittää hankkeen esimerkiksi muuttavan naisten asemaa, jos se auttaa naisia täyttämään perheen jokapäiväisen elämän

tarpeita. Käytännön tarpeisiin vastaava hanke ei välttämättä puutu niihin rakenteellisiin seikkoihin, joiden takia naiset tai muut ryhmät eivät voi osallistua päätöksentekoon tai hallita resursseja.

#### Odottamattomia vaikutuksia

Maharastran osavaltiossa Intiassa kehityshanke on rohkaissut syrjäisessä kastittomien heimokylässä asuvia naisia järjestäytymään. Kylän naisryhmä haki ja sai lainaa osavaltion viranomaisilta yhteistä vuohenkasvatusta varten. Vuohet ovat jo synnyttäneet kaksi uuhisukupolvea. Vuohenmaitoa käytetään perheen ravinnoksi ja vuohista saadut myyntitulot sijoitetaan ryhmän säästökassaan, josta jäsenet voivat lainata rahaa erilaisiin tarpeisiin.






Naiset ovat innostuneita toiminnastaan. Myös kylän miehet ovat huomanneet ryhmän ja antavat sille tunnustuksensa. Konkreettinen osoitus tästä on naisedustajan pääsy kylän "oikeusistuimeen", jossa kyläläisten keskinäiset riidat pyritään ratkaisemaan ennen niiden viemistä ulkopuolisiin, virallisiin elimiin.

Hankkeen tarkoituksena oli tukea naisten toimintaa ja tulonhankintaa omassa ryhmässään (käytännöllinen tarve), mutta sen ennalta suunnittelemattomana vaikutuksena on ollut rakenteellinen muutos: ensimmäinen naisedustaja pääsi kylän yhteen päätöksentekoelimeen (strateginen tarve).

Hankkeen toteutussuunnitelman **kustannusarvio** paljastaa, missä määrin gender-näkökohdat on hankesuunnittelussa otettu huomioon. Kuinka vahvasti kaikkein syrjäytyneimmät ryhmät loppujen lopuksi ovat esillä ja kuinka laaja heidän osuutensa on hankkeen toteutuksessa? Kuinka tasapuolisesti kustannusarvio kohtelee eri sukupuolia? Kohdentuuko molemmille varoja kustannusarviossa? Entä muut ryhmät, joiden tilannetta on tarkoitus muuttaa? Miten ne näkyvät kustannusarviossa? Onko toteutusvaiheen gender-analyysiin ja -koulutukseen varattu riittävästi varoja?

## Gender-näkökohdat hankesuunnitelmassa

On tärkeää, että gender-näkökohdat ja gender-analyysissä esiin tulleet seikat kirjoitetaan selvästi näkyviin hankesuunnitelmaan. Gender-näkökohtien mukaantulon suunnitteludokumenttiin voi varmistaa seuraavien tarkistuslistojen avulla. Listat toimivat muistin virkistäjänä myös suunnittelun eri vaiheissa.

-  gender-näkökohtien tulee näkyä seuraavissa hankesuunnitelman kohdissa:
-  taustatiedot
-  oikeutus/perustelut (justification; Kyon kansalaisjärjestöjen hankesuunnitelmassa vastaa kohtia hankkeen lähtökohta ja valittu ratkaisumalli ja sen perustelut)
-  kohderyhmät
-  tavoitteet ja indikaattorit

*(Lähde: Looking at gender, agriculture and rural development. Ministry for Foreign Affairs, Helsinki 1995.)*

Seuraavassa tarkistuslistassa on 10 kysymystä hankesuunnittelijalle, joka arvioi hankesuunnitelman luonnosta:

Onko gender-näkökohdat otettu huomioon kaikilla hankkeen osa-alueilla? Onko ne kirjoitettu selvästi näkyviin dokumenttiin?

Onko gender-näkökulma yhtä lailla mukana hankkeen kaikilla eri tasoilla (organisaatio-, linjaus- ja kenttätaso)?

Onko hankkeen tarkoituksen kannalta keskeisten ihmisryhmien osallistuminen varmistettu? Onko gender-roolit otettu huomioon? (Esim. naisten osallistuminen resurssihankkeen suunnitteluun, kaivojen paikkojen ja mallin valintaan.)

Onko miesten ja naisten tilanne eritelty hankkeen taustatiedoissa ja perusteluissa?

Onko miehet ja naiset eritelty hankkeen kohderyhmänä (hyödynsaajina)?

Onko hankkeen tavoitteita määriteltäessä ajateltu sekä naisia että miehiä? Ovatko hankkeen tavoitteet ja strategiat kansallisten tavoitteiden ja toimintaperiaatteiden mukaisia? Onko hankkeella julkilausuttuja tasa-arvotavoitteita?

Tukevatko hankkeen toimintatavat ja ratkaisumallit sekä naisten että miesten osallistumista? Onko naisten osallistumiseen kiinnitetty erityistä huomiota?

Onko hankeseurantaa varten laadittu sukupuolen mukaan eriytyvät indikaattorit, niin että naisten ja miesten osuutta hankkeessa - sekä sen työntekijöinä ja toimijoina että sen hyödynsaajina - voidaan kaikilla tasoilla seurata? Onko hankkeen tiedot kautta dokumentin eriytetty sukupuolen mukaan, niin että tehokas seuranta ja evaluaatio on mahdollista?

Onko hankkeen tavoitteilla ja kustannusarviolla selkeä yhteys? Onko kustannusarviossa varauduttu erityisiin naisten toimintoihin, ts. onko riittävästi työntekijöitä, koulutusta, luottoja, soveltuvaa teknologiaa, paikallisten resurssien vahvistamista, selvityksiä ja tutkimuksia? Onko naisten osallistumiselle erikseen merkittävät resurssit?

Onko gender-näkökohdat ja tasa-arvokysymykset otettu huomioon hankkeen työntekijöiden, konsulttien ja arvioijien toimeksiannoissa?

*(Lähde: Guidelines on gender analysis, 1995.)*

## Toteutus ja seuranta: hyvät suunnitelmat käytäntöön

Jotta hankkeen toteutusvaihe ei vesittäisi gender-näkökohdat huomioivaa hankesuunnitelmaa, on tärkeää, että toimeksiannoissa ja työntekijävalinnoissa otetaan huomioon toimijoiden kokemus ja koulutus gender-kysymyksissä sekä heidän henkilökohtaiset ominaisuutensa. Onko työn-

tekijöillä esimerkiksi taitoa osallistaa hankkeen erilaiset kohderyhmät ja hyödynsaajat toimintoihin ja päätöksentekoon? Onko työntekijän sukupuoli tehtävän kannalta rajoitus vai mahdollisuus? Onko tarpeen palkata erityinen gender-työntekijä?

Hankkeen käytännön yksityiskohdat hiotaan sen toteutusvaiheessa varsinaisissa **toteutus- ja työsuunnitelmissa**. Hankkeen johtajan ja työntekijöiden tulee siirtää näihin suunnitelmiin alkuperäisessä hankesuunnitelmassa esitetyt tavoitteet, toiminnot, kohderyhmät, indikaattorit, jne. Tämä on tärkeä vaihe hankedokumentin tavoitteiden toteutumisen kannalta. Jos naisten, miesten ja muiden ryhmien eriytyvät tavoitteet ja toiminnot hämärtyvät työsuunnitelmissa, ei hankkeen päämäärin voi odottaa toteutuvan. Myös kaikessa raportoinnissa - työntekijöiden kuukausiraporteista hankkeen edistymis- ja loppuraportteihin - tulee hankkeen osa-alueita tarkastella kaikkien eri kohderyhmien kannalta.

Jotta työntekijöiden ymmärrys ja taidot lisääntyisivät haasteiden kasvaessa, tulee työntekijöiden jatkuvaan gender-koulutukseen kiinnittää huomiota ja se tulee tietoisesti ottaa osaksi hankkeen toteutusta. Sitä varten on myös varattava resursseja.

Hankkeelle tulee luoda **seuranta- ja arviointijärjestelmä**, jonka avulla toteutuksen etenemistä ja tavoitteiden saavuttamista ja kestävyyttä seurataan. Siksi on määriteltävä indikaattoreita, joiden avulla gender-vaikutuksia voi seurata. Hankesyklin tulisi olla oppimisprosessi, jossa hanketoteutusta koko ajan seurataan. Jos toiminnot eivät näytä johtavan odottuihin tuloksiin tai suunnitellut hyödynsaajat eivät hyödykään oletetulla tavalla hankkeesta, on toteutus- ja työsuunnitelmia muutettava.

## Gender-indikaattorit

29

Hankedokumentissa oleva maininta gender-näkökulmasta tai naisten osallistumisesta on usein merkki siitä, että gender-asioita pidetään tärkeinä hankkeen onnistumiselle. Naisten ja miesten rooleja ja niiden muutoksia on kuitenkin myös seurattava suunnitelmallisesti, jotta voidaan varmistua siitä, että hanke todella on ottanut kohdealueen kaikkien ryhmien tarpeet huomioon ja edistänyt tasa-arvoa: taloudellista, etnistä, sukupuolten välistä tai kulttuurista.

Hankkeen aikaansaamia muutoksia voidaan systemaattisesti seurata indikaattorien avulla: ne näyttävät kuinka tehokasta työ on ollut tai kuinka tavoitteet on saavutettu. Gender-indikaattorit osoittavat kuinka hyvin ja millä tavoin on saavutettu sukupuolirooleihin ja tasa-arvoon liittyvät erityistavoitteet.

Indikaattorit jaetaan määrällisiin ja laadullisiin. Määrällisten gender-indikaattoreiden määrittäminen on yleensä melko yksinkertaista (osallistujien tai päätöksentekojen sukupuoli-jakaumat, naisten ja miesten tulotason muutokset jne.), mutta ne kertovat usein varsin vähän laadullisista muutoksista; esimerkiksi kokousten osallistujajakauma ei riitä kuvaamaan naisten ja miesten osallistumisen luonnetta eikä osallistumisen laajempia vaikutuksia. Siksi laadullisten indikaattorien määrittäminen on tarpeellista, vaikka se onkin joskus työlästä. On tärkeää, että kaikki sidosryhmät osallistuvat indikaattorien määrittämiseen aina kun se on mahdollista. Niiden ihmisten näkemys, joiden elämään hanke kaikkein eniten vaikuttaa, on indikaattoreita määritettäessä erityisen tärkeä.

## Hankkeen tulosten seurannan indikaattorit



Muistilista:

👤 hanketason indikaattorit tulisi määritellä osallistavasti, kaikkia sidosryhmiä kuunnellen

👤 indikaattoreiden käyttäjien tulisi ymmärtää ne ja niiden tulisi olla heidän kannaltaan keskeisiä

👤 kaikki hankkeesta saatu tieto tulisi jaotella sukupuolen ja iän sekä etnisten, sosiaalisten ja taloudellisten erojen mukaan

👤 keskeistä on hankkeen vaikutusten (outcome) seuranta, joten sitä varten kannattaa erityisesti määrittää indikaattoreita.

määrällisiä ja laadullisia indikaattoreita tulisi käyttää yhdessä aina kun se on mahdollista

👤 Esimerkkejä:

👤 Osallistumista mittaavia indikaattoreita:

👤 hallituksen tuki paikalliselle osallistumiselle (mittaa riskejä)

vähenevä riippuvuus ulkopuolisesta rahoituksesta (mittaa kestävyyttä)

👤 naisten/miesten osallistuminen hankkeen suunnitteluun valtionhallinnon tasolla, järjestötasolla ja paikallistasolla (mittaa panoksia)

perustettujen miesten ja naisten ryhmien lukumäärä (mittaa toimintaa)



Vahvistumista (empowerment) mittaavia indikaattoreita:



👤 naisten oikeuksiin liittyvien oikeustapausten määrä ja niiden ratkaisut (oikeudellisen vahvistuminen)



👤 naisedustajien määrä päätöksentekokelemissä (poliittinen vahvistuminen)

naisten /miesten työllisyysluvut (taloudellinen vahvistuminen)

paikallisten naisten verkostoituminen miehiin verrattuna (sosiaalinen vahvistuminen)

## Hankkeen arviointi

Hankkeen arviointia suunniteltaessa on erittäin tärkeää ottaa huomioon arvioinnin tekijöiden gender-asiantuntemus ja kirjoittaa gender-näkökohdat selvästi näkyviin heidän toimeksiantoonsa. Näin varmistetaan, että arvioinnissa tarkastellaan hanketta naisten ja miesten sekä tasa-arvon kannalta. Apuna voi soveltuvin osin käyttää esimerkiksi edellä esitettyä hankedokumentin 10 kohdan tarkistuslistaa.

Useissa arvioinneissa esimerkiksi hankkeen vaikutuksia naisiin ja miehiin on kuitenkin kyetty selvittämään vain vaillinaisesti, koska asiaan ei ole kiinnitetty huomiota hankesyklin alku-

vaiheista lähtien. Lähtötilanteesta ei ole ollut saatavilla eriteltyä tietoa, eikä hankkeelle ole laadittu gender-indikaattoreita seurannan ja arvioinnin työvälineeksi. Sukupuolen ja muiden ryhmien mukaan eriteltyjen tietojen muistiinkirjaaminen on perusedellytys sille, että tasa-arvo-vaikutuksia, hankkeen omistajuutta, eri ryhmien osallistumista tai muita gender-näkökulmasta keskeisiä seikkoja voidaan arviointivaiheessa tarkastella.

## Liikkeelle pienin askelin

Kuten on käynyt ilmi, on gender-näkökulmalla selvä yhteys hankkeen laatuun: hanke voidaan kohdentaa entistä tarkemmin ja sen tavoitteet voidaan määritellä entistä täsmällisemmin paikallisia tarpeita vastaaviksi.

Asiana gender-näkökulma ei ole kovin monimutkainen. Se voi kuitenkin tuntua vaativalta, koska gender-ajattelussa ei ole kyse vain teoreettisesta tarkastelutavasta vaan siihen sisältyy myös vaatimus asennemuutoksesta. Lisäksi gender-ajattelun käytännön soveltaminen työelämässä ja hankkeissa voi tuntua musertavalta haasteelta, jonka edessä on helppo antaa periksi.

Kannattaakin lähteä liikkeelle pienin askelin ja konkreettisiin asioihin keskittyen. Esimerkiksi uutta hanketta käynnistettäessä voi kysellä naisten ja miesten ja eri ryhmien tarpeita, resursseja ja rajoituksia. Myös eri ryhmiä koskevia tietoja voi alkaa eritellä, tai yhden gender-analyysimenetelmän käyttöä voi opetella vaikkapa seurantamatkalla hankkeeseen tai kumppanin esittämää hankesuunnitelmaa arvioitaessa. Omaa ymmärrystä ja osaamista voi kasvattaa vähitellen. Oleellista on oppia tiedostamaan ja tunnistamaan sukupuolirooleja ja niihin liittyviä tarpeita, mahdollisuuksia ja rajoituksia sekä sitä, miten ne hankealueen kulttuurissa vaikuttavat.

Gender-näkökulman käyttöönotto tuo mukanaan paitsi uuden oppimiseen kuuluvan vaivannäön myös ahaa-elämyksiä, onnistumisen kokemuksia, läheisempää yhteistyötä kumppanien kanssa sekä syvempää itsetuntemusta. Se on mahdollisuus, johon kannattaa tarttua!

*Jatkolukemista:*

*Gender analysis and forestry. FAO 1995.*

*Guidelines on gender analysis. Ministry for Foreign Affairs, Helsinki 1995.*

*Moser, Caroline O.N.: Gender planning and development. Theory, practice and training. Routledge, London 1993.*

*Vainio-Mattila, Arja: Navigating gender. A framework and a tool for participatory development. Ministry for Foreign Affairs, Helsinki 1999.*

*Williams, Suzanne, Janet Seed & Adelina Mwau: The Oxfam gender training manual. Oxfam UK and Ireland, Oxford 1994.*

*global.finland.fi/tietoa/toimialat*

*www.maaailma.net/teemat/gender*

*www.fao.org/gender*

*www.oecd.org/dac/gender*

*www.oxfam.org.uk/policy/gender/links.htm*

*www.worldbank.org/gender*

## *Mikä ihmeen Peking+5?*



Laura Lager

32

Puhuttaessa gender- ja tasa-arvokysymyksistä viitataan usein YK:n neljänteen naisten maailmankonferenssiin Pekingissä vuonna 1995. Konferenssissa allekirjoitettiin julistus ja toimintaohjelma, joilla on suuri merkitys pyrkimyksille edistää naisten asemaa ja vaikuttamismahdollisuuksia etelän kehitysyhteistyöhankkeissa. Pekingin kokous on toistaiseksi viimeinen sarjassa YK:n naisten konferensseja, joita on järjestetty yhteensä neljä: Mexico Cityssä 1975, Kööpenhaminassa 1980, Nairobissa 1985 ja Pekingissä 1995. Pekingin kokoukseen osallistui ennätysmäärä naisia ja miehiä erityisesti kansalaisjärjestöistä. Kansalaisjärjestöt vaativat myös viidennen naisten maailmankonferenssin järjestämistä vuonna 2005.

YK:n konferenssien asiakirjat eivät ole oikeudellisesti sitovia sopimuksia. Ne kuitenkin velvoittavat jäsenmaita poliittisesti ja moraalisesti ja näyttävät suuntaa maiden omille toimintaohjelmille. Pekingin ohjelmassa asetetaan kaksitoista strategista päätavoitetta, joiden tarkoituksena sekä naisten että tyttöjen aseman ja vaikutusmahdollisuuksien maailmanlaajuinen parantaminen ja tasa-arvoistaminen. Asiakirjassa annetaan toimintaohjeita niin valtioille, kansainvälisille toimijoille kuin kansalaisjärjestöillekin. Siinä esitetyt strategiset tavoitteet ja toimintaohjeet käsittelevät köyhyyttä, kasvatusta ja koulutusta, nainiin kohdistuvaa väkivaltaa, aseellisia konflikteja, taloutta, vallankäyttöä ja päätöksentekoa, institutionaalisia mekanismeja naisten aseman edistämiseksi, ihmisoikeuksia, tiedotusvälineitä, ympäristöä sekä tyttöjen asemaa. (Pekingin julistus ja toimintaohjelma löytyy suomeksi mm. Kyon [www-sivuilta: global.finland.fi/julkaisut/taustat/peking/](http://www.sivuilta: global.finland.fi/julkaisut/taustat/peking/))

Nimityksellä Peking+5 puolestaan viitataan YK:n yleiskokouksen erityisistuntoon "Tasa-arvo, kehitys ja rauha tavoitteiksi 21. vuosisadalla". Tämä seurantakokous pidettiin New Yorkissa ke-säkuussa 2000, ja siinä arvioitiin Pekingin kokouksen jälkeisen viiden vuoden aikana saavutetua kehitystä sekä sovittiin Pekingin toimintaohjelman tehostetusta toimeenpanosta seuraavan viiden vuoden aikana. Valtioiden seurantaraporttien lisäksi kansalaisjärjestöt julkaisivat omat varjoraporttinsa. Kokouksessa hyväksyttiin kaksi asiakirjaa: poliittinen julistus, jolla hallitukset

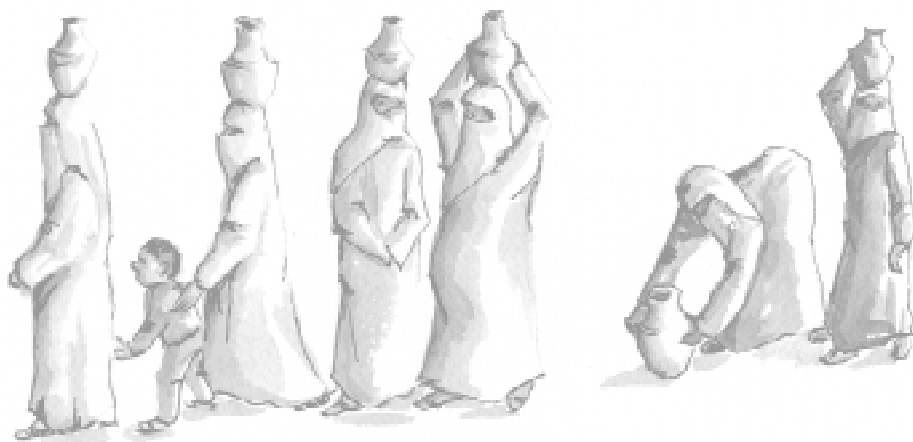


sitoutuivat uudelleen Pekingin ohjelman toteuttamiseen entistä tehokkaammin vuoteen 2005 asti sekä asiakirja jatkotoimista Pekingin toimintaohjelman toteuttamiseksi. Uusina, naisten asemaa heikentävinä ja jatkuvasti pahenevina ongelmina nousivat esiin muun muassa talouden globalisaation haittavaikutukset ja hiv/aids.

Suomen ja Euroopan unionin kehitysyhteistyössä on sitouduttu Pekingin toimintaohjelman mukaisesti gender- eli sukupuolinäkökulman läpäisevyyteen. Toimenpiteiden lähtökohtana on niin sanottu kaksoisstrategia, jossa tasa-arvo yhtäältä läpäisee kaiken toiminnan ja toisaalta sitä pyritään edistämään erityistoimenpiteillä. Läpäisevyys tarkoittaa kehitysyhteistyössä sitä, ettei naisten asemaa ja tasa-arvoa edistetä vain erityisillä nais- ja tasa-arvohankkeilla vaan kaikissa hankkeissa huomioidaan toiminnan sukupuolivaikutukset. Hankkeen vaikutuksia miehiin ja naisiin on pohdittava niin ympäristö-, koulutus- ja kaivonrakennushankkeissa kuin kansalaisyhteiskuntaa vahvistavissa hankkeissa ja yhteistyösuhteissakin. Kaikissa näissä on myös etsittävä toimintatapoja, jotka mahdollistavat molempien sukupuolten osallistumisen ja vaikuttamisen. Joskus tarvitaan kuitenkin erityisiä toimenpiteitä tai hankkeita naisten strategisten tarpeiden täyttämiseksi ja valtaa vailla olevien naisten äänten saamiseksi kuuluviin.

Suomen valtiollisen kehitysyhteistyön lisäksi myös kansalaisjärjestöjen tulee sitoutua Pekingin toimintaohjelman toteuttamiseen. Yleistäen voi sanoa, että Pekingin toimintaohjelma on innoittanut ennen kaikkea kehitysmaiden naisjärjestöjä ja -liikkeitä parantamaan naisten asemaa ja vaikutusmahdollisuuksia sekä omissa maissaan että kansainvälisesti. Monissa etelän maissa sukupuoliroolien ja -vaikutusten esilletuomisesta ja arvioinnista yhteiskunnan eri sektoreilla ja tasoilla on paljon kokemuksia. Paikallisia genderasiantuntijoita ja -oppaita kannattaakin hyödyntää omissa hankkeissa. Terminähän gender merkitsee ennen kaikkea sosiaalisia ja kulttuurisia sukupuolirooleja ja -suhteita, joten juuri paikallinen tieto niistä on sitä kaikkein arvokkainta.

## *Yhdessä vai erikseen?*



Arja Vainio-Mattilan haastattelu, syksy 2000  
Anne Pönni

34

Arja Vainio-Mattila on työskennellyt gender-kysymysten ja osallistavan kehityksen parissa jo parikymmenen vuoden ajan. Hän johtaa tällä hetkellä Kanadassa Huronin yliopiston kansainvälisen tutkimuksen keskusta, jonka painopisteenä on kulttuuritutkimus. Arja on gender-kouluttajana tuttu myös joillekin suomalaisille, sillä hän on vierailut täällä kouluttamassa sekä virkamiehiä että järjestöihmisiä.

*Onko naiset parempi integroida tasavertaisesti hankkeeseen, hankkeen tavoitteista ja toimintoista hyötyä saaviksi ryhmiksi, vai onko parempi luoda erillinen naiskomponentti tai naisten omia toimintoja hankkeeseen?*

Kysymykseen ei ole yhtä vastausta. On tilanteita, joissa naisten erityistarpeet ja yhteiskunnallisen toiminnan rajoitukset on nostettava avoimesti esiin ja niihin on vastattava. Toisissa yhteyksissä on samalla tavoin tärkeää integroida naiset hankkeen toimintoihin. Edellisessä tapauksessa vaarana on naisten entistä suurempi syrjäytyminen eräänlaiseen "ghettoon", jälkimmäisessä tapauksessa taas se, että naisille tärkeät erityiskysymykset jäävät vaille huomiota. Mielestäni olisikin valmistauduttava molempiin toimintatapoihin: naiset ja miehet huomioivaan gender-strategiaan sekä naisten erityistarpeisiin vastaavaan WID-strategiaan.

*Missä käytännön tilanteissa sitten tarvitaan erityistä naiskomponenttia ja toisaalta minkälaisissa tilanteissa integroitu lähetysmistapa olisi soveliaampi?*

Naisilla on erityistarpeita, jotka liittyvät heidän sukupuolirooleihinsa yhteiskunnassa. Näitä ovat esimerkiksi tarpeet, jotka liittyvät lisääntymiserveytyteen, naisten rooliin ruoan tuottajina ja heidän rooliinsa päätöksentekijöinä silloin kun heitä ei ole tässä roolissa aiemmin tunnustettu.

Yksinkertainen esimerkki voisi olla jotain tämäntapaista: Etiopiassa, jossa maanviljelyksellä on pitkä historia, sekä miehet että naiset osallistuvat ruoan tuotantoon sen eri vaiheissa. Tässä tilanteessa integroitu lähestymistapa vaikuttaisi sovelialta. Tietyissä osissa Keniaa kuitenkin naiset toimivat maanviljelijöinä ja miehet harjoittavat monia erilaisia toimintoja. Tässä tilanteessa on tärkeää, että ruoan tuotantotoimintaan liittyvä koulutus suunnataan naisille.

*Onko erillinen naishanke joskus perusteltu? Milloin ja millaisissa tilanteissa sinun mielestäsi?*

Kyllä on. On perusteltua tehdä työtä sen eteen, että aiemmin kuulematta jääneet äänet pääsisivät esiin. Tämä pätee yhtä lailla naisiin kuin muihin ryhmiin, joita joissain tietyissä konteksteissa ei kuulla (köyhät, mustat, homot, vammaiset, jne.). Tästä syystä on olemassa naistutkimusta, homotutkimusta, mustaa tutkimusta, jne. Kehityskontekstissa vallitseva lähestymistapa suhteessa sosiaalisesti ja kulttuurisesti määriteltyihin ryhmiin on vielä varsin kapea, mutta olemme tunnustaneet naiset yhdeksi tällaiseksi ryhmäksi. WIDin tarkoituksena ei ole nostaa esiin yhtä ainoaa NAISTEN näkökulmaa, vaan antaa erilaisten naisten näkökulmien tulla mukaan keskusteluun.

Esimerkkejä olisivat naisten terveystutkimuksista annettu koulutus (niin ensimmäisessä kuin kolmannessa maailmassa), naisten lailliseen asemaan liittyvät hankkeet (esimerkiksi naisten laillinen oikeus periä miestensä omaisuus eteläisessä Afrikassa) tai projektit, jotka keskittyvät naisten sosiaalisesti määräytyneisiin rooleihin kasvattajina, maanviljelijöinä, jne. (nämä ovat eri paikoissa erilaisia).

*Mitä hyötyä tai haittaa on mielestäsi naisille perinteisesti kuuluvien ja heille tyypillisten toimintojen tukemisesta hankkeissa (esim. ompelukurssit)?*

Keskeisin ongelma näissä "tulohankintatoiminnoissa" on se, että niihin ei liity työllisyystilanteen analyysia. Tällaisten projektien seurauksena markkinat usein täyttyvät tuotteista, joita jokainen nyt osaa tuottaa (matoista, vaatteista, jne.). Projektin tuki ulottuu kuitenkin harvoin markkinoiden luomisen tai markkinoille pääsyn tukemiseen. On tärkeää tehdä työtä naisten työllistymisen edistämiseksi (kuten myös heidän jo tekemänsä työn arvon tunnustamiseksi), mutta ei tule elätellä harhakuvia pienten ompeluprojektien työllistävästä vaikutuksesta - siinä ne onnistuvat vain harvoin. On kuitenkin syytä muistaa se, että ompelupiirit ovat kautta naisliikkeiden historian olleet kautta maailman hyvin tärkeä verkostoitumisen muoto. Esimerkiksi Pohjois-Amerikassa 'quilting' eli tilkkupeitteen tekeminen on vielä tänäkin päivänä naisten verkostoitumisen symboli.

## *Pekingin konferenssin päätökset eivät kantaudu kylätasolle.*



Ulla Mustanojan haastattelu  
Leena Reiman

36

Ulla Mustanoja on sosiaaliantropologi ja Finnwidin perustajajäseniä. Useiden vuosien ajan hän on toiminut konsulttina eri hanketoteuttajille. Viimeisin matka suuntautui Nepaliin, jossa Kehitysyhteistyöosasto rahoittaa ja Suunnittelukeskus toteuttaa maaseudun vesi- ja terveydenhoito-ohjelmaa. Hankkeen piiriin kuuluu satoja kyliä. Ensimmäinen vaihe aloitettiin vuonna 1990. Ullan tehtävänä on laatia projektille kokonaisvaltainen roolitasa-arvostrategia. Suomessa sosiaalisten tasa-arvoroolien huomioiminen tulkitaan usein naisten mukaan saamiseksi.

- Ei riitä, että tarkastellaan pelkästään naisia ja miehiä. On tarkasteltava myös sitä, miten köyhät ja alakastit saadaan mukaan ja millä tavalla hanke hyödyttää myös näiden ihmisten elämää.

### **Naisten asemasta keskustellaan.**

Nepalissa naisten asema ei ole sama kuin miesten. Lehdistössä käydään vilkasta keskustelua naisten oikeuksista. Naisilla ei ole vielä perintöoikeutta. Poikkeuksen tekevät 35 vuotta täyttäneet naimattomat naiset, he voivat periä maata. Poliitikot väittelevät naisten asemasta, mutta naisia hyödyttäviä päätöksiä on vaikea saada läpi eduskunnassa. Toki Nepalissakin monet yläluokan naiset ovat koulutettuja ja toimivat korkeissa viroissa sekä politiikassa. Maaseudulla naisten asema on perinteinen. Omaisuus ja päätösvalta on miehillä. Jos nainen omistaa eläimiä, mies myy ja ottaa taloudellisen hyödyn.

Pekingin naisten asemaa käsittelevän konferenssin päätökset eivät heijastu nepalilaisen kylän naisen elämään. Eivät tosin kovin hyvin projektihenkilökunnan tai lähetystön aatoksiinkaan. Nepalissa on upeita feministiryhmiä, mutta ne ovat toimineet aktiivisesti jo ennen Pekingiä.

- Hankkeiden suunnittelijat eivät välttämättä tiedä, mitä kylätasolla ajatellaan. Kyläyhteisön omistussuhteet ja päätösvalta ovat hyvinkin monimutkaisia. Osa ihmisistä on rikkaita, suurin

osa köyhiä. Tutkimusta pitäisi lisätä, jotta tiedettäisiin enemmän. Miehet sanovat helposti, mikä on hyvä naisille. Ilman tutkimusta ja selvityksiä naiset helposti ylityöllistetään tai ohitetaan.

## Kylän elämää ei tunneta

Ulla näkee valtion roolin tärkeänä, sillä vain lainsäädännöllä voidaan taata perusedellytykset naisten oikeuksille. Hänen mielestään vallan hajauttaminen kylätasolle ei takaa naisille oikeuksia.

Kyläläisten osallistuminen hankkeen suunnitteluun ei ole kaikin osin toiminut. Kylissä ei tiedetty etukäteen suomalaisten suunnitelmista. Naisista vain 14% ja miehistä 60% oli selvillä, että heidän kyläänsä ryhdytään kehittämään. Kuitenkin kyläläisten odotetaan osallistuvan sekä työllä että taloudellisesti hankkeen toteuttamiseen. Kyläläisistä huomattava osa joutuu ottamaan lainaa veden ja terveydenhoidon saamiseksi. Monesti hankkeen toteuttajille riittääkin, että suurinpiirtein suurin osa on samaa mieltä asioista. Silloin naiset jäävät helposti syrjään.

Ullan mielestä suurissa hankkeissa pitäisi olla koko ajan henkilö, joka arvioi sosiaalista kehitystä ja on tämän alan asiantuntija. Insinöörin ammattitaitoa ei kukaan kyseenalaista, mutta he tekevät omaa työtään. Heiltä ei voi odottaa yhteiskuntasuhteiden tarkastelua. Siinä he eivät välttämättä ole asiantuntijoita.

- Me menemme kehitysmaihin omine ajatuksinemme. Me päätämme, mikä heille on hyvä. Tällä hetkellä avunantajat ovat sitä mieltä, että yksityistäminen tai vallan hajauttaminen on tärkeää kyläläisille. Näin myös toimitaan ilman että tiedetään, onko toimenpiteistä apua kyläläisille. Kehitysyhteistyössä on tullut tavaksi vaihtaa sanat, kun tulee hankaluuksia. Tällä hetkellä katsotaan, että käsite omistajuus luo vastuuta. Sanat, jotka vaihtuvat muodin mukaan, eivät sinänsä tuo kehitystä. Aina pitäisi tarkastella, mitä sanat tarkoittavat ja mitä seurauksia toimenpiteistä on kylätasolla.

*Artikkeli on julkaistu aikaisemmin Wid-verkossa 2/1997.*

# FinnWID

**FINNWID - Naiset kehitysyössä ry** on vuonna 1988 perustettu poliittisesti sitoutumaton järjestö, jonka toiminta on avoin kaikille naisen asemasta ja kehityskysymyksistä kiinnostuneille henkilöille. Järjestön toiminta rakentuu naisten aseman ja sen kehittämisen seuraamisesta eri elämän alueilla sekä kannanotoista sukupuolten välisiin tasa-arvokysymyksiin kehitysyhteistyössä ja muissa pohjoisen ja etelän välisissä suhteissa. Järjestö pyrkii herättämään keskustelua naiskysymyksistä ja kasvattamaan kansalaisten tietoisuutta sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvistä kysymyksistä.

[www.saunalahti.fi/finnwid](http://www.saunalahti.fi/finnwid)

# KEPA

**Kehitysyhteistyön Palvelukeskus ry** (Kepa) on suomalaisten kehitysyhteistyötä tekevien ja kolmannen maailman kysymysten parissa toimivien kansalaisjärjestöjen yhteistyöjärjestö.

Kehitysyhteistyön Palvelukeskus  
Sörnäisten rantatie 25 A 3.krs.  
00500 Helsinki  
puh. 358-9-584233  
fax 358-9-58423200  
<http://www.kepa.fi>  
[kepa@kepa.fi](mailto:kepa@kepa.fi)