



Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla

Keinoja sukupuolen mukaisen
segregaation purkamiseen

Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla

Keinoja sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseen

Mia Teräsaho, Inkeri Tanhua ja Emmi Rantanen

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö

CC BY-NC-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-00-8433-2

ISSN pdf: 2242-0037

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2023

Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla – keinoja sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseen

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:21

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö

Tekijä/t Mia Teräsaho, Inkeri Tanhua ja Emmi Rantanen

Kieli Suomi

Sivumäärä

110

Tiivistelmä

Tämä kartoitus on työkalu työpaikoille tasa-arvon edistämistyöhön. Kartoitus koostuu kahdesta osasta. Ensimmäinen osa sisältää tutkimuskönnin työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen eriytymisen eli segregaation tilasta ja sen vaikutuksista sekä haastatteluotteita sukupuolelleen epätyypillisen alavalinnan tehneiden kokemuksista. Kartoituksen toinen osa sisältää työpaikoilla helposti käyttöön otettavia keinoja tasa-arvotyön tueksi ja sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseksi työmarkkinoilla.

Kartoitus sisältää keinoja kahdeksasta teemasta:

- Työpaikkojen yhteistyö koulujen ja oppilaitosten kanssa
- Sukupuolitietoinen viestintä
- Tasa-arvoiset rekrytointikäytännöt
- Häirintään ja syrjintään puuttuminen
- Tasa-arvoinen palkkaus
- Työuralla etenemisen tukeminen
- Työn, perheen ja muun yksityiselämän yhteensovittaminen
- Tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus

Toimenpiteiden kehittämisen tueksi tarvitaan säännöllisesti tuotettua tutkimus- ja tilastotietoa segregaation tilasta työmarkkinoilla. Tietoa tulee lisätä sukupuolittuneiden työmarkkinoiden vaikutuksista ja työuran esteistä eri sukupuolia olevien ja muun muassa eri-ikäisten, vammaisten henkilöiden, romanien, maahan muuttaneiden sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen osalta.

Kartoitus on osa Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen sekä sosiaali- ja terveysministeriön toteuttamaa Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään -kehittämishanketta (2021–2023), joka edisti segregaation purkamista alueellisessa yhteistyössä.

Asiasanat tasa-arvo, työelämä, sukupuoli, segregaatio, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, tasa-arvopolitiikka

ISBN PDF 978-952-00-8433-2

ISSN PDF

2242-0037

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8433-2>

Främjande av jämställdhet på arbetsplatserna – metoder för att avveckla könssegregationen

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2023:21

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet

Författare Mia Teräsaho, Inkeri Tanhua och Emmi Rantanen

Språk Finska

Sidantal

110

Referat

Denna kartläggning är avsedd att vara ett verktyg för att främja jämställdheten på arbetsplatserna. Kartläggningen består av två delar. Den första delen innehåller en sammanställning av forskning om situationen i fråga om könssegregationen på arbetsmarknaden och dess konsekvenser. Den innehåller också utdrag av intervjuer med personer som har valt en bransch som är otypisk för deras eget kön. Kartläggningens andra del innehåller metoder som lätt kan införas på arbetsplatserna för att stödja jämställdhetsarbetet och för att bryta könssegregationen på arbetsmarknaden.

Kartläggningen innehåller metoder inom följande åtta teman:

- Arbetsplatsernas samarbete med skolor och läroanstalter
- Könsmedveten kommunikation
- Jämställd rekryteringspraxis
- Ingripande i trakasserier och diskriminering
- Jämställd lönesättning
- Stöd för karriäravancemang
- Samordning av arbete, familj och det övriga privatlivet
- Jämställdhetsplanering och lönekartläggning

Som stöd för utvecklingen av åtgärderna behövs det regelbundet tas fram forskning och statistik om tillståndet i fråga om könssegregationen på arbetsmarknaden. Det behövs en ökad medvetenhet om konsekvenserna av en könssegregerad arbetsmarknad och om hinder i arbetslivet för såväl olika kön som personer i olika åldrar, personer med funktionsnedsättning, romer, invandrare samt könsminoritet och sexuell minoritet.

Kartläggningen är en del av Institutet för hälsa och välfärd och social- och hälsovårdsministeriets projekt Avveckling av könssegregationen - verktyg för ett mer jämställt arbetsliv (2021–2023), som har arbetat för att motverka och bryta könssegregationen genom regionalt samarbete.

Nyckelord jämställdhet, arbetsliv, kön, segregation, Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, jämställdhetspolitik

ISBN PDF 978-952-00-8433-2

ISSN PDF

2242-0037

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8433-2>

Promoting gender equality at workplaces – ways of dismantling gender segregation

Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2023:21

Publisher Ministry of Social Affairs and Health

Author(s) Mia Teräsaho, Inkeri Tanhua and Emmi Rantanen

Language Finnish

Pages

110

Abstract

This survey is a tool for workplaces to promote gender equality. The survey consists of two parts. The first part contains a summary of studies on the state of gender segregation in the labour market and its effects, along with and interview extracts on the experiences of those who have made a gender-atypical career choice. The other part of the survey lists easy ways for workplaces to support gender equality work and to dismantle gender segregation in the labour market.

The survey divides the measures under eight themes:

- Cooperation that workplaces conduct with schools and educational institutions
- Gender-aware communications
- Equal recruitment practices
- Tackling discrimination and harassment
- Equal pay
- Supporting career progression
- Reconciling work, family and other areas of private life
- Gender equality planning and pay surveys

To support the development of these measures, it is necessary to have regularly produced research and statistical data on the state of gender segregation in the labour market. More information is also needed on the effects of the gendered labour market and on obstacles to career development regarding people of different genders and ages, people with disabilities, Roma people, immigrants and people belonging to gender and sexual minorities, for example.

The survey is part of the development project Dismantling segregation — tools for a more equal working life (2021–2023), which is implemented by the Finnish Institute for Health and Welfare and the Ministry of Social Affairs and Health and which promotes the dismantling of segregation through regional cooperation.

Keywords gender equality, working life, gender, segregation, Act on Equality between Women and Men, gender equality policy

ISBN PDF 978-952-00-8433-2

ISSN PDF

2242-0037

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8433-2>

Sisältö

1	Johdanto	8
2	Työmarkkinoiden sukupuolen mukainen segregatio Suomessa	11
3	Sukupuolen mukaisen segregatian haitat	14
4	Sukupuolen mukaisen segregatian purkamisen hyödyt	16
5	Sukupuolen mukaista segregatiota työpaikoilla ylläpitävät tekijät	18
5.1	Sukupuolittuneet stereotyyppit, mielikuvat ja oletukset	18
5.2	Syrjivät käytännöt	20
5.3	Palkkaerot ja erilaiset urakehitysmahdollisuudet	23
6	Sukupuolelleen epätyypillisellä alalla työskentelevien kokemuksia	25
6.1	Kokemusten kerääminen.....	25
6.2	Alavalintoja koulumenestyksen ja mielikuvien perusteella, täyskäännöksiä ajan myötä	26
6.3	Ainokaisenakin pääsee sisälle työporukkaan	27
6.4	Myönteisiä näkökulmia työskentelystä miehenä terveys- ja kasvatusaloilla.....	29
6.5	Myönteisiä näkökulmia työskentelystä naisena teknisillä aloilla.....	30
6.6	Joitakin vaikeuksia uralla etenemisessä.....	31
6.7	Haastateltujen ehdotuksia sukupuolen mukaisen segregatian purkamisen keinoista.....	32
6.8	Yhteenvedo	34
7	Keinoja työpaikoille sukupuolen mukaisen segregatian purkamiseksi	35
7.1	Sukupuolittuneiden alojen työpaikoilla käytössä olevia keinoja	36
7.2	Työpaikan toimintatapojen arviointi	37
7.3	Työpaikkojen yhteistyö koulujen ja oppilaitosten kanssa	38
7.3.1	Työpaikkavierailut ja tutustumiskäynnit	40
7.3.2	Työelämään tutustumisjaksot (TET) ja kesätyöharjoittelut	41
7.3.3	Tutustumiskurssit ja -koulutukset	43
7.3.4	Alojen vetovoimatyö.....	44
7.4	Sukupuolittietoinen viestintä.....	47
7.4.1	Sukupuolineutraalit ammattinimikkeet	47
7.4.2	Monimuotoisuuden huomioiva kuvitus	49

7.5	Tasa-arvoiset rekryointikäytännöt.....	51
7.5.1	Monimuotoinen rekryointitiimi ja rekryointiprosessin käytäntöjen tarkastelu	53
7.5.2	Osittain tai kokonaan anonyymi rekryointi.....	54
7.5.3	Monimuotoisuuslauseke työpaikkailmoituksessa	57
7.6	Häirintään ja syrjintään puuttuminen.....	59
7.6.1	Toimintaohjeet häirintä- ja syrjintätilanteisiin puuttumiseksi ja niiden ennaltaehkäisemiseksi	61
7.6.2	Turvallisemmat, esteettömät ja sukupuolineutraalit tilat.....	63
7.7	Tasa-arvoinen palkkaus	66
7.7.1	Palkkakartoitus.....	68
7.7.2	Palkka-avoimuus.....	69
7.8	Työuralla etenemisen tukeminen.....	70
7.8.1	Urasuunnittelu	71
7.8.2	Mentorointi	72
7.8.3	Verkostot	74
7.9	Työn, perheen ja muun yksityiselämän yhteensovittaminen	75
7.9.1	Isien kannustaminen perhevapaiden käyttöön	77
7.9.2	Perheystävälliset käytännöt	78
7.10	Keinojen jalkauttaminen työpaikalle tasa-arvosuunnitelman avulla.....	80
7.11	Keinojen käyttöönotto edellyttää sitoutumista tasa-arvon edistämiseen	82
7.12	Keinojen ja kokemusten jakaminen.....	84
8	Suosituksat jatkotyölle.....	86
8.1	Tutkimus- ja tilastotiedon kehittäminen.....	87
8.2	Keinojen käyttöön ottaminen työpaikoilla ja monialaisessa yhteistyössä	89
	Liitteet	92
	Liite 1. Haastattelujen toteutus	92
	Lähteet.....	94

1 Johdanto

Työmarkkinoiden voimakas sukupuolen mukainen eriytyminen eli segregatio on yksi pitkäaikaisimmista ja sitkeimmistä tasa-arvo-ongelmista Suomessa. Sukupuolen mukainen segregatio estää osaltaan saatavilla olevan osaamisen täysimääräisen hyödyntämisen sekä lisää työn ja tekijöiden kohtaanto-ongelmaa. Sukupuolen mukaisen eriytymisen purkaminen tuo mukanaan monia hyötyjä. Monimuotoisessa työyhteisössä ja johdossa työhyvinvointi ja asiakasymmärrys lisääntyvät, ratkaisut ovat innovatiivisempia ja moninaisempia, mikä osaltaan lisää taloudellista kannattavuutta ja kilpailukykyä.

Työmarkkinoiden sukupuolen mukainen eriytyminen koskettaa jollain tavoin lähes kaikkia työelämään tulevia ja siellä jo olevia. Tällä hetkellä osaavan työvoiman saatavuusongelmat koskettavat erityisesti voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneitä aloja, kuten sosiaali- ja terveysalaa sekä teknologiateollisuuden aloja (Kirkonpelto & Metsäranta 2023; Teknologiateollisuus 2023). Pulaa on erityisesti sote- ja ICT-alan osaajista, varhaiskasvatuksen opettajista ja muutamista teollisuusalan osaajista (Larja & Peltonen 2023). Erityisesti pulaa on sairaanhoitajista (Keva 2023). Työ- ja elinkeinoministeriön tekemien laskelmien mukaan työperäinen maahanmuutto esimerkiksi sairaanhoitajien ammateissa ei riitä akuuttiin työvoimapulaan, jolloin ratkaisua pitää etsiä enemmän kotimaisesta työvoimasta (Larja & Peltonen 2023). Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregatian purkaminen on yksi keino työvoima- ja osaajapulan ratkaisemiseen sekä alueiden elinvoimaisuuden vahvistamiseen.

Sukupuolittuneet mielikuvat ja sukupuoleen liitetyt normit tiettyjen alojen, ammattien ja tehtävien sopivuudesta vain tietyille sukupuolelle vaikuttavat nuorten koulutusvalintoihin ja estävät heitä tekemästä omannäköisiä valintoja. Häirintä, syrjintä, epäasiallinen kohtelu tai yksin jääminen saattavat lisätä keskeyttämisiä valitulla alalla. Meillä jokaisella on tärkeä rooli sukupuoleen liitettyjen stereotyyppien purkamisessa ja eri alojen kuvaston moninaistamisessa, jotta kaikki voivat löytää samastuttavia esikuvia ja kokea, että ovat tervetulleita valitsemalleen alalle. Jotta jokainen voi löytää itselleen sopivan urapolun, tulee sekä nuoria että aikuisia rohkaista tutustumaan myös omalle sukupuolelle ei-tyypillisen alan ammatteihin ja sitä kautta saamaan lisää tietoa ja käytännön kokemuksia eri alojen töistä. On tärkeää, että nuori saa tukea itseään kiinnostavalle alavallinnalle sekä perheestä ja lähipiiristä että koulusta ja kavereilta.

Segregaation purkaminen edistää työn ja tekijöiden kohtaantoa, kun kukin voi omien kiinnostustensa mukaisesti harkita kaikkia asuinalueellaan vapaana olevia sopivia töitä. Viesti segregaation purusta voi rohkaista myös kouluttautumaan omalle sukupuolelleen ei-tyypilliselle alalle, kun tietää, että alalla on tarjolla työtä kaikille sukupuolesta riippumatta. Työpaikat ovat koulujen, varhaiskasvatuksen ja perheiden lisäksi keskeisessä roolissa sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamisessa sekä työmarkkinoilla, koulutuksessa että koulutuksen ja työelämän nivelkohdissa. Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaation purkaminen liittyy työpaikoilla laajempaan tasa-arvon edistämistyöhön sekä monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen ja vastuullisuustyöhön. Työmarkkinoiden segregaation purkaminen on osa elinvoimaisen alueen ja kunnan ylläpitoa.

Työpaikkoja velvoittavat lakisääteiset tasa-arvon edistämistoimet. Tasa-arvolaki velvoittaa vähintään 30 henkilön työpaikkoja tekemään tasa-arvosuunnitelman. Suunnitelmaan tulee sisältyä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista (Tasa-arvoaltuutettu 2023a). Sukupuolten tasa-arvon edistäminen työpaikoilla edesauttaa sukupuolen mukaisen segregaation purkamista.

Keinoja sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseksi on kehitetty tasa-arvohankkeissa jo vuosikymmenten ajan. Haasteeksi on osoittautunut, että keinot ovat osin hajallaan ja vaikeasti löydettävissä. Tämä kartoitus kokoaa yhteen konkreettisia keinoja sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseksi työpaikoilla. Kartoitus toimii työkaluna sekä työpaikoille että työpaikkojen, koulujen ja oppilaitosten väliseen yhteistyöhön.

Kartoitus rakentuu kahdesta osasta siten, että ensimmäisessä osassa kuvaamme työmarkkinoiden ja osin koulutuksen sukupuolen mukaisen segregaation tilaa Suomessa tilastojen ja tutkimuskirjallisuuden avulla. Sen jälkeen kerromme tutkittuun tietoon perustuen segregaation vaikutuksista: Mitä haittaa segregaatiosta on? Mitkä tekijät ylläpitävät sukupuolen mukaista eriytymistä työpaikoilla? Mitä hyötyä segregaation purkamisesta on? Lisäksi kerromme kuuden omalle sukupuolelleen epätyypillisen alavalinnan tehneen uratarinat, jotka perustuvat henkilöhaastatteluihin. Kartoituksen toisessa osassa esittelemme työpaikoille suunnattuja sukupuolen mukaista eriytymistä purkavia konkreettisia keinoja. Kerromme myös, miten tasa-arvosuunnittelua voi hyödyntää segregaation purkamistyössä. Lopuksi annamme johtopäätöksiä tutkimus- ja tilastotiedon kehittämiseksi työmarkkinoiden segregaation tilasta etenkin tietoaukkojen osalta sekä tietoisuuden lisäämiseksi työpaikoilla käytössä olevista sukupuolen mukaista segregaatiota purkavista keinoista ja niiden vaikutuksista.

Kartoituksessa kuvatut keinot hyödyttävät työpaikkojen johdon, HR:n, viestinnän ja koko henkilöstön lisäksi kouluja ja oppilaitoksia, etenkin opettajia ja oppilaanohjaajia. Kartoitustarjoaa tietoa ja keinoja myös alueiden kehittäjille, hankkeiden toteuttajille ja rahoittajille, tutkijoille, tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuustyötä tekeville sekä kaikille aiheesta kiinnostuneille.

Kartoituksen ovat kirjoittaneet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiantuntija, tutkija Inkeri Tanhua Equality Research Helsinki -yrityksestä sekä kehittämispäällikkö ja Segregaation purku -hankkeen projektipäällikkö Mia Teräsaho ja hankkeen suunnittelija Emmi Rantanen Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselta (THL). Inkeri Tanhua on vastannut kartoituksen tutkimusosuudesta ja sukupuolelle ei-tyypillisen alavalinnan tehneiden haastatteluista sekä kartoittanut keinoja muutaman tasa-arvohankkeen materiaaleista. Päävastuu keinojen kokoamisessa ja kartoituksen kokonaisuuden viimeistelyssä on ollut Mia Teräsaholla ja Emmi Rantasella. Kahden tasa-arvohankkeen materiaalien läpikäymisessä ovat olleet apuna sukupuolentutkimuksen opiskelijat Elli Peltonen ja Maijastiina Palm. Kiitämme heitä sekä kartoituksen kommentointiin osallistuneita kollegoitamme, Segregaation purku -hankkeen erikoissuunnittelija Sonja Sorosta ja projektisuunnittelija Johanna Vihtaria THL:lta.

Kartoitustarjoaa tietoa ja keinoja myös alueiden kehittäjille, hankkeiden toteuttajille ja rahoittajille, tutkijoille, tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuustyötä tekeville sekä kaikille aiheesta kiinnostuneille.

Kartoitus on osa Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään -kehittämishanketta (9/2021–5/2023), jota Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) toteutti yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa (THL 2023a). Hanke oli osa hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteistä samapalkkaisuusohjelmaa. Osa kartoituksessa esitellyistä keinoista perustuu hankkeen toimintaan ja hankkeen kolmessa alueellisessa yhteistyöverkostossa ja alueiden pilottiorganisaatioissa tehtyyn kehittämistyöhön. Hanke rakensi alueverkostot Pohjalaismaakuntiin, Itä-Suomeen sekä Hämeeseen ja Kaakkois-Suomeen. Kiitämme hankkeen alueverkostoissa ja pilottiorganisaatioissa toteutettuun kehittämistyöhön osallistuneita.

2 Työmarkkinoiden sukupuolen mukainen segregaatio Suomessa

Sukupuolen mukaisella segregaatilla eli eriytymisellä tarkoitetaan sitä, että naiset ja miehet työskentelevät suurelta osin eri aloilla, ammateissa ja tehtävissä (THL 2023b, 2023c). Suomen työmarkkinoilla segregaatio näkyy siten, että vuonna 2020 naisista 78,3 prosenttia työskenteli naisemmistöisissä ammateissa, esimerkiksi terveydenhuollossa tai opettajina, ja miehistä 69,5 prosenttia miesemmistöisissä ammateissa, kuten tekniikan asiantuntijoina tai kuljetusalalla (Tilastokeskus 2022a).

Tasa-ammateissa – eli ammateissa joissa naisten ja miesten osuus ammattiryhmissä toimivista on 40–60 prosenttia – työskenteli Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston (2022a) mukaan vuonna 2020 alle 10 prosenttia naisista ja miehistä. Niin sanotusti sukupuolelleen epätyypillisessä ammatissa työskenteli naisista 12,3 ja miehistä 20,7 prosenttia. Kuten näistä tilastoista nähdään, segregaatio on jyrkempää, kun tarkastellaan pelkästään naisia: naisista suurempi osuus työskentelee naisemmistöisissä (naisia yli 60 %) ammateissa kuin miehistä miesemmistöisissä (miehiä yli 60 %) ammateissa. Naiset ovatkin perinteisesti toimineet työmarkkinoilla miehiä rajatummin ja näin ollen päätyneet miehiä harvemmin työskentelemään ammatissa, jossa suurin osa on eri sukupuolta kuin he itse.

Ammattien sukupuolen mukainen segregaatio on Suomessa erityisen voimakasta. Euroopalaisen tutkimuksen (Burchell, Hardy, Rubery & Smith 2014, 39–40) mukaan EU:ssa keskimäärin 69 prosenttia naisista työskenteli vuonna 2010 naisemmistöisissä ammateissa, kun vastaava luku Suomessa oli saman tutkimuksen mukaan 83 prosenttia. Myös miehiä tarkasteltaessa Suomi on keskimääräistä segregoituneempi: saman tutkimuksen mukaan EU:ssa keskimäärin 59 prosenttia miehistä työskenteli vuonna 2010 miesemmistöisessä ammatissa kun vastaava luku Suomessa oli 69 prosenttia (Burchell ym. 2014, 39–40). Myös Euroopan tasa-arvoinstituutin tuoreimman tasa-arvoindeksin (EIGE 2022) mukaan Suomi saa keskimääräistä huonomman tuloksen segregaatiota mittaamaan valitun indikaattorin mukaan: Suomessa naisista 39 prosenttia työskentelee naisemmistöisillä koulutus-, sosi- ja terveysaloilla (EHW), kun Euroopassa keskimäärin 30 prosenttia naisista työskentelee EWH-aloilla. Myös koulutuksen segregaatian osalta Suomen tulokset ovat EU-maiden keskiarvoa alhaisemmat.

Myös Suomeen muuttavat kohtaavat täällä voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osalta koulutusalojen segregatio ei ole yhtä voimakasta kuin muun väestön ja myös työelämän segregatio on heidän osaltaan hieman lievempää verrattuna muuhun väestöön. Esimerkiksi vuonna 2014 Suomessa asuneilla ulkomaalaistaustaisilla naisilla oli suhteellisesti enemmän tekniikan alan tutkintoja ja selvästi vähemmän terveys- ja sosiaalialan tutkintoja kuin suomalaistaustaisilla naisilla. Ulkomaalaistaustaisilla miehillä tekniikan alan tutkinto oli taas harvinaisempi kuin suomalaistaustaisilla miehillä. (Nieminen, Sutela & Hannula 2015.) Ulkomaalaistaustaiset naiset ja miehet myös työskentelevät hieman suomalaistaustaisia naisia ja miehiä useammin Suomessa sukupuolelleen epätyypillisellä alalla. Esimerkiksi 10 prosenttia ulkomaalaistaustaisista ja 8 prosenttia suomalaistaustaisista työllisistä naisista työskenteli vuonna 2019 miesenemmistöisissä luonnontieteiden, matematiikan ja tekniikan alojen (STEM) ammateissa. (Teräsaho ja Hietaharju 2022a, 2022b; THL 2023d.) Toisaalta on myös tutkimusta siitä, että maahan muuttaneita naisia on Suomessa ohjattu sosiaali- ja terveysalan ammatteihin koulutustaustasta riippumatta ja jopa vastoin heidän omia toiveitaan (Kurki 2019; ks. myös Teräsaho & Hietaharju 2022). Maahanmuutto näyttääkin Suomeen muuttavien naisten osalta lisäävän todennäköisyyttä työllistyä naisenemmistöisellä alalla. Ulkomaalaistaustaiset miehetkin työskentelevät hieman suomalaistaustaisia miehiä useammin naisenemmistöisellä koulutus-, sosiaali- ja terveysaloilla (EHW): 7 prosenttia ulkomaalaistaustaisista ja 6 prosenttia suomalaistaustaisista miehistä työskentelee EHW-alojen ammateissa (Teräsaho & Hietaharju 2022a, 2022b; THL 2023d).

Viime vuosikymmenen aikana muutos ammattien eriytyemisessä sukupuolen mukaan on ollut pientä. Koulutusalojen eriytyminen jatkuu voimakkaana ja ICT-aloilla segregatio on jopa vahvistunut (Keski-Petäjä & Witting 2018). Myös nuorten toiveammatit ovat hyvin sukupuolittuneita: nuorten toiveammattaja ensi kertaa selvittäneessä tutkimuksessa 82 prosenttia terveys- ja hyvinvointialojen ammateista oli naisten nimeämiä, kun taas 83 prosenttia tekniikan alan ammateista oli miesten nimeämiä (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017).

Paikkakuntaakohtaista tutkimusta segregatiosta ja sen muutoksista on vähän. Hyvän esimerkin paikkakuntaakohtaisesta segregatian muutoksen tutkimuksesta tarjoaa Tilastokeskuksen Tampereetta tarkasteleva aineisto (Laine 2021; ks. myös selvitys segregatian tilasta Pohjois-Pohjanmaalla: Oulun yliopisto 2013). Tarkastelun mukaan naisten keskittyminen vähintään 60-prosenttisesti naisenemmistöisiin ammatteihin on Tampereella tarkasteluvälillä 1998–2018 jopa hieman vahvistunut (74,3 prosenttia naisista työskenteli naisenemmistöisessä ammatissa vuonna 1998 ja 76,2 prosenttia vuonna 2018), mutta toisaalta voimakkain sukupuolen mukainen segregatio on naisenemmistöisten ammattien osalta lieventynyt, sillä niin kutsuttujen naisammattien (yli 90 % naisia) määrä on vähentynyt (Laine 2021, 4).

Edellä kuvattu muutos voi ainakin osittain johtua siitä, että tarkasteltuna aikana Tampereella miehiä on siirtynyt työskentelemään entisiin naisammatteluihin, eli ammatteihin joissa yli 90 prosenttia ammattiryhmässä toimivista on naisia, jolloin nämä ammatit ovat muuttuneet naisammateista lievemmin segregoituneiksi naisenemmistöisiksi ammateiksi. Miesten määrä sukupuolelleen epätyypillisissä ammateissa onkin tarkasteluvälillä kasvanut (12,6 prosenttia vuonna 1998 ja 18,6 vuonna 2018), kun taas naisten määrä sukupuolelleen epätyypillisissä ammateissa on hieman vähentynyt (18,2 prosenttia vuonna 1998 ja 14,8 vuonna 2018). (Laine 2021.)

Samalla kun sukupuolen mukainen segregatio on yleisesti ottaen purkautunut vain vähän, ovat joidenkin aiemmin miesenemmistöisten ammattien sukupuolijakaumat muuttuneet viime vuosikymmenien aikana rajustikin: lääkärin, eläinlääkärin ja Ruotsissa myös esimerkiksi kemianinsinöörin ammateista on tullut tasa-aloja tai naisenemmistöisiä aloja (ks. ruotsalainen tutkimus segregatation purkautumisesta: Hustad, Bandholtz, Herlitz & Dekhtyar 2020). Suomessa esimerkiksi Eläinlääkäriliiton jäsenistä 78 prosenttia ja Lääkäriliiton jäsenistä 57 prosenttia on naisia (Eläinlääkäriliitto 2016; Lääkäriliitto 2022). Muutoksesta kertoo se, että Eläinlääkäriliiton jäsenkunnasta alle 35-vuotiaista on naisia noin 93 prosenttia ja vastaavasti yli 50-vuotiaista on miehiä noin 50 prosenttia. Esimerkiksi kemiantekniikan diplomi-insinööreiksi valmistuneista naisia oli noin 35 prosenttia vuonna 2020 (Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen 2020a). Lääkäreiden lisäksi oikeustieteen koulutusala on muuttunut miesenemmistöisestä naisenemmistöiseksi koulutusala (Keski-Petäjä & Witting 2018). Tässä esiteltyjen tilastojen valossa näyttää siltä, että naiset hakeutuvat miehiä harvemmin omalle sukupuolelle ei-tyypilliseen ammattiin, mutta saattavat innostua tietyistä (aiemmin) miesenemmistöisistä ammateista etenkin siinä vaiheessa, kun mukana on jo merkittävä määrä naisia.

Segregatio voidaan jakaa horisontaaliseen (vaakasuoraan) ja vertikaaliseen (pystysuoraan) segregatioon. Horisontaalisella segregatiolla tarkoitetaan sukupuolen mukaista eriytymistä eri sektoreille, eri ammatteihin ja eri työtehtäviin. Vertikaalisella segregatiolla puolestaan tarkoitetaan sukupuolen mukaista eriytymistä rahalliselta korvaukseltaan tai valta-asemaltaan eritasoihin asemiin ja tehtäviin. (Ks. esim. Charles 2003; THL 2023e). Ylimmän johdon sukupuolijakauma on yksi esimerkki vertikaalisesta segregatiosta. Vuonna 2022 pörssiyritysten hallitusten jäsenistä 31 prosenttia ja listayhtiöiden operatiivisten johtoryhmien jäsenistä 14 prosenttia oli naisia. Toimitusjohtajina 131:ssä listayhtiössä oli vain yhdeksän naista. (Sievänen ym. 2023.)

Vertikaalista segregatiota voi tuottaa myös se, että naisten urakehitys on keskimäärin miehiä hitaampaa joillakin aloilla. Esimerkiksi Teollisuuden toimihenkilöiden työuria tarkasteltaessa on havaittu, että miehet aloittavat työuransa vaativammista tehtävistä kuin naiset (Kauhanen & Napari 2010). Miehet myös ylenevät naisia useammin työuransa aikana ja lisäksi naisilla on miehiä enemmän urakatkoja. Vaaka- ja pystysuora segregatio ovat myös yhteydessä toisiinsa: usein naisenemmistöisillä aloilla ja ammateissa esimerkiksi palkka on vastaavaa koulutustasoa edellyttäviä miesenemmistöisiä aloja ja ammatteja pienempi.

3 Sukupuolen mukaisen segregaatian haitat

Mitä haittaa sukupuolen mukaisesta segregaatista sitten on ja kenelle? Ensinnäkin sukupuolen mukainen segregatio on ongelma siksi, että se luo epätasa-arvoa: segregatio syventää naisten ja miesten palkkaeroja, sekä saattaa johtaa erilaisiin työolosuhteisiin ja -ehtoihin nais- ja miesenemmistöisillä aloilla, ammateissa ja tehtävissä (Asplund, Lilja & Sajava 2008; Kauhanen 2013). Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen vuosien 2020–2023 samapalkkaisuusohjelman (STM 2020) mukaan naisten ja miesten välinen keskimääräinen palkkaero on noin 16 prosenttia. Työelämän segregatio nähdään yhtenä merkittävänä palkkaeron tuottajana sekä selityksenä sille, että palkkaerot eivät ole kadonneet naisten koulutustason nousun myötä. Joillain aloilla on todettu myös selittymätöntä palkkaeroa aivan samastakin työstä (ks. esim. Koskinen 2021; Suomen Ekonomit 2023; Juristiutiset 2022).

Työuran aikana kertynyt palkkaero kertautuu edelleen eläkkeissä. Segregaatista on siis haittaa sukupuolesta riippumatta kaikille, jotka työskentelevät naisenemmistöisillä aloilla ja ammateissa, joissa usein on huonompi palkkaus ja esimerkiksi enemmän epätyypillisiä työsuhteita. Toisin päin ajatellen voi toki todeta, että segregatio ei olisi niin ongelmallista, jos mies- ja naisenemmistöisissä ammateissa olisi yhtä hyvät työehdot. Tasa-arvoa voidaankin lisätä sekä segregatiota purkamalla että kaikkien naisenemmistöisillä aloilla ja ammateissa toimivien työntekijöiden työehtoja parantamalla.

Segregatio kuitenkin vahvistaa sukupuolistereotyyppioita, mikä on nähty tasa-arvon kannalta ongelmallisena, sillä stereotyyppit lisäävät sukupuolittuneita odotuksia ja vinoutuneita arvioita naisten ja miesten osaamisesta (Heilman 2012; Reskin & Bielby 2005). Tästä segregaatian negatiivisesta vaikutuksesta on haittaa myös miesenemmistöisillä aloilla.

Segregatio on yhteydessä myös syrjintään, sillä segregatio voi olla seurausta siitä, että osa alasta kiinnostuneista ei uskalla valita tai on joutunut jättämään alan sukupuoleen perustuvan syrjinnän takia. Esimerkiksi monet tutkimukset miesenemmistöisiltä aloilta kertovat naisten kohtaamasta syrjinnästä, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta (ks. esim. Bairoh & Putila 2021; Kauhanen & Riukula 2017). Segregatio voi lisäksi johtaa joidenkin ryhmien syrjäytymiseen työmarkkinoilta: vahvat binääriset sukupuolistereotyyppit sekä syrjintä vaikeuttavat esimerkiksi sukupuolivähemmistöjen työllistymistä.

Työmarkkinoiden sukupuolen mukainen segregatio ja henkilöstön moninaisuuden puute aiheuttavat haittoja myös yrityksille ja muille työorganisaatioille. Segregatio voi pahentaa työvoimapulaa. Työvoimapula-ajat ovat tällä hetkellä segregoituneimpia aloja. Valtiovarainministeriö on arvioinut, että seuraavan 15 vuoden aikana sosiaali- ja terveysalalle tarvitaan peräti 200 000 uutta työntekijää (Hallituksen esitys 8.12.2020). Myös teknologiateollisuus arvioi tarvitsevänsä 130 000 uutta työntekijää seuraavan kymmenen vuoden kuluessa (Teknologiateollisuus 2021). Sukupuolen mukaisen segregatian purku voi olla osa ratkaisua tekijöiden löytämiseksi, sillä segregoituneille aloille voidaan löytää enemmän potentiaalisia tekijöitä, mikäli onnistutaan rekrytoimaan monipuolisemmin eri sukupuolia olevia henkilöitä.

4 Sukupuolen mukaisen segregaaation purkamisen hyödyt

Työelämän sukupuolen mukaisen segregaaation purkamisesta on useita hyötyjä. Yritysten ja muiden työorganisaatioiden näkökulmasta segregaaation purku lisää työyhteisön moninaisuutta ja monimuotoisuus puolestaan parantaa uusien asiakasryhmien tavoittamista, innovatiivisuutta ja taloudellista kannattavuutta (Hunt, Layton & Prince 2015; ILO 2022). Lisäksi tasa-arvoisten ja monimuotoisten työyhteisöjen on havaittu lisäävän tuottavuutta, osaamisen rekrytointia ja pysyvyyttä sekä työhyvinvointia (ILO 2022). Paremmasta asiakasryhmien tavoittamisesta esimerkin tarjoaa Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hanke: hankkeeseen haastateltujen sosiaali- ja terveysalan työnantajien mukaan miesten osuus palvelunkäyttäjistä kasvoi kahdessa vuodessa 10 prosentista 25 prosenttiin, kun miesten määrä työyksikön työntekijöissä lisääntyi (Tiainen 2020a).

Monimuotoiset tiimit tuottavat myös enemmän ideoita sekä osuvampia ratkaisuja ja päätöksiä, jotka johtavat parempiin tuotteisiin ja palveluihin. Esimerkiksi suunnittelutyöhön olisi tästä syystä hyödyllistä löytää mahdollisimman moninaisia tiimejä, joissa myös eri sukupuolet ovat edustettuina. Tuotteiden ja palveluiden parantamisen lisäksi voidaan moninaisemmalla asiantuntemuksella ratkaista paremmin myös suuria ja vaikeita ongelmia, kuten ilmastonmuutokseen ja sen hillintään liittyviä kysymyksiä. Tästä näkökulmasta segregaaatiosta purusta on hyötyä kaikille ja etenkin tuleville sukupolville.

Sukupuolen mukaisen segregaaation purkamisesta on huomattu olevan hyötyä myös johdotason tehtävissä. Yritysten hallituksen monimuotoisuudella on havaittu olevan myönteinen yhteys yrityksen taloudelliseen menestykseen (Carter, Simkins & Simpson 2003). Sukupuolen mukaisella segregaaatiolla on vaikutusta myös kansantalouteen. Esimerkiksi EU:n bruttokansantuote voisi kasvaa jopa 9 miljardilla eurolla, jos teknologia-alan työmarkkinoilla olisi yhtä paljon naisia kuin miehiä (ks. esim. Microsoftin selvitys 2017).

Segregaaation purku voi osaltaan auttaa työvoimapolusta kärsiviä aloja. Segregaaation purku -hankkeen (THL 2023a) pilottiorganisaatioissa ja yhteistyöverkostoissa havaittiin, että tätä ratkaisua ei vielä ole hyödynnetty työvoima- ja osaajapolun ratkaisuna. Eri aloista tulee houkuttelevampia moninaisille osaajille, kun sukupuolittuneita käsityksiä ja mielikuvia tietyistä alasta ja alan toimijoista puretaan, ja kun työpaikka osoittaa avoimesti ja konkreettisesti esimerkiksi arvoissaan, strategiassaan ja toiminnassaan sitoutumisensa sukupolten tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämiseen. Työ- ja elinkeinoministeriön

työelämän monimuotoisuusohjelman (TEM 2023a) mukaan henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumien sekä vieraskielisten osuuksien tulisi heijastaa vastaavia jakaumia ja osuuksia työikäisessä väestössä. Segregaatiota purkamalla voidaan vahvistaa myös alueiden elinvoimaa. Esimerkiksi perheet saadaan paremmin pysymään elinkeinotoiminnaltaan yksipuolisemmillakin alueilla, jos työmahdollisuuksia tarjotaan aktiivisesti kaikille sukupuolille eikä esimerkiksi vain pariskunnan toiselle osapuolelle. Segregaation purkaminen parantaakin työn ja tekijöiden kohtaantoa sekä eri alueilla että koko maan laajuisesti.

Segregaation purkaminen parantaa lisäksi sukupuolten tasa-arvoa niin yhteiskunnan kuin yksilöidenkin näkökulmasta. Segregaation purkamisella on useita myönteisiä vaikutuksia. Työpaikalla toteutuva tasa-arvo ja monimuotoisuus parantavat organisaatioiden innovaatiokykyä ja tuloksellisuutta. Tasa-arvoisemmin jakautuneiden työpaikkojen määrän lisääntyminen voi kaventaa myös sukupuolten palkkaeroa. Palkkavaikutukset ovat kuitenkin hitaita. Segregaation lieveneminen on myös sinänsä yksi tasa-arvon paranemisen mittari ja se on yhteydessä esimerkiksi sukupuoleen sidottujen odotusten vähenemiseen. Yksilön näkökulmasta segregaation purkaminen tuo lisää mahdollisuuksia valita koulutus- ja työala omasta sukupuolesta riippumatta.

5 Sukupuolen mukaista segregaatiota työpaikoilla ylläpitävät tekijät

Tässä luvussa esitellään kolme sukupuolen mukaista segregaatiota tuottavaa tekijää: 1) sukupuolittuneet mielikuvat, stereotypiat ja oletukset, 2) syrjivät käytännöt sekä 3) palkkaerot ja erilaiset urakehitysmahdollisuudet.

5.1 Sukupuolittuneet stereotypiat, mielikuvat ja oletukset

Yksi sukupuolen mukaista eriytymistä eli segregaatiota ylläpitävä tekijä ovat sukupuolittuneet mielikuvat aloista ja ammateista. Sukupuolittuneet käsitykset ammateista yhdistettynä naisia ja miehiä kuvaaviin sukupuolistereotypioihin luovat voimakkaita oletuksia siitä, sopiiko tietty ammatti naisille vai miehille. Eri tutkimukset käsittelevät jotakuinkin samaa ilmiötä puhuen sukupuolistereotypioista (Heilman 2012), sukupuolittuneista kulttuurisista uskomuksista (Myklebust 2020a; Ridgeway 2011, 2014) tai essentialistisista sukupuolikäsityksistä (England 2010; Moskos 2019).

Sukupuoleen liitettyjen stereotypoiden ja sukupuolittuneiden tehtäväkuvausten luomasta epäsopivuudesta yksi tyypillinen esimerkki ovat johtotehtävät. Johtotehtäviin rekrytoitaessa hakijan usein odotetaan olevan kunnianhimoinen, päättäväinen, itsevarma, looginen ja objektiivinen – kaikki ominaisuuksia, jotka stereotyyppisesti liitetään helpommin miehiin. Näin johtotehtäviin liitetyistä ominaisuuksista ja toisaalta naisiin liitetyistä stereotypioista muodostuu yhteensopimaton yhdistelmä (Heilman 2012). Siinä missä sukupuolistereotypiat täyttäviä miehiä helposti suositaan johtotehtävävalinnoissa, naisten kunnianhimoisuutta ja itsevarmuutta ei välttämättä tunnusteta tai se saatetaan nähdä naiselle epäsopivana käytöksenä. Toisaalta naisiin liitetyt stereotypiat – kuten ystävällisyys, hoivaavuus, kuuliaisuus ja hyvä yhteistyökyky – nähdään usein etuna esimerkiksi sosiaali- ja terveysaloilla (Myklebust 2020a).

Sukupuolittuneita mielikuvia on sekä ammatinvalintaa pohtivilla yksilöillä että portinvartijaroolissa toimivilla työorganisaatioilla (Reskin & Bielby 2005). Lukiolaisnuoria koskevassa haastattelututkimuksessa nuoret näkivät sosiaali- ja terveysalat raskaina ja feminiinisinä, johtajuuden ja tekniikan alat vaativina ja maskuliinisina, mutta toisaalta politiikan

suhteellisen sukupuolineutraalina alana, joka kaipaa karismaattisia tekijöitä (Lehto 2021). Myös monet muut tutkijat ovat kuvanneet, kuinka esimerkiksi tekniikan alat usein mielletään maskuliinisiksi (Cockburn 1985; Mellström 2002; Wajcman 2010). Toisaalta myös tekniikan alojen sisällä on vähemmän maskuliinisiksi miellettyjä aloja, kuten esimerkiksi kemiantekniikka (Blosser 2017; Ottemo 2015) ja hammastekniikka (Tanhua 2022). Esimerkiksi yhteen tutkimukseen haastatellut hammastekniikkaa opiskelevat naiset olivat alaa valitessaan ajatelleet sen olevan tarkkaa työtä pienten instrumenttien kanssa, minkä voi nähdä feminiinisenä diskurssina. Opiskelun aikana heille oli tullut yllätyksenä, että ala vaatii myös voimaa ja siinä käytetään isojakin koneita, mutta se ei ollut vähentänyt heidän intoaan opiskella alaa (Tanhua 2022, 2023). Nämä vähemmän sukupuolittuneesti nähdyt tekniikan alat voivat auttaa meitä näkemään myös tekniikan kokonaisuudessaan vähemmän maskuliinisena, sekä auttaa muuttamaan oletuksia ja asenteita siitä, mikä työ sopii kenellekin.

Yksi esimerkki sukupuolittuneista mielikuvista ovat sukupuolittuneet ammattinimikkeet. Tilastokeskuksen julkaisemasta aakkosellisesta ammattihakemistosta 5 – 6 prosenttia eli noin 600 nimikettä viittaa sukupuoleen, kuten esimerkiksi seuraavat ammattinimikkeet: lentoemäntä, diakonissa, virkamies, kirkkoherra, isännöitsijä ja opistoisäntä. Suurin osa, noin 80 prosenttia, sukupuoleen viittaavista ammattinimikkeistä on maskuliinisia, näistä yleisin on esimies (Engelberg 2018). Sukupuolittuneet ammattinimikkeet luovat osaltaan oletuksia siitä, mille sukupuolelle ammatit sopivat ja vahvistavat näin ollen sukupuolen mukaista segregatiota.

Mielikuvat sulkevat pois varsinkin sellaisia vaihtoehtoja, jotka eivät ole ennestään tuttuja ja jotka mielikuvien mukaan vaikuttavat omalle sukupuolelle epäsopivilta. Toisaalta työhön tutustuminen auttaa usein murtamaan sekä sukupuolittuneita mielikuvia että omia käsityksiä itselle sopivasta työstä (Lahtinen 2019; Tanhua 2019). Työhön tutustumisen mahdollisuuksia tarjoavat esimerkiksi peruskoulun työelämään tutustumisjaksot (TET) sekä ammattikoulujen orientoivat jaksot, joilla voi tutustua eri koulutusaloihin. Tällä hetkellä nuoret kuitenkin valitsevat TET-harjoittelupaikan hyvin usein omalle sukupuolelleen tyypilliseltä alalta (Mayer ym. 2022). Työorganisaatiot voivat osaltaan purkaa sukupuolittuneita mielikuvia ammasteista tarjoamalla konkreettista tietoa nuorille eri alojen ammasteista ja tehtävistä sekä kiinnittämällä huomiota siihen, etteivät esimerkiksi omissa rekrytointikäytännöissään, kielenkäytössään tai kuvituksessaan vahvista sukupuolistereotyyppioita. Yritykset ja työpaikat ovat merkittävässä roolissa tekemässä ammatteja tutuiksi. Tutkimuksessa on havaittu, että esimerkiksi naiset hakeutuvat miesenemmistöisille teollisuuden ja rakentamisen toimialoille useammin silloin, kun näiden toimialojen osuus kotipaikkakunnan elinkeinorakenteesta on suuri. Alat tulevat toisin sanoen näkyviksi nuorille ja he todennäköisemmin pääsevät myös tutustumaan niiden töihin (Murto ym. 2018).

Sukupuolittuneet oletukset saattavat vaikuttaa myös työpaikkojen sisäiseen työnjakoon. Työpaikoilla voidaan tiedostamatta tätä esimerkiksi olettaa, että naiset keittävät kahvit ja siivoavat, kun taas miehet hoitavat fyysisistä voimaa vaativat ja teknisemmät tehtävät. Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle sekä Voimaa Hoivaa 2 -hankkeiden kokemusten mukaan miesten oletettiin tekevän sosiaali- ja terveysalan työpaikoissa ammattikuvaan kuulumattomia töitä, kuten kiinteistön tai irtaimiston huoltotöitä sekä fyysisesti raskaampia ja teknisempiä työtehtäviä (Tiainen 2020a; Kärkkäinen & Nummi 2013). Ammattikuvaan kuulumattomien töiden suuri määrä työpaikalla voi heikentää työiihtyvyyttä, mikäli työntekijä itse ei haluaisi suuntautua näihin muihin töihin. Joskus sukupuolistereotyytiat liittyvät myös siihen, että naisten odotetaan olevan ensisijaisesti vastuussa kotona tehtävästä hoivatyöstä, kuten lastenhoidosta. Norjalaisen tutkimuksen (Myklebust 2019) mukaan merenkulkua opiskelevat naiset kärsivät ennemminkin tästä hoivavastuustereotyytiasta kuin siitä, että alan osaaminen olisi nähty maskuliinisena. Nuoret naiset joutuivat keskustelemaan tulevaisuuden perheestään jo kauan ennen kuin perheellistyminen oli ajankohtaista ja riippumatta siitä, miten he itse näkivät perheellistymistoiheensa. Tällainenkin kyseenalaistaminen saattaa saada nuoren naisen pohtimaan kannattaako valitulle alalle jäädä.

5.2 Syrjivät käytännöt

Syrjivät käytännöt ovat yksi sukupuolen mukaista segregatiota työpaikalla ylläpitävä tekijä. Eniten haittaa sukupuolestaan kokevat miesenemmistöisillä aloilla työskentelevät naiset: Tasa-arvobarometrin 2017 mukaan miesenemmistöisessä työpaikassa työskentelevistä naisista 42 prosenttia kokee sukupuolestaan olevan paljon tai jonkin verran haittaa uralla etenemisessä, kun taas tasa-aloilla ja naisenenemmistöisillä aloilla vastaavat osuudet jäävät alle 30 prosenttiin (Kauhanen & Riukula 2019). Naiset kokivat sukupuolestaan olevan haittaa esimerkiksi ammattitaidon arvostuksessa (45 % miesenemmistöisillä aloilla työskentelevistä naisista) ja monet raportoivat jonkun suhtautuneen heihin yliolkaisesti työpaikalla heidän sukupuolensa takia (60 % miesenemmistöisillä aloilla työskentelevistä naisista). Miehet kokevat huomattavasti naisia harvemmin, että heillä on työurallaan haittaa sukupuolestaan (95 % miehistä ei koe sukupuolestaan olevan haittaa). Kuitenkin myös miehet kokevat sukupuolestaan olevan haittaa hieman useammin nais- kuin miesenemmistöisellä alalla: alle viisi prosenttia miesenemmistöisellä alalla toimivista miehistä koki sukupuolestaan olevan haittaa kun taas lähes 10 prosenttia naisenenemmistöisellä alalla toimivista miehistä koki haittaa sukupuolestaan (Kauhanen & Riukula 2019).

Alakohtaiset tutkimukset valottavat tarkemmin naisten kokemuksia. Naisten kokemaa syrjintää tekniikan alan korkeakoulutettujen keskuudessa kartoittaneen suomalaisen tutkimuksen (Bairoh & Putila 2021) mukaan naisista 26–32 prosenttia (vaihtelu riippuu iästä) raportoi kokeneensa syrjintää, kun taas miehistä vain 1–4 prosenttia raportoi kokeneensa syrjintää. Naisten kommentoissa esiin nousevat erityisesti urakehitys tai uralla eteneminen,

palkkaus ja palkitseminen, uskottavuus osaajana ja kohtelu/käytös. Siinä missä naisilla ”uskottavuus osaajana” on kolmanneksi yleisin teema, miesten kommenteista tähän teemaan luokiteltavia mainintoja ei löydy lainkaan. Kirjoittajien mukaan naisten kokemaa syrjintää liittyykin työpaikoilla vallitsevaan maskuliiniseen kulttuuriin. Maskuliininen kulttuuri saa aikaan sen, että miesten on helpompaa kokea tekniikan ala omakseen, eikä heidän osaamistaan jatkuvasti kyseenalaisteta. (Bairoh & Putila 2021.) Toisen tutkimuksen mukaan naiset kärsivät heti valmistumisen jälkeen huonommasta urakehityksestä paitsi tekniikan alalla myös kauppatieteissä: tutkimuksen mukaan kolme vuotta valmistumisen jälkeen miehillä oli naisia useammin kokoaikainen vakituinen työ, ja he olivat edenneet organisaatioissaan korkeampiin asemiin (Vuorinen-Lampila 2016). Syrjintä ja sen pelko ylläpitävät sekä horisontaalista että vertikaalista segregaatiota ainakin joillain aloilla. Syrjintä ei kuitenkaan tapahdu automaattisesti vain työorganisaation miesenemmistöisyyden takia ja siihen voidaan puuttua sekä alalla yleisesti ottaen että työpaikkakohtaisesti.

Maahan muuttaneita miehiä sosiaali- ja terveystieteillä käsittelevät tutkimukset (Drange & Karlsen 2016; Orupabo 2018; Price-Glynn & Rakovski 2012) tuovat esille, että myös miehet voivat kokea syrjintää naisenenemmistöisillä aloilla. Esimerkiksi norjalaisen tutkimuksen (Orupabo 2018) mukaan muut opiskelijat eivät halunneet biolääketiedettä opiskelevia maahan muuttaneita miehiä ryhmätöissä ryhmiinsä ja he eivät myöskään saaneet harjoittelupaikkoja sairaaloista. Toisaalta saman tutkimuksen mukaan Norjassa tietotekniikkaa opiskelevat maahan muuttaneet miehet kokivat olevansa osa opiskeluyhteisöään ja näkivät työmahdollisuutensa hyvinä.

Myös tämän intersektionaalisen – yhtäaikaaisesti esimerkiksi sukupuoleen ja syntyperään liittyvän – syrjinnän huomioiminen on tärkeää ja voi osaltaan lieventää segregaatiota, sekä estää uudentyypisten hierarkioiden muodostumista. Tietoa tarvitaan myös miesten kokeesta häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta naisenenemmistöisten alojen työpaikoilla. Samalla on huomattava, että myös maahan muuttaneiden keskuudessa koettu syrjintä jakautuu niin, että naiset kohtaavat syrjintää hieman miehiä useammin. Kansainvälisten osaajien Suomi -hankkeen kyselyn (n = 753) mukaan ulkomaalaistaustaiset naiset (43 %) olivat kokeneet suomalaisessa työelämässä useammin syrjintää kuin ulkomaalaistaustaiset miehet (33%). Kaikista syrjintää kokeneista 23 prosenttia arvioi syrjinnän johtuneen sukupuolesta ja kaksi prosenttia seksuaalisesta suuntautumisesta. Syrjintää kokeneista naisista 32 prosenttia kertoi syrjinnän liittyneen sukupuoleen, kun taas syrjintää kokeneista miehistä vastaavaa arvioi kahdeksan prosenttia. (Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022.)

Syrjintä on myös osasy siihen, miksi sukupuolelleen epätyypillisellä alalla opiskelevat keskeyttävät opintonsa muita useammin. Erityisen miesenemmistöisillä aloilla (miehiä yli 90 %) opiskelevat naiset keskeyttivät opintonsa tai vaihtoivat alaa huomattavasti useammin kuin miehet samoilla aloilla ja vastaavasti erityisen naisenenemmistöisillä aloilla (naisia yli 90 %) opiskelevat miehet keskeyttivät huomattavasti useammin kuin samoilla aloilla

opiskelevat naiset (Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen 2020b; Tilastokeskus 2020). Sukupuolelleen epätyypillisellä alalla opiskelevat eivät vaikuta keskeyttävän opintojaan kiinnostuksen puutteen vuoksi. Esimerkiksi Amisbarometrin 2022 (Sakki ry 2022) mukaan opiskelijat kokivat opiskelevansa oikeaa alaa riippumatta siitä, oliko ala sukupuolen kannalta epätyypillinen. Amisbarometrin vastaajista opintojen keskeyttämistä tai opiskelupaikan vaihtoa oli harkinnut yhdeksän prosenttia alle 20-vuotiaista naisista ja kuusi prosenttia vanhemmista naisista sekä kaikkien ikäryhmien miehistä. Muuta sukupuolta olevista ja heistä, jotka eivät halunneet kertoa sukupuoltaan, opintojen keskeyttämistä tai opiskelupaikan vaihtoa oli harkinnut jopa noin joka viides. Keskeyttämistä harkitsevista vastaajista 19 prosenttia ilmoitti syyksi kokemansa häirinnän ja 16 prosenttia syrjinnän tai rasmin. Koulutuksessa ja työpaikoilla tapahtuvilla oppimisjaksoilla koettu syrjintä ja seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä ovatkin yksi syy sille, miksi omalle sukupuolelle epätyypillisellä alalla olo lisää keskeyttämisriskiä.

Vahvat binääriset sukupuolistereotyytiat ja syrjintä vaikeuttavat myös sukupuolivähemmistöjen (transihmiset ja intersukupuoliset) työllistymistä. Euroopan perusoikeusviraston tutkimuksen (FRA 2020; ks. myös Calderon-Cifuentes 2021) mukaan Suomessa 26 prosenttia transihmisistä ja 25 prosenttia intersukupuolisista oli kokenut syrjintää töissä tutkimusta edeltäneen vuoden aikana (vrt. EU:ssa 35 % transihmisistä ja 32 % intersukupuolisista). Suomalaisen transjärjestöjen tekemän kyselyn (Saloheimo 2021) mukaan 19,7 prosenttia vastanneista transihmisistä ilmoitti joutuneensa työnantajan tai esihenkilön haukkumisen tai muun epäasiallisen käytöksen kohteeksi identiteettinsä tai taustansa takia, 9,8 prosenttia kertoi työnantajan tai esihenkilön pyrkineen eristämään hänet työtovereista ja 13,9 prosenttia kertoi heidän pyrkineen viemään mahdollisuuksia mielekkäisiin työtehtäviin tai siirtämään toisiin tehtäviin. Vastaajat olivat kokeneet syrjintää myös työhaussa. Toisaalta 48 prosenttia vastaajista oli kokenut työnantajan tai esihenkilön kannustavan omaan identiteettiin liittyvissä asioissa ja 24,3 prosenttia vastasi työnantajan tai esihenkilön olleen tukena vastaajan identiteettiin liittyvissä ristiriitatilanteissa. (Saloheimo 2021). Syrjintä ja sen pelko vaikuttavat sukupuolivähemmistöihin kuuluvien koulutus- ja uravaihtoihin. Jukka Lehtosen tutkimuksen (2014) mukaan transnuoret olivat kokeneet heihin liittyvien asenteiden vaikuttaneen koulutuksen suorittamiseen tai keskeyttämiseen sekä opiskelualan ja uran valintaan enemmän kuin muut sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöille suunnatun kyselyn vastaajat. Lisäksi toisen suomalaisen kyselyn (Saloheimo 2021) mukaan monet transihmiset karttavat miesenemmistöisiä aloja, koska niissä koetaan eniten syrjintää.

5.3 Palkkaerot ja erilaiset urakehitysmahdollisuudet

Kolmas segregaatiota ylläpitävä tekijä on naisten ja miesten välinen palkkaero sekä sukupuolten erilaiset urakehitysmahdollisuudet. Useiden naisenemmistöisten alojen miesenemmistöisiä aloja huonommat työehdot tekevät naisenemmistöisistä aloista epähoukuttelevia esimerkiksi sellaisille miehille, jotka harkitsevat sekä nais- että miesenemmistöistä alaa. Norjalaisen tutkimuksen mukaan miesenemmistöisille aloille lähteneet miehet olivat työllistymistä ja palkkausta tarkasteltaessa menestyneet parhaiten ja naisenemmistöisille aloille lähteneet naiset heikoiten, kun näiden eri ryhmien tilannetta tarkasteltiin yksitoista vuotta valmistumisen jälkeen. Epätyypillisen valinnan tehneiden menestys sijoittui näiden kahden ryhmän keskivaiheille. Siinä missä epätyypillinen valinta siis tuotti naisille etua, tuotti se tarkastelluille miehille haittaa verrattuna miesenemmistöisen alan valitsemiseen. Kirjoittajat toteavat, että tulos voi osaltaan selittää, miksi miehet eivät suuremmissa määrin valitse naisenemmistöisiä aloja. (Lorentzen & Vogt 2022.)

Maahan muuttaneet miehet ovat Pohjoismaissa työllistyneet muita miehiä useammin myös naisenemmistöisiin työvoimapulasta kärsiviin ammatteihin, kuten sosiaali- ja terveysalalle ja siivoojiksi (Lahtinen 2019; Orupabo & Nadim 2019). Onkin hyvä huomata, etteivät miehet ole yhtenäinen ryhmä työllistymismahdollisuuksia tarkasteltaessa. Kaikki miehet eivät myöskään menesty naisenemmistöisillä aloilla naisia paremmin, eli niin sanottu lasihissi ei kuljeta kaikkia naisenemmistöisen alan valinneita miehiä johtotehtäviin (Drange & Karlsen 2016; Price-Glynn & Rakovski 2012). Toisaalta Suomeen muuttaneita naisia ohjataan vielä maahan muuttaneita miehiä vahvemmin hakeutumaan muun muassa lähihoitajiksi riippumatta naisten koulutustaustasta, osaamisesta ja ammattitavoista (Kurki 2019; Kurki, Brunila & Lahelma 2019; Teräsaho & Hietaharju 2022a). Ulkomaa-laistaustaiset naiset eivät myöskään etene Suomessa korkeaa koulutustaan vastaaviin ammatteihin hyvästä suomen kielen taidosta ja Suomessa suoritetusta tutkinnosta huolimatta (Yüksel, Teräsaho & Rask 2021).

Naisten miehiä korkeampi koulutustaso ei ole edistänyt naisten etenemistä johtotehtäviin. Yritysten johtotehtäviin rekrytoidaan Suomessa usein teknisen alan tutkinnon suorittaneita henkilöitä, joilla on kokemusta liiketoimintajohdosta. Esimerkiksi pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenistä miehillä tekniikan alan koulutus on yleisempi kuin naisilla (Pietiläinen, Keski-Petäjä & Katainen 2015; ks. myös Keski-Petäjä & Katainen 2017). Naisilla on vähemmän teknisen alan tutkintoja kuin miehillä ja lisäksi naiset toimivat useammin yritysten tukitoiminnoissa, kuten henkilöstö- tai taloushallinnon tehtävissä. Yritykset tavoittelevat johdon monimuotoisuutta, mutta käytännössä ylimmän johdon rekrytoinnin kompetenssikriteerit määrittellään melko ahtaasti, jos edellytyksenä on teknisen alan koulutus ja tietyn kaavan mukainen työkokemus ja urapolku. (Teräsaho & Soronen 2021; Teräsaho & Kupiainen 2015.)

Naisenemmistöisillä aloilla työskentelevät miehet eivät tyypillisesti kohtaa urakehitykseen vaikuttavaa syrjintää samoissa määrin kuin miesenemmistöisillä aloilla työskentelevät naiset. Osa miehistä menestyy jopa naisia paremmin ja etenee johtotehtäviin naisia nopeammin, mitä kuvaamaan on keksitty metafora "lasihissi" (Hultin 2003; Williams 1995) (vrt. naisten uran tyssäämistä kuvaamaan kehitetty metafora lasikatto). Miesten intoa hakeutua naisenemmistöisille aloille vähentävätkin myös miesenemmistöisten alojen tarjoamat paremmat mahdollisuudet esimerkiksi palkkauksen suhteen. Toisaalta lasihissi ei automaattisesti kuljeta kaikkia miehiä.

6 Sukupuolelleen epätyypillisellä alalla työskentelevien kokemuksia

6.1 Kokemusten kerääminen

Tätä selvitystä varten haastateltiin kuusi sukupuolelleen epätyypillisellä alalla työskentelevää henkilöä. Heidän tarinansa havainnollistavat aiemmissa luvuissa kuvattuja ilmiöitä ja esimerkiksi sitä, mitkä työelämän käytännöt ylläpitävät tai purkavat segregaatiota arjessa. Tarinat myös innostavat tekemään rohkeita omanlaisiaan valintoja.

Haastateltavat ja heidän tarinansa on esitelty lyhyesti taulukossa 1. Haastateltavista kolme on naisenemmistöisellä alalla työskenteleviä miehiä ja kolme miesenemmistöisellä alalla työskenteleviä naisia. Sofialla on transtausta; kun hän aloitti uransa, hänet nähtiin vielä miehenä. Haastattelut toteutettiin ja analysoitiin käyttäen narratiivista eli tarinallista menetelmää (Kim 2022; Lindsay & Schwind 2016), josta lisää liitteessä 1.

Taulukko 1. Haastateltavien peitenimet, ikä, sukupuoli ja tarinoiden otsikot

Peitenimi	Ikä	Sukupuoli	Tarinan otsikko
Juha	52	Mies	Alanvaihto diplomi-insinööriä sairaanhoitajaksi
Kristian	49	Mies	Alanvaihto tekniseltä alalta kättilöksi
Oskari	29	Mies	Työssä ala-asteen luokanopettajana
Hanna	52	Nainen	Alanvaihto siivousalalta hitsaajaksi
Maria	48	Nainen	Johtotehtävissä teknisellä alalla
Sofia	35	Nainen	Tutkijana luonnontieteellisellä alalla

6.2 Alavalintoja koulumenestyksen ja mielikuvien perusteella, täyskäännöksiä ajan myötä

Moni haastateltava kuvaa varsinkin ensimmäisen ammatinvalintansa käyneen ikään kuin itsestään ja perustuneen esimerkiksi omaan koulumenestykseen tai aika yksinkertaisiin mielikuviin eri alojen sopivuudesta itselle. Alanvaihtajien kertomukset sisältävät myös yllätyksiä. Vanhempana voi valita jopa sellaisen alan, jolle ei nuorena olisi missään tapauksessa halunnut.

Maria kertoo valinneensa diplomi-insinöörin opinnot sillä perusteella, että hän oli hyvä matematiikassa. Pääaineen teknillisessä korkeakoulussa hän valitsi omien sanojensa mukaan aikalailla mielikuvien perusteella: hän valitsi yhdyskuntasuunnittelun, koska se kuulosti alalta, jossa voi tehdä jotain hyvää. Maria solahti opiskelukulttuuriin ja omaan oppiaineeseensa erittäin hyvin ja kuvaa valintaansa onneksaaksi. Hän työllistyi valmistumisensa jälkeen vesihuoltoon, mikä tarjosi hyvän ympäristön kasvaa ensin suunnittelijan uralla ja edetä myöhemmin johtotehtäviin. Marian oma ura on ollut systemaattisen nousujohtoinen ja nykyään hän työskentelee infrastruktuuria suunnittelevan yrityksen yleisjohdossa.

Koko uransa samalla alalla ovat pysyneet myös Oskari ja Sofia. Sofia on luonnontieteellisen alan tutkija. Alavalintansa hän teki tavallaan jo hyvin varhain, kun häntä alettiin tukea yläasteella luonnontieteiden opiskelussa. Oskari puolestaan kertoo aina halunneensa luokanopettajaksi. Hän opetti lukioikäisenä lumilautatunteja lapsille ja huomasi pitävänsä opettamisesta ja lasten kansa olemisesta. Hänen reittinsä luokanopettajaksi on kuitenkin omanlaisensa, sillä hän ei päässyt suoraan sisään opettajankoulutusohjelmaan, vaan työskenteli ensin päiväkodissa ja opiskeli varhaiskasvatuksen kandidaatiksi, jonka jälkeen hän pääsi opiskelemaan luokanopettajan maisteriohjelmaan. Oskarin esimerkissä ei muista esimerkeistä poiketen painottunutkaan oman koulumenestyksen rooli; Oskari tiesi soveltuvansa opettajaksi, vaikka ei itse omien sanojensa mukaan niin viihtynyt koulun penkillä tai ollut hyvä koulussa.

Alanvaihtajat kertovat sekä alkuperäisestä alavalinnastaan että sen vaihdosta. Juha kertoo, että hänen ensimmäinen ammatinvalintansa tuntui käyvän jotenkin itsestään. Hän oli hyvä teknisissä aineissa ja lähti siitä syystä opiskelemaan diplomi-insinööriksi. Myöhemmin Juha havaitsi, että itse asiassa tekninen ala ja lääketiede ovat hyvin lähellä toisiaan, sillä molemmissa puhutaan mittaamisesta ja analysoinnista, sekä niihin perustuvista päätöksistä. Juha toteaaakin, että hänen olisi ollut hyvä jo ensimmäistä uravalintaansa tehdessä harkita lääkäriksi opiskelua. Noin 40-vuotiaana alanvaihtajana hän ei enää halunnut opiskella lääkäriksi, vaan valitsi sairaanhoitajan opinnot. Alanvaihtoon vaikutti insinöörien sillä

hetkellä erittäin epävarma työtilanne: Nokia oli juuri kertonut irtisanomisista Oulussa ja alueella oli paljon diplomi-insinöörejä etsimässä uutta työtä. Lisäksi Juhan teki mieli vaihtaa alaa lähes kahdenkymmenen vuoden työskentelyn jälkeen.

Kristian ei olisi nuorempana voinut kuvitellakaan valitsevansa sairaanhoitajan ammattia, johon hän myöhemmin opiskeli. Nuorena hän päätti opiskella luonnontieteitä, koska oli hyvä niissä. Hänen tavoitteenaan oli valmistua aineenopettajaksi, mutta haave kuitenkin kariutui, koska hän koki kasvatustieteissä käytetyt opetusmenetelmät itselleen vierailiksi. Kristian päätyi työskentelemään teollisuudessa, jossa hän esimerkiksi kehitti terveydenhuollossa tarvittavia laitteita. Kristian työskenteli myös kehitysyhteistyöprojektissa ja sinä aikana hänelle kirkastui, että hän haluaa jatkossa työskennellä suoraan ihmisten kanssa. Niinpä hän jätti teknisen alan runsaan 20 vuoden uran jälkeen ja hakeutui opiskelemaan sairaanhoitajaksi. Kätilön ammatin Kristian löysi opintoihin kuuluvan harjoittelun kautta; hän työskenteli koko harjoittelujakson synnytysosastolla ja huomasi työn siellä erittäin mielekkääksi. Tämän jälkeen Kristian vaihtoi sairaanhoitajan tutkinnon kätilön tutkintoon. Kätilö on kaksoistutkinto, eli sillä voi tehdä myös sairaanhoitajan töitä.

Hanna kertoo, että hän olisi voinut hakeutua metallialalle jo nuorena, jos siihen olisi jollain tavoin kannustettu. Hannan kouluaikoina käsityöt oli vielä jaettu sukupuolen mukaan, eivätkä tytöt päässeet kuin lyhyesti tutustumaan tekniseen käsityöhön. Hanna työskenteli nuorempana siivousalalla ja hänellä oli myös oma siivousalan yritys. Noin 40-vuotiaana Hanna uskaltautui kokeilemaan hitsausta nähtyään lehdessä ilmoituksen naisille tarkoitusta hitsauskurssista. Naisille suunnatun kurssin avulla oli Hannan mielestä helppoa lähteä kokeilemaan uutta alaa: ei tarvinnut pelätä epäonnistumista miehisellä alalla vaan sai tutustua työhön turvallisessa ympäristössä. Hanna huomasi kurssilla heti, että hitsaaminen sujuu häneltä hyvin. Hän työllistyi alalle ja suoritti myöhemmin myös kone- ja tuotantotekniikan ammattitutkinnon kokonaan. Nykyään hän on erikoistunut TIG-hitsaukseen, joka on vaativaa ja pikkutarkkaa työtä.

6.3 Ainokaisenakin pääsee sisälle työporukkaan

Osa haastateltavista on töissä hyvin segregoituneissa työyhteisöissä. Ainokaisia eli sukupuolensa ainoita edustajia työpaikallaan tai opinnoissa ovat ainakin uransa jossain vaiheessa olleet Hanna, Oskari, Maria, Sofia ja Kristian. Kaikki kertovat kuitenkin päässeensä hyvin sisälle työporukkaan.

Hannan työkavereista metallialalla lähes kaikki ovat miehiä. Hanna kertoo viihtyvänsä miesenemmistöisellä alalla erittäin hyvin ja pitävänsä siellä vallitsevasta suorasta kommunikointityylistä. Lisäksi Hanna toimi jo aiemman siivoustyönsä myötä monissa miesenemmistöisissä ympäristöissä, kuten tekemässä palovahinkojen ja vesivahinkojen jälkien

saneerausta sekä kalmatöitä. Miehiset ympäristöt olivat siis Hannalle tuttuja jo ennen alanvaihtoa. Myös luonnontieteellisellä alalla tutkijana toimiva Sofia kokee sopivansa työyhteisöön hyvin. Sofia kuitenkin kuvaa tutkijanuran sukupuolittuneiden rakenteiden naisille tuomia monia urahaasteita.

Oskari on opiskellut ja työskennellyt hyvinkin naisenemmistöisissä paikoissa. Opiskellessaan lastentarhanopettajaksi hän oli vuosikurssinsa ainut mies. Hän toteaa, että koki suhtautumisensa koulutehtäviin hieman erilaiseksi verrattuna kurssitovereihinsa. Omien sanojensa mukaan hän pyrki ”tykittämään” opinnot siinä missä kurssitoverit jäivät tekemään tiettyjä tehtäviä paljon pikkutarkemmin. Toisaalta Oskari kuvaa yhtä päiväkotia työpaikkana ”äijäporukaksi” siitä huolimatta, että suurin osa kollegoista oli siellä naisia. Oskarin mukaan porukassa lensi huumori ja hän pääsi siihen hyvin sisälle. Nykyisessä työssään luokanopettajana Oskari ei enää ole ainokaisasemassa, vaan yhteiskoulun opettajista noin 20 prosenttia on miehiä, eikä hän enää juurikaan mieti työpaikkansa naisenemmistöisyyttä.

Maria ei uransa alkuaikoina ollut sukupuolensa takia vähemmistössä: teknillisessä korkeakoulussa yhdyskuntasuunnittelun opiskelijoista noin puolet oli naisia. Maria kertoo edenneensä vaiheittain urallaan sellaisiin tehtäviin, joissa on ainokaisasemassa. Maria ei kuitenkaan näe asiassa mitään erityistä, sillä hän kokee sopeutuvansa hyvin työympäristöihinsä ja kasvaneensa nykyiseen tehtäväänsä pikkuhiljaa.

Maria: ”Hypättyäni työpaikasta toiseen, tähän yritykseen, joka suunnittelee yleisinfrastruktuuria, olen ollut paljon miehisemmässä ympäristössä kuin aiemmin. Siitä työpaikkavaihdoksesta lähtien olen ollut vähän siellä eturintamassa: on ollut aika vähän naispuolisia esikuvia, joita katsoa. Olen tämän vain todennut, mutta en ole kokenut sitä haitallisena.”

Juha kertoo, että heitä oli sairaanhoitajan opinnoissa kuusi miestä 25 opiskelijan ryhmästä, eikä hän ole ollut ainokainen myöskään työympäristöissään anestesiahoitajana ja sairaalasuunnittelijana. Kristianin ammatissa kättilönä sen sijaan toimii hyvin vähän miehiä. Kristian työskenteli haastattelun aikaan kättilön toimessa vastasyntyneiden lasten teho-osastolla. Hänelle tärkein motiivi kättilön ammatinvalintaan olikin saada työskennellä lasten ja perheiden kanssa. Kristianin mukaan hänen kohdallaan ainokaisasema ei erityisemmin vaikuta työskentelyyn.

Kristian: ”Koko opintojen ajan ja harjoittelujen aikana olin jo todennut millaista se on naisvaltaisella alalla ja naiskollegojen kanssa. En näe siinä mitään ihmeellistä. Ihmissiä ne on siinä missä minäkin. Ei se sukupuoli siellä niin vaikuta. Harjoittelujen aikana jo opiskelijana ollessani muutamalla osastolla kyllä sanottiin, että on kivaa kun on mieskin kahvihuoneessa. Se vähän tasoittaa sitä ilmapiriä.”

6.4 Myönteisiä näkökulmia työskentelystä miehenä terveys- ja kasvatustyössä

Sairaanhoitajana työskentelevä Juha ja kättilönä työskentelevä Kristian tuovat kumpikin esille monia myönteisiä näkökulmia miehenä terveysalalla työskentelyyn. Miehet ovat heidän mukaansa haluttuja työtiimin jäseniä sairaalassa. Kumpikin on kuullut työkavereiltaan positiivisia kommentteja siitä, kuinka miehet tasoittavat ja tuovat moninaisuutta tiimeihin. Juha toteaa oman fyysisen olemuksensa toimivan rauhoittavasti joissakin tilanteissa potilaiden kanssa. Juha kertoo myös pohtineensa paljon sitä, mitä hoiva oikeastaan on. Hoivaa voi Juhan mukaan olla esimerkiksi rauhallinen olemus tai se, että katsoo silmiin.

Juha: ”Huomasin myös, että hoivaaminen ei ole pelkkää koskettamista vaan paljon muutakin. Rauhallinen olemus auttaa leikkaussalissa paljon, ja rauhallinen kommunikatio ja silmiin katsominen auttaa monesti. Nekin ovat tärkeitä elementtejä siinä hoivaamisessa. Eivätkä kaikki ihmiset tykkää sellaisesta fyysispainotteisesta hoivaamisesta, se vaihtelee paljon potilaskohtaisesti.”

Juha painottaakin, että erilaiset ihmiset voivat tarjota eri tavoin hyvää hoivaa. Hän myös kokee pystyvänsä lukemaan naiskollegojaan paremmin potilaina olevien miesten tarpeita.

Juha: ”Karkeasti ottaen 50 prosenttia potilaista on kuitenkin miehiä. Olen huomannut että lähestymän miehiä ehkä vähän luontevammin [kuin naiskollegat]. Osaan lukea heidän tarpeitaan hoivaamiseen tai hoivaamatta jättämiseen liittyen. Liika hoivakin voi olla välillä huonosta. Ehkä naispuoliset kollegat eivät osaa niin hyvin lukea miespotilaita, jos he ovat esimerkiksi vähän äriseviä tai huonolla tuulella.”

Lisäksi Juha kokee, että yksi hänen persoonansa vahvuuksista on kyky osata vetää raja siihen, kuinka voimakkaasti hän eläytyy toisten tunteisiin. Tämä rajanvetokyky saattaa Juhan mukaan olla tyypillisempää miehille. Juha on havainnut, että vaikka sairaanhoitaja tarvitsee empatiakykyä, on oman jaksamisen kannalta tärkeää, ettei eläydy potilaiden tunteisiin ja kärsimykseen niin voimakkaasti, ettei pääse niistä eroon vapaa-ajallakaan. Juha ja Kristian kertovat myös, että heiltä usein odotetaan hyvää teknistä osaamista, mikä saattaa olla sukupuoleen liittyvä oletus.

Kirjallisuudessa (ks. esim. Tiainen 2020b; Kärkkäinen & Nummi 2013) on esimerkkejä siitä, kuinka hoitotyössä toimivat miehet ovat kokeneet nämä odotukset ikävinä. Juha ja Kristian eivät kuitenkaan kokeneet odotusta teknisestä osaamisesta mitenkään negatiivisena – ehkä siksi että he kumpikin ovat aiemmin työskennelleet teknisellä alalla ja heillä kummallakin on hyvä tekninen osaaminen. Esimerkiksi Juha kertoo, että hän mielellään hyödyntää tietoteknisiä taitojaan leikkaussalissa ja että osaamisesta on hyötyä etenkin silloin, kun laitteet eivät toimi toivotusti. Juha kertoo ymmärtävänsä aiemman taustansa kautta,

että mikään ihmisen kehittämä laite ei ole täydellinen, vaan virheitä voi tulla vastaan, ja uskaltavansa toimia tällaisissa tilanteissa. Lisäksi Juha yhdistää nykyisissä työtehtävissään sairaalasuunnittelijana sekä aiempaa teknisen alan koulutustaan että uudempaa sairaanhoitajan koulutustaan.

Oskarin mukaan sukupuolella ei ole hirveästi merkitystä opetustyössä, koska opetusohjelma ohjaa siihen, ettei sukupuolirooleja korosteta liikaa. Toisaalta hän kertoo tekevänsä työtä persoonansa kautta ja kuvaa omia kiinnostuksen kohteitaan tyyppillisiksi 90-luvulla kasvaneen miehen kiinnostuksen kohteiksi.

Oskari: "Olen kuitenkin 90-luvulla syntynyt ja silloin sukupuoliroolit olivat aika vahvat, ja omat kiinnostukset menee niiden perusteella. Esimerkiksi harrastukseni olivat jalkapallo, jääkiekko ja kitaran soitto. Et kyllä ne siellä pohjalla ovat, enkä koe sitä ongelmalliseksi, koska ne ovat asioita joista pidän ja osa sitä persoonaa, jonka tänne tuon. Työssä on ollut positiivinen vaikutus sillä, että on mies. Myös tekniikka- ja digiasiat ovat mun vastuulla meidän talossa."

Oskari näkee näiden persoonansa piirteiden vaikuttaneen rekrytoinneissa, sillä hän on pystynyt tuomaan työyhteisöön sellaista osaamista, jota siellä on kaivattu. Oskari kertoo myös hankkineensa koulutuksen kiinnipitotilanteisiin, vaikka ne eivät varsinaisesti kuuluukaan opettajantyöhön. Näin hän voi osaltaan parantaa kouluympäristön turvallisuutta.

6.5 Myönteisiä näkökulmia työskentelystä naisena teknisillä aloilla

Maria, Hanna ja Sofia tuovat kaikki esille myönteisiä näkökulmia naisena teknisillä aloilla työskentelyyn. Hannan mukaan naisen tulo miesten keskelletä rentouttaa työilmapiiriä. Maria puolestaan toteaa, että naiseus on tuonut hänelle näkyvyyttä, mistä on saattanut olla hyötyäkin. Lisäksi Maria myös kertoo tuoneensa nykyiselle työpaikalleen uusia toimintatapoja, kuten tunnejohtamista ja psykologisen turvallisuuden huomioimista, joita miesennemmistöisellä työpaikalla ei ollut aiemmin mietitty. Maria korostaa, että hänen tuomansa uusien näkökulmien tulisi olla tärkeitä kaikkien mielestä ja että ne ovat myös liikkeenjohdon nykyisiä trendejä.

Sofia näkee itsensä tärkeänä roolimallina opiskelijoille, koska hänen alallaan tutkijoina on naisia vähän ja ylimmillä portailla heitä on hyvin vähän. Lisäksi Sofia, jolla on transtausta ja ehkä tästä johtuen tarkkoja havaintoja opiskelijoiden suhtautumista eri sukupuolta oleviin opettajiin, kertoo huomanneensa opiskelijoiden odottavan naiselta jollain tavoin parempaa opettajuutta.

Sofia: "Tuntuu, että on jotenkin helpompi opettaa naisena. Luulen, että opiskelijoilla on taipumus olettaa, että ne oppivat enemmän naiselta kuin mieheltä. Ehkä tämä opitaan peruskoulussa, jossa enemmän naisia opettajana. En tiedä pitääkö se paikkansa, mutta tällainen tuntuma minulla on."

Joskus oletetaan, että metalliala on fyysisesti kuormittava eikä siksi välttämättä sovi kaikille. Hannan kertomus kumoaa tämän oletuksen. Hanna toteaa olevansa pienikokoinen, mutta kertoo, että apuvälineet ovat jokaisessa metallialan työpaikassa olleet niin hyvät, ettei pienestä koosta ole koitunut mitään ongelmia.

Hanna: "Fyysisyys ei ole rasite. Itse olen huomannut, että vaikka puhutaan fyysisistä töistä niin täällä miehisissä ammateissa apulaitteet ovat niin eri, miehet eivät nostele... On nostokurkia, saattaa olla joka nurkalla että joka suuntaan pääset kääntymään ja mitään ei tarvitse käsin nostella. [...] Tuotteet voi painaa satoja kiloja, mutta ei sillä ole mitään merkitystä, koska ei niitä käsin nostella. Mäkin olen tosi pikkunen. Mutta ei sun tarvitse olla mikään voimanostaja pärjätäksesi. Hyvissä työpaikoissa on vielä nostopöydätkin, että sä saat sen säädettyä juuri siihen mitä mikin työ edellyttää. Ja meillä on laadukkaat raitisilmamaskit, että ei siellä tarvitse käryissä olla."

Hanna pystyy vertailemaan nykyisiä työtehtäviään entiseen työhönsä siivoojana. Hannan mukaan siivoojan työ on monin tavoin fyysisesti kuormittavampaa kuin hänen nykyinen työnsä. Ero johtuu Hannan mukaan apuvälineiden puutteesta siivousalalla, siivoustyön yksinäisyydestä sekä asenne-eroista.

6.6 Joitakin vaikeuksia uralla etenemisessä

Kaikki kuusi haastateltua ovat pääosin sitä mieltä, etteivät ole kokeneet sukupuolensa vaikeuttaneen nykyistä uraansa. Haastatteluista löytyy kuitenkin jotakin esimerkkejä siitä, miten sukupuoli voi rajata uravalintaa tai vaikeuttaa uralla pysymistä.

Kristian ja Oskari tuovat kummatkin esille, että jossain vaiheessa elämäänsä he kokivat oman opiskelutyylinsä miehille tyypillisenä tyylinä, joka ei tuntunut istuvan naisennemistöisen kasvatusalan opiskelukulttuuriin. Kristian ei tästä syystä lähtenyt opiskelemaan kasvatustieteitä ja Oskari kuvaa kokeneensa itsensä ainoaksi, joka pyrki nopeaan ja suoraviivaiseen opintojen suorittamiseen opiskellessaan lastentarhanopettajaksi.

Oskari: "Kun opiskelin lastentarhanopettajaksi olin vuosikurssini ainut mies. Liittyi sekä sukupuoleen että omaan persoonaani, mutta pyrin tykittään ne opinnot. Kun osa jäi tekemään hirveän tarkasti esimerkiksi jotain kuvistöitä, tein ne viidessä minuutissa ja lähdin sitten tekemään gradua. Sen mentaliteetin ja ajattelun kanssa olin aika yksin. Jos

siellä olisi ollut toinen jätkä mukana, niin ehkä hänkin olisi sanonut, että tehdään nämä nopeasti ja lähdetään sitten tekemään gradua.”

Kristian muistaa yhden ikävän tapauksen kättilöksi opiskelunsa loppuvaiheilta, jolloin hän kuuli, että jotkut olivat keskustelleet hänen kättilöksi kouluttautumisestaan halventavasti. Kristianin mukaan taustalla vaikuttavat mediankin levittämät kuvat, jotka mustamaalaavat hoitajina toimivia miehiä. Hän toivoo jatkossa TV-sarjoja, joissa näytettäisiin sairaanhoitajina toimivat miehet tavallisina tyyppinä.

Maria ei yleisesti ottaen ole kokenut urallaan vähättelyä tai syrjintää, mutta muistaa kuitenkin yhden tapauksen, jossa hänen potentiaaliaan ei todennäköisesti sukupuolen takia havaittu. Hänen silloinen työorganisaationsa etsi oman henkilöstönsä piiristä projekti-päällikköä ja tehtävään nostettiin ilman keskustelua Mariaa hieman nuorempi mies. Maria toteaa, että voi olla, että hän olisi päässyt niin sanottuun ”herrahissiin” jo hieman aiemmin, mikäli olisi ollut mies. Toisaalta johtotehtävät aukesivat hänelle vain hieman myöhemmin.

Sofia ei kerro itse kohdanneensa syrjintää sukupuolen perusteella. Hän on kuitenkin havainnut monia sukupuolittuneita rakenteita tutkijanuralla ja hän kokee, että naisen pitää tehdä 10-20 prosenttia enemmän työtä pärjätäkseen.

Sofia: ”Jos alallani on naisopettajia, he opettavat usein peruskursseja. Jos mietin kaikkia naisopettajia, jotka minulla on ollut omalla opiskelualallani yliopistossa tai jotka olen nähnyt tutkijan urallani, he ovat lähes aina opettaneet peruskursseja. Maisteriopintojen kurssit ovat lähes aina olleet miesprofessorien opettajia. Siinä on tällaista monella tavalla strukturaalista epätasa-arvoa, jonka voi ihan laskea.”

Sofia ei ole kohdannut syrjintää myöskään transsukupuolisuuden takia. Lähtiessään transprosessiin, hän työskenteli yliopistossa, jossa hänet tunnettiin hyvin. Sofia kertoo, että tämä tuttu ympäristö ja etenkin eräs hyvä esihenkilö tekivät työpaikasta hänelle turvallisen tuossakin herkässä vaiheessa.

6.7 Haastateltujen ehdotuksia sukupuolen mukaisen segregaaion purkamisen keinoista

Haastatelluilla oli useita ideoita segregaaion purkamisen keinoista. Moni oli sitä mieltä, että parhaiten segregaaion purkaminen onnistuisi antamalla alanvalintaa tekeville nuorille tai ammatinvaihtajille mahdollisimman realistista tietoa eri ammateista. Näin mahdolliset negatiiviset ja väärät tai vanhentuneet mielikuvat eivät pääsisi rajaamaan pois omalle sukupuolelle epätyypillisiä ammatteja, joista on usein vähemmän tietoa. Hannan mukaan

hitsaajan työtä saatetaan edelleen pitää raskaana ja likaisena, vaikka mielikuvat eivät pidä paikkaansa. Jos alaa pääsisi kokeilemaan, voisi itse todeta, minkälaista työ siellä on. Juha puolestaan ehdottaa, että segregatiota voitaisiin purkaa viemällä kouluihin enemmän tietoa siitä, minkälaista sairaanhoitajan työ on ja mitä osaamista siinä tarvitaan. Sairaanhoitajan työssä vaaditaan paljon teknistä osaamista ja tarkkuutta. Tämän kertominen laajentaisi mielikuvaa ammatista ja saisi ammatinvalintaa pohtivat ymmärtämään, että sairaanhoitaja ei ole pelkästään joku ”hoivahenkilö”. Jokaisella on myös oma tapa olla ihmisten kanssa tekemisissä ja tarjota hoivaa, ja se riittää. Tiimeihin myös tarvitaan monenlaisia persoonia.

Maria on sitä mieltä, että segregatiota voitaisiin purkaa vaikuttamalla etenkin yläasteikäisten tyttöjen intoon opiskella matematiikkaa, jolloin he valitsisivat pitkän matematiikan lukiossa. Näin heillä olisi hyvät mahdollisuudet suuntautua teknisille aloille myöhemmin, eivätkä valinnat rajautuisi liian varhaisessa vaiheessa. Maria mukaan matematiikan opiskelu on tärkeää myös siksi, että siitä oppii ongelmanratkaisutaitoja. Vaikka pitkän matematiikan oppeja ei varsinaisesti käyttäisikään työelämässä, omaan ongelmanratkaisukykyynsä uskominen on työelämässä hyödyllistä.

Haastatellut muistuttivat, että myös omaa sukupuolta olevilla roolimalleilla voi olla vaikutusta. Oskarin mielestä segregatiota voisi purkaa niin, että opettajina toimivat miehet menisivät puhumaan alastaan nuorille alanvalintaa pohtiville. He voisivat kertoa alasta konkreettisesti sekä samalla näyttää oman innostuksensa. Oskari toteaa, että vaikka Suomessa on vielä paljon tekemistä tasa-arvon kanssa, ollaan työelämässä menty eteenpäinkin monessa asiassa. Vanhoihin mielikuviiin ei siis kannata nojata ottamatta asioista selvää.

Myös erityiskursseista on haastateltujen mukaan hyötyä segregatian purkamisessa. Maria on käynyt vain naisille tarkoitetun mentorointikurssin ja Hanna kertoo, ettei olisi välttämättä löytänyt hitsaajan työtä ilman nimenomaan naisille suunnattua hitsauskurssia.

Haastattelija: ”Oliko se merkityksellistä, että siinä ilmoituksessa luki hitsauskurssi naisille?”

Hanna: ”Joo, oli. Kun kurssi koostui naisista, sinne oli helpompi mennä, ehkä epäonnistumaan muitten naisten kanssa. Kun on vähän sellainen ala niin kuin esimerkiksi autopuolen jututkin että, me kuvitellaan että ne tulevat miehille äidinmaidossa ne taidot, vaikka eihän se niin ole, mutta se mielletään niin. Se oli sellainen turvallinen juttu siirtyä.”

Kristian ehdottaa, että myös poikia voitaisiin enemmän kannustaa sosiaali- ja terveysalan töihin jo nuoresta esimerkiksi erityiskurssien avulla. Kristian on huomannut, että on olemassa paljon tyttöjä teknisille aloille kannustavia hankkeita ja toimia, mutta vastaavia hankkeita pojille ja miehille on hyvin vähän. Kristian pohtii, voisiko olla ”pojat hoitaa” kursseja.

Haastatellut toivovat myös sitä, että kehitettäisiin työ- ja opiskeluympäristöjen syrjimättömyyttä, sekä tasa-arvoista rekrytointia. Sofia näkee tässä tapahtuneen paljon myönteisiä muutoksia. Hänen mukaansa nykyään on esimerkiksi paljon paremmin esillä tietoa siitä, miten syrjintään ja häirintään puututaan. Sofian mukaan segregatiota tutkijanuralla voisi edelleen parantaa rekrytoinnin osalta esimerkiksi tiedolla ja positiivisella erityiskohtelulla. Rekrytointi- ja rahoituspäätöksistä vastaavien henkilöiden tulisi saada koulutusta esimerkiksi siitä, minkälaisia haasteita esimerkiksi naisena kohtaa tutkijanuralla. Uran alkuvaiheissa anonyymia rekrytointiakin voisi käyttää syrjinnän ehkäisyssä, mutta myöhemmissä uravaiheissa sen käyttö ei välttämättä enää onnistu, sillä nimet tulevat esille julkaisujen arvioinnin myötä.

6.8 Yhteenveto

Kuuden sukupuolelleen epätyypillisellä alalla työskentelevän haastatellun tarinoista piirtyy kuva tavallisesta arjesta. Työporukkaan pääsee hyvin sisälle eikä ainokaisuutta tai vähemmistöissä oloa tule miettineeksi työssään. Sukupuolen merkitys tulee kuitenkin esille esimerkiksi siinä, kuinka hyvin moni haastateltava on pohtinut sukupuolensa ja persoonansa merkitystä työelämässä. Moni kokee tuovansa työyhteisöönsä persoonansa ja kiinnostuksen kohteidensa kautta sellaisia asioita, joita siellä ei muutoin niin runsaasti ole. Tarinat tuovatkin havainnollisesti esille, että työtiimit todella hyötyvät moninaisuudesta. Sukupuolen merkitys tulee myös esille tarinoiden nivelvaiheissa. Alanvaihtajat kertovat sukupuolensa vaikuttaneen ensimmäiseen alavalintaansa ja näkevät, että realistinen ja monipuolinen tieto eri aloista ja ammateista voisi auttaa harkitsemaan laajempaa kirjoa ammatteja. Tällöin mielikuvat ja stereotyyppit eivät pääse vaikuttamaan niin voimakkaasti.

Haastatteluissa tuli esille vain vähän esimerkkejä siitä, kuinka sukupuoli on vaikeuttanut uralla etenemistä. Nämä esimerkit liittyivät itselle vieraalta tuntuviin opetusmetodeihin, halventavaan selän takana puhumiseen, haastatellun potentiaalini huomiotta jättämiseen, sekä havaintoihin työympäristön sukupuolittuneista rakenteista. Naisemmistöisen alan valinneet miehet toivat lisäksi esille, että palkkaus on heidän mielestään työn vaatavuuteen nähden liian alhainen, vaikka se ei ollutkaan heidän osaltaan muodostunut esteeksi alanvalinnalle. On hyvä muistaa, että tuloksia ei voida yleistää kaikkiin ihmisiin, sillä haastateltaviksi valittiin nimenomaan sellaisia henkilöitä, jotka haastatteluhetkellä työskentelivät sukupuolelleen epätyypillisellä alalla. Haastattelut toimivatkin ennen kaikkea myönteisinä esimerkkeinä siitä, kuinka tavalliselta sukupuolelta epätyypilliset uravalinnat voivat tuntua.

7 Keinoja työpaikoille sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi

Työmarkkinoiden voimakasta sukupuolen mukaista segregatiota eli eriytymistä sekä etenkin nais- ja miesenemmistöisten alojen ammatteihin, työntekijöihin ja työtehtäviin liittyviä sukupuolistuneita stereotyyppioita voi purkaa työpaikoilla monenlaisin keinoin. Sukupuolen mukaisen segregaaation purkaminen sisältyy työpaikoilla tasa-arvon edistämistyöhön, ja on osa työpaikoilla tehtävää monimuotoisuus- ja vastuullisuustyötä. Se nivoutuu myös yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Esittelemme tässä luvussa työpaikoille suunnattuja sukupuolten tasa-arvoa edistäviä ja työmarkkinoiden voimakasta sukupuolen mukaista segregatiota purkavia keinoja, joita on kehitetty työpaikkojen kanssa viime vuosikymmenten aikana kehittämis- ja tutkimushankkeissa. Tasa-arvohankkeissa kehitettyjä keinoja on koottu tässä kartoituksessa yhteen, koska keinot ovat olleet hajallaan ja osin vaikeasti löydettävissä määräaikaisten hankkeiden päättymisen jälkeen. Tasa-arvohankkeiden tulokset ja kehitetyt käytännöt eivät myöskään näytä leviävän ja juurtuvan (Brunila 2009; ks. myös Lahtinen 2019) eikä tietoa keinojen vaikuttavuudesta löydy. Työpaikoilla on mahdollisuus toimia edelläkävijöinä ja jakaa muille työpaikoille kokemuksia käyttöön ottamistaan keinoista ja niiden vaikuttavuudesta.

Tähän kartoitukseen kootut esimerkit keinoista perustuvat Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) sekä sosiaali- ja terveysministeriön (STM) toteuttaman Segregaaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään -kehittämishankkeen toimintaan ja kokemuksiin (THL 2023a), muiden tasa-arvohankkeiden tuloksiin sekä tutkimuskirjallisuuteen. Keinoissa on hyödynnetty Segregaaation purku -hankkeen kolmen alueellisen yhteistyöverkoston ja hankkeen pilottiorganisaatioiden (Westenergy, Kymijoen Hoiva ry ja Savon ammattiopisto) kehittämistyön tuloksia.

7.1 Sukupuolittuneiden alojen työpaikoilla käytössä olevia keinoja

Nais- ja miesenemmistöisillä työpaikoilla käytössä olevia keinoja työelämän sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseksi on kartoitettu Segregaation purku -hankkeen verkostojen kautta toteutetulla kyselyllä keväällä 2022 (Teräsaho & Soronen 2022). Kyselyyn vastasi pääosin työpaikkoja, joilla oli jo keinoja käytössä, joten kyselyn tulokset eivät ole yleistettävissä.

Kyselyyn vastanneista työpaikoista (n = 138) keinoja sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseksi oli käytössä 130:lla työpaikalla (Teräsaho & Soronen 2022). Yleisimpiä keinoja olivat toimintaohjeet häirintään tai epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi, selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kertominen työntekijöille palkkausjärjestelmän perusteista ja sen soveltamisesta. Noin puolella työpaikoista oli tehty palkkakartoitus, joka on pakollinen osa tasa-arvolain (1986/609) edellyttämää tasa-arvosuunnitelmaa. Palkka-avoimuuden naisten ja miesten välisten palkkaerojen kaventamiseksi oli ottanut käyttöön vain harva työpaikoista. (Teräsaho & Soronen 2022.)

Noin puolet kyselyyn vastanneista työpaikoista oli panostanut työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamiseen ottamalla käyttöön perheystävällisiä käytäntöjä ja joustoja, ja noin kolmannes työpaikoista oli kannustanut isiä käyttämään perhevapaita. Vastanneista työpaikoista lähes puolella oli käytössä sukupuolineutraalit nimikkeet. Myös monimuotoisuutta edistävään kuvaviestintään oli kiinnitetty huomiota. Kuitenkin melko harva työpaikoista oli hyödyntänyt osittain tai kokonaan anonyymia rekrytointia. Vain noin neljännes työpaikoista oli ottanut työpaikkailmoituksissa käyttöön monimuotoisuutta edistäviä keinoja, kuten monimuotoisuuslausekkeen. (Teräsaho & Soronen 2022.)

Työpaikan ja koulutuksen nivelkohtien ja yhteistyön vahvistaminen näyttäytyy kyselyn (Teräsaho & Soronen 2022) perusteella yhtenä varteenotettava kehittämiskohteena: vain noin neljännes työpaikoista oli tiivistänyt yhteistyötä työpaikan ja alueen oppilaitosten ja koulujen välillä, tai tarjonnut TET- tai muita harjoittelupaikkoja koululaisille tai opiskelijoille nuorten kannustamiseksi sukupuolelleen epätyypillisimmille aloille.

Valtaosa Segregaation purku -hankkeen kyselyyn (Teräsaho & Soronen 2022) vastanneista työpaikoista ilmoitti, että työpaikalla on laadittu tasa-arvosuunnitelma. Kuitenkin vain noin puolet työpaikoista ilmoitti kirjanneensa konkreettiset ja mitattavat toimenpiteet tasa-arvosuunnitelmaan. Tasa-arvosuunnitelma on tasa-arvolain (1986/609) mukaan pakollinen kaikilla vähintään 30 työntekijän työpaikoilla. Se on hyödyllinen työkalu, joka

tukee sukupuolen mukaista eriytymistä purkavien keinojen ja muiden tasa-arvon edistämistoimien jalkauttamista tavoitteellisesti ja konkreettisesti työpaikan toimintaan (Tasa-arvovaltuutettu 2023a).

Segregaation purku -hanke toteutti lisäksi syksyn 2022 auki olleen avoimen kyselyn nais- ja miesenemmistöisillä työpaikoilla käytössä olevista keinoista segregaation purkamiseksi. Kyselyssä kysyttiin tällä kertaa myös keinojen vaikutuksista. Kyselyyn vastanneet (n = 13) nostivat esille työpaikallaan käytössä olevina käytäntöinä kevään 2022 kyselyn keinojen lisäksi sukupuolineutraalit wc:t, töiden jakamisen sukupuolen sijaan osaamisen perusteella sekä sen, että työmahdollisuuksia tarjotaan kaikille. Vastauksissa tuotiin esille, että työpaikan käytännöt varmistavat sen, että työpaikalla on turvallista olla muunsukupuolinen.

Kyselyyn vastanneet kertoivat myös minkälaisia vaikutuksia segregaation purkamisen keinoilla ja käytännöillä on ollut työpaikan toimintaan. Vastauksissa nostettiin esille työpaikalla muuttunut ajattelutapa ja madaltunut kynnyks palkata perinteisemmästä ”kaavasta poikkeavia” sekä asiakaspalvelun kattavuuden parantuminen ammattilaisten moninaistumisen myötä. Uralla etenemisen mahdollisuuksia on alettu tarjota kaikille tasapuolisemmin, kun työnantaja on alkanut kiinnittää asiaan huomiota ja ottanut käyttöön toimenpiteitä. Yhdellä työpaikalla naisia oli toimintatapojen muutoksen myötä saatu rekrytoitua enemmän ylempiin palkkaluokkiin, jossa miesten osuus oli suuri. Vastauksien mukaan häirintä ja epäasiallinen käytös, kuten seksistiset viitsit, oli saatu kitkettyä työpaikalta pois keinojen käyttöönoton myötä. Konkreettisten keinojen myötä tasa-arvon edistymiseen kiinnitetään vastaajien mukaan enemmän huomiota työpaikoilla, ja myös tasa-arvon tilaa ja työpaikoilla vallitsevia epäkohtia seurataan tarkemmin.

Esittelemme seuraavaksi keinoja tasa-arvotyön tueksi ja sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseksi työpaikoilla sekä työelämän ja koulutuksen nivelvaiheissa. Keinot ovat sovellettavissa tasa-arvon edistämisen lisäksi monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.

7.2 Työpaikan toimintatapojen arviointi

Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen eriytymisen eli segregaation purkamisen keinojen käyttöönotto edellyttää työpaikoilla johdon ja koko työyhteisön sitoutumista tasa-arvon edistämiseen sekä osaamisen vahvistamista. Esimerkiksi käsitykset eri sukupuolille sopivista töistä saattavat olla vanhentuneita, eikä tietämystä ole sukupuolen mukaisen eriytymisen tilasta Suomessa eikä segregaation vaikutuksista. Esimerkiksi miten sukupuoli vaikuttaa ihmisen ammatinvalintoihin ja työelämässä? Mitkä rakenteet ylläpitävät epä-tasa-arvoa ja valtasuhteita? Miten syrjivät käytännöt ja rakenteet työpaikoilla, sukupuoleen liitetyt stereotyyppit ja mielikuvat sekä häirintä, syrjintä ja epäasiallinen kohtelu ylläpitävät

segregaatiota? Millä keinoilla sukupuolen mukaista segregatiota voi purkaa? Myös sukupuolten tasa-arvon edistämisen ja sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamisen hyödyt saattavat jäädä tunnistamatta (ks. luku 4).

Tasa-arvo-osaamiseen sisältyy myös ymmärryksen lisääminen mahdollisista tiedostamattomista ennako-oletuksista sekä omien ja työpaikan toimintatapojen ja asenteiden kriittinen tarkastelu. Yritysten ja korkeakoulujen ymmärrystä epätasa-arvoa tuottavista rakenteista ja tiedostamattomista ennako-oletuksista on lisätty esimerkiksi Naiset tasa-arvoisesti uralle – NAU! -hankkeessa. NAU!-hanke kehitti yhdessä Roolipeli-hankkeen kanssa segregaatiosuunnistus-aktiviteetin (LAB 2023; Tasa-arvoisesti uralle 2023a; ks. myös Anttila & Hakkarainen 2021), jonka tavoitteena on herätellä osallistujien ajatuksia eriarvoisuutta tuottavista rakenteista ja tiedostamattomista vääristymistä. Koulutuksen voi suorittaa lähikoulutuksena tai verkossa. Segregaatiosuunnistuksen rastit sisältävät herätteitä, tehtäviä tai kysymyksiä, joihin ei ole yksinkertaisia oikeita vastauksia. Tehtävien tavoitteena on käynnistää ajatus- ja keskusteluprosesseja sekä auttaa osallistujia lähestymään segregatio-teemaa konkreettisemmista tulokulmista.

Omien toimintatapojen ja asenteiden työstämistä on myös toteutettu suomalaisilla työpaikoilla tehdyssä toimintatutkimuksessa (Leinonen 2012, 2016). Tutkimuksessa kuvataan työpaikoilla kohdattuja haasteita sukupuolijakojen ja niitä ylläpitävien mielikuvien purkamisessa sekä esitellään työkonferenssi-menetelmä aiheen käsittelyyn. Työkonferenssi on työpaikkojen kehittämiseen suunniteltu tasavertaiseen dialogiin perustuva menetelmä, jossa samaan konferenssiin kutsutaan monien eri organisaatioiden edustajia eri hierarkiatasoilta (Leinonen 2012; Leinonen 2016). Tutkimuksen esimerkissä osallistujat identifioivat työpaikoilla tapahtuvia sukupuolittuneita jakoja, joiden paikannettiin liittyvän sukupuolistereotypioihin, sukupuolittuneisiin mielikuviiin tehtävistä sekä eri tehtävien vaatimusten määrittelyyn. Muutoksen mahdollisuuksia osallistujat näkivät muun muassa ammattinimikkeiden ja vaatimusten uudelleen arvioinnissa, työkierrossa sekä johtamisessa. Epätyyppistä sukupuolta olevien työntekijöiden pioneeriaseman nähtiin olevan tärkeä, mutta myös haastava. (Leinonen 2012.)

7.3 Työpaikkojen yhteistyö koulujen ja oppilaitosten kanssa

Mielikuvat tiettyjen alojen, ammattien ja tehtävien sopivuudesta vain tietylle sukupuolelle vaikuttavat nuorten koulutusvalintoihin ja saattavat estää heitä tekemästä omannäköisiä valintoja. Mielikuviiin vaikuttavat myös eri alojen kuvastot. Nuoret näkevät eri alojen kuvitusta työpaikkojen verkkosivujen ja työnhakuilmoitusten lisäksi mediassa sekä esimerkiksi yhteishaun ja koulutusalojen hakuilmoituksissa.

Nuorta saatetaan lisäksi kannustaa lähipiirissä ja koulussa hakemaan sukupuolelleen tyyppisemmän alan koulutukseen, myös vastoin nuoren omia ammattitoiveita ja osaamista. Seuraava sitaatti mediajutusta kuvaa hyvin tätä ongelmaa.

”Sote-ala oli listallani alimpänä, mutta opo sanoi, että luonnontieteellisille aloille ei oikein pääse sisään, ja hän sijassani hakisi opiskelemaan sairaanhoitajaksi.” Fanni, 26 v. (Yle 17.11.2022)

Eri alojen ammattien ja tehtävien kenttä on laaja. Opettajien ja opinto-ohjaajien niukkojen resurssien lisäksi käytössä oleva tieto eri alojen töistä ja tehtävistä saattaa olla vajaavaista. Yksi keino lisätä tietoa eri alojen töistä on toteuttaa yhteistyössä yritysten kanssa opettajien ja opinto-ohjaajien työelämään tutustumisjakso eli ope- ja opoTET (ks. esim. Talous ja nuoret TAT 2021). Ope- ja opoTET on myös keino lisätä yhteistyötä alueen koulujen, oppilaitosten ja työpaikkojen välillä sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseksi. Tietoa sukupuolen mukaan eriytyneistä koulutus- ja työmarkkinoista voi käsitellä kouluissa oppitunneilla ja opinto-ohjauksessa. Hyviä paikkoja lisätä tietämystä ovat myös vanhempainiljat ja ammatinvalintaan liittyvä viestinvaihto koulun ja kodin välillä.

Työpaikat voivat osallistaa nuoria tarjoamalla nuorille mahdollisuutta tulla ottamaan valokuvia tai tehdä videoita sukupuolelleen epätyypillisen alan ammanteista ja jakamalla niitä nuorten seuraamiin sosiaalisen median kanaviin. Työpaikat voivat myös järjestää nuorten kanssa valokuvanäyttelyn ja sitä kautta lisätä yhteistyötä sekä keskustelua nuorten kanssa. Yksi menetelmä nuorten osallistamiseen on Photo Voice, jonka And Beyond -hanke havaitsi toimivaksi keinoksi tutustuttaa nuoria omalle sukupuolelleen epätyypillisempiin aloihin ja ammatteihin (Salmenkangas 2023). Menetelmän tavoitteena on valokuvaamalla ymmärtää ja hahmottaa paremmin jotain yhteiskunnallista epäkohtaa, kuten sukupuolen mukaan eriytyneitä työmarkkinoita. And Beyond -hankkeessa nuoret jakoivat valokuvien avulla kokemuksiaan sukupuolesta ja epätyypillisemmistä alavalinnoistaan. (Salmenkangas 2023.)

Samastuttavina esikuvina etenkin nuorille toimivat nuorten seuraamalla sosiaalisen median kanavilla seuraamat henkilöt, jotka voivat osaltaan lisätä tietoa ja myönteisiä kokemuksia työskentelystä omalle sukupuolelle ei-perinteisellä alalla. Myöhemmässä vaiheessa työelämän edustajien asiantuntijaluennot ja ammattijärjestöjen tarjoamat työelämäluennot antavat opiskelijalle virikkeitä urasuunnitelman laatimiseen (Seppälä 2021).

Koulujen, oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyön vahvistaminen sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi koulutuksen ja työelämän nivelvaiheissa edistää osaltaan tasa-arvoa. Nivelvaihe on tärkeä, jotta koulutuksesta työelämään siirtyvät omaksuvat valmiiksi sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamista tukevia asenteita ja oppivat kyseenalaistamaan sukupuolistereotypioita. Lisäksi työntekijäpulasta kärsivät, vahvasti

sukupuolittuneilla aloilla toimivat työpaikat varmistavat keinojen käyttöönoton myötä moninaisemman hakijajoukon avoimiin työtehtäviinsä eri sukupuolia olevista ja eri taustaisista osajista. Konkreettiset keinot ja käytännöt sekä työpaikoilla, kouluissa ja oppilaitoksissa että työelämän ja koulutuksen nivelkohdissa purkavat eri aloihin liitettyjä sukupuolistereotypioita, monipuolistavat eri alojen kuvastoa sekä vahvistavat alojen veto- ja pitovoimaa. Seuraavissa kappaleissa esittelemme näitä keinoja.

7.3.1 Työpaikkavierailut ja tutustumiskäynnit

Tutustumiskäynnit ja vierailut eri alojen työpaikoille ovat tärkeitä, koska sukupuolelleen epätyypillisen uravalinnan tehneet ovat usein tutustuneet valitsemaansa ammattiin etukäteen ja uskaltaneet tästä syystä tehdä erilaisen valinnan (Murto, Vieno, Inkinen & Reinikainen 2018; Myklebust 2020b). Ammattiin tutustuminen on voinut tapahtua myös oman vanhemman vaikutuksesta, sillä tytöillä äidin ja pojilla isän epätyypillinen ammatinvalinta lisää nuoren hakeutumista epätyypilliselle alalle (Lahtinen 2019; Murto, Vieno, Inkinen, Reinikainen & Saari 2018; Keski-Petäjä & Witting 2016).

Työelämän samastuttavat roolimallit ja esikuvat ovat tärkeitä niin lapsille ja nuorille kuin myös aikuisille. Yritysvierailut, työnhaku- ja uramesut sekä alan tapahtumat ovat paikkoja kertoa erilaisia uratarinoita, myös sellaisia, joissa valinta on kohdistunut omalle sukupuolelleen epätyypilliselle alalle. Moninaiset roolimallit purkavat osaltaan mielikuvia esimerkiksi siitä, kuka voi toimia milläkin alalla, ammatissa ja tehtävissä tai siitä, miltä esimerkiksi sairaanhoitaja tai insinööri näyttää ja mitä sukupuolta hän on (ks. myös luku 7.4.).

Keino tuoda eri alojen ammatteja näkyväksi jo varhaisessa vaiheessa on toteuttaa yritysvierailuja alueen päiväkodeissa. Tutustumiskäyntejä eri alojen työpaikoille kannattaa järjestää myös yhteistyössä koulujen ja oppilaitosten kanssa. Vierailujen aikana voi toteuttaa työpajoja, joissa nuoret pääsevät tutustumaan työpaikkaan ja alan töihin käytännössä sekä saada lisää tietoa alan työmahdollisuuksista. Nuoria kannattaa kannustaa ja rohkaista tutustumaan eri mahdollisuuksiin, myös omalle sukupuolelleen epätyypillisiin valintoihin. Työelämään ja eri alojen työpaikkoihin tutustumista kannattaa järjestää peruskoulun ja lukion aikana eikä ainoastaan valintahetkellä, kuten yhteishaun aikaan. Virtuaaliset työelämävierailut kouluille ja oppilaitoksille mahdollistavat laajemman osallistumisen myös kauempaa. Yksi keino tehdä eri alojen työpaikkoja laajemmin tunnetuiksi ja tutuiksi alueen lapsille, nuorille ja perheille on järjestää työpaikalla avoimet ovet -tilaisuus.

Työpaikkoja on myös hyvä valmistaa työelämävierailun toteuttamiseen, kuten on esimerkiksi tehty KoKiVa-hankkeessa (Oulun yliopisto 2023a). Hankkeessa on rakennettu yritysten edustajille lyhyt koulutuspaketti, joka tukee työpaikkojen valmistautumista

lukiolaisten työelämävierailun toteuttamiseen. Koulutuspaketti sisältää tietoa muun muassa sukupuolittuneista koulutus- ja uravalinnoista, sanavalinnoista, tutkittua tietoa nuorten valintoihin vaikuttavista asioista sekä nuorten ja asiantuntijoiden videoita.

Oppilaitos- ja työelämävierailut kannattaa järjestää tasapuolisesti kaikille eikä siten, että nuoret saavat valita omavalintaisesti, koska tällöin valinta todennäköisesti suuntautuu omalle sukupuolelle tyypillisemmän alan työpaikalle. Toisinaan on myös perusteltua jakaa tutustumisryhmät sukupuolen mukaan. Esimerkiksi Sinä osaat! -hankkeessa (2022) havaittiin, että tytöt uskaltavat kokeilemaan rohkeammin miesenemmistöisten alojen töitä tyttöryhmässä. Segregaation purku -hankkeen (THL 2023a) pilottiorganisaatio Savon ammattiopisto ideoi toteuttavansa erikseen tyttöryhmille tutustumiskäyntejä metsäalan koulutukseen ja ammatteihin tavoitteenaan lisätä tyttöjen ja naisten kiinnostusta alaa kohtaan. Vastaavasti pojille voisi järjestää tutustumiskäyntejä naisenemmistöisten alojen työpaikoille, kuten sairaaloihin, terveyskeskuksiin sekä hoiva- ja päiväkoteihin. Jos tutustumisryhmät on sukupuolittettu, tulisi nuoren saada itse valita ryhmä, johon osallistuu (THL 2023f).

7.3.2 Työelämään tutustumisjaksot (TET) ja kesätyöharjoittelut

Nuoret saattavat sulkea mahdollisia alavaihtoehtoja pois johtuen jopa yksittäisestä ammattiin liittyvästä oletuksesta ja jolle ei välttämättä ole todenperää (Aapola-Kari & Tolonen 2019). Toisaalta lyhytkin harjoittelu- tai kokeilujakso voi lisätä nuorten kiinnostusta hakeutua sukupuolelleen epätyypillisemmälle alalle, jota nuori ei välttämättä ole tullut harkinneeksi alavaihtoehtona. Purkutalkoot-hankkeen (Aapola-Kari ym. 2019) nuorille toteuttaman kyselyn mukaan tulevaisuuden kannalta on paljon merkitystä sillä, minkälaisia tehtäviä nuoret ovat päässeet tekemään ja minkälaiset työolot ovat olleet eli minkälainen kokemus työelämästä harjoittelun myötä syntyy. Kokemukset vaikuttavat siihen pitävätkö nuoret kyseistä työpaikkaa tai ammattia kiinnostavana tulevaisuudessakin.

Nuoria on mahdollista tutustuttaa omalle sukupuolelle epätyypillisempien alojen työpaikoihin ja tehtäviin työelämään tutustumisjaksojen (TET) ja muiden harjoitteluiden sekä kesätöiden kautta. Erityisesti työvoimapulasta kärsivien voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneiden alojen työpaikkojen kannattaa ottaa eri sukupuolia olevia nuoria TET-harjoittelijoiksi ja kesätyöntekijöiksi, jolloin myös omalle sukupuolelle epätyypillisemmät alat tulevat nuorille tutummiksi. Kesätyöhakujen ohessa on mahdollista ottaa käyttöön myös muita keinoja. Esimerkiksi Segregaation purku -hankkeen (THL 2023a) miesenemmistöisen alan pilottiorganisaatio Westenergy pyrki vuoden 2023 kesätyöhaussa lisäämään naisten määrää hakijoissa ottamalla käyttöön tasa-arvoa lisääviä rekryointikeinoja, kuten anonyymien rekrytoinnin (ks. luku 7.5.).

Moni nuori saa ensimmäisen työelämäkokemuksensa peruskoulun aikana työelämään tutustumisjaksojen (TET) aikana. TETTI-hankkeen (Mayer ym., 2022) tutkimus osoitti, että nuorten TET-jaksot suuntautuvat yleisimmin tutulle ja omalle sukupuolelle tyypillisemmän alan työpaikalle. Tyttöjen suosituimpia TET-harjoittelupaikkoja olivat naisennemmiset kasvatuksen ja koulutuksen alat, kuten päiväkodit, iltapäiväkerhot ja peruskoulun alaluokat. Poikien suosituimpia TET-paikkoja olivat puolestaan miesenemmistöisen rakentamisen, teollisuuden, kuljetuksen ja kiinteistöhuollon työpaikat. Vastaajat, jotka eivät identifioineet itseään tytöiksi tai pojiksi suorittivat TET-harjoittelun yleisimmin erikoisliikkeissä, kuten vaate- tai elinkaupoissa. Omalle sukupuolelle ei-perinteisellä alalla TET-harjoittelun suorittaneet kertoivat alan valintaan vaikuttaneen kyseisessä työpaikassa tai alalla työskentelevä huoltaja tai muu tuttu aikuinen, opinto-ohjaajan vinkit, sukulaisten suosituksukset, työympäristön tuttuus sekä lyhyt työmatka ja työsuhde-edut. (Mayer ym. 2022.)

TET-harjoittelujaksojen kehittämisessä yhteistyö koulun ja alueen työpaikkojen välillä on keskeistä. Yksi varteenotettava käytäntö on toteuttaa koulussa toinen TET-harjoittelujakso omalle sukupuolelle epätyypillisen alan työpaikalla. Nuorille voi kertoa, että tarkoituksena on tutustuttaa heitä monipuolisesti myös vieraampiin aloihin, joita ei ole mahdollisesti tullut ajatelleeksi alavaihtoehtona. Nuorilta voi myös kerätä tietoa heidän toiveammasteistaan. Jos toiveammattien joukossa on sukupuolelle epätyypillisiä toiveita, voi harjoittelupaikan yrittää järjestää kyseisen alan työpaikalle tai alan oppilaitokseen (ks. esim. Kurkela & Räsänen 1992; Tanhua 2012). TET-harjoittelun voi suorittaa myös parina tai pienryhmässä, jolloin nuori ei ole harjoittelussa niin kutsuttuna ainokaisena omalle sukupuolelleen epätyypillisen alan työpaikalla.

Työelämään tutustumisjaksoja (TET) on toteutettu omalle sukupuolelle epätyypillisten alojen työpaikoille hankkeiden ja yritysten välisessä yhteistyössä. Esimerkiksi Sinä osaat! -hanke (Viinikka ym. 2022) järjesti peruskoulun 9.-luokkaisille tytöille teknologia-aloihin painottuvan yhden viikon pituisen TET-jakson. Tytöt pääsivät tekemään viikon aikana pienimuotoisen ideointi- tai kehittämistehtävän alan töihin liittyen. Osa nuorista haastatteli lisäksi alalla työskenteleviä ja saivat sitä kautta enemmän tietoa alasta ja alan työtehtävistä. Hankkeen kokemusten mukaan nuorten lisäksi tärkeää oli perehdyttää niin työnantajat, työpaikat, opettajat ja oppilaanohjaajat kuin nuorten vanhemmat. Lyhyempiä työelämään tutustumisen TET-infoja on mahdollista järjestää esimerkiksi oppituntien aikana. Työpaikkojen edustajat voivat osallistua oppitunneille paikan päällä tai etäyhteydellä esimerkiksi videotervehdyksen muodossa. Myös etätET (ks. esim. Talous ja nuoret TAT 2023) on vaihtoehto kannustaa nuoria tutustumaan myös itselleen vieraampiin aloihin ja suorittamaan harjoittelun omalle sukupuolelle epätyypillisen alan työpaikalla.

Työelämään tutustumisen voi tehdä nuorena tai vasta aikuisena myös ”varjostamalla” eli seuraamalla ammattilaista omassa työssään. Työn seuraaminen sopii erityisesti siirtymävaiheessa oleville nuorille, jotka miettivät toiveammattia ja opintopolkuaan. Vuosittain järjestettävä yleiseurooppalainen työnseurantapäivä Job Shadow Day on päivä henkilöille, joiden elämäntilanne, sairaus tai vamma vaikeuttaa työllistymistä. Päivän tavoitteena on järjestää onnistuneita kohtaamisia työnantajien ja työn seuraajien välillä. (Vates 2023.) Työn varjostusta voisi kokeilla laajentaa siten, että nuoret ja aikuiset saavat kokemuksia myös omalle sukupuolelle epätyypillisen alan töistä. Varjostusta kokeiltiin yhtenä työelämään tutustumisen keinona myös And Beyond -hankkeessa (Salmenkangas 2023). Työn varjostus menetelmänä tarjoaa mahdollisuuden ja rohkaisun tutustua eri aloihin myös omalle sukupuolelle ei-tyypillisen alan työpaikalla.

Työpaikoilla käytössä olevat toimintaohjeet häirinnästä, syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ilmoittamiseen sekä siihen puuttumiseen tulee olla kaikkien, myös TET- ja muiden harjoittelijoiden tiedossa (ks. myös luku 7.6.). Esimerkiksi TETTI-hankkeen (Mayer ym. 2022) tulokset osoittivat, että työelämään tutustumisjaksoilla nuorten kokema häirintä, syrjintä tai epäasiallinen kohtelu voi jäädä piiloon tai tunnistamatta.

7.3.3 Tutustumiskurssit ja -koulutukset

Eri alojen tutustumiskoulutukset ja -kurssit antavalla nuorille ja alanvaihtoa harkitseville aikuisille mahdollisuuden tutustua myös aloihin ja ammatteihin, joita ei ole välttämättä tullut ajatelleeksi. Monesti unelma-ammatti omalle sukupuolelle epätyypilliseltä alalta löytyy vasta aikuisena, esimerkiksi jos ei ole aiemmin saanut riittävästi tietoa eri alojen tehtävistä tai nuorempana tukea omalle sukupuolelle epätyypilliselle alavallinnalle.

Myyttiä teknologiateollisuusalojen sopivuudesta vain miehille on purettu markkinointitoimien ja koulutusten avulla esimerkiksi Virina-hankkeessa (Katajisto & Teräsaho 2013). Hanke kehitti yhteistyössä alueen yritysten kanssa keinoja, joilla saataisiin naisia kiinnostamaan teknologiateollisuuden ammateista. Naiset pääsivät kaksi kuukautta kestäneessä räätälöidyssä koulutuksessa tutustumaan teknologiateollisuusalan ammatteihin ja työpaikkoihin sekä tekemään alan konkreettisia töitä, kuten hitsausta ja koneistusta. Alan yritykset saivat hankeyhteistyön myötä kontakteja potentiaalsiin uusiin työntekijöihin sekä tasa-arvon edistämistyön tueksi konkreettisia välineitä, kuten tietopaketin tasa-arvosta ja tasa-arvosuunnitelman laatimisesta. Opiskelijat saivat koulutuksen lisäksi tarkempaa tietoa teknologia-alan yrityksistä, ammateista, työtehtävistä, työnantajien vaatimuksista sekä alan koulutusmahdollisuuksista ja -tutkinnoista.

Naisia on kannustettu hakeutumaan kuljettajiksi tai kuljetusyrittäjiksi miesenemmistöisille kuljetuksen ja logistiikan aloille esimerkiksi kansainvälisesti palkitussa NaisWay-hankkeessa (Työterveyslaitos 2007). Hanke järjesti naisille työvoimapolitiittisen Kurkistus kuljetusalalle -koulutuksen, jonka lisäksi naiset saivat johto- ja esihenkilökoulutuksista tukea urakehitykselleen. Kuljetusyrittäjäksi harkitsevia ja päivätyönsä ohella perheyrittäjien asioita hoitaville naisille tarjottiin mahdollisuus suorittaa yrittäjien erikoisammattitutkinto. Hanke toi kuljetusalaa näkyväksi alan koulutuksesta kiinnostuneille ja alan vaihtoa suunnitteleville naisille erilaisissa tapahtumissa. Tapahtumissa oli mukana alan ammateissa työskenteleviä naisia kertomassa urapoluistaan. Lisäksi tarjottiin mahdollisuutta kokeilla puoliperävaunuyhdistelmällä tai linja-autolla ajamista. Tämänäyttöiset markkinointikampanjat ja rekrytointikoulutukset murttavat sukupuolistereotyyppioita ja mielikuvia eri aloista sekä saattavat rohkaista eri sukupuolia hakeutumaan kiinnostuksensa mukaisesti myös omalle sukupuolelle epätyypillisemmille aloille.

Maksuttomia matalan kynnyksen tapahtumia ja koulutuksia on järjestetty esimerkiksi Mimmit koodaa -ohjelmassa (2023) miesenemmistöisen IT-alan ammateista ja alan uramahdollisuuksista kiinnostuneille naisille. Mimmit koodaa -ohjelma on lisännyt verkostoitumista alanvaihtajien, IT-alan yritysten ja oppilaitosten välillä. Yksi tapa tuoda esiin eri aloilla työskentelevien uratarinoita ovat esimerkiksi podcastit ja blogit, kuten myös Mimmit koodaa -ohjelmassa on tehty.

Miehiä on kannustettu kouluttautumaan naisenemmistöisen sosiaali- ja terveysalan tehtäviin esimerkiksi Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle, Voimaa Hoivaan 1 ja 2 sekä SoteMies-hankkeissa. Hankkeissa on vahvistettu yhteistyötä sosiaali- ja terveysalan oppilaitosten ja työpaikkojen sekä alalla työskentelevien miesten kanssa tavoitteena lisätä miesten kiinnostusta sosiaali- ja terveysalan tehtävistä. Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hanke teki yhteistyötä myös varuskuntien kanssa kohdistamalla alan markkinointia miehille (Tiainen 2021). Alan vetovoimatekijänä korostettiin sitä, että sosiaali- ja terveysalan koulutus mahdollistaa työllistymisen esimerkiksi erilaisiin kansallisiin ja kansainvälisiin puolustusvoimien työtehtäviin. Seuraavassa kappaleessa kerromme tarkemmin siitä, miten eri alojen houkuttelevuutta ja vetovoimatekijöitä voisi uudistaa siten, että etenkin nais- ja miesenemmistöiset alat houkuttelisivat eri sukupuolia olevia moninaisia hakijoita.

7.3.4 Alojen vetovoimatyö

Alojen houkuttelevuuden lisäämiseksi ja vetovoimatyön uudistamisessa kannattaa kiinnittää huomiota siihen, että kuvaa alaa kiinnostavana vaihtoehtona eri sukupuolten kannalta. Vetovoimatyön uudistamisessa ja eri ammatteihin liitettyjen mielikuvien kartoittamisessa työpaikat voivat keskustella esimerkiksi nuorten kanssa kysymällä mitä ominaisuuksia ja taitoja nuorten mielestä vaaditaan alan ammateissa. Heränneistä mielikuvista voi tehtävän

lopuksi käydä keskustelua nuorten kanssa esimerkiksi siitä näkökulmasta, onko niissä huomattavissa sukupuoleen liitettyjä stereotypioita tai oletuksia, joita voisi kyseenalaistaa. Sinä osaat! -hankkeessa (2022) pohdintatehtävä toteutettiin 9.-luokkalaisilla kysymällä nuorten mielikuvia opettajan ja tietotekniikan insinöörin töissä vaadittavista ominaisuuksista ja taidoista.

Sinä osaat! ja SEGLI- hankkeissa (Viinikka ym. 2022; SEGLI-hanke 2019) havaittiin, että on tärkeää kertoa nuorille minkälaisia töitä työpaikan eri tehtävissä konkreettisesti tehdään ja minkälaisesta koulutuksesta tai taidoista alan eri työtehtävissä on hyötyä. Esimerkiksi tuoda esiin tekniikan alan tehtävien monipuolisuutta ja niihin sisältyvää luovuutta, uuden ideointia ja innovointia (Oulun yliopisto 2023b) sekä sosiaali- ja terveysalan tarjoamia monenlaisia tehtäviä ja urapolkuja (ks. esim. Tiainen 2021).

Tieto alan monipuolisuudesta ja erilaisista tehtävistä sekä urakehitysmahdollisuuksista nyt ja tulevaisuudessa kiinnostaa nuoria. Alan kiinnostavuutta lisää myös tieto työn tekemisen seurauksista tai hyödyistä: kenelle ja mitä varten työtä tehdään. Tämä on vähemmän tuttu- ja vähemmän näkyvien ammattien lisäksi tärkeää myös niillä aloilla, jotka ovat arjessa tutumpia ja näkyvämpiä ammatteja. Vetovoimatyössä kannattaa välttää ammattisanastoa ja erikoisterminologiaa. (Viinikka ym. 2022; SEGLI-hanke 2019.)

Yksi keino sukupuolen mukaan eriytyneiden alojen vetovoimatekijöiden pohtimiseen esimerkiksi yhdessä nuorten kanssa on And Beyond -hankkeessa kehitetty luova menetelmä Ylpeys ja ennakkoluulo (Salmenkangas 2023). Menetelmässä tarkastellaan valokuvaamalla, mikä nykyisessä tai tulevaisuuden työssä antaa aiheutta ylpeyteen, ja mikä taas aiheuttaa mahdollisesti ennakkoluuloja. Eri alojen vetovoimatyön kehittämisessä menetelmää voisi soveltaa pohtimalla, mitkä ovat alan ammattilaisten ja nuorten mielestä sukupuolen ja laajemman moninaisuuden näkökulmista alan kiinnostavuutta yhtäältä lisääviä ja mitkä alalta pois työntäviä tekijöitä.

Osana alan markkinointia ja viestintää kannattaa työpaikalla pohtia, mitkä ovat niitä alan vetovoimatekijöitä, jotka kannustavat moninaisia, eri sukupuolia olevia hakijoita hakeutumaan alalle. Segregaation purku -hankkeen (THL 2023a) pilottiorganisaatio Kymijoen Hoiva ry pohti segregaation purkamista käsittelevän koulutuksen osana oman organisaationsa sekä laajemmin sosiaali- ja terveysalan vetovoima- ja työntötekijöitä. Alalla pysymistä edistäviksi tekijöiksi eli vetovoimatekijöiksi nousivat muun muassa asiakkaat, hyvä ilmapiiri, monipuoliset työtehtävät ja työaikajoustot. Pienessä organisaatiossa ja työyhteisössä pääsee vaikuttamaan paremmin omaan työnkuvaan ja sisältöön, tulee paremmin kuulluksi ja oppii tuntemaan asiakaskunnan paremmin. Organisaation ja laajemmin sosiaali- ja terveysalan alanvaihtoaikkeitä lisäävinä tekijöinä eli työntötekijöinä nähtiin

puolestaan alan palkkaus ja matala arvostus, suuri työmäärä ja korkeat vaatimukset tekijöiden määrään nähden, työntekijöiden uupumus sekä median negatiiviset lööpit ja nostot alasta.

Samankaltaisia havaintoja sosiaali- ja terveysalan vetovoima- ja työntekijöistä on tehty hankkeissa, joissa miehiä on kannustettu sosiaali- ja terveysalalle. Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeen haastattelut alan työntekijöille ja työpaikoille sekä opiskelijoille (Tiainen 2020a; Tiainen 2020b) osoittivat, että sosiaali- ja terveysalaa markkinoidaan paljolti yhä yksipuolisilla ja stereotyyppisillä mielikuvilla, jotka liittyvät hoivamiseen tai pelastamiseen. Haastateltavat kannattivat alaan liittyvien stereotyyppien murtamista ja työn merkityksellisyyden, yhteiskunnallisen arvostuksen, ammatillisen luonteen, monipuolisten tehtävien ja urakehitysmahdollisuuksien sekä työnsaannin varmuuden nostamista esille vetovoimatekijöinä. Tärkeänä pidettiin sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien miesten uratarinoiden tuomista näkyvämmiin esiin. Myös Voimaa Hoivaa 2 -hankkeessa (Kärkkäinen & Nummi 2013) todettiin, että stereotyyppisten mielikuvien ja kuvituksen purkamiseksi sosiaali- ja terveysalan markkinointiin tarvitaan realistisia kuvauksia alan arjesta ja siellä tehtävästä työstä. Realistiset kuvaukset alan arjesta ja siellä tehtävästä työstä sopivat keinona myös muiden sukupuolen mukaan eriytyneiden alojen markkinointiin.

Alojen vetovoimatekijöiden uudistamistyön lisäksi sukupuolen mukaisen segregaatian lieventämiseen etenkin sosiaali- ja terveysalalla tarvitaan laajasti erilaisia työoloihin, johtamiseen, palkkaukseen ja koulutukseen liittyviä toimia, joita tulisi käynnistää osana alan uudistusta (Kurvinen ym. 2020). Osaamisen varmistaminen, työn vaikuttavuuden parantaminen ja hyvän työn edellytykset nousevat esille myös Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyys ja saatavuus -ohjelman kärkiteemoissa (Kirkonpelto & Mäntyranta 2023). Kuitenkin Työterveyslaitoksen Työelämä-palvelun (Mäkiniemi & Hakanen 2022) aineiston mukaan työn imu on korkeinta nimenomaan naisemmistöisillä aloilla, kuten sosiaali- ja terveyspalveluissa sekä koulutusalailla. Näillä aloilla työn mielekkyyttä lisääviä piirteitä ovat esimerkiksi työn tarkoitus, vaihtelevuus ja aikaansaamisen kokemukset.

Työpaikat voivat myös lisätä alan vetovoimaa tarjoamalla verkkosivuillaan ja markkinointimateriaaleissaan moninaista kuvitusta ja lyhyitä videoita alan ammattiteistä ja tehtävistä sekä uratarinoita myös sukupuolelleen epätyypillisemmän alan valinneista. Monimuotoisuutta huomioivaa kuvastoa ja sukupuolitietoista viestintää käsitellään tarkemmin seuraavissa luvuissa.

7.4 Sukupuolitietoinen viestintä

Alojen kuvasto ja ammattinimikkeet vaikuttavat vallitseviin mielikuviin eri aloista ja ammateista. Purkutalkoot-hankkeen tutkimuksen (Aapola-Kari & Tolonen 2019) mukaan nuorten käsitykset eri ammateista saattavat perustua melko pinnallisiin ja pikaisesti muodostettuihin vaikutelmiin. Mitä moninaisempi kuvasto, sitä houkuttelevampi ala ja työpaikka on esimerkiksi eri sukupuolia olevien hakijoiden kannalta.

Yritykset ja laajemmin työpaikat, työmarkkinajärjestöt, rekrytointi- ja työnhakuyritykset, koulut, oppilaitokset, media ja kuvapankkeja ylläpitävät tahot ovat keskeisessä roolissa vaikuttamassa eri alojen kuvastoon ja käytössä oleviin nimikkeisiin. Sukupuolitietoinen kielenkäyttö ja kuvitus purkaa eri sukupuoliin liitettyjä haitallisia normeja ja oletuksia, edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, torjuu syrjintää ja lisää moninaisuuden huomioon ottamista (THL 2023g).

Työpaikoilla sukupuolitietoinen kieli ja kuvitus kannattaa ottaa lähtökohdaksi ja käyttöön sekä työpaikan sisäisessä että ulkoisessa viestinnässä. Tällöin etenkin viestinnästä ja rekrytoinneista vastaavat ovat avainasemassa viestinnän käytäntöjen jalkauttamiseksi työpaikan toimintaan ja arkeen. Henkilöstölle kannattaa järjestää aiheesta koulutusta ja käsitellä aihetta työpaikan tilaisuuksissa sekä perehdyttää uudet työntekijät sukupuolitietoiseen viestintään osana perehdyttämistilaisuuksia.

Hyviä keinoja edistää sukupuolitietoista viestintää kaikissa työyhteisöissä ovat esimerkiksi Sukupuolella väliä? -hankkeessa tuotetut sukupuolitietoisien viestinnän vinkit sekä toimittajille ja viestijöille suunnatun tasa-arvokoulutuspaketin videot ja tehtävät (THL 2023g; THL 2023h). Näitä voidaan hyödyntää esimerkiksi työpaikkojen kehittämispäivissä. Tasa-arvokoulutuspaketti antaa vinkkejä sukupuolten tasa-arvon edistämiseen kielenkäytön ja kuvituksen keinoin. Koulutus auttaa tunnistamaan omassa ajattelussa ja mediassa esiintyviä normeja ja stereotyyppioita, jotka liittyvät sukupuolen kanssa risteäviin eroihin, kuten ikään, alkuperään tai vammaisuuteen. Lisäksi koulutus kannustaa tuomaan esiin niiden ihmisryhmien ääniä, jotka jäävät usein mediassa yhteiskunnallisen keskustelun ulkopuolelle.

7.4.1 Sukupuolineutraalit ammattinimikkeet

”Miten minusta voi tulla palomies kun en ole poika? kysyi eräs tyttö sisäministeriön pelastusosaston erityisasiantuntijalta.” (Yle 15.11.2022)

Edellä oleva esimerkki osoittaa, miksi mies-päätteisistä nimikkeistä tulisi luopua ja ottaa käyttöön sukupuolineutraalit nimikkeet. Sukupuolineutraalit ammattinimikkeet purkavat vääristyneitä mielikuvia ja sukupuolistereotyyppioita, sillä mies-päätteiset nimikkeet

tulkitaan sukupuolineutraaleja vastineita useammin miehiä kuvaaviksi (THL 2023g). Sukupuolineutraalit nimikkeet kuvaavat usein ammattien sisältöä sukupuolittuneita vastineitaan tarkemmin, kuten sähkömiehen neutraali vastine sähköasentaja ja palomiehen vastine pelastaja. Näin myös jo lapsille ja nuorille aukeaa paremmin käsitys ammattien sisällöistä ilman viittausta sukupuoleen.

Sukupuolitietoisien viestinnän käyttöönoton voi aloittaa käymällä työpaikalla käytössä olevat nimikkeet läpi ja muuttamalla mies-päätteiset ja muut sukupuolittuneet nimikkeet sukupuolineutraaleiksi. Suurimmalle osalle ammattinimikkeistä on jo olemassa sukupuolineutraalit vastineet. Osa organisaatioista, kuten työnhakusivusto Duunitori ja Aamulehti, on jo ottanut sukupuolineutraalit nimikkeet käyttöön (Duunitori 2023; Aamulehti 23.10.2019).

Esimerkkejä sukupuolineutraaleista ammattinimikkeistä (Duunitori 2023; THL 2023g):

- esimies – esihenkilö, lähijohtaja
- lakimies – juristi
- luottamusmies – luottamushenkilö
- messuemäntä – messuedustaja
- myyntimies – myyntiedustaja
- palveluesimies – palveluvastaava.

Myöskään nais-etuliitteen käyttö ei ole suositeltavaa silloin, kun mies-etuliitettäkään ei käytetä (THL 2023g). Sama pätee toisinpäin. Poliitikot, urheilijat, johtajat ja muut eri ammattien edustajat eivät tarvitse etuliitettä ilmaisemaan henkilön sukupuolta (Siukola & Teräsaho 2021). Viestinnässä on lisäksi oleellista puhua tavoilla, jotka ottavat huomioon sukupuolen moninaisuuden, eivätkä sulje ulos esimerkiksi transihmisiä tai intersukupuolisia ihmisiä. Molemmista tai vastakkaisista sukupuolista puhuminen sisältää ajatuksen, että sukupuolia olisi vain kaksi, ja että ne olisivat toistensa vastakohtia. (THL 2023g.)

Vinkkejä työpaikan sukupuolitietoiseen kielenkäyttöön

1. **Viesti kunnioittavasti kaikista ihmisistä.** Käytä syrjimätöntä kieltä sekä työpaikan virallisessa viestinnässä että työkavereiden kesken. Älä esimerkiksi kerro seksistisiä tai rasistisia vitsejä.
2. **Luovu mies-loppuisista ja muista sukupuolittuneista ammattinimikkeistä.** Ota käyttöön sukupuolineutraalit nimikkeet.
3. **Vältä nais-etuliitteen käyttöä silloin, jos myöskään mies-etuliitettä ei käytetä ja toisinpäin.** Kiinnitä asiaan erityistä huomiota nais- ja miesenemmistöisillä aloilla ja työpaikoilla.
4. **Vältä toistamasta sukupuoliin liitettyjä stereotyyppioita.** Pura viestinnässä oletuksia tiettyjen alojen ja ammattien sopivuudesta vain naisille tai miehille.
5. **Kunnioita ihmisten omia määritelmiä itsestään ja sukupuolestaan.**
6. **Muista sukupuolen moninaisuus.** Vältä ilmaisuja molemmat, kummatkin ja vastakkaiset sukupuolet.
7. **Ota huomioon perheiden ja vanhemmuuden moninaisuus.** Hyviä sukupuolineutraaleja sanoja ovat esimerkiksi kumppani, puoliso, vanhempi tai kotiväki.

Lähteet : Sukupuolitietoinen viestintä (THL 2023g) ja Tasa-arvon tarkistuslista työpaikalle (THL 2023i)

7.4.2 Monimuotoisuuden huomioiva kuvitus

Kuvat kertovat usein jopa enemmän kuin sanat, joten kuvituksella on keskeinen rooli työpaikkojen imago- ja vetovoimatyössä. Monimuotoisuuden huomioon ottava kuvitus edistää sitä, että jokainen voi samastua alan kuvastoon ja tuntea, että on tervetullut alalle ja alan työpaikkaan. Kuvitus on myös keino purkaa sukupuolistereotyyppioita ja sitä kautta työmarkkinoiden sukupuolen mukaista eriytymistä.

Monimuotoisuutta edistävään kuvitukseen panostaminen on työpaikoille keino houkutella alalle uusia osaajia moninaisista taustoista. Moninainen kuvasto kannustaa eri sukupuolia olevia, eri-ikäisiä ja erilaisista taustoista tulevia hakijoita hakeutumaan itseään kiinnostavalle alalle ja alan työpaikkaan. Työpaikat voivat parantaa alan vetovoimaa ja houkuttelevuuttaan työpaikkana ottamalla monimuotoisuutta edistävän kuvituksen käyttöön työpaikan sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä, kuten verkkosivuilla,

markkinointimateriaaleissa ja työpaikkailmoituksissa. Yritysten ja työmarkkinajärjestöjen lisäksi koulut, oppilaitokset, media ja kuvapankit ovat avainasemassa kuvaston monipuolistamisessa.

Aitojen työelämätilanteiden kuvaaminen on keino edistää sukupuolitietoista viestintää, sillä lavastetut mallikuvat eivät näytä todellisilta eivätkä välitä kuvaa todellisuudesta (Rask, Bergbom & Teräsaho 2020). Alan kuvasto monipuolistuu, kun kuvataan sukupuolen ilmaistuaan moninaisia, eri-ikäisiä, erikokoisia ja erilaisista taustoista tulevia ihmisiä erilaisissa työtehtävissä. Kuvissa rooleja ja valta-asemia voi purkaa kiinnittämällä huomiota kuvakulmiin ja kuvateknisiin seikkoihin, kuten keneen kuva on tarkentunut ja kuka on kuvassa aktiivinen tai etualalla. Perheitä kuvaavissa kuvissa moninaisuus otetaan huomioon kuvaamalla monimuotoisia perheitä, kuten sateenkaariperheitä. (THL 2023g.)

Työelämän kuvastosta puuttuvat usein esimerkiksi vammaiset henkilöt, sateenkaari-ihmiset, romanit ja maahan muuttaneet aktiivisina toimijoina eri aloilla, tehtävissä, rooleissa ja yhteiskunnallisissa asemissa. Tällöin käytetystä kuvastosta tulee kapeaa eikä se vastaa todellisuutta. Tällöin myöskään esimerkiksi lapset ja nuoret eivät löydä samastuttavia esikuvia. Kuvituksen yksipuolisuutta saattaa ylläpitää haitallisten stereotyyppien toistamisen pelko ja tiedon puute siitä, miten esimerkiksi vähemmistöjen edustajat, kuten saamelaiset, vammaiset ja sateenkaari-ihmiset tulisi esittää kuvissa (Oksanen 2018). Tietoisilla valinnoilla kuvilla voi haastaa haitallisia normeja niiden toistamisen sijaan (Rask, Bergbom & Teräsaho 2020).

Kuvien lisäksi viestiä välittävät ikonit ja värit. Taulukoissa ja infograafeissa on mahdollista purkaa sukupuoleen liitettyjä stereotyyppioita esimerkiksi välttämällä naisten kuvaamista punaisella värillä ja hameikonilla, tai miesten kuvaamista sinisellä värillä ja housuikonilla. Sukupuoleen liitettyjä stereotyyppioita purkavat ikonit, joissa eri sukupuolia olevia henkilöitä on kuvattu eri asemissa ja tehtävissä. Myös ikoneissa tulee ottaa huomioon ihmisten ja perheiden moninaisuus.

Vinkkejä työpaikan sukupuolitietoiseen kuvaviestintään

1. **Kuvaa aitoja työelämätilanteita** malli- ja mainoskuvien sijaan.
2. Pyri valitsemaan kuva, jossa kaikki henkilöt **eivät ole samaa sukupuolta**.
3. Kuvaa **sukupuolen ilmaisultaan moninaisia, eri-ikäisiä, erikokoisia ja erilaisista taustoista** tulevia ihmisiä.
4. Esitä eri sukupuolia edustavat ihmiset **tasavertaisissa rooleissa ja tehtävissä**.
5. Pura stereotyyppiä siitä, **kuka soveltuu työntekijäksi tietylle alalle, asiantuntijaksi tai johtotehtäviin**. Vältä esimerkiksi sitä, että asiantuntijaroolissa esitettävä henkilö olisi aina valkoinen, keski-ikäinen henkilö.

Lähteet: Sukupuolitietoinen viestintä (THL 2023g) ja Tasa-arvon tarkistuslista työpaikalle (THL 2023i)

7.5 Tasa-arvoiset rekrytointikäytännöt

Edellisessä luvussa esitelty sukupuolitietoinen ja moninaisuutta huomioiva viestintä on tärkeää myös rekrytoinnissa. Monimuotoisuuden huomioon ottava ja visuaalinen kuva erottuu paremmin työpaikkailmoitusten joukosta ja lisää ilmoituksen houkuttelevuutta (ks. esim. Rask, Nykänen & Teräsaho 2021a). Kuvituksen tulisi vastata suomalaisen yhteiskunnan moninaista todellisuutta, jotta työpaikka on kiinnostava ja houkutteleva kaikkien potentiaalisten hakijoiden kannalta. Tällöin kuvituksessa on eri sukupuolia olevia, eri-ikäisiä ja eri taustoista tulevia ihmisiä moninaisissa rooleissa, ammateissa ja tehtävissä (THL 2023g; Rask, Bergbom & Teräsaho 2020).

Rekrytointikeinojen käyttöönotto edellyttää tarkastelua työpaikan tasa-arvon ja monimuotoisuuden tilasta, kuten arvioimalla minkälaista osaamista tarvitsemme. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta on osa tasa-arvolaisissa (1986/609) määritellyistä tasa-arvosuunnitelman vähimmäissisällöistä. Henkilöstön lisäksi johdon monimuotoisuus muun muassa sukupuolen suhteen viestii henkilöstölle ja kaikille sidosryhmille, asiakkaille ja sijoittajille työpaikan sitoutumisesta tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämiseen.

Tasa-arvoiset rekryointikäytännöt purkavat osaltaan sukupuolen mukaista eriytymistä ja lisäävät työelämän monimuotoisuutta. Rekryointikäytäntöjen kehittäminen edesauttaa sitä, että kaikki potentiaaliset hakijat löytävät työpaikan avoimet tehtävät, kokevat olevansa tervetulleita hakijoita sekä tulevat tasavertaisesti harkituiksi ja valituiksi tehtäviin. Syrjimättömässä, vastuullisessa ja monimuotoisuutta edistävässä rekryoinnissa on tärkeää ottaa huomioon myös esteetön rekryointi, sillä on sekä työnhakijan että yrityksen menetys, jos joku jää työnhaun ulkopuolelle ja valitsematta jonkin tehtävään liittymättömän seikan takia (Vamlas 2023).

Tasa-arvoisten rekryointikäytäntöjen käyttöönotto edellyttää työpaikoilla johdon ja rekrytoinneista vastaavien sitoutumista sukupuolten tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämiseen. Monimuotoisuusbarometrin (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020) mukaan henkilöstöalan ammattilaisista (n = 250) organisaationsa tilan koki hyvin monimuotoiseksi joka viides. Monimuotoisuus määriteltiin työntekijöiden keskinäiseksi erilaisuudeksi muun muassa sukupuolen, iän, etnisen taustan, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon ja vakaumuksen suhteen.

Tilastokeskuksen tasa-arvosuunnitelmia koskevan selvityksen (Attila & Koskinen 2020) mukaan 27 prosentilla kaikista tutkimukseen osallistuneista organisaatioista ja noin puolella tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista oli suunnitelmissa rekryointiin liittyviä toimenpiteitä. Monimuotoisuusbarometrin (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020) mukaan useissa suomalaisissa työorganisaatioissa on kiinnostusta sekä anonyymien rekrytoinnin että muiden syrjimättömien rekryointikäytäntöjen kehittämiseen. Henkilöstöalan ammattilaisten mukaan lähes joka kolmannessa organisaatiossa on kehitetty syrjimättömiä rekryointikäytäntöjä, kuten anonyymia rekrytointia. (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020.)

Työpaikoilla rekryointeja voi myös tilastoida ja asettaa niille numeerisia tavoitteita. Vähemmistössä olevan sukupuolen hakijoita voidaan etsiä myös erityistoimin. Tästä esimerkkinä toimii Aalto-yliopisto, jossa avoimen rekrytoinnin lisäksi tehdään muun muassa sisäistä suorahakua, jotta löydetään aliedustettua ryhmää edustavia hakijoita (Tanhua 2020).

Kansainvälisten osaajien Suomi -hankkeen kyselyn (n = 753) mukaan ulkomaalaistaustaiset osaajat näkevät suomalaisissa rekryointitavoissa kehittämisen paikkoja. Puolet (51 %) vastaajista piti anonyymia rekryointiprosessia tärkeänä (Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022). Kuitenkin FIBSin Monimuotoisuus ja inklusio yrityksissä -tutkimuksessa (2022) 103:sta HR-johtajasta, toimitusjohtajasta ja muusta D&I:sta (Diversity & Inclusion) vastaavasta henkilöstä vain seitsemän prosenttia oli hyödyntänyt anonyymia rekrytointia. Seuraavaksi esittelemme esimerkkejä keinoista sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseksi ja monimuotoisuuden edistämiseksi rekrytoinneissa.

Rekrytoinnissa potentiaalisten hakijoiden löytymistä edesauttaa hakuilmoituksen julkaiseminen organisaation omien sivujen ja perinteisempien rekrytointikanavien lisäksi myös sähköpostilistoilla, verkostojen kautta sekä sosiaalisen median kanavilla ja ryhmissä. Myös työelämämessut ja uratapahtumat ovat työpaikoille hyviä paikkoja tavoittaa moninaisempaa hakijakuntaa. Verkostojen löytämisessä ja niissä viestimässä kannattaa hyödyntää työpaikalla sukupuolensa tai muiden taustojen osalta niin kutsuttuina ainokaisina olevien osaamista ja tietämystä potentiaalisten hakijoiden verkostoista.

7.5.1 Monimuotoinen rekrytointitiimi ja rekrytointiprosessin käytäntöjen tarkastelu

Monimuotoinen rekrytointitiimi eri sukupuolia olevista, eri-ikäisistä ja eri taustaisista henkilöistä varmistaa monipuolisemman osaamisen. Yksi keino on hyödyntää työpaikan henkilöstön osaamista. Esimerkiksi WomenIT-hanke (Haataja & Korhonen 2004) kehitti työpaikalle keinon, jossa rekrytointitehtäviin hankittiin osastolta insinöörin tehtävissä työskenteleviä naisia. Tällä haluttiin varmistaa osaaminen rekrytoinneissa naisten löytämiseksi uusiin avautuviin insinöörin tehtäviin. Käytäntö voisi toimia kehitettynä myös laajemman moninaisuuden varmistamisessa sekä rekrytoijien että rekrytoitavien osalta.

Organisaation käytänteiden lisäksi myös johdon ja kunkin työyhteisön jäsenen omien toimintatapojen tarkastelu on tarpeen. Rekrytointiprosessin eri vaiheissa tulisi tunnistaa omien odotusten ja tapojen vaikutus (Sievänen ym. 2023). Lisäksi rekrytoijien omat mahdolliset ennakoasenteet ja muut tiedostamattomat vääristymät on myös oleellista tunnistaa. Syrjimättömän rekrytoinnin kehittämisessä voi auttaa keskustelu siitä, kuinka sukupuolittuneet mielikuvat vaikuttavat. Esimerkiksi ranskalaisen tutkimuksen mukaan (Régner ym. 2019) akateemisista rekrytoinneista päättävät rekrytointikomiteat tekivät enemmän sukupuolen mukaan vinoutuneita päätöksiä silloin, kun eivät uskoneet, että vinoutumia on olemassa.

Naisten urakehityksen haasteet -hankkeen (Sievänen ym. 2023) tutkimuksen mukaan yrityksen rekrytointiprosessin systemaattisuuteen, kuten rekrytointiprosessin eri vaiheiden, vastuiden ja käytäntöjen määrittelyyn tulisi kiinnittää huomiota. Sama koskee rekrytointiyritysten käyttöä. Rekrytointiprosessin systemaattisuus mahdollistaa eri sukupuolia olevien hakijaehdokkaiden arvioinnin mahdollisimman yhdenmukaisesti. Ei-systemaattiset rekrytointiprosessit, jossa rekrytoija kartoittaa sopivia kandidaatteja omiin verkostoihinsa perustuen, vaikuttaa negatiivisesti naisten valintaan esimerkiksi listayhtiöiden johto- ja hallitustehtäviin. (Sievänen ym. 2023.)

Rekrytointiprosesseissa saatetaan uusintaa epätasa-arvoa monin tavoin, kuten esimerkiksi Tienarin, Meriläisen, Holgerssonin ja Bendlinin (2013) tutkimus osoitti ylimmän johdon osalta. Rekrytointikonsulttien haastatteluista kävi ilmi, että monet rekrytointiprosessin käytänteet ja esimerkiksi perinteiset käsitykset yrityksen johtamisesta ja siitä, miltä johtajien tulee näyttää vaikuttavat rekrytointiprosessiin. Rekrytointikonsultit myös kertoivat useimmiten lähtevänsä liikkeelle kartoittamalla tehtävään sopivia potentiaalisia miehiä, ellei heiltä erikseen pyydetty etsimään naisia.

Koivusen (2015) tutkimuksen mukaan ylimmän johdon rekrytoinneissa käytettäessä suorahakukonsultteja on rekrytointiprosessin alkuvaiheessa tärkeää tehdä tarkka profilointi haettavasta henkilöstä. Suorahakukonsultilta voi myös edellyttää vähintään yhden potentiaalisen naisehdokkaan esittelemistä. Rekrytointiprosessin toteuttajien joukossa on myös hyvä olla vähintään yksi nainen, jotta rekrytoitava nainen ei koe olevansa ainokainen. Myös rekrytoivien henkilöiden laajempi monimuotoisuus on tärkeää. Monissa yrityksissä ylimmän johdon rekrytointien taustalla vaikuttaa käsitys meritokraattisesta tasa-arvosta, jonka perusoletus on, että osaaminen on ainoa ero, joka vaikuttaa yksilöiden sijoittumiseen yhteiskunnassa ja työelämässä. Meritokraattisen tasa-arvon käsityksen myötä erot naisten ja miesten rekrytoinneissa jäävät pääosin piiloon. (Koivunen 2015.)

Monimuotoisuuden johtaminen ja moninaisten tiimien rakentaminen vaatii osaamista, jota voi vahvistaa kouluttamalla johtoa ja esihenkilöitä. Koulutukset ja tietoisuuden lisääminen sukupuolten tasa-arvon ja monimuotoisuuden huomioon ottamisesta sekä konkreettisista edistämisen keinoista tulee ulottaa koko työyhteisöön. Monimuotoisuuden aito edustavuus työyhteisössä vaatii konkreettisia tekoja, sillä muutoin monimuotoisuuden edistäminen voi jäädä näennäiseksi (Rask, Teräsaho & Nykänen 2021a). Esimerkiksi sukupuolittietoinen viestintä ja kielitietoinen työskentely ovat keinoja edistää sukupuolten tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työpaikalla rekrytointien ohella ja niiden jälkeen (Rask, Teräsaho & Nykänen 2021b; ks. myös THL 2023j).

7.5.2 Osittain tai kokonaan anonyymi rekrytointi

Anonyymin rekrytoinnin tavoitteena on lisätä tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä työhaussa. Anonyymi rekrytointi on menetelmä, jossa hakemuksesta poistetaan näkyvistä henkilöön viittaavat tunnistetiedot, kuten hakijan nimi, sukupuoli, syntymäaika, osoite ja äidinkieli. Anonyymin rekrytoinnin tarkoituksena on rajoittaa rekrytoijien mahdollisuuksia päätellä työnhakijoiden sukupuolta ja muita henkilökohtaisia ominaisuuksia (Kanninen ym. 2022). Henkilökohtaisten tietojen puuttuessa valinnat työhaastatteluun kutsuttavista tehdään hakijan osaamisen ja työkokemuksen perusteella, jolloin hakijoilla on tasavertaisemmat mahdollisuudet tuoda esille omaa osaamistaan ja madaltaa kynnystä päästä työhaastatteluun. Menetelmällä halutaan lisäksi edistää mahdollisesti syrjintää

kohtaavien vähemmistöjen mahdollisuuksia päästä työhaastatteluun (Rask, Nykänen & Teräsaho 2021a). Anonyymi rekrytointi on keino nostaa tarkasteluun esihenkilöiden ja muiden rekrytointiin osallistuvien tietoisuutta rekrytointiprosessiin mahdollisesti vaikuttavista tiedostamattomista ennako-oletuksista ja haitallisista stereotyyppioista. Anonyymia rekrytointia on kokeiltu osassa organisaatioita, esimerkiksi Helsingin kaupungilla (2020).

Kokonaan anonyymi rekrytointi voi auttaa syrjimättömän rekrytointiprosessin toteutuksessa, joskin sen toteuttaminen tulee suunnitella juuri kyseiseen rekrytointiin sopivalla tavalla. Joskus kokonaan anonyymien rekrytoinnin käytännön toteutus ei kuitenkaan välttämättä tuo toivottuja hyötyjä (Foley & Williamson 2018) ja se voi olla työläs toteuttaa. Rekrytointia ei tarvitse kuitenkaan tehdä kokonaan anonyymisti, vaan sen voi toteuttaa osittain anonyymien rekrytoinnin keinoin esimerkiksi pyytämällä hakijoilta hakemuksen ja ansioluettelon lisäksi anonyymi osaamisnäyte (Rask, Nykänen & Teräsaho 2021a). Anonyymi osaamisnäyte rekrytoinnissa voi olla esimerkiksi yhden sivun motivaatiokirje tai vastaava tunnisteeton dokumentti perinteisen hakemuksen ja ansioluettelon lisäksi.

Työnhakijan tunnisteettomasta osaamisen esittelystä on hyviä kokemuksia, esimerkkinä Pätkätkä pitkiksi -hanke (Lehtelä & Teräsaho 2013). Työnhakijan tunnisteeton esittelykirje kehitettiin hankkeessa työvalmentajien käyttöön heidän etsiessä töitä vaikeammin työllistyvillä asiakkaille. Työvalmentaja jalkautui yritykseen, jonka alan töistä hänen asiakkaansa oli kiinnostunut. Valmentajalla oli mukanaan asiakkaasta tunnisteeton esittelykirje, jossa ei mainittu asiakkaan ikää, sukupuolta, nimeä tai muita taustatietoja. Tunnisteettomassa esittelykirjeessä korostuivat hakijan osaaminen ja valmiudet.

Pätkätkä pitkiksi -hankkeessa (Lehtelä & Teräsaho 2013) kehitetty esittelykirje koettiin hyödylliseksi työllistämisen käytännöksi. Käytäntö osoitti, että työnantajat olivat esittelykirjeen myötä valmiimpia ottamaan työvalmentautujia harjoitteluun tai palkkatyöhön yritykseensä. Hakijan sukupuolen ja muiden taustatietojen puuttuessa työnantajat eivät epäröineet palkata omalle sukupuolelleen epätyypilliselle alalle hakevaa, koska hakijoiden kyvyt ja osaaminen olivat rekrytoinnissa keskiössä. Esittelykirjeen avulla työvalmentajien asiakkaille mahdollistui työ- ja harjoittelupaikkoja myös asiakkaiden kiinnostuksen mukaan omalle sukupuolelle epätyypillisemmiltä aloilta. Tunnisteeton esittelykirje avasi työ- ja urapolkuja myös eri ikäisille ja maahan muuttaneille työnhakijoille.

Työnhakijan tunnisteettomasta osaamiskirjeestä on myös tuoreempaa kokemusta. Esimerkiksi Moninaisesti parempi -hanke sovelsi osittain anonyymia rekrytointia rekrytointikeilussa Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella arvioimalla hakijoiden osaamista anonyymilla osaamisnäytteellä (Rask, Nykänen & Teräsaho 2021a; ks. myös THL 2023k). Osaamisnäytteessä ei ollut näkyvillä hakijan nimeä, sukupuolta, syntymäaikaa, osoitetta eikä äidinkieltä. Anonyymien osaamisnäytteen lisäksi hakijoilta pyydettiin hakemus ja ansioluettelo, joissa tunnistetiedot, kuten nimi olivat näkyvillä. Anonyymi osaamisnäyte

arvioitiin ja pisteytettiin ensin ennalta määriteltyjen arviointikriteerien perusteella, ja liitettiin sen jälkeen osaksi hakijan hakemusta ja ansioluettelo. Lopuksi toteutettiin kokonaisarviointi, jonka perusteella parhaimmiksi arvioidut hakijat kutsuttiin haastatteluun.

Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun kysely hakijoille (n = 95) osoitti, että anonyymi osaamisnäyte on hyvä tapa osoittaa osaamisensa. Lisäksi hakijoiden mukaan anonyymi osaamisnäyte parantaa myös rekrytointiprosessin syrjimättömyyttä. Työnantajan näkökulmasta anonyymi osaamisnäyte oli kokonaan anonyymia rekrytointia vaivattomampi toteuttaa ja hyvä keino arvioida hakijoiden osaamista ilman tunnistetietoja. (Rask, Nykänen & Teräsaho 2021a.)

Osittain anonyymi rekrytointi on kokeilemisen arvoinen käytäntö myös harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden haussa. Segregaation purku -hankkeen (THL 2023a) pilottiorganisaatio Westenergy toteutti osittain anonyymien rekrytoinnin ja hyödynsi tunnisteetonta hakemusta kesätyöntekijöiden haussa keväällä 2023. Ilmoituksen alussa oli hakijoille tieto, että Westenergy testaa kesätyöhaussa osittain anonyymia työnhakua. Hakijoita pyydettiin kirjoittamaan hakemusteksti lomakkeelle tunnisteettomasti eli muun muassa ilman nimeä, ikää ja tietoa sukupuolesta. Hakijoita pyydettiin lisäksi vastaamaan kysymyksiin, kuten miksi haluat työskennellä Westenergyltä, mitä toivot oppivasi kesätyössä ja miksi sinä olisit hyvä lisä tiimiimme.

Esimerkki osittain anonyymista rekrytoinnista

Esimerkki on mukailtu hyödyntäen Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun keinoa ja THL:n rekrytointi-ilmoituksia

1. Pyydä työpaikkailmoituksessa hakijalta CV:n ja hakemuksen lisäksi liitteenä yhden sivun anonyymi osaamisnäyte, jossa ei näy hakijan nimeä, sukupuolta, ikää tai muita tunnisteellisia taustatietoja.

Esimerkiksi:

”Liitteenä pyydämme lyhyttä motivaatiokirjettä, jossa ei mainita hakijan nimeä, ikää, sukupuolta tai kansallisuutta, eikä siinä tulisi myöskään olla kuvaa hakijasta. Pyrimme toteuttamaan osittain anonyymien rekrytointiprosessin edistääksemme yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa sekä ehkäistäksemme rekrytointisyrjintää.

Motivaatiokirjeet arvioidaan erikseen ilman henkilötietoja. Toivomme hakijan kiinnostavan erityistä huomiota motivaatiokirjeen laatuun: sen tulisi korostaa henkilökohtaista motivaatiotasi ja kiinnostustasi haettavaa tehtävää kohtaan.”

2. Arvioi ja pisteytä anonyymi osaamisnäyte ennalta määriteltyjä arviointikriteerejä vasten.
3. Arvioi anonyymi osaamisnäyte yhdessä hakijan hakemuksen ja CV:n kanssa.
4. Kutsu pätevimmät hakijat haastatteluun. Varmista, että haastattelijoina on eri sukupuolia olevia.
5. Soita haastatelluille hakijoille ja lähetä kirjallinen tieto valintapäätöksestä sekä perustelut tehdystä valinnasta kaikille hakijoille.

Lähde: Rask, Nykänen & Teräsaho (2021 a)

7.5.3 Monimuotoisuuslauseke työpaikkailmoituksessa

Monimuotoisuuslausekkeen käyttäminen työpaikkailmoituksessa on keino lisätä tasa-arvoa ja monimuotoisuutta työpaikalla sekä purkaa työmarkkinoiden sukupuolen mukaista eriytymistä eli segregatiota. Monimuotoisuuslauseke antaa työnantajalle mahdollisuuden ilmaista sitoutumisensa sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen arvoissaan, strategiassaan ja toiminnassaan sekä myönteisen suhtautumisensa monimuotoisuuteen ja sen edistämiseen. Monimuotoisuuslauseke edistää potentiaalisten hakijoiden tavoittamista. Lisäksi se kannustaa eri sukupuolia olevia ja vähemmistöihin kuuluvia ihmisiä hakemaan avoimna oleviin tehtäviin.

Monimuotoisuuslauseke voi sisältää tai olla sisältämättä maininnan positiivisen erityiskohtelun toteuttamisen mahdollisuudesta. Käytännössä tämä tarkoittaa mahdollisuutta valita aliedustettuun ryhmään kuuluva hakija suunnilleen yhtä pätevien hakijoiden joukosta (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023). Positiivinen erityiskohtelu on yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) säädetty keino tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi ja tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden aseman sekä olosuhteiden parantamiseksi tarpeellisilla erityistoimenpiteillä. Positiivisen erityiskohtelun on oltava suunnitelmallista ja erityistoimien tulee olla väliaikaisia. Positiivinen erityiskohtelu on eri asia kuin suosinta. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023.)

Monimuotoisuuslauseke oli yksi Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun keinoista (Rask, Nykänen & Teräsaho 2021a; ks. myös Rask ym. 2022; Työterveyslaitos 2023). Monimuotoisuuslauseke vastasi organisaation henkilöstöpoliittista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä strategisia arvoja. Työnantajan näkökulmasta monimuotoisuuslausekkeen käyttö työpaikkailmoituksessa on yksinkertainen keino viestiä potentiaalisille hakijoille työnantajan arvoista (Rask, Nykänen & Teräsaho 2021a). Hakijoille suunnatun kyselyn (n = 95) mukaan monimuotoisuuslauseke on tärkeä tehtävään hakemista motivoiva tekijä ja sillä on myönteinen vaikutus hakijoiden näkemyksiin työnantajasta. Lisäksi hakijat kokivat monimuotoisuuslausekkeen madaltavan kynnystä hakea tehtävään ja lisäävän mielenkiintoa haettavaa työtehtävää kohtaan. (Rask, Nykänen & Teräsaho 2021a.)

Työnhakupalvelu Duunitori (Salonen 2021) on muokannut monimuotoisuuslausekkeesta monimuotoisuuslupauksen: ”Arvostamme työyhteisön monimuotoisuutta ja teemme töitä yhdenvertaisuuden eteen. Toivomme hakijoita erilaisista taustoista, kuten eri-ikäisiä, eri sukupuolia olevia, vammaisia ihmisiä sekä eri kieli-, kulttuuri- tai muihin väestöryhmiin kuuluvia.” Monimuotoisuuslupaus on tapa ilmaista työnhakijoille, että työnantaja arvostaa henkilöstön monimuotoisuutta ja kannustaa ihmisiä moninaisista taustoista hakemaan avointa paikkaa. Useampi työnantaja on jo lisännyt Duunitorin monimuotoisuuslupauksen työpaikkailmoitukseensa.

Esimerkki monimuotoisuuslausekkeesta työpaikkailmoituksessa

Esimerkki perustuu Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeiluun Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella (THL):

”THL on arvojensa mukaisesti yhdenvertaisuuden suunnannäyttävä. THL:n Moninaisesti parempi -hanke korostaa toiminnassaan yhdenvertaisuuden toteutumista ja arvostaa monimuotoisuutta työyhteisössä. Toivomme hakijoiksi eri-ikäisiä ja eri sukupuolia olevia henkilöitä sekä kieli-, kulttuuri- tai muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.

THL:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti valinnassa voidaan toteuttaa positiivista erityiskohtelua monipuolisen henkilöstörakenteen edistämiseksi.”

Monimuotoisuuslauseke voi sisältää tai olla sisältämättä maininnan positiivisen erityiskohtelun toteuttamisen mahdollisuudesta. Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytoinnissa THL:lla positiivisen erityiskohtelun toteuttamiselle ei ollut tarvetta, sillä muut keinot paransivat hakijajoukon moninaisuutta ja vähemmistöön kuuluvien pätevyyttä hakijavertailussa.

Lähde: Rask, Nykänen & Teräsaho (2021a)

7.6 Häirintään ja syrjintään puuttuminen

Yksi sukupuolen mukaista segregaatiota työelämässä ylläpitävistä tekijöistä on syrjivät käytännöt (ks. luku 5). Esimerkiksi naiset ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kohtaavat tutkimusten mukaan seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää miesenemmistöisten alojen työpaikoilla (mm. Kauhanen & Riukula 2019; Bairoh & Putila 2021; Saloheimo 2021). Tässä luvussa käsitellään miten ennaltaehkäistä ja puuttua työelämän syrjiviin käytäntöihin, kuten seksuaaliseen ja sukupuoleen perustuvaan häirintään. Syrjintään ja häirintään puuttuminen ja sen ennaltaehkäiseminen varmistaa, että eri sukupuolia olevat ja eri taustaiset työntekijät pysyvät valitsemallaan alalla.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen sekä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaissa muun muassa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella sekä henkilön asettamista eri asemaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuuden, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. (Tasa-arvovaltuutettu 2023b; Tasa-arvolaki 1986/609.) Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tässä luvussa käsitellään syrjintää ja häirintää tasa-arvolain perusteella.

Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ovat osa tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää (Tasa-arvovaltuutettu 2023c). Tasa-arvovaltuutettu avaa termit sivuillaan seuraavasti:

”Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.”

”Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä puolestaan tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.”

Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä esimerkiksi halventavalla puheella, sukupuolen alentamisella sekä sukupuoleen perustuvalla työpaikka- tai koulukiusaamisella. Seksuaalinen häirintä voi puolestaan ilmetä esimerkiksi seksuaalisesti vihjailevilla eleillä tai ilmeillä tai kaksimielisillä vitseillä ja härskeillä puheilla. Seksuaalista häirintää ovat lisäksi vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, seksuaalisesti värityneet viestit, fyysinen koskettelu sekä sukupuoliyhteyttä tai muuta seksuaalista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset. (Tasa-arvovaltuutettu 2023c.)

Työpaikasta ja alasta voi tehdä kiinnostavan eri sukupuolia oleville ja eri taustaisille hakijoille viestimällä organisaation arvoista ja syrjimättömistä käytännöistä (ks. esim. SEG-LI-hanke 2019). Syrjimättömyys on tärkeä arvo etenkin nuorille. Esimerkiksi Talous ja nuoret TAT ry:n Tulevaisuusraportin (2022) mukaan nuorista 87 prosenttia haluaa tehdä töitä ympäristössä, jossa kaikkia ihmisiä arvostetaan ja kohdellaan yhdenvertaisesti. Lisäksi nuoret kaipaavat työelämältä ennakkoluulojen poistamista sekä kokevat tasa-arvon toteutumisen työelämässä tärkeänä (OKM 2023).

Syrjintään puuttuminen voi lieventää sukupuolen mukaista segregaatiota etenkin miesennemmistöisillä aloilla. Tekniikan aloilla Suomessa syrjintää kartoittaneen tutkimuksen (Bairoh & Putila 2021) mukaan syrjinnän vähentämiseen tarvitaan kulttuurinmuutos, jonka onnistumisen edellytys on tasa-arvoon ja syrjintään liittyvien näkemyserojen tunnistaminen. Samaan aikaan kun naiset raportoivat syrjinnästä, osa miehistä koki, että työpaikoilla on alettu suosia naisia. Kulttuurissa, jossa naisten pätevyys on totuttu kyseenalaistamaan, saattaa yhdenvertainen kohtelu näyttäytyäkin naisten perusteettomana suosimisena. Näin on etenkin silloin, jos kulttuurinen lähtöoletus on, että naiset eivät meriiteillään ja osaamisellaan voi yltyä vastaavaan urakehitykseen kuin miehet. (Bairoh & Putila 2021). On siis olennaista tunnustaa syrjinnän tapahtuminen ja samankin työpaikan sisällä ilmenevät erilaiset näkemykset sekä purkaa sukupuolistuneita stereotyyppioita eri sukupuolia olevien osaamisesta ja pätevydestä.

Työpaikan työympäristön tulisi tukea tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämistä sekä arvostaa eri sukupuoliä ja eri taustoista tulevia (ks. esim. SEGLI-hanke 2019). Yksi keino tähän on varmistaa, että kaikilla työpaikoilla, oppilaitoksissa ja kouluissa on käytössä kaikkien tiedossa olevat toimintaohjeet häirintään, syrjintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi sekä yhteisesti laaditut turvallisemman tilan periaatteet. Seuraavissa luvuissa annamme konkreettisia keinoja näiden laatimiseksi.

7.6.1 Toimintaohjeet häirintä- ja syrjintätilanteisiin puuttumiseksi ja niiden ennaltaehkäisemiseksi

Syrjintään, häirintään ja epäasialliseen käytökseen puuttuminen on tärkeää itseisarvoisesti kaikilla työpaikoilla. Se on myös työnantajan velvollisuus tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja työturvallisuuslakien mukaan. Tasa-arvovaltuutettu (2023d) ohjeistaa, että työnantajan pitää huolehtia siitä, että työntekijää ei häiritä seksuaalisesti tai sukupuolen perusteella. Saadessaan tiedon häirinnästä on vastuu häirinnän lopettamisesta työnantajalla. Jos työnantaja ei puutu häirintään, syyllistyy tämä tasa-arvolaisissa (1986/609) kiellettyyn syrjintään.

Tasa-arvovaltuutetun ohjeiden (2023e) mukaisesti häirintää kokenut voi ilmoittaa asiasta esimerkiksi esihenkilölle, työsuojelupäällikölle, työsuojeluvaltuutetulle, muulle luottamushenkilölle tai työterveyshuollolle. Neuvontaa ja apua saa myös työsuojelupiiriltä, omalta ammattiliitolta ja tasa-arvovaltuutetulta. Työnantajan on häirintää epäiltäessä ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin sen poistamiseksi esimerkiksi antamalla häiritsijälle huomautuksen tai varoituksen, järjestelemällä työtehtäviä tai työskentelytiloja tai irtisanomalla tai purkamalla häiritsijän työsuhteen. Yksi työpaikoilla käyttöön otettavista keinoista häirintätilanteisiin puuttumiseksi ja niiden ennaltaehkäisemiseksi on nimetä työpaikalle koulutetut henkilöt, kuten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaavat sekä häirintäyhdyshenkilöt, jotka vastaavat häirintätilanteissa jatkotoimenpiteistä (THL 2023f; ks. myös THL 2023l).

Työnantajalla on velvollisuus paitsi puuttua häirintään sen mahdollisesti ilmetessä, myös ennaltaehkäistä sitä. Ennaltaehkäisy velvoittaa työnantajaa tavoittelemaan tilannetta, jossa häirintää ei esiinny. Häirintää ehkäiseviä toimia ovat esimerkiksi johdon selkeä ilmaus siitä, että työpaikalla ei hyväksytä häirintää missään muodossa, yhdessä laaditut hyvän työkäyttyymisen pelisäännöt, ennalta laaditut menettelytavat, joilla häirintään puututaan johdonmukaisesti ja tehokkaasti, työntekijöiden perehdyttäminen häirinnän tunnistamiseen ja ehkäisemiseen sekä esimiesten kouluttaminen häirinnän havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen. (TEM 2018.)

Työpaikoilla tulee olla toimintaohjeet häirinnän kitkemiseksi sekä häirinnän ennaltaehkäisemiseksi. Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvän työpaikan tasa-arvotilanteen arvioinnin yhteydessä on hyvä selvittää tapahtuuko työpaikalla seksuaalista tai sukupuoleen

perustuvaa häirintää (Tasa-arvovaltuutettu 2023e) sekä kehittää tulosten perusteella menettelyohjeita häirintätilanteisiin puuttumiseksi ja niiden ennaltaehkäisemiseksi. Esimerkiksi miesenemmistöisen pelastusalan toimijoille suunnattu kysely osoitti, että pelastusalalla koetaan häirintää, vaikka lähes 89 prosenttia kyselyyn vastanneista organisaatioista oli laatinut ohjeet häirintätilanteisiin ja niiden ennaltaehkäisyyn (SM 2021). Vastaajien mukaan tapahtuneisiin häirintätilanteisiin puututaan, mutta häirinnän ennaltaehkäiseviä toimia avovastauksissa ei mainittu. Lisäksi sopimuspalokuntalaisille suunnattu kysely osoitti tarpeen ohjeille häirintätilanteisiin puuttumiseksi ja häirinnän ennaltaehkäisyyn (SM 2021).

Alla olevassa taulukossa esitetään ohjeita sekä seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää kokevalle että häirintää kokeneen esihenkilölle (SPAL ry 2023). Häirintää kokevan ja esihenkilön lisäksi on syytä huomioida, että myös sivustaseuraajien on puututtava häirintään sitä todistaessaan. Sivustaseuraajan kannattaa tilanteen selvittelyn tueksi kirjoittaa ylös, mitä tapahtui. Häirintää kokenutta on tärkeää tukea ja kysyä häneltä, tarvitseeko hän apua sekä kannustaa kertomaan asiasta eteenpäin. Sivustaseuraaja voi myös kertoa asiasta työnantajan edustajalle, kuten johdolle tai HR-osastolle. (Salonen 2022.)

Ohjeita seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää kokevalle:

1. Tarkista onko työpaikallasi ohjeistus ja toimi sen mukaan.
2. Ilmoita välittömästi, selkeästi ja yksiselitteisesti häiritsijälle heti, ettet hyväksy toimintaa ja vaadi, että se lopetetaan. Tuo esiin oma kokemuksesi epämukavuudesta, vaikka tilanne ei olisi selkeästi räikeää häirintää.
3. Voit pyytää työsuojeluvaltuutetun, luottamushenkilön tai muun työpaikan tukihenkilön apua ja yhdessä hänen kanssaan pyytää häiritsijää lopettamaan.
4. Jos häirintä jatkuu, kirjaa ylös paikka, aika ja läsnäolijat. Ota yhteys lähimpään esihenkilösi, häiritsijän esihenkilöön – tai esihenkilön esihenkilöön, jos oma esihenkilö häiritsee – ja pyydä häntä ottamaan asia käsittelyyn. Kerro että haluat tietää, mihin toimiin esihenkilö aikoo ryhtyä.

5. Jos työnantajasi toimet eivät auta, käänny työterveyshuollon, työsuojeluvaltuutetun, luottamushenkilön, oman ammattiliittosi tai työsuojeluviranomaisen (avi) puoleen. Myös tasa-arvovaltuutetulta saa neuvoja.
6. Rikosepäilyssä ole yhteydessä poliisiin.

Ohjeita esihenkilölle häirintätilanteiden käsittelyyn:

1. Kun teet havainnon tai saat ilmoituksen häirinnästä, selvitä välittömästi tapahtumien kulku puolueettomasti keskustelemalla molempien osapuolien kanssa.
2. Häirintään liittyvät epäilyt ja syytökset ovat aina vakavia. Jos häirintää esiintyy, sinulla on oikeus kieltää tällainen käyttäytyminen. Tee selväksi, että kenenkään ei tarvitse sietää häirintää missään muodossa.
3. Ryhdy työpaikkasi menettelytapojen mukaisiin toimenpiteisiin. Johtopäätökset, annetut ohjeet ja määräykset on hyvä kirjata ylös.
4. Rikosilmoitus on syytä tehdä aina, kun häirintä täyttää selkeästi rikoksen tunnusmerkit. Epävarmoissa tilanteissa voit ottaa yhteyttä poliisiin, joka arvioi rikosilmoituksen aiheellisuuden.

Lähde: Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL ry (2023)

7.6.2 Turvallisemmat, esteettömät ja sukupuolineutraalit tilat

Yksi seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa häirintää ennalta ehkäisevistä keinoista on laatia turvallisemman tilan periaatteet. Turvallisemman tilan periaatteiden käyttöönotto on konkreettinen työkalu viestiä siitä, millaisiin arvoihin ja toimintatapoihin työpaikka on sitoutunut sekä sisäisessä että ulkoisessa toiminnassaan. Turvallisemman tilan periaatteet edesauttavat sitä, että jokainen voi tuntea olonsa turvalliseksi ja kunnioitetuksi työyhteisössä, tiloissa ja tapahtumissa ilman pelkoa häirinnästä. On hyvä laatia periaatteet johdon ja koko työyhteisön kanssa, tiedottaa niistä ja pitää ne kaikkien saatavilla, sillä syrjintään ja häirintään puuttuminen on jokaisen vastuulla (THL 2023f). Organisaatioiden monimuotoistuminen lisää tarvetta myös psykologiselle turvallisuudelle ja sen johtamista (Yli-Kaitala & Toivanen 2021). Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan ilmapiiriä, jossa on turvallista olla ja ilmaista itseään vapaasti ilman pelkoa joutumisesta naurunalaiseksi, ulos- suljetuksi tai häirityksi (THL 2023k).

Työpaikan turvallisempiin tiloihin ja niiden periaatteisiin sisältyy, että käytössä on sukupuolineutraalit ja esteettömät tilat, kuten pukeutumis- ja wc-tilat. Esimerkiksi yksittäisistä wc-huoneista osan voi muuttaa sukupuolittamattomiksi ja merkitä ne selkeillä opasteilla. Kuitenkin myös nais- ja mieserityisiä (vain naisille ja vain miehille tarkoitettuja) tiloja tarvitaan esimerkiksi kulttuurisista syistä. Työpaikan pukeutumis- ja peseytymistilojen osalta on hyvä kertoa nykyisten työntekijöiden lisäksi uusille työntekijöille, harjoittelijoille ja vierailijoille, että yksityisen tilan saa käyttöönsä pyytämällä. (THL 2023f.) Puutteelliset, puuttuvat tai esteelliset pukeutumis- ja wc-tilat sekä muut tilat voivat osaltaan sulkea osan työntekijöistä ulkopuolelle sekä lisätä omalle sukupuolelle epätyypillisen alan välttämistä tai alalta pois hakeutumista.

Lisäksi työvaatteiden pitää olla jokaiselle sopivan kokoiseksi mitoitettut. Väärän kokoinen, esimerkiksi liian suuri työvaate saattaa aiheuttaa kompastumis- ja muita vaaroja, ja vaikuttaa siten työturvallisuuteen. Esimerkiksi pelastusalalla tehdyssä kyselyssä ilmeni, ettei naisille ole saatavissa naisten vartalon mukaan mitoitettuja sammutusvarusteita, joten tulipaloja sammuttavat naiset joutuvat käyttämään töissä miesten vaatteita, mikä vaarantaa työturvallisuuden (SM 2021; ks. myös Yle 13.3.2023).

Työpaikan turvallisempien tilojen periaatteiden laatimisessa voi hyödyntää esimerkiksi Potentiaali-hankkeessa (2022) oppilaitosten ja koulujen lisäksi työyhteisöjen käyttöön laadittuja periaatteita sekä niiden tueksi kehitettyä Turvallinen tila -korttipakkaa. Turvallisempien tilojen periaatteiden pohtimisen työyhteisössä voi aloittaa keskustelemalla siitä, mitkä asiat ovat kullekin osallistujalle tärkeitä työyhteisön turvalliseksi kokemiseksi sekä minkälainen työyhteisön pitää olla, jotta kukin voi kokea voivansa osallistua sen toimintaan omana itsenään. Ehdotuksia voi äänestää ja sen jälkeen keskustella yhdessä jokaisesta tykätystä ehdotuksesta ja pohtia, mitä työyhteisössä voi konkreettisesti tehdä, jotta ne toteutuvat. Keskustelun ja valittujen ehdotusten perusteella laaditaan yhteiset turvallisemman tilan periaatteet ja sovitaan miten työyhteisössä konkreettisesti toimitaan, jotta kaikki voivat tuntea olonsa mahdollisimman turvalliseksi. Työpaikalle kannattaa nimetä vastuhenkilöt ja kirjata selkeät toimintamallit myös siitä, miten toimitaan, jos periaatteita ei noudateta. (Potentiaali-hanke 2022.)

Turvallisempien tapahtumien periaatteet on esimerkiksi otettu käyttöön Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen sisäisessä ja ulkoisessa toiminnassa (THL 2023m). Näitä ohjeita voi soveltaa myös työpaikoilla turvallisempien tilojen periaatteiden laadinnassa.

Esimerkki turvallisempien tapahtumien periaatteista

Tapahtuman osallistujana

- Huolehdi osaltasi, että keskustelussa kaikki saavat mahdollisuuden puhua ja tulla kuulluiksi.
- Yritä käyttää kieltä, joka on ymmärrettävää kaikille osallistujille.
- Kunnioita toisen kokemusta ja itsemäärättelyä. Älä yleistä omaa kokemustasi muita koskevaksi tai tee oletuksia toisten kokemuksista, elämäntilanteesta tai identiteetistä.
- Älä häiritse ketään sanallisesti, koskemalla tai tuijottamalla.
- Älä puhu hyökkäävästi tai käytä henkilöön käyviä puheenvuoroja paikalla olevia tai tilaisuudesta poissaolevia kohtaan.
- Muuta käytöstäsi, jos toinen sitä pyytää.

Tapahtuman järjestäjänä huolehdi, että

- tapahtuman suunnittelussa sovelletaan turvallisempien tapahtumien periaatteita mahdollisimman laajasti esimerkiksi järjestämällä tapahtumat esteettömissä tiloissa ja viestimällä tapahtumasta saavutettavasti.
- tapahtuman esiintyjille kerrotaan periaatteista esimerkiksi puhujakutsun yhteydessä.
- järjestäjien kesken on sovittu, miten toimitaan tilanteissa, joissa ohjeistusta rikotaan.
- osallistujille kerrotaan periaatteista ilmoittautumisen yhteydessä.
- tapahtuman aikana häiriötilanteisiin puututaan asianmukaisesti.
- tapahtuman jälkeen kerättävässä palautteessa on mahdollisuus kommentoida tapahtuman turvallisuutta ja saavutettavuutta anonymisti. Myös jälkepäin ilmi tulleet tilanteet pyritään selvittämään mahdollisuuksien mukaan.
- tapahtuman turvallisuuteen liittyvät hyvät käytännöt jaetaan muiden tapahtumajärjestäjien kesken.

Jos kohtaat häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua tapahtumassa

- Pyydä apua tapahtuman järjestäjältä. Järjestäjällä on velvollisuus puuttua periaatteiden vastaiseen käytökseen.
- Jos voit, puutu huomaamaasi häirintätilanteeseen. Pyydä häiritsijää lopettamaan ja osoita tukesi häirintää kokeneelle.
- Voit antaa palautetta tapahtuman saavutettavuudesta ja turvallisuudesta tapahtuman järjestäjälle myös jälkikäteen.

Lähde: Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen turvallisempien tapahtumien periaatteet (THL 2023m)

7.7 Tasa-arvoinen palkkaus

Edellisessä luvussa kerrottiin, miten organisaatioissa tapahtuvaa syrjintää, kuten tasa-arvolain (1986/609) mukaista sukupuoleen perustuvaa ja seksuaalista häirintää voidaan kitkeä ja lisätä työntekijöiden turvallisuutta. Tässä luvussa keskitytään palkkasyrjinnän kitkemiseen sekä tasa-arvoisen palkkauksen edistämiseen.

Koulutus- ja työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen eriytymisen lisäksi naisten ja miesten palkkaero on jo pitkään jatkunut tasa-arvo-ongelma. Sama palkka samanarvoisesta työstä sukupuolesta riippumatta on yksi keskeisimmistä tasa-arvopolitiikan teemoista. Vaatimus perustuu Suomen lainsäädäntöön sekä EU- ja kansainväliseen oikeuteen. (STM 2020.) Tasa-arvolain (1986/609) mukaan samaa tai samanarvoista työtä tekeville on maksettava samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta, sillä tasa-arvoinen palkkaus on perus- ja ihmisoikeus.

Naisten ja miesten keskimääräisen palkkaeron kehitystä seurataan käyttäen Tilastokeskuksen ansiotasoindeksiin perustuvaa tietoa kokoaikaisten palkansaajien säännöllisen työajan kuukausikeskiansioista keskimääräisellä kuukausiansiolla, joka kuvaa kokoaikaisen palkansaajan säännöllisen työajan ansioita (STM 2020). Palkkatilastot perustuvat rekisteriaineistoihin, joista tieto on saatavilla tällä hetkellä juridisen sukupuolen mukaan vain naisista ja miehistä. Vuoden 2021 lopullinen ja vahvistettu palkkaero oli 15,7 prosenttia, ja naisten keskiansiot miesten keskiansioista olivat 84,3 prosenttia (STM 2023). Naisten ja miesten

keskimääräinen palkkaero ei ole juuri kaventunut viimeisen 30 vuoden aikana (Saari 2016, 11). Palkkaero on Suomessa suurempi kuin EU-maissa keskimäärin, kuten myös työelämän sukupuolen mukainen segregatio (STM 2023).

Sukupuolen mukaan eriytyneiden rakenteiden purkamista ei voida tehdä ilman eräiden naisille tyypillisten töiden vaativuuden ja vastuun arvostuksen nostamista, jossa julkisen sektorin tulee olla edelläkävijä (Viitamaa-Tervonen ym. 2019). Tämä lisäksi myös alojen houkuttelevuutta ja edistäisi sukupuolen mukaisen segregatiota purkamista. Naisennemistöisten alojen palkkojen nousua jarruttaa muun muassa työmarkkinapolitiikka, jossa yhden palkansaajaliiton on vaikea saada muita parempia korotuksia (Koskinen Sandberg & Saari 2019). Sopimus- ja palkkapolitiikalla on suuri merkitys palkkatasa-arvon kannalta. Palkoista ja palkankorotuksista neuvottelevat työ- ja virkaehtosopimusosapuolet, jotka myös ohjaavat työpaikkojen palkkausjärjestelmiä ja palkkapolitiikkaa (Viitamaa-Tervonen ym. 2019). Työ- ja virkaehtosopimusosapuolten olisi hyvä tarkastella toimiala-, sopimusala- ja työpaikkakohtaisia palkkaeroja, jolloin he pystyvät tekemään palkkavertailuja ja selkiyttämään oman alansa palkkaeroja, myös selittämättömiä palkkaeroja (Kostiainen 2023).

Samapalkkaisuutta on pyritty lisäämään vuosien aikana muun muassa työpaikkakohtaisten palkkakartoitusten ja tasa-arvosuunnitelmien avulla sekä hallituksen ja työmarkkina-keskusjärjestöjen yhteisillä samapalkkaisuusohjelmilla. Työmarkkinoiden segregatian purkamisen toimia on sisällytetty muun muassa vuosien 2020–2023 samapalkkaisuusohjelmaan (ks. esim. Kostiainen 2023). Tasa-arvosuunnitelma ja siihen sisältyvä palkkakartoitus ovat keskeisimpiä institutionaalisia rakenteita, joissa henkilöstön edustajilla on lainsäädännön mahdollistama oikeus edistää palkkatasa-arvoa (Saari 2016, 51). Myös palkka-avoimuudella voidaan lisätä palkkauksen tasa-arvoisuutta. Palkkakartoituksen laatimista säädetään tasa-arvolaisissa (1986/609). Se on työnantajalle hyvä väline palkkauksen tasa-arvoisuuden tarkistamiseen ja korjaavien toimenpiteiden tekemiseen.

Pääministeri Marinin hallitusohjelman osana olleen palkka-avoimuuden lisäämiseen tähänneen lakimuutoksen valmistelu keskeytyi hallituspuolueiden erimielisyyteen lakiesityksen sisällöstä (STM 2022a). Palkka-avoimuus kuitenkin etenee Euroopan parlamentin 30.3.2023 hyväksymän palkka-avoimuusdirektiivin myötä myös Suomessa. Jatkossa vähintään sata henkilöä työllistävillä yrityksillä on velvollisuus raportoida säännöllisesti organisaation sukupuolten välisistä palkkaeroista. (Sahlberg 2023.) Seuraavaksi esittelemme tarkemmin palkkakartoitusta ja palkka-avoimuutta keinoina.

7.7.1 Palkkakartoitus

Tasa-arvolain (1986/609) mukaisesti tasa-arvosuunnitelman tulee perustua työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämiseen. Selvitykseen sisältyy tasa-arvolain mukaisesti eritelly naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi, tai joka kolmas vuosi siinä tapauksessa, että tasa-arvosuunnitelma tehdään joka vuosi. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen tarkoituksena on varmistaa, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvo-laissa olevien palkkausta koskevien syrjäntäkieltojen kanssa. (Tasa-arvovaltuutettu 2023f.)

Tasa-arvo-laissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjäntä palkkauksessa, joka on eri asia kuin keskimääräiset palkkaerot työmarkkinoilla tai jollain ammattialalla. Tasa-arvolain kiellot koskevat pääsääntöisesti palkkaeroja saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden välillä. (Tasa-arvovaltuutettu 2023g.) Koko henkilöstön tulee olla palkkakartoituksen piirissä. Samapalkkaisuuden edistämisen keinoiksi on ehdotettu esimerkiksi palkka-avoimuuden ja palkkauksen läpinäkyvyyden lisäämistä, jotka voivat edesauttaa sekä tasa-arvon edistämistä että palkkasyrjäntän havaitsemista ja siihen puuttumista (Maarianvaara 2018).

Palkkakartoituksen ja palkka-avoimuuden avulla voidaan havaita ja korjata tasa-arvo-laissa (1986/609) määriteltyä sukupuoleen perustuvaa syrjäntää palkkauksessa sekä selittymätöntä, eli samanlaisia tehtäviä samanlaisin ominaisuuksin tekevien miesten ja naisten välistä palkkaeroa (ks. esim. Suomen Ekonomit 2022). Esimerkiksi Suomen Ekonomien vuoden 2021 palkkakartoituksessa (Koskinen 2021) havaittiin, että keskeisin naisten ja miesten välistä palkkaeroa selittävä tekijä on nais- ja miesekonomien erilainen toimiamarakenne. Naiset työskentelevät miehiä useammin erilaisissa matalapalkkaisimissa asiantuntija- ja toimihenkilötehtävissä, kun taas miehiä on enemmän ylimmän johdon ja johdon tehtävissä. Miehistä suurempi osa työskentelee rahoitus- ja vakuutuslalla, kun taas naisia on suhteessa enemmän matalapalkkaisemmissa palvelu- ja järjestöalan tehtävissä. Kuitenkin, kun laskelmien mukaan niin kutsutusta raa'asta palkkaerosta poistetaan selittävät tekijät, saadaan selville ekonominaisten ja -miesten välinen selittymätön palkkaero, joka on yksityisellä sektorilla noin yhdeksän prosenttia. Ero on pysynyt lähes samana 1990-luvulta lähtien. (Suomen Ekonomit 2022.)

Niin ikään Juristiliiton palkkaerotutkimuksen (2022) mukaan juristeina toimivien naisten ja miesten 15 prosentin palkkaeroista noin puolet (7,6 %) selittyy työtehtäviin ja työntekijän henkilökohtaiseen osaamiseen liittyvillä muuttujilla. Tällaisia ovat esimerkiksi toimiasema, työkokemus, mahdolliset jatkokoulutukset, työpaikan sijainti ja tehtyjen työtuntien määrä. Toinen puoli (7,4 %) jää selittämättömäksi eli sitä ei pystytä perustelemaan työhön tai

henkilökohtaiseen osaamiseen liittyvällä segregaatiolla. Selittymätön palkkaero on merkki sukupuoleen kohdistuvasta palkkasyrjinnästä. (Juristiuutiset 19.9.2022.) Työpaikat voivat selvittää oma-aloitteisesti mahdollisten selittymättömien palkkaerojen olemassaoloa sekä kuroa palkkaeroja umpeen palkankorotuksilla (ks. esim. UPM 2021).

Samanarvoinen työ -hankkeen tutkimuksen (Jämsén, Hietala & Maaniemi 2022) mukaan nykyisessä lainsäädännössä kannattaisi tarkentaa samanarvoisen työn määritelmää ja selkeyttää työehtosopimusten roolia. Tutkijat nostavat esille, että samanarvoisen työn tarkastelua työpaikoilla edistäisi koko organisaation kattavien palkkausjärjestelmien nykyistä laajempi käyttöönotto. Työpaikoilla pitäisi panostaa nykyistä enemmän tasa-arvosuunnitelman laatimiseen ja suunnitelmaan sisältyvään palkkakartoitukseen. Lisäksi tutkimuksen tarkastelut osoittivat, että tietoa ja viestintää palkkausjärjestelmistä ja palkkauksen perusteista pitäisi lisätä työpaikoilla.

7.7.2 Palkka-avoimuus

Muutamat työpaikat ovat jo ottaneet konkreettisia keinoja käyttöön palkka-avoimuuden edistämiseksi. Yksi keino on esimerkiksi järjestää kerran tai kaksi kertaa vuodessa palkkaviikot (ks. esim. Tane 2023; Insinööri-lehti 29.12.2021). Palkkaviikkojen aikana jokainen työntekijä voi halutessaan julkaista palkkatietonsa nähtäväksi yrityksen muille työntekijöille. Työyhteisön jäsenet voivat myös ehdottaa palkankorotusta kollegalleen tai itselleen jos huomaavat, että tälle on perustetta. Avoimuutta lisää työntekijöiden mahdollisuus osallistua yrityksen palkkatyöryhmään. (Tane 2023; Insinööri-lehti 29.12.2021.)

Euroopan parlamentti on hyväksynyt 30.3.2023 palkka-avoimuusdirektiivin, jonka tarkoituksena on selventää mitä tarkoitetaan samanarvoisella työllä (Sahlberg 2023). Työnhakijoilla on oikeus saada tietoa haettavan työpaikan alkupalkkauksesta tai sen vaihteluvälistä esimerkiksi työpaikkailmoituksen kautta. Lisäksi direktiivissä asetetaan työnantajille kiello kysyä työnhakijoilta heidän palkkaushistoriastaan. Työntekijällä on oikeus pyynnöstä saada kirjallisesti tieto hänen henkilökohtaisesta palkkatasostaan ja samaa tai samanarvoista työtä tekevien keskimääräisestä palkkatasosta sukupuolen mukaan eroteltuna. Työntekijöillä on myös oltava helposti saatavilla tieto siitä, mitä kriteerejä käytetään palkkoja, palkkatasoja ja työntekijöiden palkankorotuksia määriteltäessä. Kriteerien on oltava objektiivisia ja sukupuolineutraaleja. Työnantajien on lisäksi varmistettava, että työpaikkailmoitukset sekä tittelit ovat sukupuolineutraaleja ja rekrytointiprosessi tehdään syrjimättömästi. (Sahlberg 2023.)

7.8 Työuralla etenemisen tukeminen

Aiemmissa luvuissa on todettu, että useiden naisenemmistöisten alojen miesenemmistöisiä aloja heikommat työehdot ja erilaiset urakehitysmahdollisuudet ylläpitävät työelämän sukupuolen mukaista segregaatiota ja naisten ja miesten välisiä palkkaeroja (ks. esim. luku 5). Tässä luvussa käsitellään työuralla etenemistä ja sen tukemisen keinoja.

Työuralla voi edetä sekä vaakasuorasti laajentamalla omaa asiantuntemustaan ja osaaamista vastaavan tasoisissa tehtävissä, tai pystysuorasti etenemällä kohti vaativampia ja johtotason tehtäviä. Sekä vaaka- että pystysuoran työuran tukeminen lieventää osaltaan työmarkkinoiden sukupuolen mukaista eriytymistä sekä kuroo umpeen naisten ja miesten välistä palkkaeroa. Pystysuoraa työuralla tukemista on esimerkiksi naisten ja muunsukupuolisten osuuden lisääminen vaativammassa ja johtotason tehtävissä.

Politiikassa naisten ja miesten tasapainoinen edustus on pääsääntöisesti toteutunut esimerkiksi eduskunnan, hallituksen ja usean kunnanvaltuuston kokoonpanossa, vaikkakin sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten edustus politiikan johtopaikoilla on vähäistä tai puuttuu kokonaan (THL 2023n). Tasa-arvolain (1986/609) kiintiösäännös koskee valtion komiteoita, neuvottelukuntia ja muita vastaavia toimielimiä, kunnallisia toimielimiä sekä kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä. Kiintiösäännös ei kuitenkaan koske valiokuntavalintoja, jotka ovat jo pitkään olleet sukupuolen mukaan eriytyneitä ja vaikeutaneet naisten pääsyä korkeasti arvostettuihin valiokuntiin tai valiokuntien puheenjohtajiksi (Holli & Saari 2009).

Naisten korkea koulutustaso ei ole vaikuttanut toivotulla tavalla naisten sijoittumiseen työmarkkinoilla eikä pienentänyt naisten ja miesten välistä palkkaeroa (STM 2020). Naisten miehiä korkeampi koulutustaso ei myöskään ole edistänyt naisten etenemistä yritysten ylimpään johtoon. Naisten ja miesten tasapainoinen edustus yritysten ylimmässä johdossa ei ole toteutunut Suomessa samaan tapaan viime vuosikymmeninä kuin erityisesti vaaleilla valittavissa poliittisen päätöksenteon elimissä sekä niissä hallinnon toimielimissä, joita koskee tasa-arvolain kiintiösäännös. Naisten ja miesten tasapuolisempi edustus toteutuu paremmin myös valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksessa, sillä Suomessa hallitus on asettanut vuodesta 2004 lähtien tavoitteet naisten ja miesten tasapuolisemmalle edustukselle valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksissa (ks. esim. Pietiläinen, Keski-Petäjä & Katainen 2015). Sen sijaan naisten osuus pörssi-yhtiöiden hallituksen puheenjohtajista ja toimitusjohtajista jää yhä alle 10 prosentin (THL 2023o; Keskuskauppakamari 2023).

Tällä hetkellä voimassa olevan Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin (2020) mukaan pörssi-yhtiön hallituksessa on oltava miehiä ja naisia. Yhtiöiden on lisäksi määriteltävä monimuotoisuuden osalta noudattamansa periaatteet, joita ovat esimerkiksi ikä ja sukupuoli sekä ammatti-, koulutus- ja kansainvälinen tausta. Pörssi-yhtiöiden

tulee raportoida monimuotoisuutta koskevat periaatteensa ja tavoitteet vähintään naisten ja miesten edustuksen osalta yhtiön hallituksessa. Lisäksi hallinnointikoodi velvoittaa pörssiyhtiöitä raportoimaan miten tavoitteiden toteutumisessa on edistytty ja mitkä ovat toimenpiteet tavoitteiden toteuttamiseksi. Marraskuussa 2022 hyväksytyssä Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) 2022/2381 pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman (naiset/miehet) tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä on tavoitteena naisten osuuden lisääminen pörssiyhtiöiden hallituksissa. Työpaikat voivat tukea tasa-arvoista työuralla etenemistä ottamalla käyttöön erilaisia keinoja, joita käsitellään seuraavissa luvuissa.

7.8.1 Urasuunnittelu

Urasuunnittelu on työpaikoilla keskeinen osa henkilöstön osaamisen vahvistamista, kouluttautumista ja rekrytointia. Se voi parhaimmillaan purkaa pystysuoraa sukupuolen mukaista eriytymistä varmistamalla, että kaikilla on työpaikalla samat mahdollisuudet edetä uralla. Tähän velvoittaa tasa-arvolaki (1986/609), jonka mukaan jokaisen työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Urasuunnittelun käytännöt esitellään seuraavaksi johtotehtävien osalta, mutta keinot ovat hyödynnettävissä myös laajemmin urasuunnittelun tukemisessa.

Yrityksissä voidaan toteuttaa esimerkiksi käytäntöä, jossa yrityksellä on tarjolla urasuunnittelua, seuraajasuunnittelua ja mentorointiohjelmia uusien johtajien "kasvattamiseksi" (Koivunen 2015). TASURI-hankkeen tutkimukseen haastatellut henkilöt pitivät käytäntöä erityisen tärkeänä etenkin naisten urakehityksen edistämiseksi miesenemmistöisten alojen johtotehtäviin (Koivunen 2015). Ura- ja seuraajasuunnittelulla havaittiin myös Naisten urakehityksen haasteet -hankkeen tutkimuksessa olevan keskeinen rooli sukupuolten tasa-arvon ja naisten osuuden lisäämisessä listayhtiöiden hallituksiin ja ylimmän johdon tehtäviin (Sievänen ym. 2023).

Naisten johto- ja hallituspaikoille nousemisen tukeminen urasuunnittelulla liittyy tasa-arvon edistämisen ohella kiinteästi yritysten vastuullisuustavoitteisiin. Erityisesti listayhtiöille vastuullisuus on tärkeää tavoiteltaessa suotuisaa osakkeen arvon kehitystä ja sijoittajien vaatimuksiin vastaamista. Vastuullisuustavoitteisiin sisältyvä sukupuolten tasa-arvon edistäminen vaikuttaa myönteisesti naisten etenemiseen. (Sievänen ym. 2023.) Sukupuolten tasa-arvon edistämässä ja urasuunnittelun tukemisessa on tärkeää ottaa huomioon myös sukupuolen moninaisuus, kuten sukupuolivähemmistöjen tukeminen johtotehtäviin. Käytännön keino sukupuolten tasa-arvon lisäämiseksi organisaatioissa on yritysten laatimat tasa-arvoperiaatteet ja -suunnitelmat (Sievänen ym. 2023; ks. myös luku 7.10.).

Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvässä työpaikan tasa-arvotilanteen selvityksessä voi esimerkiksi tarkastella ketkä päätyvät päätöksenteon paikoille. Esimerkiksi urheilun päätöksenteon paikkoja tarkasteltiin Johtaa kuin nainen -hankkeessa (Olympiakomitea 2023). Johtaa kuin nainen -hanke järjesti lisäksi liikunnan ja urheilun parissa toimivien naisten johtamisosaamista vahvistavan koulutusohjelman, joka pyrki kannustamaan naisia hakeutumaan urheilun kansallisiin tai kansainvälisiin johtotehtäviin. Koulutusohjelmat sisälsivät viisi kaksipäiväistä lähijaksoa, henkilökohtaisen kehityssuunnitelman, tapaamisia mentorin kanssa ja oppimistehtäviä jaksojen välissä. Koulutukset auttoivat osallistujia tunnistamaan paremmin omia kehityskohteitaan sekä hahmottamaan tavoitteita ja omia johtajapolkujaan. Verkostoitumisen lisäksi osallistujat saivat tukea sekä mentoreilta että vertaisiltaan. (Olympiakomitea 2023.)

Työuralla etenemisen tukeminen ei koske vain etenemistä työpaikalla johtotehtäviin. Pysyvä työssä jaksamisen tukeminen eli vaativampiin tehtäviin etenemisen lisäksi työpaikoilla on mahdollista tukea vaakasuoraa työuralla etenemistä eli oman asiantuntemuksen ja osaamisen laajentamista vastaavan tasoissa tehtävissä. Tässä tukena toimivat esimerkiksi erilaiset motivointikoulutukset ja -kurssit (ks. luku 7.3.3.) sekä mentorointi ja verkostotyö, joista kerrotaan lisää seuraavissa kappaleissa.

7.8.2 Mentorointi

Mentoroinnista on sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiselle useampia hyötyjä: se tukee sukupuolelleen ei-typillisellä alalla työskentelevien keskinäistä verkostoitumista, vahvistaa osaamista ja uralla etenemisen mahdollisuuksia sekä hyvinvointia ja työssä jaksamista. Työpaikan sisäinen mentorointi voi tukea vaakasuoraa urakehitystä ja laajentaa omaa asiantuntemusta. Mentorointi eri alojen välillä lisää tietämystä eri aloista ja voi myös lisätä halukkuutta vaihtaa alaa omalle sukupuolelle epätyypillisemmälle alalle, jolle ei ole saanut nuorempana kannustusta tai jota ei ole tullut ajatelleeksi aiemmin.

Mentoroinnin voi toteuttaa esimerkiksi työuramentorointina, jossa tietoa ja osaamista siirretään pidempään alalla olleelta kokeneemmalta asiantuntijalta (mentori) työuraa alalla aloittelevalle (aktori). Tätä menetelmää on hyödynnetty esimerkiksi NAU!-hankkeen mentorointiohjelmassa tekniikan alojen opiskelijoille (Tasa-arvoisesti uralle 2023b). Hanke kartoitti mentoreita laajasti eri verkostoista sekä sosiaalisen median kanavien ja uutiskirjeiden kautta. WomenIT-hanke toteutti naisille suunnatun mentoroinnin, jossa yhdistettiin mentori-aktori -pareja siten, että mentori oli korkeammassa asemassa työskentelevä nainen ja aktori työuransa alkuvaiheessa oleva nainen (Leinonen ym. 2004). Mentori-actoreja oli tukemassa kouluttaja. Mentorit ja aktorit tapasivat noin kerran kuukaudessa yhdeksän kuukauden ajan. Mentoriparien lisäksi WomenIT-hankkeessa toteutettiin vertaismentorointia, jossa lukiossa opiskelevia tyttöjä mentoroitiin tekniikan alalla korkeakoulussa

opiskeleva nainen (Kupiainen & Tervonen 2005). Tavoitteena oli tutustuttaa tyttöjä tekniikan alaan ja antaa heille samastuttavia roolimalleja. Esimerkiksi yritysvierailujen myötä lukiolaiset pääsivät tutustumaan alalla toimiviin yrityksiin ja alalla työskenteleviin naisiin. Vertaismentoroinnin tapaamisia oli noin vuoden ajan.

Voimaa Hoivaan 2 -hanke (Kärkkäinen & Nummi 2013) toteutti ryhmämentorointimallin, jossa mentoriryhmät koostuivat miehistä, jotka opiskelivat lähihoitajiksi ja työskentelevät sosiaali- ja terveysalalla sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Mentorointi sisälsi 3–5 tapaamista, jotka olivat kestoltaan noin kaksi tuntia. Opiskelijat saivat liittää mentoroinnin osaksi opintojaan, jonka osallistujat kokivat hyödylliseksi. Mentoriryhmät keskustelivat muun muassa kysymyksistä, jotka liittyivät työskentelyyn miehenä hoitoalalla. Keskustelujen perusteella hoitoalan koulutuksessa kehitettiin mentoritoimintaa, alan perehdyttämistä sekä miesten tarpeiden huomioon ottamista. Hankkeessa kehitettiin mentorointimalli, jonka tavoitteena oli tukea sosiaali- ja terveysalalla opiskelevien ja työskentelevien miesten ammatillista kasvua ja osaamista. (Kärkkäinen & Nummi 2013.)

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeessa (Malin 2021) puolestaan kehitettiin valmentava mentorointimalli, jonka tarkoituksena oli edistää opiskelijan ammatillisen osaamisen ja ammatti-identiteetin kehittymistä yhteistyössä työelämän mentorin ja oppilaitoksen opettajien kanssa. Hankkeessa havaittiin, että työelämän mentorin lisäksi opiskeluryhmästä saadun vertaistuen merkitys oli suuri. Esimerkiksi toinen sosiaali- ja terveysalaa opiskeleva mies voi toimia mentoriopiskelijana toiselle alaa opiskelevalle miehelle. (Malin 2021.)

Johtajaurasta kiinnostuneille naisille on järjestetty mentorointiohjelmaa muun muassa Keskuskauppakamarin (2023) toteuttamana. Keskuskauppakamarin mentorointiohjelman tavoitteena on vauhdittaa naisten etenemistä yhtiöiden liiketoiminnan johtotehtäviin ja hallituksiin. Ohjelma on suunnattu etenkin keskijohdossa toimiville naisille, jotka haluavat kehittää osaamistaan, pohtia uravaihtoehtojaan ja verkostoitua. Puolitoistavuotinen mentorointiohjelma tarjoaa ohjelman osallistujille yhteisiä seminaareja, kahdenkeskisiä mentorointitapaamisia, yritysvierailuita ja oheisohjelmaa. Aktoreiden keskinäinen verkostoituminen on osa ohjelman kokonaisuutta. (Keskuskauppakamari 2023.) Ensimmäinen vammaisten naisten mentorointiverkosto pilotoidaan Suomessa osana VEERA-hanketta. Verkoston ja koulutettujen mentoreiden kautta vammaiset naiset saavat tukea omille johtajuusurasuunnitelmilleen. Mentorointitoiminnan pilotti on osa VEERA-hankkeen Minä olen liideri -koulutusta. (Rusetti ry 2022.)

7.8.3 Verkostot

Verkostot voivat toimia mentoroinnin ohella kannustimena hakeutua itseä kiinnostavalle omalle sukupuolelle epätyypillisemmälle alalle. Lisäksi verkostot voivat tarjota alansa tai työpaikkansa ainokaisille vertaistukea, työkaluja työssäjaksamiseen, vinkkejä uralla etenemiseen sekä mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. Verkostot voivat myös edistää työntekijän tunnettuutta rekrytoijien keskuudessa.

Rekrytoijat etsivät useimmiten sopivia ehdokkaita tuntemistaan henkilöistä, joten verkostoitumalla naiset voivat saada itsensä paremmin myös rekrytoinneista vastaavien tahojen tietoon (Sievänen ym. 2023). Naisten urakehityksen haasteet -hankkeen tutkimuksessa (Sievänen ym. 2023) havaittiin myös, että verkostoitumattomat naiset saattavat jäädä näkymättömiin, jos työpaikan rekrytointi on ei-systemaattista. Naisten kannustaminen myös eri sukupuolia olevien niin kutsuttuihin sekaverkostoihin on tutkimuksen mukaan työnantajan puolelta keskeinen hyvä käytäntö.

Monet verkostot, jotka toimivat etenkin omalle sukupuolelle epätyypillisemmällä alalla tai ammatissa työskentelevien tai opiskelevien keskuudessa, toimivat tavoitteellisemmin sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja sitä tukevien päämäärien saavuttamiseksi. Yhtenä esimerkkinä on Women in Tech -verkosto, jonka tavoitteena on yhdessä teknologiayritysten kanssa lisätä naisten määrää teknologia-alalla ja kasvattaa monimuotoisuuden arvoa teknologiayrityksissä (Women in Tech Finland 2023). Pelastusalalla puolestaan toimii Pelastusalan naiset ry (2023), joka on toiminut näkyvästi muun muassa häirinnän kitkemiseksi alalta. Yhdistyksen tavoitteena on rakentaa tasa-arvoista ja yhdenvertaista pelastustoimea yhdessä muiden toimijoiden kanssa sekä poistaa alalla olevia rakenteellisia, fyysisiä, psykososiaalisia ja asenteellisia esteitä.

Mimmit koodaa -ohjelma (2023) puolestaan tarjoaa IT-alasta ja ohjelmoinnista kiinnostuneille naisille tilaisuuksia tutustua alan yrityksiin ja oppia uutta teknologiasta yhdessä muiden alasta kiinnostuneiden kanssa. Yhteisö tarjoaa vertaistuen lisäksi inspiraatiota omalle urapolulle ja neuvoja IT-alalle hakeutumiseen. Kansallisten verkostojen lisäksi on kansainvälisiä verkostoja, esimerkiksi Suomessa kehitetty Rails Girls -verkosto (2023) ohjelmoinnista ja koodauksesta kiinnostuneille naisille. Mothers in Business (2023) puolestaan on verkosto naisille, jotka haluavat kehittää osaamistaan ja tarkastella työelämää äidin näkökulmasta. Yritysten ylimmän johdon ja hallitustyöskentelyn monimuotoisuutta edistää esimerkiksi Hallituspartnerit (2023).

Verkostoitumista omalle sukupuolelleen epätyypillisellä alalla työskentelevien kesken on vahvistettu tasa-arvohankkeissa vuosien aikana. Esimerkiksi Naisia kuljetusalalle motivoinut NaisWay-hanke (Työterveyslaitos 2007) perusti virtuaalisen eStation-verkkoyhteisön, joka oli suunnattu kuljetusalalla eri tehtävissä, kuten kuljettajina, keskijohdossa ja yrittäjinä työskenteleville sekä alan työtehtävistä kiinnostuneille ja sitä opiskeleville naisille.

Hankkeissa kehitettyjen verkostojen ja yhteisöjen haasteena on toiminnan jatkumisen turvaaminen hankkeen päättymisen jälkeen. Vastaavantyyppiset pysyvämmät nais- ja miesenemmistöisten alojen verkostot voisivat lisätä kiinnostusta hakeutua omalle sukupuolelle epätyypillisemmän alan koulutukseen ja ammatteihin. Lisäksi ne voisivat vahvistaa verkostoitumista ja lisätä tietoisuutta alojen työtehtävistä sekä koulutus- ja uramahdollisuuksista.

7.9 Työn, perheen ja muun yksityiselämän yhteensovittaminen

Työn, perheen ja muun elämän tasapaino on tärkeää paitsi työntekijöiden hyvinvoinnin, myös laajemmin työelämän vertikaalisen ja horisontaalisen segregaaation purkamisen kannalta.

Tutkimuksissa on havaittu, että organisaatioissa ja erityisesti johtamisessa on taipumus suosia perinteisiä maskuliinisempina pidettyjä työnteon tapoja, kuten pitkiä työpäiviä, työnteon priorisointia muun elämän edelle ja täydellistä työlle omistautumista, joiden on havaittu heikentävän miesten halukkuutta ja mahdollisuuksia osallistuvampaan isyyteen (Kangas 2020). Varsinkin monissa vaativammissa tehtävissä oletetaan, että ihannetyöntekijä laittaa aina työn muun elämän edelle (Niemistö, Karjalainen & Hearn 2017). Koska naiset ainakin toistaiseksi kantavat Suomessa keskimäärin miehiä suuremman vastuun esimerkiksi lasten ja vanhusten kotona tapahtuvasta hoivasta, on naisten keskimäärin vaikeampaa täyttää tämä ihanne.

Ero naisten ja miesten kotitöihin käyttämässä ajassa on vuosikymmenestä toiseen kaventunut. Taustalla on trendi, jossa miesten ansiotöihin käyttämä aika on vähentynyt ja kotitöihin käyttämä aika lisääntynyt, ja naisten sekä ansio- että kotitöihin käyttämä aika on vähentynyt. (Tilastokeskus 2022c.) Vaikka koronapandemian aluksi isät lisäsivätkin osuuttaan lastenhoidosta ja kotitöistä, ei koronapandemia toistaiseksi ole tuonut mukanaan suurta muutosta kohti äitien ja isien tasaisempaa jakoa palkattomissa hoivatöissä (Närvi ym. 2022). Naiset käyttävät edelleen enemmän aikaa kotitöihin kuin miehet (Tilastokeskus 2022c).

Suomalaisten ICT-alalla työskentelevien naisten ja miesten kokemuksia käsittelevään tutkimukseen (Heikkinen & Kivijärvi 2021) osallistuneista henkilöistä vain miehet kuvasivat työn ja perheen yhteensovittamista helppona ja ongelmattomana rutiinina. Naiset sen sijaan kuvasivat työn ja perheen yhteensovittamista haasteena, jossa työtavoitteiden ja perhevelvoitteiden vaatimukset aiheuttavat ajoittain konflikteja. Myös koronakevään 2020 poikkeusaikana lapsiperheiden äidit kokivat isiä yleisemmin hankaluuksia ansiotyön ja lastenhoidon yhteensovittamisessa. Yksin lapsen tai lasten kanssa asuville vanhemmille

yhteensovittaminen ei välttämättä poikkeusaikana eronnut tavanomaisesta, sillä he kokivat muita useammin yhteensovittamisen hankaluuksia myös myöhemmin. (Lammi-Taskula ym. 2022; Närvi ym. 2022.)

Lasten saaminen ja urakatkot vaikuttavat merkittävällä tavalla erityisesti naisten työuraan ja työuralla etenemiseen (ks. esim. Bertrand, Goldin & Katz 2010; Kleven, Landais & Søgaaard 2019; Kunze 2015). Esimerkiksi tanskalaisella aineistolla vuonna 2019 tehty tutkimus osoitti, että ensimmäisen lapsen syntymä vaikuttaa naisten ja miesten työmarkkina-asemaan, kuten tehtäviin sijoittumiseen, työuralla etenemiseen ja palkkaukseen. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin, että naiset siirtyvät useammin yrityksiin, joissa on perheystävällinen henkilöstöpolitiikka. (Kleven, Landais & Søgaaard 2019.)

Perhevapaiden käyttö heikentää myös naisten palkkakehitystä. Perhevapaan pituudesta riippuu, kuinka merkittävä ja pitkäaikainen vaikutus perhevapaalla on naisen palkkaan. Isien palkkakehitykseen perhevapailla ei ole vaikutusta sen vuoksi, että he pitävät tyypillisesti hyvin lyhyitä perhevapaita. (Ks. esim. Lilja, Asplund & Kauppinen 2007, 57-67.) Tutkimusten (THL 2023p) mukaan ennen perhevapaalle siirtymistä tulevien äitien palkka-asema on keskimäärin hieman parempi verrattuna lapsettomien naisten palkka-asemaan. Sen sijaan urakatkon jälkeen tilanne on toinen. Elokuussa 2022 voimaan tulleen perhevapaaudistuksen tavoitteena on helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä vaikuttaa hoivavastuun tasaisempaan jakautumiseen. Uudistuksessa huomioidaan myös perheiden moninaisuus ja luovutaan sukupuolitetusta kielestä sekä sukupuoleen sidotuista päivärahoista. (THL 2023p.)

Perhevapaiden epätasa-arvoinen jakaantuminen vaikuttaa sukupuolten tasa-arvoon. Esimerkiksi raskaus- ja perhevapaasyrjintä on edelleen merkittävä tasa-arvo-ongelma, ja josta tulee tasa-arvovaltuutetulle eniten työelämää koskevia syrjintäepäilyjä. Se vaikuttaa kielteisesti monin eri tavoin erityisesti naisten asemaan, mutta myös miehet kohtaavat perhevapaasyrjintää. (Tasa-arvovaltuutettu 2022.) Tutkimuksissa on havaittu, etteivät isät todennäköisemmin pidä perhevapaita, jos sen pitäminen on vapaaehtoista eikä heille ole erikseen kiintiöityjä vapaita (Salmi & Närvi 2017). Pohjoismaisessa vertailussa suomalaiset isät ovat häntäpäässä vanhempainvapaiden käytössä (Cederström 2019). Esimerkiksi ennen perhevapaaudistusta ja molempien vanhempien yhtä suuria kiintiöitä viidennes isistä ei pitänyt lainkaan perhevapaata (Lammi-Taskula, Salmi & Närvi 2017). Tutkimusten mukaan niillä työpaikoilla, joilla isät ovat perhevapaita käyttäneet, suhtaudutaan isien perhevapaiden käyttöön melko myönteisesti (THL 2023p). Siksi työpaikoilla tulisi kehittää käytäntöjä, jota tukevat isämyönteisyyttä ja normalisoisivat isien perhevapaiden käyttöä.

7.9.1 Isien kannustaminen perhevapaiden käyttöön

Etenkin naisille ja äideille työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista voi edistää oleellisesti tukemalla ja kannustamalla isiä tai lapsen toista vanhempaa perhevapaiden käyttöön. Perhevapaaudistuksella on pyritty perhevapaiden tasaisempaan jakamiseen vanhempien kesken. Samalla, kun perhevapaaudistus vaikuttaa lainsäädännön tasolla, voivat työpaikat ottaa käyttöönsä keinoja isän tai toisen vanhemman perhevapaiden käyttöön kannustamiseksi. Tässä kappaleessa esitellään esimerkkejä keinoista.

Väestöliiton Tasa-arvo ja isät -hankkeessa (Kokko 2021) selvitettiin, miten eri toimialojen yrityksissä ja organisaatioissa on mahdollista päästä kohti aiempaa isäystävällisempää ja tasa-arvoisempaa työkuultuuria. Hankkeen tutkimusaineistosta löydettiin kaksi päällekkäistä ja keskenään ristiriitaista tapaa, joita haastateltavat tuottivat aktiivisesti puheeseensa. Ensimmäisessä 'työkeskeisessä isyysdiskurssissa' oli läsnä perinteisen miehen malli: työtä tekevä, ahkera mies, joka keskittyy perhettä elättääkseen työhön ja uraansa. Toisessa 'osallistuvan isän tasa-arvodiskurssissa' oli kuultavissa modernin, läsnäolevan ja osallistuvan isän puhetta. Ihanteeksi ja tavoiteltavaksi asiaksi tunnistettiin tasa-arvoinen kumppanuus ja tasaveroinen vanhemmuus. Tutkimuksen mukaan nämä kaksi päädiskurssia olivat aineistossa jännitteisessä suhteessa toisiinsa. Suomalaisten ICT-alalla työskentelevien naisten ja miesten kokemuksiä käsittelevään tutkimukseen (Heikkinen & Kivijärvi 2021) osallistuneet miehet eivät puhuneet isyydestään paljoakaan, vaikka monilla oli lapsia. Tämä saattaa kertoa muun muassa siitä, että miehille voi olla vaikeaa ottaa työkontekstissa työn ulkopuolisia rooleja. Olisikin tärkeää luoda työpaikoilla ilmapiiri, jossa perheestä ja perhevapaista puhuminen on hyväksyttyä kaikille, ja jossa perhevapaiden pitämiseen kannustetaan.

Tasa-arvo ja isät -hankkeen tutkimuksen mukaan isien tekemiä valintoja ja aitoja mahdollisuuksia rajoittavat toisinaan tiedon puute ja resurssit työpaikoilla (Kokko 2021). Esimerkiksi kaikilla esihenkilöillä ei välttämättä ole tietoa pitkistä perhevapaista ja niiden ehdoista. Lisäksi tiedon puutteen takia perhevapaista saatetaan viestiä epäselvästi. Hankkeen suosituksissa korostetaan, että jos isien pitämiä vapaita halutaan edistää aktiivisesti Suomessa, tarvitaan tietoa isien omista käsityksistä, eri toimialojen organisaatioista ja työkuultuureista sekä siitä, millaisia esteitä ja edellytyksiä työpaikkojen asenteisiin ja toimintamalleihin liittyy perhevapaiden lisäämisen suhteen. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työpaikoille tarvitaan myönteistä ja kannustavaa asennetta, myönteistä viestintää perhevapaiden pitämiseen, esihenkilöiden kouluttamista, työyhteisön perehdyttämistä sekä kannustavia esimerkkejä myös johdon tasolta. (Kokko 2021.)

On myös havaittu, että miesten työperhesuhteen johtamisessa on yhä puutteita, esimerkiksi miesten työn ja perheen yhdistämistä tukevat johtamiskäytännöt puuttuvat yhä työpaikoilta (Kangas 2020). Jo aiemmissa tasa-arvohankkeissa, kuten WomenIT-hankkeessa havaittiin tarve isäohjelmalle, joka tarkoittaa vähimmillään sitä, että työpaikalla on laadittu

selvät ohjeet, pelisäännöt tai käytännöt isäksi tulleen työntekijän oikeuksista ja mahdollisuuksista työpaikalla (Huttunen 2004). Pelisääntöjä ja käytäntöjä tulisi kehittää edelleen, jotta niissä otetaan paremmin huomioon perheiden ja perhesuhteiden moninaisuus.

Yhdeksi ongelmaksi isien perhevapaarakaisujen taustalla havaittiin Isä hoitaa – perhevapaalta virtaa työntekoon -hankkeessa töiden organisointi työpaikalla (Närvi 2017). Hankkeen kyselyyn vastanneiden mukaan työpaikoilla perhevapaalle jääneille isille palkattiin harvoin sijainen perhevapaan ajaksi. Isien työt hoidettiin perhevapaan aikana yleisimmin jakamalla työt työtovereiden kesken. Lisäksi etenkin ylempien toimihenkilöiden työtävistä perhevapaalle jääneet isät huolehtivat töistä itse joko ennen vapaata, vapaan jälkeen tai jopa sen aikana. Myös Tasa-arvo ja isät -hankkeen tutkimuksen mukaan yhdeksi esteeksi isien pitkien vapaiden pitämiselle osoittautui tilanteet, joissa isälle ei palkata sijaista, jos hän on perhesyistä pois työstä (Kokko 2021). Kehittämällä töiden organisointia työpaikat voivat helpottaa isien ja toisen vanhemman perhevapaiden pitämistä.

7.9.2 Perheystävälliset käytännöt

Työpaikoilla käyttöön otettavia käytäntöjä työn, perheen ja muun yksityiselämän yhteensovittamiseksi ovat esimerkiksi erilaiset helpotukset ja joustot, kuten etätyö- ja osa-aikatyömahdollisuudet sekä säännöt, kuten tärkeimpien kokousten pitäminen tietyllä aikavälillä, esimerkiksi klo 9–15 välisenä aikana (Heikkinen, Lämsä & Niemistö 2020). Korona-aika osoitti, että lisääntyneet etätyömahdollisuudet voivat helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista. Tyytyväisyys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen kasvoi koronaepidemian aikana erityisesti naisilla epidemiaa edeltäneeseen aikaan verrattuna. Ainoastaan tai enimmäkseen etätyötä vuodenvaihteessa 2020–2021 tehneet viisivuotiaiden äidit kokivat työn ja perheen yhteensovittamisen jopa hieman yleisemmin helpoksi kuin etätyötä ja lähityötä yhdistelleet tai ainoastaan työpaikalla työskennelleet äidit. On kuitenkin muistettava, että etätyömahdollisuudet eivät ole yhtä mahdollisia kaikille, kuten työntekijäammateissa tai naisenemmistöisillä palvelu-, sote- ja opetusaloilla työskenteleville. (Lammi-Taskula ym. 2022; Närvi ym. 2022.)

Joustojen ja etätyömahdollisuuden varjopuolena voi toisaalta olla, että vaikka kello neltä pääseekin hakemaan lapsen päiväkodista, oletetaan työpäivien jatkuvan yöhön ja viikonlopuille (Heikkinen, Lämsä & Niemistö 2020). Joustojen ja helpotusten käyttöä ei kuitenkaan aina nähdä todellisuudessa mahdollisena, vaikka käytännöt olisivatkin olemassa. Näin oli tietotyöläisiä koskevan tutkimuksen mukaan varsinkin silloin, kun työnantaja perusteli joustoja taloudellista kannattavuutta korostavin argumentein. (Heikkinen ym. 2020.) Työnantajan olisikin parempi perustella joustoja ennemminkin korostamalla perheystävällisyyden sekä työn ja muun elämän tasapainon tärkeyttä.

Perheystävällinen työpaikka tarkoittaa Väestöliiton (2023b) mukaan sitä, että työpaikalla otetaan huomioon erilaiset elämäntilanteet osana työntekoa sekä työpaikan käytäntöjä ja asenteita. Väestöliitto myöntää Perheystävällinen työpaikka -tunnuksen työpaikoille, jotka täyttävät perheystävällisyyden kriteerit, jotka haluavat sitoutuneesti ja sosiaalisesti vastuullisella tavalla toimia perheystävällisesti ja jotka tukevat ihmisten yhdenvertaisuutta, työyhteisön monimuotoisuutta sekä tasa-arvoa. Tasa-arvo ja isät -hankkeen (Kokko 2021; ks. myös Väestöliitto 2023a) tulokset osoittivat, että työpaikkojen määrätietoiset kehittämis- ja viestintätoimet vahvistavat niiden perhe- ja isäystävällisyyttä. Keskeisimpiin toimiin kuuluu hyvä henkilöstöpolitiikka, johdon ja esihenkilöiden suhtautuminen, työ- kulttuurin avoimuus, kannustavat esimerkit, sisäinen viestintä ja aktiivinen tiedottaminen sekä työpaikan joustomahdollisuudet, ohjeet ja pelisäännöt, joita päivitetään ja kehitetään säännöllisesti. Johdon lisäksi koko henkilöstön tulee sitoutua noudattamaan yhteisiä pelisääntöjä.

Työpaikoilla tulee ottaa huomioon myös perheiden ja perhesuhteiden moninaisuus. Suomalaisista lapsiperheistä monimuotoisia on arviolta useampi kuin joka kolmas. Monimuotoisia perheitä ovat perheet, jotka poikkeavat jollain tavalla oletetusta. (Monimuotoiset perheet -verkosto 2021.) Johtajille, henkilöstöhallinnolle ja luottamushenkilöille suunnattuja vinkkejä perheystävällisyyden huomioon ottamiseksi ja lisäämiseksi on koottu Monimuotoiset perheet -verkoston oppaaseen (2021). Opas huomioi lapsiperheiden lisäksi myös lapsettomat perheet ja lapsiperheellistymisen tukemisen työelämässä. Perherakenteen monimuotoisuuden lisäksi on perheenjäsenen erityistarpeisiin liittyvää monimuotoisuutta, esimerkiksi omaishoitajien ja erityislasten perheitä.

Vinkkejä perheystävällisyyden huomioon ottamiseksi ja lisäämiseksi

- Kunnioita työntekijän omaa perhemääritelmää ja jouta sen mukaan.
- Jouta tarvittaessa työehtosopimuksen ja lain perhemääritelmistä esimerkiksi sairaan lapsen äkillisen hoitovapaan ja läheisen menettämiseen liittyvien vapaiden kohdalla.
- Hanki tietoa etukäteen monimuotoisista perhetilanteista. Kerro, jos perheen tilanne ei ole itsellesi tuttu. Lupaa kuunnella ja oppia.
- Joskus jonkin perhetilanteen kohdalla on oltava joustavampi kuin muiden. Huolehdi, etteivät muut kuormitu joustoista, jotta ilmapiiri säilyy hyvänä.

- Luo avoin ilmapiiri perheistä, lapsista, perheellistymistoiveista, kriisitilanteista ja muista erilaisista perhetilanteista puhumiselle.
- Tee monimuotoisuudelle sekä erilaisille kielille ja kulttuureille tilaa jo ennen kuin sille löytyy tarvetta työyhteisössä.
- Kitke ja ehkäise syrjintää sekä syrjivää puhetta. Tarkastele omia oletuksiasi ja tapaasi puhua lapsista, vanhemmista ja perheistä.
- Kerro henkilöstölle perheystävällisistä joustoista ja tee perheystävällisyysuunnitelma, jossa huomioit erilaiset vanhemmuudet, perhemuodot ja -tilanteet sekä myös lapsettomien tarpeet.

Lähde: Monimuotoiset perheet -verkosto (2021)

7.10 Keinojen jalkauttaminen työpaikalle tasa-arvosuunnitelman avulla

Tasa-arvosuunnitelma joko erillisenä suunnitelmana tai laadittuna yhdessä esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa on lakisääteinen työpaikoilla, joilla työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelmasta säädetään tasa-arvolaissa (1986/609) ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tässä luvussa keskitytään tasa-arvolain velvoittamaan tasa-arvosuunnitelmaan, joka on keskeinen työkalu sukupuolen mukaista segregatiota eli eriytymistä purkavien keinojen käyttöönottamiseksi työpaikoilla. Keinoja on esitelty tarkemmin edellisissä luvuissa.

Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on määrittää ne konkreettiset toimet, joita työpaikalla toteutetaan sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvolain mukaan suunnitelma tulee laatia yhteistyössä esimerkiksi luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Aloite tasa-arvosuunnitteluun saattaa tulla esimerkiksi henkilöstöhallinnosta tai luottamushenkilöiltä (Tanhua 2008). Jotkut työpaikat puolestaan motivoituvat aktiivisempaan tasa-arvotyöhön vasta havaittuaan jonkun ongelman, kuten henkilöstökyselyn hälyttävän tuloksen tai sen, etteivät naiset palaa enää työpaikalle perhevapaiden jälkeen (Hearn ym. 2015). Yhä tärkeämmäksi nousevat vastuullisuuskysymykset kannustavat työpaikkoja entistä vahvemmin myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyöhön. Tasa-arvotyö kytkeytyy myös työturvallisuuden edistämiseen.

Tasa-arvosuunnitelman vähimmäissisällön määritelmä tulee tasa-arvolain (1986/609).

Työpaikan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää ainakin:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvolaki antaa esimerkkejä siitä, mihin käytäntöihin työpaikoilla tulee kiinnittää huomiota. Tasa-arvolain (1986/609) mukaan tulee esimerkiksi toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä sekä edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Lisäksi tulee toteuttaa tarpeelliset toimenpiteet palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi, helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintää. Veloitteet tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä. (Tasa-arvovaltuutettu 2023a.) Nämä tasa-arvolain sisältövaatimukset tuovat työpaikkojen tasa-arvotyöhön konkretiaa.

Tilastokeskus (Attila & Koskinen 2020) selvitti tasa-arvolain edellyttämien tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten toteutumista vähintään 30 henkilöä työllistävillä yksityisen ja julkisen sektorin työpaikoilla. Tulosten mukaan organisaatioista valtaosa oli laatinut tasa-arvosuunnitelman, mutta suunnitelmien kattavuus ja taso eivät vastanneet monilta osin tasa-arvolain vaatimuksia. Palkkakartoituksen oli tehnyt vain 53 prosenttia siihen veloitetuista työnantajista. Sektorikohtaiset erot palkkakartoituksen yleisyydessä olivat suuret. Lisäksi palkkakartoitusten yleisyydessä ja laadussa oli paljon vaihtelua organisaatioiden välillä. Tutkimus osoitti, että kehittämisen kohteita olivat etenkin suunnitelmiin kirjattavat konkreettiset toimenpiteet, palkkavertailut, palkkatietojen käsittely sekä henkilöstön kanssa tehtävä yhteistyö. Perusteluna suunnitelman tai sen osien puuttumiselle esitettiin muun muassa organisaation pientä henkilöstömäärää, henkilöstön yksipuolista sukupuolijakaumaa tai sitä, että organisaatiossa ollaan jo niin tasa-arvoisia, ettei suunnitelmalle ole johdon mielestä tarvetta. (Attila 2021, Attila & Koskinen 2020.)

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia analysoivassa tutkimuksessa havaittiin, että verrattuna yhdenvertaisuussuunnitteluun keskustelu sukupuolten tasa-arvosta on konkreettisempaa korkeakoulujen henkilöstöä koskevissa suunnitelmissa (ks. esim. Tanhua

2020). Tasa-arvosuunnittelua koskee yhdenvertaisuuslain arviointia koskevan selvityksen (Nieminen ym. 2020) mukainen ongelma, että jos suunnittelu automatisoituu ja jää hyllylle, silloin se ei sido ketään eivätkä muutokset ja vaikutukset välttämättä toteudu.

Tuloksiin nojaten myös nais- tai miesenemmistöisten työpaikkojen tulisi panostaa tasa-arvosuunnitelman laatimiseen. Paitsi siksi, että laki velvoittaa siihen, myös siksi, että sillä voidaan ennakoita ja toteuttaa toimenpiteitä organisaation johdon ja henkilöstön sukupuolijakauman tasaamiseksi ja monimuotoistumisen edistämiseksi. Niin ikään muun muassa häirinnän kitkemisen toimenpiteet sekä työn, perheen ja muun yksityiselämän yhteensovittamisen käytännöt koskevat kaikkia työpaikkoja: sellaisiakin, joissa kaikki tai suurin osa työntekijöistä on samaa sukupuolta.

7.11 Keinojen käyttöönotto edellyttää sitoutumista tasa-arvon edistämiseen

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen niin työpaikoilla kuin kouluissa ja oppilaitoksissa edellyttää johdon ja koko työyhteisön sitoutumista tasa-arvon edistämiseen. Tasa-arvo ei edisty itsestään, vaan tasa-arvotyö edellyttää motivaatiota, sitoutumista, tietoisuuden ja osaamisen vahvistamista sekä resursseja edistämisen ja kehittämistyöhön. Tasa-arvon edistämistyö vaatii myös neuvottelutaitoja, sillä tasa-arvon edistämistä saatetaan usein tukea yleisen tason puheissa, mutta vastustaa ja kyseenalaistaa käytännön tasolla (Brunila & Ylöstalo 2013; Ylöstalo 2019).

Sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamisen alkaa työpaikoilla johdon ja koko työyhteisön sitoutumisella tasa-arvon edistämiseen. Tasa-arvo-osaamista voi vahvistaa esimerkiksi koulutusten avulla. Työyhteisössä keskusteltavia kysymyksiä ovat esimerkiksi: Miten sukupuoli vaikuttaa ihmisen ammatinvalintoihin ja työelämässä? Mitkä rakenteet ylläpitävät epätasa-arvoa ja valtasuhteita? Onko meidän työpaikalla syrjiviä käytäntöjä tai sukupuoleen liitettyjä odotuksia? Onko työpaikallamme toimintaohjeet häirintään ja syrjintään puuttumiseksi ja häirintätilanteiden ennaltaehkäisemiseksi? Entä perheystävälliset käytännöt? Millä keinoilla alamme purkaa sukupuolen mukaista segregatiota meidän työpaikalla? Miten edistämme yhteistyötä alueen koulujen ja oppilaitosten kanssa segregatian purkamiseksi?

Tukea ja materiaalia keskustelun pohjaksi tasa-arvosta, sukupuolesta sekä tasa-arvon ja segregatian tilasta tarjoaa kootusti Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Sukupuolten tasa-arvo -sivusto (THL 2023q) ja tasa-arvotilastojen osalta Tilastokeskus (2022b).

Sukupuolella väliä? -hankkeen laatima tasa-arvokoulutuspaketti (THL 2023h) sisältää tasa-arvoaiheita käsitteleviä videoita ja tehtäviä hyödynnettäväksi esimerkiksi työpaikkojen kehittämispäivissä. Tukea saa myös tasa-arvosanastosta (THL 2023b).

Yksi käytäntö tasa-arvo-osaamisen vahvistamiseksi on laatia työpaikoille tasa-arvoisen työyhteisön huoneentaulu. Huoneentaulu voi WomenIT-hankkeen esimerkkiä (Tervonen, 2004) hyödyntäen sisältää esimerkiksi seuraavat kymmenen työpaikalla noudatettavaa toimintatapaa.

Työyhteisössä:

1. on laadittu tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma joko erillisenä suunnitelmana tai yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa, ja suunnitelma on otettu aktiiviseksi työkaluksi sukupuolten tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden toteuttamiseen, vastuuttamiseen ja seurantaan,
2. johto on sitoutunut ja motivoitunut tasa-arvon edistämiseen ja tasa-arvo-osaamisen vahvistamiseen, ja johtaminen on tasapuolista, arvostavaa, kannustavaa ja ihmisten moninaisuuden huomioon ottavaa,
3. samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka, ja sen toteutumista seurataan tasa-arvosuunnitelman yhteydessä palkkakartoituksen avulla,
4. työpaikalla on käytössä työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista tukevia käytäntöjä, ja perhevapaiden pitämiseen kannustetaan,
5. seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän sekä syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun kitkemiseksi on käytössä menettelyohjeet ja tavoitteeksi on asetettu nollatoleranssi,
6. työpaikalla on käytössä turvallisemman tilan periaatteet sekä avoin, kaikki huomioon ottava, ystävällinen ja keskusteleva ilmapiiri,
7. työt jakautuvat tasaisesti ja työtehtäviä ei jaeta muun muassa sukupuolen perusteella, myös käytetty kieli ja kuvitus on tasa-arvon ja monimuotoisuuden huomioon ottavaa,

8. työyhteisön kaikilla jäsenillä on tasavertainen mahdollisuus vaikuttaa työpaikalla tasa-arvoa edistävien käytäntöjen kehittämiseen,
9. rekrytoinneissa hyödynnetään tasa-arvoisia rekrytointikeinoja työyhteisön ja johdon monimuotoisuuden varmistamiseksi ja parhaiden tekijöiden löytämiseksi, lisäksi työpaikan toimintakäytännöt tukevat tasa-arvon ja monimuotoisuuden toteutumista työyhteisössä ja
10. kaikilla yhtäläiset mahdollisuudet kehittää osaamistaan, edetä urallaan vaaka- ja pystysuorasti, ja kaikkia kannustetaan tasapuolisesti osallistumaan koulutuksiin.

Lähteenä on hyödynnetty WomenIT-hankkeen esimerkkiä (Tervonen 2004).

7.12 Keinojen ja kokemusten jakaminen

Tietoisuuden lisääminen työpaikoilla käyttöön otetuista keinoista edistää sukupuolten tasa-arvoa ja työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaaation eli eriytymisen purkamista. Eri kokoiset ja eri aloilla toimivat työpaikat voisivat entistä näkyvämmiin nostaa esiin käyttöön ottamiaan keinoja. Esimerkiksi mediassa useampi työpaikka on kertonut käyttöönsä ottamistaan sukupuolineutraaleista nimikkeistä, monimuotoisuutta edistävästä rekrytointikeinoista sekä palkkatasa-arvoa lisäävistä toimenpiteistä. Tiedon lisääminen keinoista ja niiden vaikutuksista edistää kokemusten jakamista ja keinojen käyttöönottoa myös muilla työpaikoilla.

Työpaikkojen hyvistä käytänteistä voi saada tietoa myös järjestämällä alueilla kilpailuja tai kampanjoita työpaikkojen tasa-arvotiedoista, esimerkiksi järjestämällä Vuoden tasa-arvoryitys -kilpailun Pohjanmaan liiton (2023) esimerkin mukaisesti. Pohjanmaalla palkinto myönnetään alueen yritykselle, jossa arvostetaan ja vaalitaan sukupuolten tasa-arvoa ja ihmisten yhdenvertaisuutta, ja jossa työyhteisön moninaisuus nähdään aidosti voimavarana. Kampanja lisää osaltaan tietoa myös tasa-arvoon panostamisen vaikutuksista ja hyödyistä. Kuten siitä, että yritykset, joissa panostetaan tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen, kehittyvät nopeammin ja ovat innovatiivisempia sekä taloudellisesti kannattavampia. Lisäksi näiden yritysten työntekijät voivat paremmin. Tasa-arvoryityksen valintaprosessi toteutetaan anonyymisti ilman tietoa yritysten nimistä. Arvioinnissa tarkastellaan muun muassa yrityksen arvoja ja strategiaa, ilmapiiriä, viestintää ja rekrytointia sekä työyhteisön ja johdon monimuotoisuutta. Tasa-arvoryityksen valintaan osallistuvat muun muassa maakuntaliiton tasa-arvoryhmä, alueen elinkeino-yhtiöt, kauppakamari ja yrittäjäjärjestö.

Tasa-arvokilpailu lisää myös näkyvyyttä paikallismediassa ja valtakunnallisessa mediassa, mikä samalla lisää tietoisuutta tasa-arvon edistämisen käytännöistä ja vaikutuksista työpaikoilla. (Pohjanmaan liitto 2023.)

Tietoa tarvitaan myös keinojen ja käytäntöjen vaikuttavuudesta, kuten siitä, ovatko moninaiseen kuvitukseen panostaminen, monimuotoisuuslausekkeen käyttöönotto sekä kokonaisen tai osittaisesti anonyymien rekrytoinnin keinot tuottaneet moninaisempia hakijoita ja valintoja. Yksi käytäntö toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointiin ja jatkokehittämiseen on pyytää palautetta keinojen toimivuudesta keskeisiltä kohde- ja sidosryhmiltä. Esimerkiksi viestintäkeinojen kohdalla palautetta voi pyytää keskeisiltä sidosryhmiltä, kun taas rekrytointikeinoista voi pyytää palautetta hakijoilta kyselyllä sen lisäksi, että työnantaja itse arvioi keinojen toimivuutta (ks. esim. Rask, Nykänen & Teräsaho 2021a).

8 Suositukset jatkotyölle

Voimakas sukupuolen mukainen eriytyminen koulutuksessa ja työelämässä on yksi sitkeimmistä ja pitkäaikaisimmista tasa-arvo-ongelmista Suomessa. Ongelmaan on kiinnitetty huomiota esimerkiksi tasa-arvoselonteossa sekä ministeriöiden keskeisiä haasteita ja ratkaisuja linjaavissa virkapuheenvuoroissa (ks. esim. STM 2022b; TEM 2022; valtioneuvosto 2022). Sosiaali- ja terveysministeriön (2022b) virkapuheenvuorossa nostetaan esille, että tavoitteellisia ja suunnitelmallisia toimia tarvitaan työelämän segregaatian purkamiseksi sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi esimerkiksi palkkasyrjinnän ja palkkatasa-arvon osalta.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen sekä sosiaali- ja terveysministeriön toteuttama Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään -kehittämishanke (2021-2023) pyrki osaltaan ratkaisemaan tätä ongelmaa. Hanke kokosi ja laati työkaluja sukupuolen mukaisen segregaatian lieventämiseksi työelämässä, kehitti etenkin segregoituneiden alojen ja työpaikkojen toimintakulttuureita ja käytäntöjä sekä vahvisti ja loi uudenlaista alueellista yhteistyötä työelämän ja koulutuksen toimijoiden välille. (THL 2023a.)

Tämä Segregaation purku -hankkeen kartoitus on yksi työpaikoille suunnatuista työkaluista. Kartoitus on suunnattu työkaluksi työpaikkojen johdolle ja koko henkilöstölle sekä HR:n, rekrytoinnin, työnhaun ja viestinnän parissa työskenteleville. Lisäksi kartoitus toimii työkaluna työpaikkojen, koulujen ja oppilaitosten välisessä yhteistyössä. Kartoitus tarjoaa keinoja työelämän kehittämiseen, elinikäiseen ohjaukseen ja alueiden elinvoimaisuuden kehittämiseen. Kartoitus antaa koottua tutkimus- ja tilastotietoa sekä käytäntöjä myös tutkijoille, hankkeiden toteuttajille ja rahoittajille sekä kaikille tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi kiinnostuneille oman osaamisen ja organisaation kehittämistyön tueksi.

Esitämme seuraavaksi suosituksia tasa-arvon ja sukupuolen mukaisen eriytymisen tilaa työmarkkinoilla koskevan tutkimus- ja tilastotiedon kehittämiseen sekä tiedon tuotannon lisäämiseen katvealueilla. Toinen osa esittelee sukupuolen mukaista segregaatiota purkavien keinojen käyttöön ottamista työpaikoilla sekä monialaisessa yhteistyössä alueilla ja kunnissa.

8.1 Tutkimus- ja tilastotiedon kehittäminen

Säännöllisesti tuotettua tutkimus- ja tilastotietoa koulutus- ja työmarkkinoiden sukupuolen mukaisesta eriytymisestä ja siinä ajallisesti tapahtuneista muutoksista tarvitaan segregaatian tilan seuraamiseksi ja päätöksenteon sekä toimenpiteiden kehittämisen tueksi. Voimakkaimmin segregoituneilla sosiaali- ja terveysaloilla sekä teknii- kan- ja ICT-aloilla sukupuolen mukainen eriytyminen on pysynyt lähes muuttumattomana viimeisten vuosikymmenten ajan (Keski-Petäjä & Witting 2018). Kuitenkaan sukupuolen mukaisen segregaatian tilasta ei ole saatavilla säännöllisesti julkaistua aikasarjatietoa (ks. esim. Kolehmainen 1999), joka auttaisi osoittamaan segregaatian tilan suunnan pidem- mältä seuranta-ajalta. Kartoituksen tilastotarkastelu osoitti myös tarpeen säännöllisesti julkaistulle ja helposti löydettävälle EU-maiden väliselle ja laajemmalle kansainväliselle vertailutiedolle segregaatian tilasta. Sukupuolen moninaisuuden osalta tarkastelun rajoit- teena on tällä hetkellä se, että erityisesti tilastotieto on saatavissa ainoastaan juridisen sukupuolen mukaan naisista ja miehistä.

Pelkkä tieto tasa-aloilla työskentelevien määrästä ei riitä. Segregaatista ilmiönä antaisi tarkemman kuvan, jos julkaistua, sukupuolen mukaan eriteltyä tilastotietoa olisi saatavilla siitä, kuinka suuri osuus palkansaaajista työskentelee naisenemmistöisellä ja kuinka moni miesenemmistöisellä alalla eli kuinka moni nainen, mies ja muuta sukupuolta oleva henkilö työskentelee naisenemmistöisellä (yli 60 % naisia) ja erityisen naisenemis- töisellä alalla (yli 90 % naisia), tasa-alalla, miesenemmistöisellä (yli 60 % miehiä) ja erityisen miesenemmistöisellä alalla (yli 90 % miehiä)?

Myös nuorten toiveammattien tarkastelua sukupuolen ja risteävästi muiden taustatekijöi- den mukaan olisi hyödyllistä tehdä säännöllisesti ja osana pysyvää tiedonkeruuta vuoden 2016 Nuorisobarometrissa tehdyn tarkastelun tapaan (ks. Teräsaho & Keski-Petäjä 2017).

Sukupuolen mukaisen segregaatian tilaa tulisi tarkastella sekä valtakunnallisesti että alueellisesti esimerkiksi avainindikaattoreiden avulla. Tilastotarkastelu segregaa- tion tilasta Tampereella toimii hyvänä esimerkkinä alueellisesta tarkastelusta (Laine 2021). Toinen hyvä esimerkki on Oulun yliopiston (2014) toteuttaman hankkeen tekemä selvitys segregaatian tilasta Pohjois-Pohjanmaalla. Alueiden koulutus- ja työmarkkinoiden suku- puolen mukaisen eriytyksen tilan tarkastelu tarvitsisi säännöllisesti seurattavat avainindi- kaattorit. Lisäksi sukupuolen mukaisen eriytyksen olisi tärkeää olla läpileikkaavana muun muassa työvoimabarometreissa ja alueiden hyvinvointikertomuksissa. Tarkastelu aut- taisi toimenpiteiden kohdentamisessa alueen työvoimapula-aloille sekä ottamaan keinoja käyttöön sukupuolen mukaisen segregaatian purkamiseksi ja osaavan työvoiman saata- vuuden turvaamiseksi.

Tiedon tuotannossa risteävien näkökulmien tulisi olla läpileikkaavina kokonaiskuvan saamiseksi segregatiosta ilmiönä. Tilasto- ja tutkimustieto on vähäistä sukupuolen mukaan eriytyneiden työmarkkinoiden vaikutuksista ja työuran esteistä eri sukupuolia olevien ja muun muassa eri-ikäisten, vammaisten henkilöiden, osatyökykyisten, romaniin, maahan muuttaneiden sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien osalta. Sukupuolen mukaisen segregatiion tilasta koulutuksessa ja työelämässä tarvitaan säännöllisesti julkaistua intersektionaalista tietoa, jossa sukupuolta ja muita tekijöitä, kuten syntyperää, ikää ja/tai koulutustasoa tarkastellaan yhtä aikaa. Toisaalta useamman tekijän risteävät tarkastelut asettavat myös tarpeita uudelleenlaisille tarkastelutavoille (Teräsaho & Hietaharju 2022b).

Sukupuolen, syntyperän ja koulutustason yhtäaikainen tarkastelu Tilastokeskuksesta tilausta tilastopiminoista osoitti, että ulkomaalaistaustaiset naiset ja miehet työskentelevät suomalaistaustaisia naisia ja miehiä harvemmin sukupuolelleen tyypillisellä alalla (THL 2023d). Kuitenkin kokonaisuudessaan sekä suomalais- että ulkomaalaistaustaiset naiset ja miehet työskentelevät vain harvoin sukupuolelleen epätyypillisellä alalla. Lisäksi ulkomaalaistaustaiset naiset ja miehet työskentelevät suomalaistaustaisia naisia ja miehiä harvemmin johtotehtävissä, erityisasiantuntijoina ja asiantuntijoina. (THL 2023d; ks. myös Teräsaho & Hietaharju 2022a, 2022b.)

Tarkemman kuvan tasa-ammateissa eli ammateissa, joissa naisten ja miesten osuus ammattiryhmissä toimivista on 40–60 prosenttia työskentelevistä, antaisi julkaistut tiedot, joissa tarkasteluja on tehty yhtäaikaisesti sukupuolen sekä esimerkiksi syntyperän ja koulutustason mukaan. Tilastokeskuksesta tilatut tilastopiminnat (THL 2023d) osoittivat, että korkeasti koulutetut työskentelevät tasa-ammateissa matalammin koulutettuja yleisemmin. Lisäksi ulkomaalaistaustaiset naiset työskentelevät hieman yleisemmin tasa-ammateissa verrattuna ulkomaalaistaustaisiin miehiin ja suomalaistaustaisiin naisiin ja miehiin. Erot ryhmien välillä ovat kuitenkin pieniä. (THL 2023d.)

Tärkeää olisi myös naisten ja miesten välistä palkkaeron osalta tarkempi tieto siitä, mikä on muun muassa vammaisten naisten ja miesten (ks. esim. Leppäjoki-Tiistola 2019; Tiiri 2023) sekä ulkomaalaistaustaisten naisten ja miesten välinen palkkaero.

Sukupuolen mukaisen segregatiion tilaa koskevat indikaattorit olisi tärkeää sisällyttää olemassa oleviin indikaattorikonaisuuksiin. Luonteva paikka sukupuolen mukaista eriytymistä koulutus- ja työmarkkinoilla kuvaaville indikaattoreille olisi valtioneuvoston tasa-arvopoliittiseen selontekoon sisältyvä tasa-arvon seurantajärjestelmä (valtioneuvosto 2022; Teräsaho & Soronen 2023). Tarkasteluja olisi hyvä sisällyttää myös muihin indikaattorikonaisuuksiin, esimerkiksi kotoutumisen indikaattoreihin (TEM 2023b).

Tutkittua tietoa tarvitaan siitä, miksi omalle sukupuolelle ei-tyypillisellä alalla opiskelevat tai työskentelevät keskeyttävät tai vaihtavat alaa muita useammin. Tutkittu tieto siitä, kuinka moni hakeutuu omalle sukupuolelle ei-tyypilliseltä alalta pois koetun seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän, syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun vuoksi olisi tärkeää ilmiön yleisyyden selvittämiseksi ja toimenpiteiden kohdentamiseksi. Tietoa tarvitaan myös siitä, miten epätasa-arvoa ylläpitävät rakenteet, asenteet ja sukupuoleen liitetyt stereotyyppit, odotukset ja normit sekä koettu seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä vaikuttavat hyvinvointiin.

8.2 Keinojen käyttöön ottaminen työpaikoilla ja monialaisessa yhteistyössä

Työpaikkojen tulee toimia edelläkävijöinä ja esimerkkeinä muille työpaikoille sekä jakaa tietoa käyttöön ottamistaan keinoista sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi. Myös tieto eri keinojen toimivuudesta ja vaikuttavuudesta auttaa kehittämään keinoja edelleen ja luomaan uusia keinoja. Vaikuttavampia kehittämistoimia työmarkkinoiden segregaaation purkamiseksi tarvitaan jatkossa alueilla ja kunnissa sekä työ- ja koulutusorganisaatioissa että tulevissa tasa-arvohankkeissa. Työpaikoilla tehtyä kehittämistyötä ja tietoisuutta tasa-arvon edistämistyöstä alueilla lisäisi esimerkiksi tasa-arvo- tai vastuullisuuspalkinto sukupuolen mukaisen segregaaation purkamista tai laajemmin tasa-arvoa edistävälle yritykselle.

Tasa-arvosuunnitelma on hyvä työkalu sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseen. Työpaikkoja velvoittavat lakisääteiset tasa-arvon edistämistoimet. Tasa-arvolaki velvoittaa vähintään 30 henkilöä työllistäviä työpaikkoja laatimaan tasa-arvosuunnitelman ja siihen sisältyvän palkkakartoituksen. Tasa-arvosuunnittelu lähtee työpaikan tasa-arvotilanteen arvioinnista, joka toimii perustana myös sukupuolen mukaisen segregaaation purkamisen toimenpiteille. Toimenpiteiden toteutumista edesauttavat selkeästi määritellyt tavoitteet, konkreettiset toimenpiteet ja niille asetetut mittarit, toimenpiteiden vastuutus ja aikataulutus sekä säännöllinen seuranta ja arviointi. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten vaikuttavuudesta olisi tärkeää saada tietoa.

Yritysten ja muiden työpaikkojen, päättäjien ja elinkeinoelämän toimijoiden sekä koulujen ja oppilaitosten on sitouduttava sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi työmarkkinoilla ja koulutuksessa. Keskeisiä tahoja segregaaation purkamistyössä ovat myös työmarkkinakeskusjärjestöt sekä työnantaja- ja työntekijäliitot. Tietämystä ja keinoja tulee ottaa käyttöön TE-toimistoissa sekä muissa työnhaku- ja rekrytointiyrityksissä. Työelämän ja koulutuksen toimijoiden lisäksi yhteistyötä on tarpeen vahvistaa varhaiskasvatuksen toimijoiden kanssa. Keinojen käyttöönotossa ja tiedon

levittämisessä tärkeitä tahoja ovat tasa-arvotoimijoiden ja -hankkeiden lisäksi sateenkaari-ihmisten oikeuksia sekä ihmisten yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta edistävät toimijat. (Teräsaho & Soronen 2023.)

Lisätään alueilla ja valtakunnallisesti keskustelua työmarkkinoiden sukupuolen mukaisesta eriytymisestä ja sen vaikutuksista. Sukupuolen mukainen eriytyminen koulutuksessa ja työmarkkinoilla tulisi nostaa läpileikkaavaksi aiheeksi ja käydä keskustelua konkreettisista toimenpiteistä sukupuolittuneisuuden purkamiseksi työpaikoilla, koulutuksessa ja laajemmin yhteiskunnassa. Tärkeitä paikkoja aiheen käsittelylle ovat etenkin työelämää ja sen kehittämistä, alueiden työvoima- ja osaajapulaa sekä alueiden elinvoimaisuutta ja alojen vetovoimaa käsittelevät tilaisuudet ja raportit. Yksi hyvä käytäntö on järjestää aiheesta alueellisia pyöreän pöydän keskusteluja.

Tarvitaan valtakunnallisten ja paikallisten medioiden aktiivisempaa viestintää työmarkkinoiden sukupuolen mukaisesta segregatiosta ja sen vaikutuksista. Tietoisuutta lisääisivät esimerkiksi ohjelmat tai jutut sukupuolelleen epätyypillisen alavalinnan tehneiden kokemuksista. Nuorten sosiaalisen median kanavilla seuraamat omalle sukupuolelleen ei-tyypillisen alavalinnan tehneet ovat tärkeitä esikuvia ja tietoisuuden lisääjiä.

Lisätään tietoa ja osaamista tasa-arvosta, segregatiosta ja sen purkamisen keinoista. Keinojen käyttöön ottaminen edellyttää tietoa ja osaamista sukupuolten tasa-arvosta, työmarkkinoiden sukupuolen mukaisesta segregatiosta ilmiönä sekä segregatian vaikutuksista, haitoista ja hyödyistä, ja siitä, miten segregatiota voi purkaa. Tarvitaan ymmärrystä ja tietämystä siitä, miten sukupuoli vaikuttaa ihmisen ammatinvalintoihin ja työelämässä sekä siitä, mitkä tekijät ylläpitävät segregatiota. Segregatiota ylläpitäviä tekijöitä ovat etenkin syrjivät käytännöt työpaikoilla, sukupuoleen liitetyt stereotypit, roolit ja odotukset sekä koettu seksuaalinen sekä sukupuoleen perustuva häirintä ja epäasiallinen kohtelu.

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ja sukupuolen mukaisen segregatian purkamisen edellyttävät pysyvää rakennetta ja keskeisten tahojen sitoutumista pitkäjänteiseen ja tavoitteelliseen yhteistyöhön. Segregatian purku -hankkeen toiminta osoitti tarpeen pitkäjänteiselle ja tavoitteelliselle yli hallituskausien ulottuvalle pysyvälle rakenteelle työelämän ja koulutuksen sukupuolen mukaisen segregatian purkamiseksi valtakunnallisesti ja alueilla (Teräsaho & Soronen 2023). Hankkeen rakentamisessa Pohjalaismaakuntien, Hämeen ja Kaakkois-Suomen sekä Itä-Suomen alueverkostoissa nousi esiin tarve vahvemmalle alueelliselle yhteistyölle pysyvien sukupuolen mukaista eriytymistä purkavien toimenpiteiden toteuttamiseksi sekä alueen tasa-arvon ja segregatian tilan säännölliselle seurannalle. Hankkeen rakentamat alueverkostot toimivat hyvänä mallina vastaaville yhteistyöverkostoille muille alueille Suomessa. (Teräsaho & Soronen 2023.)

Sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi tarvitaan hanketyön lisäksi pysyviä ratkaisuja. Vuosikymmenten ajan tehty segregaaation purun kehittämistyö on jäänyt osin näkymättömiin hankkeiden päätyttyä, eikä kehittämistyölle ole ollut pysyvämpää jatkuvuutta tai resursseja. Kehittämistyö ei myöskään aina perustu jo tehtyjen toimenpiteiden jatkolle, koska tieto on hajallaan ja vaikeasti löydettävissä hankkeiden päätyttyä. Segregaaation purkamiseksi ja yhteistyön vahvistamiseksi tarvitaan jatkossakin kehittämis- ja tutkimushankkeita. Kuitenkin kehittämistyö pelkäästään lyhytkestoisissa hankkeissa vaikeuttaa pysyvämmän toiminnan juurruttamista sekä epätasa-arvoa ylläpitävien rakenteiden ja käytäntöjen sekä sukupuolistereotyyppioiden purkautumista työmarkkinoilla ja koulutuksessa sekä laajemmin yhteiskunnassa. (Teräsaho & Soronen 2023.)

Hankkeissa on myös kehitetty vähemmän työpaikkatason keinoja, sillä tasa-arvohankkeet ovat pureutuneet paljolti koulutuksen sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseen etenkin opetuksessa ja ohjauksessa. Työpaikoilla on mahdollisuus toimia esikuvina muille työpaikoille nostamalla esiin kehittämiään, käyttöön ottamiaan ja toimintaansa juurrutettuja keinoja ja käytäntöjä työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi ja niiden vaikutusten osoittamiseksi.

Liitteet

Liite 1. Haastattelujen toteutus

Tätä selvitystä haastateltiin kuusi sukupuolelleen epätyypillisellä alalla työskentelevää henkilöä. Haastattelujen tarkoituksena on havainnollistaa aiemmissa luvuissa kuvattuja ilmiöitä. Tämä liite kertoo haastattelujen toteutuksesta ja analysoinnista.

Haastattelut toteutettiin ja analysoitiin käyttäen narratiivista eli tarinallista menetelmää. Narratiivisen menetelmän tarkoitus on antaa haastateltavien kertoa kokemuksistaan vapaasti. Haastattelun pääkysymys on yleensä avoin kysymys, joka kutsuu haastateltavan kertomaan tarinansa. Haastattelijan tehtävä on kuunnella aktiivisesti, sekä esittää tarkentavia kysymyksiä. (Lindsay ja Schwind 2016). Menetelmää käytetään etenkin tuomaan esille sellaisia kokemuksia, jotka eivät tavallisessa keskustelussa pääse usein esille (Kim 2022). Tämän tutkimuksen haastatteluissa käytetty pääkysymys oli seuraava:

- Olet töissä ammatissa, jonka voi nähdä sukupuolellesi epätyypillisenä. Voitko kertoa miten olet päätenyt tähän ammattiin ja miltä ammatissasi toimiminen tuntuu?

Kysymys johti kaikissa tapauksissa vapaaseen tarinankerrontaan, jota haastattelija kuunteli ja toisinaan tuki tarkentavilla lisäkysymyksillä. Lisäksi haastattelija seurasi, tulevatko tutkimuksessa ennalta tärkeiksi määritellyt aiheet käsitellyiksi kertomuksissa. Nämä ennalta määritellyt aiheet olivat: kuinka haastateltava kertoo sukupuolen vaikuttaneen ammatinvalintaansa ja työkokemuksiinsa, mikä on saanut hänet pysymään alalla ja mikä aiheuttanut alanvaihtoaikkeitä, sekä hänen ajatuksiinsa siitä, miten työelämän segregatiota voitaisiin purkaa. Aiheet olivat sen verran laajoja ja itsestään selvästi haastattelukysymyksen liittyviä, että ne tulivat luontevasti käsitellyiksi kaikissa haastatteluissa. Tutkimuksen analyysi keskittyi sekä näihin ennalta määriteltyihin aiheisiin että haastatteluissa yllättäen esille tulleisiin aiheisiin.

Haastateltavat poimittiin hanketiimin tiedossa olevien ihmisten joukosta. Näin pystyttiin valitsemaan ihmisiä, joilla oletettiin olevan sanottavaa tutkimuksen aiheista. Alun perin oli suunnitelmassa keskittyä myös haastatteluissa esiin nouseviin tärkeisiin intersektioihin (risteäviin eroihin), eli esimerkiksi sukupuolen, etnisen taustan ja sosioekonomisen luokan intersektioon. Haastateltujen kertomukset keskittyivät kuitenkin sukupuoleen, eikä

intersektionaalista teemoista voidaan keskustella niiden perusteella. Intersektionaalisuuden mukaan saaminen olisi todennäköisesti vaatinut moninaisempaa ja runsaampaa haastatteluvien valintaa.

Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja osallistujille kerrottiin ennen haastatteluja tutkimuksesta, sen tarkoituksesta, sekä kerätyn tiedon käyttötarkoituksesta tässä julkaisussa. Haastattelun jälkeen haastatteli kirjoitti siihen perustuvan tarinan, jonka myös haastateltava sai tarkistaa. Analyysi perustuu ennen kaikkea näiden kirjoitettujen tarinoiden analysointiin. Lisäksi mukana on muutamia sitaatteja, jotka on kirjoitettu suoraan haastattelun nauhoitusten perusteella. Haastateltavat saivat tarkistaa myös käytetyt sitaatit.

LÄHTEET

- Aamulehti (23.10.2019). Aamulehden tasa-arvoiset ammattinimikkeet: tästä siinä on kyse ja tästä ei – Katso titteleiden luettelo sekä yleisimmät kysymykset ja vastaukset. Aamulehti. <https://www.aamulehti.fi/paakirjoitukset/art-2000007432340.html> Viitattu 30.11.2022.
- Aapola-Kari, Sinikka & Tolonen, Tarja (2019). Nuoret toisen asteen koulutusvalintoja tekevässä. Teoksessa Jenni Lahtinen (Toim.), ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat socialisaatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti (ss. 69–87). Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-805-2>
- Aapola-Kari, Sinikka; Tolonen, Tarja; Wrede-Jäntti, Matilda & Lahtinen, Jenni (2019). Nuorten sukupuolittuneet ensimmäiset työelämäkokemukset. Teoksessa Jenni Lahtinen (Toim.), ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat socialisaatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti (ss. 88–95). Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-805-2>
- Anttila, Maisa & Hakkarainen, Kaisa (2021). Tietoisempia alavalintoja -työpajassa opittiin sukupuolen ja omien vahvuuksien vaikutuksesta alavalintaan. <https://blogit.lab.fi/lab-focus/tietoisempia-alavalintoja-tyopajassa-opittiin-sukupuolen-ja-omien-vahvuuksien-vaikutuksesta-alavalintaan/> Viitattu 30.11.2022.
- Arvopaperimarkkinayhdistys ry (2020). Hallinnointikoodi. <https://cgfinland.fi/wp-content/uploads/sites/39/2019/11/hallinnointikoodi-2020.pdf> Viitattu 30.11.2022.
- Asplund, Rita; Lilja, Reija & Sajava, Eija (2008). Sukupuolten palkkaerot ja sukupuolten välisen segregaaation eri ilmenemismuodot. *Talous & Yhteiskunta*, 36(1), 30–35.
- Attila, Henna (2021). Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu ei täytä kaikkia tasa-arvolain vaatimuksia. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2021/tyopaikkojen-tasa-arvosuunnittelu-ei-tayta-kaikkia-tasa-arvolain-vaatimuksia/> Viitattu 30.11.2022.
- Attila, Henna & Koskinen, Hanna (2020). Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakarotukset 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:33. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6881-3>
- Bairoh, Susanna & Putila, Sanna (2021). ”Pätevät naiset eivät etene” vai ”naisia suositaan”? Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ristiriitaiset kokemukset tekniikan korkeakoulutettujen työpaikoilla. *Työelämän tutkimus*, 9(4), 595–619.
- Bergbom, Barbara; Toivanen, Minna & Väänänen, Ari (2020). Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Helsinki: Työterveyslaitos 2020. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522619471>

- Bertrand, Marianne; Goldin, Claudia & Katz, Lawrence F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228–255.
- Blosser, Emily (2017). Gender Segregation Across Engineering Majors: How Engineering Professors Understand Women’s Underrepresentation in Undergraduate Engineering. *Engineering Studies*, 9(1), 24–44.
- Brunila, Kristiina (2009). Parasta ennen: Tasa-arvotyön projektitapaistuminen. Helsingin yliopisto: Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 222. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-4393-2>
- Brunila, Kristiina & Ylöstalo, Hanna (2013). Challenging gender inequalities in education and in working life – a mission possible? *Journal of Education and Work*, 28(5), 443–460.
- Burchell, Brendan; Hardy, Vincent; Rubery, Jill & Smith, Mark (2014). A new method to understand occupational gender segregation in European labour markets. Luxembourg.
- Calderon-Cifuentes, Paulie Amanita (2021). Trans discrimination in Europe. A TGEU analysis of the FRA LGBTI survey 2019. TGEU.
- Carter, David A.; Simkins, Betty J. & Simpson, W. Gary (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial review*, 38(1), 33–53.
- Cederström, Carl (2019). State of Nordic Fathers. Nordic Council of Ministers. <http://doi.org/10.6027/NO2019-044>
- Charles, Maria (2003). Deciphering Sex Segregation. *Acta Sociologica*, 46(4), 267–87.
- Cockburn, Cynthia (1985). *Machinery of dominance: women, men and technical know-how*. London: Pluto Press.
- Drange, Ida & Karlsen, Hilde Johanne (2016). Simply a Matter of Being Male? Nurses’ Employment Outcomes in the Norwegian Labour Market. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 24(2), 76–94.
- Duunitori (2023). Duunitorin sukupuolineutraalit ammattinimikkeet. <https://duunitori.fi/sukupuolineutraalit-ammattinimikkeet#termilista> Viitattu 30.11.2022.
- EIGE European Institute for Gender Equality (2022). Gender Equality Index. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/work/FI> Viitattu 3.2.2023.
- Eläinlääkäriliitto (2016). Jäsenmäärä kasvoi Eläinlääkäriliitossa ja koko Akavassa. <https://www.sell.fi/ajankohtaista/jasenmaara-kasvoi-elainlaakariliitossa-ja-koko-akavassa> Viitattu 30.11.2022.
- Engelberg, Mila (2018). Miehiä ja naisihmisiä – suomen kielen seksismi ja sen purkaminen. TANE-julkaisu (18).
- England, Paula (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender and Society*, 24(2), 149–66.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EU) 2022/2381, annettu 23. päivänä marraskuuta 2022, pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä (EUVL L 315, 7.12.2022, s. 44).
- FIBS (2022). Monimuotoisuus ja inklusio yrityksissä -tutkimus. <https://fibsry.fi/ajankohtaista/monimuotoisuus2022/> Viitattu 3.2.2023.

- Foley, Meraiah & Williamson, Sue (2018). Does anonymising job applications reduce gender bias? Understanding managers' perspectives. *Gender in Management*, 33(8), 623–35.
- FRA (2020). LGBTI Survey Data Explorer. <https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer> Viitattu 3.2.2023.
- Haataja, Marja-Leena & Korhonen, Merja (Toim.). (2004). Tasa-arvo arkeen: WomenIT-projektin tasa-arvo-opas yrityksille ja organisaatioille. Raahe: Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti.
- Hallituspartnerit (2023). Hallituspartnerit. <https://hallituspartnerit.fi/>. Viitattu 3.2.2023.
- Hallituksen esitys 241/2020 vp. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_241+2020.aspx. Viitattu 20.4.2023.
- Hearn, Jeff; Lämsä, Anna-Maija; Biese, Ingrid; Heikkinen, Suvi; Louvrier, Jonna Kristina; Niemistö, Charlotta; Kangas, Emilia; Koskinen, Paula; Jyrkinen, Marjut; Gustavsson, Malin & Hirvonen, Petri (2015). Opening up new opportunities in gender equality work. Helsinki. <http://hdl.handle.net/10138/166400>
- Heikkinen, Suvi & Kivijärvi, Marke (2021). Gendered Work–life Ideologies among IT Professionals. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 30(2), 108–123.
- Heikkinen, Suvi; Lämsä, Anna Maija & Niemistö, Charlotta (2020). Work–Family Practices and Complexity of Their Usage: A Discourse Analysis Towards Socially Responsible Human Resource Management. *Journal of Business Ethics*, 171, 815–831.
- Heilman, Madeline E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–35.
- Helsingin kaupunki (2020). Anonyymin rekrytinnin pilotti 2020. Loppuraportti. <https://dev.hel.fi/paatokset/media/att/f5/f5d12d1dcc8ecfd1b389449406800b9374a5904a.pdf>
- Holli, Anne Maria & Saari, Milja (2009). Sukupuoli eduskunnan asiantuntijakuulemisissa. TANE-julkaisu 11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504224652>
- Hultin, Mia (2003). Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. *Work and Occupations*, 30(1), 30–61.
- Hunt, Vivian; Layton, Dennis & Prince, Sara (2015). Diversity Matters. McKinsey Reports.
- Hustad, Ingwill Bagøien; Bandholtz, Johan; Herlitz, Agneta & Dekhtyar, Serhiy (2020). Occupational Attributes and Occupational Gender Segregation in Sweden: Does It Change Over Time? *Frontiers in Psychology*, 11(554), 1–8.
- Huttunen, Jouko (2004). Hyvä isä on hyvä työntekijä. Teoksessa Marja-Leena Haataja & Merja Korhonen (Toim.), Tasa-arvo arkeen: WomenIT-projektin tasa-arvo-opas yrityksille ja organisaatioille. Raahe: Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti.
- ILO (2022). Transforming enterprises through diversity and inclusion. International Labour Office – Geneva: ILO, 2022. ISBN 978-92-2-036737-7.
- Insinööri-lehti (29.12.2021). Palkka-avoimuus toimii Fraktiolla. *Insinööri-lehti*. <https://insinööri-lehti.fi/artikkelit/palkka-avoimuus-toimii-fraktiolla/> Viitattu 3.2.2023.

- Juristiuutiset (19.9.2022). Mies- ja naisjuristien palkkaerot pienenevät hitaasti. Juristiuutiset. <https://juristiuutiset.fi/mies-ja-naisjuristien-palkkaerot-pienenevat-hitaasti/>. Viitattu 3.2.2023.
- Jämsén, Sini; Hietala, Harri & Maaniemi, Johanna (2022). Samanarvoinen työ -hankkeen loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2022:28. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5439-7>
- Kangas, Emilia (2020). Discourses of fatherhood in leadership and organisations. Jyväskylä: University of Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8365-9>
- Kanninen, Ohto; Virkola, Tuomo; Lilja, Eero & Rask, Shadia (2022). Tavoitteena syrjimätön työelämä : Työsyönnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:20. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-362-3>
- Katajisto, Harri & Teräsaho, Mia (2013). Virina-motivointijakso naisille teknologiateollisuuden ammatteihin. Teoksessa Hillevi Lönn (Toim.), Tasa-arvon hyviä käytäntöjä Valtava-kehittämisohjelmasta (ss. 18–19). Työ- ja elinkeinoministeriö. ISBN 978-952-227-800-5. <https://docplayer.fi/8031537-Tasa-arvon-hyvia-kaytanta-ja-valtavakehittamisohjelmasta.html>. Viitattu 30.11.2022.
- Kauhanen, Antti & Napari, Sami (2010). Työurat Suomen teollisuuden toimihenkilöillä – Onko sukupuolella merkitystä? Talous & Yhteiskunta, 1, 38–43.
- Kauhanen, Antti & Riukula, Krista (2019). Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa Mia Teräsaho ja Johanna Närvi (Toim.), Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyyssejä tasa-arvobarometrista 2017 (ss. 80–100). Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-314-4>
- Kauhanen, Merja (2013). Sukupuolten väliset erot työpaikkojen laadussa – onko työsuhteen tyyppillä väliä? Teoksessa Marjut Pietiläinen (Toim.), Työ, talous ja tasa-arvo (ss. 49–63). Helsinki: Tilastokeskus.
- Keski-Petäjä, Miina & Katainen, Antti (2017). Naiset ja miehet kuntaomisteisten yhtiöiden ylimmässä johdossa. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2017:24. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3957-8>
- Keski-Petäjä, Miina & Witting, Mika (2016). Vanhempien koulutus vaikuttaa lasten valintoihin. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/vanhempien-koulutus-vaikuttaa-lasten-valintoihin/>. Viitattu 30.11.2022.
- Keski-Petäjä, Miina & Witting, Mika (2018). Alle viidennes opiskelijoista opinnoissa joissa tasaisesti naisia ja miehiä – koulutusalojen eriytyminen jatkuu. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/alle-viidennes-opiskelijoista-opinnoissa-joissa-tasaisesti-naisia-ja-miehia-koulutusalojen-eriytyminen-jatkuu/>. Viitattu 30.11.2022.
- Keskuskauppakamari (2023). Naisjohtajaohjelma. <https://kauppakamari.fi/palvelut/naisjohtajaohjelma/>. Viitattu 3.2.2023.
- Keva (2023). Kuntien työvoimaennuste: Hoitajapula kaksinkertaistui kahdessa vuodessa. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-hoitajapula-kaksinkertaistui-kahdessa-vuodessa/>. Viitattu 9.3.2023.

- Kim, Jeong-hee (2022). Data Collection Methods: Excavating Stories. Teoksessa Understanding Narrative Inquiry The Crafting and Analysis of Stories as Research Narrative. Thousand Oaks: SAGE Publications Inc.
- Kirkonpelto, Tia-Maria & Mäntyranta, Taina (2023). Tiekartta 2022–2027: Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:8. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7178-3>
- Kleven, Henrik; Landais, Camille & Søgaaard, Jakob Egholt (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- Koivunen, Tuija (2015). Sukupuolten tasa-arvo yritysten ylimmän johdon rekrytoinneissa. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2015:5. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3724-6>
- Kokko, Anna (2021). Tasa-arvo tahdon asiana – Perhe- ja isäystävällistä työkuultuuria rakentamassa. Helsinki: Väestöliitto. https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2021/09/4d383877-tasa-arvo_tahdon_asiana_104s_raportti_kokko_2021_saavutettava-pdf.pdf
- Kolehmainen, Sirpa (1999). Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990. Tilastokeskuksen tutkimuksia 227. Helsinki: Hakapaino.
- Koskinen, Hanna (2021). Palkkakartoitus 2021. Suomen Ekonomit. https://www.ekonomit.fi/wp-content/uploads/2022/04/Palkkakartoitus-2021_raportti_Suomen-Ekonomit.pdf
- Koskinen-Sandberg, Paula & Saari, Milja (2019). Sisters (can't) unite! Wages as macro-political and the gendered power orders of corporatism. *Gender, Work and Organization*, 26(5), 633–49.
- Kostiainen, Leila (2023). Samapalkkaisuusohjelman ja hallituksen samapalkkaisuustoimenpiteiden kokonaisarviointi 2020–2023. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:1. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5595-0>
- Kunze, Astrid (2015). The family gap in career progression. Teoksessa Solomon W. Polachek, Konstantinos Tatsiramos ja Klaus F. Zimmermann (Toim.), *Research in labor economics: Gender Convergence in the labor market* (ss.115–143). Emerald Group Publishing.
- Kupiainen, Aila & Tervonen, Marjo Riitta (2005). Suomussalmen lukio – Tekniikka tutuksi vertaismentoroinnilla. Teoksessa Eija Leinonen (Toim.), *Opetuksen ja ohjauksen tasa-arvoiset käytännöt – sukupuolen huomioiva opas kasvatuksen arkeen* (ss. 87–88). Iisalmi: Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti.
- Kurkela, Kaija & Räsänen, Leila (1992). TET-viikko. Tekniset naiset peruskoulussa ja lukiossa -kokeilun I raportti. Helsinki: Taloudellinen Tiedotustoimisto.
- Kurki, Tuuli (2008). Sukupuolittuneita ja rodullistettuja koulutusreittejä – maahanmuuttaja-taustaiset tytöt siirtymässä toisen asteen koulutuksiin. *Nuorisotutkimus* 26(4), 26–51.
- Kurki, Tuuli (2019). Immigrant-ness as (mis)fortune? Immigrantisation through integration policies and practices in education. University of Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-4713-4>

- Kurki, Tuuli; Brunila, Kristiina & Lahelma, Elina (2019). Constituting immigrant care workers through gendering and racialising practices in education. *Nordic Journal of Migration Research*, 9(3), 122–35.
- Kurvinen, Arja; Ylhäinen, Marjo; Jolkkonen, Arja; Kahila, Petri; Keinänen, Anssi; Moisio, Maija; Lemponen, Virpi; Korsu, Aki & Rauhut, Daniel (2020). Sukupuolten tasa-arvo sosiaali- ja terveysalan muutoksessa: Sote-henkilöstön tasa-arvotutkimus. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:7. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4149-6>
- Kärkkäinen, Antti & Nummi, Mikko (2013). *Miehenkäyttöopas sosiaali- ja terveysalan opettajille ja työpaikoille*. Helsinki: Helsingin diakonissalaitos.
- LAB (2023). Roolipeli-hanke. <https://lab.fi/fi/projekti/roolipeli>. Viitattu 9.3.2023.
- Lahtinen, Jenni (Toim.) (2019). "Mikä ois mun juttu" – nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti. Helsinki: valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-805-2>
- Laine, Pekka (2021). Tampereen kaupungin alueella työssäkäyvien ammattijakaumat sukupuolen mukaan vuosina 1998-2018. Tilastokeskus tutkijapalvelut.
- Lammi-Taskula, Johanna; Lindberg, Päivi; Närvi, Johanna; Kauppinen, Timo; Gissler, Mika; Hakulinen, Tuovi; Hauhio, Nora; Helenius, Jenni; Hietanen-Peltola, Marke; Jahnukainen, Johanna; Eriksson, Pia; Utriainen, Siiri; Weckroth, Niina; Saariluoma, Lotta; Kiviruusu, Olli & Aalto-Setälä, Terhi (2022). Lapset, nuoret ja perheet. Teoksessa Laura Kestilä, Satu Kapiainen, Merita Mesiäislehto & Pekka Rissanen (Toim.), Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen: Asiantuntija-arvio, kevät 2022 (ss. 150–168). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL Raportti 4/2022. Tampere: PunaMusta Oy. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-865-1>
- Lammi-Taskula, Johanna; Salmi, Minna & Närvi, Johanna (2017). Isien perhevapaat. Teoksessa Minna Salmi & Johanna Närvi (Toim.), Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo, (ss. 105–134). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos: Raportti 4/2017. Helsinki: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-884-5>
- Larja, Liisa & Peltonen, Juho (2023). Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö: TEM-analyyseja 2023:113. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-978-0>
- Lehtelä, Anna-Maija & Teräsaho, Mia (2013). Työnhakijan osaamisen nimetön esittelykirje. Teoksessa Hillevi Lönn (Toim.), Tasa-arvon hyviä käytäntöjä Valtava-kehittämissohjelmasta (s. 19). Työ- ja elinkeinoministeriö. ISBN 978-952-227-800-5. <https://docplayer.fi/8031537-Tasa-arvon-hyvia-kaytanta-ja-valtavakehittamisohjelmasta.html>. Viitattu 30.11.2022.
- Lehto, Laura-Leena (2021). "Eka mielikuva mikä tulee mieleen sanasta pomo, johtaja, on ilkeä lihava mies." Haastattelututkimus nuorten ammattikäsitteistä sukupuolittuneiden työmarkkinoiden konteksteissa. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021060333627>

- Lehtonen, Jukka (2014). Sukupuolittuneita valintoja? Ei-heteroseksuaaliset ja transuoret koulutuksessa. Sukupuolentutkimus, 27(4), 67–71. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1754784>
- Leinonen, Eija; Matinmikko, Johanna; Tervonen, Marjo Riitta & Teräs, Leena (Toim.). (2004). WomenIT-projektit ja Hyvät käytännöt. Jotta teknologia ei syrjäytyisi naisista. Iisalmi: WomenIT-projekti, Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus. ISBN 951-42-7441-5
- Leinonen, Minna (2012). Challenging and reinforcing gender boundaries at work. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 31(7), 633–645.
- Leinonen, Minna (2016). Toimintatutkimus ja työkonferenssimenetelmä työpaikkojen tasa-arvon edistämiseksi. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0165-1>
- Leppäjoki-Tiistola, Sanna (2019). Vammaisten naisten lasikatosta. <https://www.invalidiliitto.fi/blogit/vammaisten-naisten-lasikatosta>. Viitattu 3.2.2023.
- Lilja, Reija; Asplund, Rita & Kauppinen, Kaisa (2007). Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä? Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504227157>
- Lindsay, Gail M. & Schwind, Jasna K. (2016). Narrative Inquiry: Experience matters. The Canadian journal of nursing research, 48(1), 14–20.
- Lorentzen, Thomas & Vogt, Kristoffer Chelsom (2022). Gendered transition structures: life course patterns after completion of gender-segregated vocational education in Norway. Gendered transition structures : life course patterns after. Journal of Education and Work, 35(1), 64–77.
- Lääkäriliitto (2022). Lääkäriliiton jäsenmäärä kasvoi vuonna 2021. <https://www.laakariliitto.fi/uutiset/jasenuutiset/laakariliiton-jasenmaara-kasvoi-vuonna-2021/>. Viitattu 30.11.2022.
- Maarianvaara, Jukka (2018). Selvitys palkka-avoimuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 41/2018. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3995-0>
- Malin, Kari (2021). Sukupuolisensitiiviset pedagogiset ratkaisut sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksessa. Teoksessa Maina Seppälä (Toim.), Miesvirtaa sosiaali- ja terveystieteille (ss. 28–40). LAB-ammattikorkeakoulun julkaisusarja, osa 24. Lahti: LAB-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-827-369-4>
- Mayer, Minna; Lahtinen, Jenni; Aapola-Kari, Sinikka; Pietarinen, Aino; Kallio, Anne; Jänkälä, Jukka-Pekka & Hakanen, Mila (2022). Työelämään tutustumisjaksojen toteutus, yhdenvertaisuus, saavutettavuus perusopetuksen aikana. Helsinki: valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-060-8>
- Mellström, Ulf (2002). Patriarchal machines and masculine embodiment. Science Technology and Human Values, 27(4), 460–478.
- Microsoft (2017). Teknologia-ala tarvitsee tyttöjä – Microsoft ja Demi yhdistävät voimansa Girlz in Tech -tapahtumassa. <https://www.epressi.com/tiedotteet/tietotekniikka/teknologia-ala-tarvitsee-tyttoja-microsoft-ja-demi-yhdistavat-voimansa-girlz-in-tech-tapahtumassa.html>. Viitattu 3.2.2023.

- Mimmit koodaa (2023). Mimmit koodaa -ohjelma. <https://mimmitkoodaa.fi/>. Viitattu 9.3.2023.
- Monimuotoiset perheet -verkosto (2021). Monimuotoiset perheet työelämässä. Opas perheystävällisyyteen johtajille, henkilöstöhallinnolle ja luottamushenkilöille. <https://monimuotoisetperheet.fi/tyo-ja-perhe/vinkkeja-perheystavallisyteen/>. Viitattu 3.2.2023.
- Moskos, Megan (2019). Why is the gender revolution uneven and stalled? Gender essentialism and men's movement into 'women's work'. *Gender, Work & Organization*, 27(4), 527–544.
- Mothers in Business (2023). Mothers in Business. <https://www.mothersinbusiness.fi/>. Viitattu 3.2.2023.
- Murto, Virve; Vieno, Atte; Inkinen, Alina; Reinikainen, Rasmus & Saari, Juhani (2018). Toisen asteen ammatillisten koulutusvalintojen sukupuolittuminen ja nuorten epätyypilliset valinnat. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan artikkelisarja. Policy brief 18/2018. Helsinki: valtioneuvoston kanslia.
- Myklebust, Runa Brandal (2019). Resistance and persistence: exploring gender-untypical educational choices. *British Journal of Sociology of Education*, 40(2), 254–268.
- Myklebust, Runa Brandal (2020a). Gendered repertoires in nursing: new conceptualizations of educational gender segregation. *Gender and Education*, 33(3), 322–336.
- Myklebust, Runa Brandal (2020b). Skilful sailors and natural nurses. Exploring assessments of competence in female- and male-dominated study fields. *Journal of Education and Work*, 33(4), 285–297.
- Mäkinieniemi, Jaana-Piia & Hakanen, Jari (2022). Alakohtaisia eroja työuupumuksessa ja työn imussa – näin omaa työhyvinvointia arvioidaan. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/alakohtaisia-eroja-tyouupumuksessa-ja-tyon-imussa-nain-omaa-tyohyvinvointia-arvioidaan>. Viitattu 3.2.2023.
- Niemistö, Charlotta; Karjalainen, Mira & Hearn, Jeff (2017). "Pakko painaa pitkää päivää": työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä ("Forced to do long days": blurring the boundaries between work and life in knowledge work"). Teoksessa Mika Helander, Ilkka Levä, ja Sanna Saksela-Bergholm (Toim.), *Työnaikakirja* (ss. 147–170). Helsinki: Into kustannus.
- Nieminen, Kati; Jauhola, Laura; Lepola, Outi; Rantala, Kati; Karinen, Risto & Luukkonen, Tuomas (2020). Aidosti yhdenvertaiset, Yhdenvertaisuuslain arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:50. Helsinki: valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-959-2>
- Nieminen, Tarja; Sutela, Hanna & Hannula, Ulla (2015). Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus.
- Närvi, Johanna (2017). Isä hoitaa – vai hoitaako? Väestökyselyn ja haastattelujen tuloksia isien perhevapaiden käytöstä. Työpaperi: 1/2018. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-995-8>

- Närvi, Johanna; Lammi-Taskula, Johanna; Saarikallio-Torp, Miia; Sihvonen, Ella & Miettinen, Anneli (2022). Hoivan jakaminen ja vanhempien hyvinvointi. Teoksessa Merita Mesiäislehto, Anna Elomäki, Minna Kivipelto, Johanna Närvi, Tapio Räsänen, Hanna Sutela & Elina Kärkkäinen (Toim.), Koronakriisin vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon Suomessa (ss. 75–101). Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022: 46. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-244-2>
- OKM (2023). Raportti nuorten kuulemisesta seuraavan valtakunnallisen nuorisotyön ja -politiikan ohjelman valmistelutyössä 14.3.2023. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://okm.fi/documents/1410845/151867368/Raportti+nuorten+kuulemisesta+kev%C3%A4t+2023+valmis.pdf>
- Oksanen, Johanna (2018). Eettinen kuvankäyttö: miten viestiä kuvilla tasa-arvoisesti ja monimuotoisesti. <http://blogi.lehtikuva.fi/2018/01/eettinen-kuvankaytto-visuaalisen-viestinta>. Viitattu 19.1.2023.
- Olympiakomitea (2023). Johtaa kuin nainen. <https://www.olympiakomitea.fi/olympiakomitea/vastuullisuus/tasa-arvo/johtaa-kuin-nainen/>. Viitattu 9.3.2023.
- Opettaja (10.5.2019). Kotoutumiskoulutus voi luoda eriarvoisuutta. Opettaja. <https://www.opettaja.fi/ajassa/kotoutumiskoulutus-voi-luoda-eriarvoisuutta/>. Viitattu 30.11.2022.
- Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen (2020a). Opiskelijat ja tutkinnot - koulutusala. <https://vipunen.fi/fi-fi/yhteiset/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx>. Viitattu 3.2.2023.
- Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen (2020b). Ammatillisen koulutuksen lukuvuoden opintojen kulku. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillinen%20koulutus%20-%20Ammatillisen%20koulutuksen%20lukuvuoden%20opintojen%20kulku%20-%20Koulutusala%20pros.xlsb. Viitattu 3.2.2023.
- Orupabo, Julia (2018). Cultural stereotypes and professional self-socialisation in the transition from education to work. *Journal of Education and Work*, 31(3), 234–46.
- Orupabo, Julia & Nadim, Marjan (2019). Men doing women's dirty work: Desegregation, immigrants and employer preferences in the cleaning industry in Norway. *Gender, Work and Organization*, 27(3), 347–361.
- Ottemo, Andreas (2015). Kön, kropp, begär och teknik: Passion och instrumentalitet på två tekniska högskoleprogram [Gender, Body, Desire, and Technology: Passion and Instrumentality in Two Technical University Programs]. University of Gothenburg.
- Oulun yliopisto (2014). Segregaation tila Pohjois-Pohjanmaalla. <http://segregaationtila.blogspot.com>. Viitattu 3.2.2023.
- Oulun yliopisto (2023a). KoKiVa - Nuorten koulutusala kiinnostus ja valintojen tukeminen työelämävierailuilla sukupuolisensitiivisesti. <https://www oulu.fi/fi/projektit/kokiva-nuorten-koulutusala-kiinnostus-ja-valintojen-tukeminen-tyoelamavierailuilla>. Viitattu 3.2.2023.
- Oulun yliopisto (2023b). Tekniikka muuttaa maailmaa – alalle tarvittaisiin enemmän tyttäjä. <https://www oulu.fi/fi/alumnitarinat/tekniikka-muuttaa-maailmaa-alalle-tarvittaisiin-enemman-tyttoja>. Viitattu 3.2.2023.

- Pelastusalan naiset ry (2023). Pelastusalan naiset. <https://pelastusalannaiset.fi/>. Viitattu 3.2.2023.
- Pietiläinen, Marjut; Keski-Petäjä, Miina & Katainen, Antti (2015). Naisten ja miesten edustus yritysten ylimmässä johdossa. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2015:3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3564-8>
- Pitkänen, Ville; Välimäki, Matti & Niemi, Mari K. (2022). Ulkomaalaiset osaajat Suomessa: työelämä, arki ja osallisuus. Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushanke. E2 Tutkimus. <https://www.e2.fi/hankkeet-ja-julkaisut/julkaisut/tarkeaa-uutta-tutkimustietoa-osaajapulaan-enemmisto-suomeen-muuttaneista-korkeasti-koulutetusta-kotiutuu-hyvin.html>
- Pohjanmaan liitto (2023). Tasa-arvo. <https://www.obotnia.fi/fi/yhteistyö-ja-edunvalvonta/tasa-arvoryhma/>. Viitattu 3.2.2023.
- Potentiaali-hanke (2022). Turvallisempi tila. <https://www.potentiaalihanke.fi/materiaalit-2/#turvallisempi-tila>. Viitattu 9.1.2023.
- Price-Glynn, Kim & Rakovski, Carter (2012). Who rides the glass escalator? Gender, race and nationality in the national nursing assistant study. *Work, employment and society*, 26(5), 699–715.
- Rails Girls (2023). Rails Girls. <http://railsgirls.com/>. Viitattu 9.1.2023.
- Rask, Shadia; Bergbom, Barbara & Teräsaho, Mia (2020). Kenen tarinaa valitsemasi kuva kertoo? <https://blogi.thl.fi/kenen-tarinaa-valitsemasi-kuva-kertoo/>. Viitattu 30.11.2022.
- Rask, Shadia; Mankinen, Katariina; Czibalmos, Mercedes; Nykänen, Sanna; Teräsaho, Mia; Yüksel, Hülya; Toivanen, Minna; Yli-Kaitala, Kirsi & Bergbom, Barbara (2022). Moninaisesti parempi -hankkeen työkirja: Kokoelma hankkeen tuotoksista (2019–2022). <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023031031047>
- Rask, Shadia; Teräsaho, Mia & Nykänen, Sanna (2021a). Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi: Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia. Työpaperi 10/2021. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-636-7>
- Rask, Shadia; Teräsaho, Mia & Nykänen, Sanna (2021b). Kielitietoinen asiantuntijatyö ja sukupuolitietoinen viestintä keinoina edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-maaliskuu-2021/kielitietoinen-asiantuntijatyo-ja-sukupuolitietoinen-viestinta-keinoina-edistaa-tasa-arvoa-ja-yhdenvertaisuutta-tyoelamassa>. Viitattu 30.11.2022.
- Reskin, Barbara F. & Bielby, Denise D. (2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 71–86.
- Ridgeway, Cecilia L. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. New York: Oxford University Press.
- Ridgeway, Cecilia L. (2014). Why Status Matters for Inequality. *American Sociological Review*, 79(1), 1–16.
- Rusetti ry (2022). VEERAn mentorit. <https://www.rusettiry.fi/mentorit/>. Viitattu 30.11.2022.
- Saari, Milja (2016). Samapalkkaisuuden politiikkaa. Tane-julkaisu 2016: 17. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta Tane.

- Sahlberg, Katariina (2023). Palkka-avoimuusdirektiivi EU-parlamentissa maaliin – mikä muuttuu? <https://www.sttk.fi/2023/03/30/palkka-avoimuusdirektiivi-eu-parlamentissa-maaliin-mika-muuttuu/>. Viitattu 31.3.2023.
- Sakki ry (2022). Amisbarometri 2022. <https://sakkiry.fi/amisbarometri2022/>. Viitattu 30.11.2022.
- Salmenkangas, Mai (Toim.) (2023). Tule hyvä kakku! Työkaluja sukupuolten tasa-arvon luovaan käsittelyyn. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Salmi, Minna & Närvi, Johanna (2017). Johdanto. Teoksessa Minna Salmi & Johanna Närvi (Toim.), Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo, (ss. 8–35). Raportti 4/2017. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-884-5>
- Saloheimo, Anukatriina (2021). Sukupuolivähemmistöjen kohtaaminen työelämässä 2015–2020. Kyselytutkimuksen raportti. https://www.dreamwearclub.net/_files/ugd/ee66a1_9cba7ebb571045d6b1e768c2e16a7a89.pdf. Viitattu 9.3.2023.
- Salonen, Aino (2021). Näin rekrytoinnista voi tehdä reilumpaa – 16 merkittävää työnantaja tarttunut haasteeseen. <https://duunitori.fi/tyoelama/monimuotoisuuslupaus-tyonantajat>. Viitattu 30.11.2022.
- Salonen, Aino (2022). Karkea käänne työhaastattelussa – Roosa ja muut rekrytoijat kertovat pöyristyttävistä kokemuksistaan: ”Oksettavaa”. <https://duunitori.fi/tyoelama/seksuaalinen-hairinta-rekrytoijat>. Viitattu 30.11.2022.
- SEGLI-hanke (2019). Toimenpidesuosukset segregaaion lieventämiseksi. <https://www.kaikkienduuni.fi/news/2019/2/14/toimenpidesuosukset-segregaaion-lieventamiseksi>. Viitattu 30.11.2022.
- Seppälä, Maina (Toim.) (2021). Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle. LAB-ammattikorkeakoulun julkaisusarja, osa 24. Lahti: LAB-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-827-369-4>
- Sievänen, Riikka; Vähämaa, Emilia; Ittonen, Kim; Haga, Jesper; Nikander, Jussi; Hytti, Jenna; Paunisaari, Essi; Tuominen-Thuesen, Minna & Lehmuskoski, Terhi (2023). Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät: Naisten urakehityksen haasteet. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:7. Helsinki: PunaMusta Oy. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-365-4>
- Sinä osaat! Tytöt ja teknologia -hanke (2022). <https://www.sinaosaat.fi/>. Viitattu 30.11.2022.
- Siukola, Reetta & Teräsaho, Mia (2021). Sukupuolella väliä kielessä? – THL luopuu sukupuolitetuista ammattinimikkeistä. <https://blogi.thl.fi/sukupuolella-valia-kielessa-thl-luopuu-sukupuolitetuista-ammattinimikkeista/>. Viitattu 30.11.2022.
- SM (2021). Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelma: Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen pelastustoimi. Sisäministeriön julkaisuja 2021:40. Helsinki: sisäministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-611-9>.
- STM (2020). Samapalkkaisuusohjelma 2020–2023: Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen ohjelmalliset toimenpiteet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:38. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8423-3>

- STM (2022a). Palkka-avoimuuden lisäämiseen tähänneen lakimuutoksen valmistelu on keskeytetty. <https://stm.fi/-/palkka-avoimuuden-lisaamiseen-tahdanneen-lakimuutoksen-valmistelu-on-keskeytetty>. Viitattu 9.3.2023.
- STM (2022b). Kestävää hyvinvointia: Sosiaali- ja terveysministeriön virkapuheen-vuoro tulevan hallituskauden haasteista ja ratkaisujen suunnista. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:6. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7166-0>.
- STM (2023). Samapalkkaisuus. <https://stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus>. Viitattu 9.3.2023.
- Suomen Ekonomit (2022). Palkkatasa-arvo ja palkkasyrjintä. <https://www.ekonomit.fi/tyoelaman-tietopankki/palkkaero/#0a26366a>. Viitattu 30.11.2022.
- Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL ry (2023). Häirintä ja syrjintä. <https://www.spal.fi/hairinta-ja-syrjinta/>. Viitattu 3.2.2023.
- Talous ja nuoret TAT (2021). TAT on mukana pilotoimassa lukion OpeTET:iä. <https://tat.fi/tat-on-mukana-pilotoimassa-lukion-opetitia/>. Viitattu 30.11.2022.
- Talous ja nuoret TAT (2022). Nuorten tulevaisuusraportti 2022. https://tat.fi/wp-content/uploads/2022/05/TAT_Nuorten-tulevaisuusraportti_2022.pdf. Viitattu 9.1.2023.
- Talous ja nuoret TAT (2023). Maailman suurin etätET. <https://tat.fi/etatet/>. Viitattu 9.1.2023.
- Tanhua, Inkeri (2008). Motivaatio ja viestintä yritysten tasa-arvosuunnittelussa. Helsinki: Multiprint Oy.
- Tanhua, Inkeri (2012). Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt: Tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä seitsemästä teemasta. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Edita Prima Oy. [http://www.wom.fi/Sukupuolten_tasa-arvon_hyvat_kaytannot\(2012\)Tanhua_TEM_Valtava.pdf](http://www.wom.fi/Sukupuolten_tasa-arvon_hyvat_kaytannot(2012)Tanhua_TEM_Valtava.pdf). Viitattu 30.11.2022.
- Tanhua, Inkeri (2020). Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20. Helsinki: opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-859-5>
- Tanhua, Inkeri (2022). The gendering of technology education: minority ethnic students' experiences of a women-dominated vocational dental technology programme. NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research, 1–15.
- Tanhua, Inkeri (2023). Tekniikan alat sukupuolittuvat uusin(?) tavoin. <https://www.equality-research.fi/2023/01/11/tekniikan-alat-sukupuolittuvat-uusin-tavoin/>. Viitattu 9.3.2023.
- Tane (2023). #TasaArvoVaalit: Palkka-avoimuus voidaan toteuttaa yrityksissä – Teknologiayritys Vincer näyttää mallia. <https://tane.fi/-/tasaarvovaalit-palkka-avoimuus-voidaan-toteuttaa-yrityksissa-teknologiayritys-vincer-nayttaa-mallia>. Viitattu 9.3.2023.
- Tasa-arvoisesti uralle -hanke (2023a). Segregaatiosuunnistus. <https://tasaarvoisestiuralle.fi/tyokalu/segregaatiosuunnistus/>. Viitattu 9.1.2023.
- Tasa-arvoisesti uralle -hanke (2023b). Mentorointiohjelma tekniikan alojen opiskelijoille. <https://tasaarvoisestiuralle.fi/tyokalu/mentorointiohjelma-tekniikan-alojen-opiskelijoille/>. Viitattu 9.1.2023.
- Tasa-arvolaki (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta) 1986/609. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

- Tasa-arvovaltuutettu (2022). Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022. K 1/2022 vp. Helsinki: PunaMusta Oy. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kertomus/Document-s/K_1+2022.pdf
- Tasa-arvovaltuutettu (2023a). Mikä on tasa-arvosuunnitelma? <https://tasa-arvo.fi/tyopaikojen-tasa-arvosuunnittelu>. Viitattu 18.1.2023.
- Tasa-arvovaltuutettu (2023b). Mikä on syrjintää? <https://tasa-arvo.fi/mika-on-syrjintaa>. Viitattu 18.1.2023.
- Tasa-arvovaltuutettu (2023c). Seksuaalinen ja sukupuoliin perustuva häirintä. <https://tasa-arvo.fi/hairinta>. Viitattu 18.1.2023.
- Tasa-arvovaltuutettu (2023d). Häirintään pitää puuttua. <https://tasa-arvo.fi/hairintaan-piittaa-puuttua>. Viitattu 18.1.2023.
- Tasa-arvovaltuutettu (2023e). Häirintä työpaikalla. <https://tasa-arvo.fi/hairinta-tyopaikoilla>. Viitattu 18.1.2023.
- Tasa-arvovaltuutettu (2023f). Mitä on palkkakarttoitus? <https://tasa-arvo.fi/palkkakarttoitus>. Viitattu 18.1.2023.
- Tasa-arvovaltuutettu (2023g). Palkkaerot ja palkkasyrjintä. <https://tasa-arvo.fi/palkkasyrjinta>. Viitattu 18.1.2023.
- Teknolohiateollisuus (2021). Selvitys: Teknolohiateollisuus tarvitsee 10 vuoden sisällä 130 000 uutta osajaa – Ikääntyvän Suomen osajapula uhkaa romuttaa digivihreän talouskasvun. <https://teknolohiateollisuus.fi/fi/ajankohtaista/tiedote/selvitys-teknolohiateollisuus-tarvitsee-10-vuoden-sisalla-130-000-uutta>. Viitattu 9.1.2023.
- Teknolohiateollisuus (2023). Osaamispulssi. <https://osaamispulssi.fi/>. Viitattu 9.1.2023.
- TEM (2018). Häirinnästä vapaa työpaikka. Opas seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen. TEM oppaat ja muut julkaisut 8/2018. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-332-0>
- TEM (2022). Kasvua ja työtä: Työ- ja elinkeinoministeriön virkamiespuheenvuoro ensi hallituskauden haasteista ja ratkaisuksista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:67. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-898-1>
- TEM (2023a). Työelämän monimuotoisuusohjelma. <https://tem.fi/tyoelaman-monimuotoisuusohjelma>. Viitattu 9.1.2023.
- TEM (2023b). Kotoutumisen indikaattorit. <https://kototietokanta.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Kotoutumisenindikaattorit>. Viitattu 9.1.2023.
- Tervonen, Marjo Riitta (2004). Tasa-arvoisen työyhteisön 10 käskyä – huoneentaulu. Teoksessa Marja-Leena Haataja & Merja Korhonen (Toim.), Tasa-arvo arkeen: WomenIT-projektin tasa-arvo-opas yrityksille ja organisaatioille. Raahe: Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti.
- Teräsaho, Mia & Hietaharju, Anne-Mari (2022a). Suomeen muuttaneet kohtaavat voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat. <https://www.kvosaajien-suomi.com/blogi-1/thlvieraskyna>. Viitattu 30.11.2022.

- Teräsaho, Mia & Hietaharju, Anne-Mari (2022b). "Sitä saa mitä mittaa" – vaihtoehto perinteiselle tavalle tarkastella tasa-arvon tilaa työmarkkinoilla. <https://blogi.thl.fi/sita-saa-mita-mittaa-vaihtoehto-perinteiselle-tavalle-tarkastella-tasa-arvon-tilaa-tyo-markkinoilla/>. Viitattu 30.11.2022.
- Teräsaho, Mia & Keski-Petäjä, Miina (2017). Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan eriytyneitä. Teoksessa Sami Myllyniemi (Toim.), Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016 (ss. 203–220). Opetus- ja kulttuuriministeriö, Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura. Helsinki: Grano Oy. <https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri/nuorisobarometri-2016/>
- Teräsaho, Mia & Kupiainen, Mari (2015). Tasa-arvoa johtajien urakehitykseen – tuloksia TASURI -hankkeesta: Tiivistelmä. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2015:15. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3741-3>
- Teräsaho, Mia & Soronen, Sonja (2021). Sukupuolella väliä yritysjohdossa? – Viisi myyttiä johtajuudesta. <https://blogi.thl.fi/sukupuolella-valia-yritysjohdossa-viisi-myyttia-johtajuudesta/>. Viitattu 30.11.2022.
- Teräsaho, Mia & Soronen, Sonja (2022). Jokaisella työpaikalla tulisi olla käytössä keinoja sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseksi. <https://blogi.thl.fi/jokaisella-tyopaikalla-tulisi-olla-kaytossa-keinoja-sukupuolen-mukaisen-eriytymisen-purkamiseksi/>. Viitattu 30.11.2022.
- Teräsaho, Mia & Soronen, Sonja (2023). Policy brief: Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaaation purkaminen – Suosituksia päättäjille. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:20. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8429-5>
- THL (2023a). Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään -kehittämissanke. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/segregaation-purku-tyokaluja-tasa-arvoisempaan-tyoelamaan>. Viitattu 9.1.2023.
- THL (2023b). Tasa-arvosanasto. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli-tasa-arvosanasto>. Viitattu 9.1.2023.
- THL (2023c). Työ ja toimeentulo. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo>. Viitattu 9.1.2023.
- THL (2023d). Tasa-arvoinfograafit työelämän segregaatista. <https://www.thl.fi/segregaatioinfoograafit>. Viitattu 9.1.2023.
- THL (2023e). Ammattialojen sukupuolen mukainen segregaatio. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregaatio>. Viitattu 9.1.2023.
- THL (2023f). Tilat ja käytännöt tulee muokata kaikille turvallisiksi. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tietopaketti-sateenkaarilapsista-ja-nuorista-ammattilaiselle/tilat-ja-kaytannot-tulee-muokata-kaikille-turvallisiksi>. Viitattu 9.1.2023.
- THL (2023g). Sukupuolitietoinen viestintä. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolitietoinen-viestinta>. Viitattu 9.1.2023.

- THL (2023h). Tasa-arvokoulutus toimittajille ja viestijöille. <https://www.thl.fi/tasaarvomediassa>. Viitattu 9.1.2023.
- THL (2023i) Tasa-arvon tarkistuslista työpaikalle. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tasa-arvon-tarkistuslista-tyopaikalle>. Viitattu 3.4.2023.
- THL (2023j). Kielitietoinen työskentely. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurin-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/kielitietoinen-tyoskentely>. Viitattu 9.3.2023.
- THL (2023k). Monimuotoisuus rekrytoinnissa. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurin-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/monimuotoisuus-rekrytoinnissa>. Viitattu 9.3.2023.
- THL (2023l). Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurin-moninaisuus/tyon-tueksi/verkkokoulutus-antirasismista-ammattilaisille>. Osa 12: Antirasistinen työyhteisö. Viitattu 9.3.2023.
- THL (2023m). Turvallisempien tapahtumien periaatteet THL:ssä. <https://thl.fi/fi/ajankoh-taista/tapahtumat/turvallisempien-tapahtumien-periaatteet-thl-ssa>. Viitattu 9.3.2023.
- THL (2023n). Sukupuoli ja politiikan johtopaikat. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/valta-ja-paatöksenteko/sukupuoli-ja-politiikan-johtopaikat>. Viitattu 9.3.2023.
- THL (2023o). Sukupuolten tasa-arvo yritysjohdossa. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/valta-ja-paatöksenteko/sukupuolten-tasa-arvo-yritysjohdossa>. Viitattu 9.3.2023.
- THL (2023p). Perhevapaiden käyttö ja kustannukset. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/perheet-ja-vanhemmuus/perhevapaiden-kaytto-ja-kustannukset>. Viitattu 9.3.2023.
- THL (2023q). Sukupuolten tasa-arvo. www.thl.fi/tasa-arvo. Viitattu 9.3.2023.
- Tiainen, Irina (2020a). Sote-ala on vahvasti sukupuolittunut. Noudettu osoitteesta <https://blogit.lab.fi/labfocus/sote-ala-on-vahvasti-sukupuolittunut/>
- Tiainen, Irina (2020b). Opiskelijoiden näkemyksiä sote-alan koulutusten markkinoinnista. <https://blogit.lab.fi/labfocus/opiskelijoiden-nakemyksia-sote-alan-koulutusten-markkinoinnista/>. Viitattu 30.11.2022.
- Tiainen, Irina (2021). Puolustusvoimat sote-alan ammattilaisten mahdollisena työllistäjänä. Teoksessa Maina Seppälä (Toim.), Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle (ss. 24–27). LAB-ammattikorkeakoulun julkaisusarja, osa 24. Lahti: LAB-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-827-369-4>
- Tiiri, Jaana (2023). Vammaiset naiset voivat työllistyä raksalle, johtajiksi ja ihan mihin vain. <https://naisjarjestot.fi/vammaiset-naiset-voivat-tyollistya-raksalle-johtajiksi-ja-ihan-mihin-vain/>. Viitattu 31.3.2023.
- Tilastokeskus (2020). Koulutuksen keskeyttäminen koulutussektoreittain ja koulutusaloittain, taso 1 (Kansallinen koulutusluokitus), lukuvuosi, 2018/2019 - 2019/2020. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__kkesk/statfin_kkesk_pxt_13ez.px/. Viitattu 9.1.2023.

- Tilastokeskus (2022a). Palkansaajista 9,5 % työskenteli tasa-ammateissa vuonna 2020. <https://tilastokeskus.fi/julkaisu/cl8y81dpv5wu80bulgf4gifkh>. Viitattu 9.1.2023.
- Tilastokeskus (2022b). Sukupuolten tasa-arvo. <https://www.tilastokeskus.fi/tup/tasaarvo/index.html>. Viitattu 19.1.2023.
- Tilastokeskus (2022c). Naisten ja miesten kokonaistyöaika ensimmäistä kertaa samalla tasolla 2020–2021. <https://www.stat.fi/julkaisu/cku2d1we88fu70b506ua4x5tp>. Viitattu 9.1.2023.
- Työterveyslaitos (2007). Miehiä naisvaltaisille aloille ja naisia miesvaltaisille aloille sekä asemiin – Toimintamalli suomalaiseen työelämään ja koulutukseen. <https://docplayer.fi/2510656-Miehia-naisvaltaisille-aloille-ja-naisia-miesvaltaisille-aloille-seka-asemiin-toimintamalli-suomalaiseen-tyoelamaan-ja-koulutukseen.html>. Viitattu 30.11.2022.
- Työterveyslaitos (2023). Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa? <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinnissa>. Viitattu 3.2.2023.
- UPM (2021). UPM poistaa selittämättömät palkkaerot. <https://www.upm.com/fi/tieto-meista/medialle/tiedotteet/2021/12/upm-poistaa-selittamattomat-palkkaerot/>. Viitattu 3.2.2023.
- Valtioneuvosto (2022). Valtioneuvoston tasa-arvopoliittinen selonteko. Valtioneuvoston julkaisuja 2022:49. Helsinki: valtioneuvosto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-590-0>
- Vamlas (2023). Esteetön rekrytointi. <http://esteetonrekrytointi.fi/>. Viitattu 3.2.2023.
- Vates (2022). Job Shadow Day. <https://www.vates.fi/vates/job-shadow-day.html>. Viitattu 30.11.2022.
- Viinikka, Sinikka; Orajärvi, Kaisa; Leinonen, Eija & Juntunen, Aija (2021). TeknologiaTET-käsikirja. Materiaalipaketti opinto-ohjaajille ja opettajille. Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja 38/2021. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-597-216-3>
- Viitamaa-Tervonen, Outi; Bruun, Niklas; Nummijärvi, Anja; Nousiainen, Kevät & Koskinen Sandberg, Paula (2019). Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4059-8>
- Vuorinen-Lampila, Päivi (2016). Gender segregation in the employment of higher education graduates. *Journal of Education and Work*, 29(3), 248–308.
- Väestöliitto (2023a). Tasa-arvo ja isät -hanke. <https://www.vaestoliitto.fi/ammattilaiset/tyo-ja-perhe/tasa-arvo-ja-isat-hanke/>. Viitattu 9.1.2023.
- Väestöliitto (2023b). Perheystävällinen työpaikka -ohjelma. <https://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/perheystavallinen-tyopaikka/>. Viitattu 9.1.2023.
- Wajcman, Judy (2010). Feminist theories of technology. *Cambridge Journal of Economics*, 34(1), 143–152.
- Williams, Christine L. (1995). *Still a Man's World: Men Who Do Women's Work*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Women in Tech Finland (2023). Women in Tech Finland. <https://womenintech.fi/>. Viitattu 9.1.2023.

- Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2023). Positiivinen erityiskohtelu. <https://syrrjinta.fi/positiivinen-erityiskohtelu>. Viitattu 9.1.2023.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Yle Uutiset (24.10.2019). Työnhakusivusto otti käyttöön sukupuolineutraalit ammattinimikkeet – kymmenet mies-ammattit tai emännät voi sanoa toisinkin. <https://yle.fi/a/3-11029773>. Viitattu 9.1.2023.
- Yle Uutiset (15.11.2021). Vitsailua, epäasiallista kieltä, hankaluuksia henkilökorttien kanssa – transihmisiä syrjitään yhä työpaikoilla. <https://yle.fi/a/3-12187284>. Viitattu 30.11.2022.
- Yle Uutiset (15.11.2022). Palomies-sana jäänee pian historiaan – sisäministeriö: Meidän täytyy vastata siihen, mitä yhteiskunta vaatii. <https://yle.fi/a/74-20004242>. Viitattu 30.11.2022.
- Yle Uutiset (17.11.2021). Opo suositteli nuorelle tytölle sairaanhoitajan uraa, koska ei uskonut tämän unelmaan – nyt Fanni Suomella, 26, on tärkeä neuvo opoille ja nuorille. <https://yle.fi/a/74-20004853>. Viitattu 9.1.2023.
- Yle Uutiset (13.3.2023). Tulipaloja sammuttavat naiset joutuvat käyttämään töissä miesten vaatteita: ”Muodot ovat tällä hetkellä väärässä paikassa”. <https://yle.fi/a/74-20021539>. Viitattu 31.3.2023.
- Yli-Kaitala, Kirsi & Toivanen, Minna (2021). Psykologinen turvallisuus vapauttaa työyhteisön potentiaalin. Työn Tuuli, 31(1), 29–36. Henry ry. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/tyon-tuuli/2022/tyon-tuuli-12022.html>
- Ylöstalo, Hanna (2019). Mitä tasa-arvoasenteet kertovat tasa-arvosta? Teoksessa Mia Teräsaho ja Johanna Närvi (Toim.), Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyyseja tasa-arvobarometrista 2017, (ss. 17–31). Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-314-4>
- Yüksel, Hülya; Teräsaho, Mia & Rask, Shadia (2021). Lasikatot ja liimalattiat naisten urapolkujen esteenä – ratkaisuna monimuotoinen rekrytointi. <https://blogi.thl.fi/lasikatot-ja-liimalattiat-naisten-urapolkujen-esteena-ratkaisuna-monimuotoinen-rekrytointi/>. Viitattu 30.11.2022.



JULKAISUJEN LATAAMINEN:
julkaisut.valtioneuvosto.fi

ISSN 2242-0037 (PDF)
ISBN 978-952-00-8433-2 (PDF)