



Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään

Suomen Akateemisten Naisten liiton seminaari 18.11.2022

kehittämispäällikkö **Mia Teräsaho**

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

Työelämä ja koulutusala valinnat eriytyneet sukupuolen mukaan

- Miehet ja naiset työskentelevät suurelta osin **eri aloilla, ammateissa ja tehtävissä** (vaakasuora segregatio)
 - Miehet ja naiset ovat sijoittuneet työelämässä **vaativuudeltaan eritasoisiin tehtäviin** (pystysuora segregatio)
- Etenkin koulutusalojen segregatio Suomessa **erittäin voimakasta** – myös eurooppalaisittain tarkasteltuna
- Myös **yrittäjäys, nuorten toiveammatit ja TET-harjoittelupaikat** vastaavasti sukupuolen mukaan eriytyneitä

Segregaatio lievenee hyvin hitaasti

- **30 vuoden aikana** (v. 1987 ja 2017) tutkintojen suorittaneista:
 - Terveys- ja hyvinvointialoilla miesten osuus: 11 % → 16 %
 - Tekniikan aloilla naisten osuus: 16 % → 20 %
 - Tietojenkäsittely ja tietoliikenne ICT-alalla naisten osuus: 37 % → 16 %
- Esimerkiksi lääkärin ja oikeustieteen koulutusalat **muuttuneet** miesenemmistöisistä naisenemmistöisiksi aloiksi
- Segregaatiota myös **alojen sisällä**

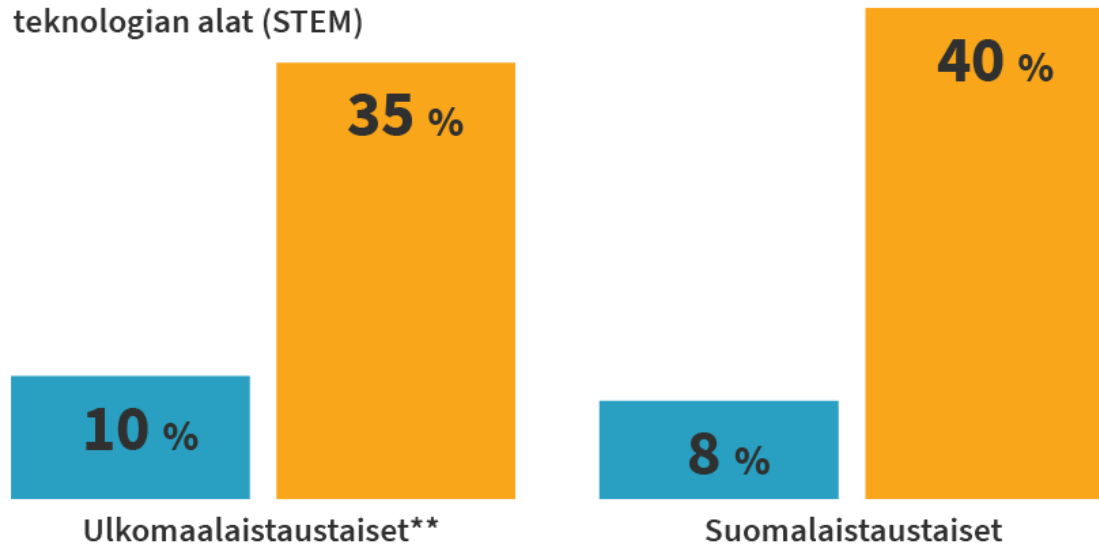
Lähde: Keski-Petäjä & Witting 2018

Sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat vaikuttavat läpileikkaavasti

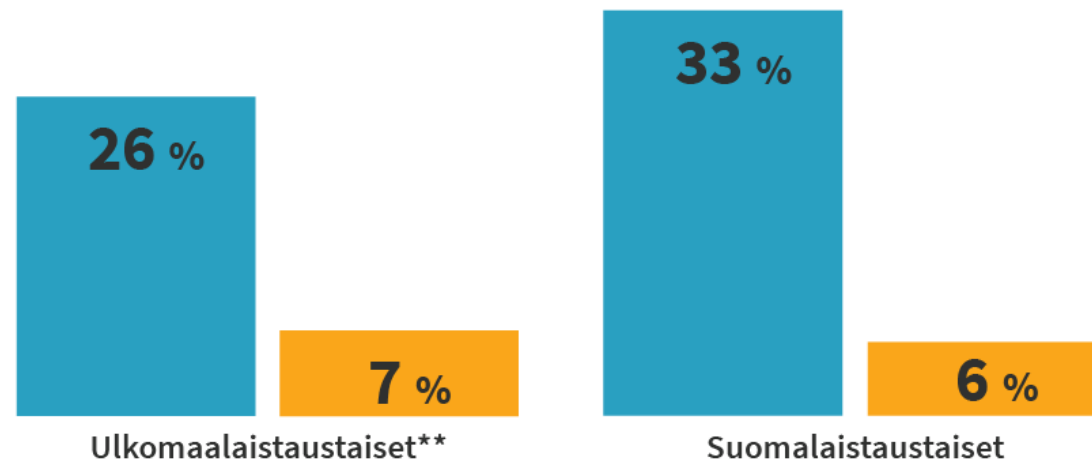
- **Kaikki kohtaavat** voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat Suomessa
- **Läpileikkaa** suurimman osan muista tasa-arvotemoista
- Sukupuolten tasa-arvon edistämiseen ja segregaaation purkamiseen tarvitaan **monialaista ja -tahoista yhteistyötä**

Mies- ja naisenemmistöisillä aloilla (STEM ja EHW) työskentelevien osuus työllisistä* sukupuolen ja syntyperän mukaan Suomessa (%)

Luonnontieteen, matematiikan ja teknologian alat (STEM)



Koulutus-, sosiaali- ja terveysalat (EHW)



* STEM- ja EHW-alojen ammateissa toimivien osuus työllisistä vuonna 2019, 18–64-vuotiaat.

** Molemmat vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla.

Sukupuolietieto väestökisteristä.

Lataa infograafit käyttöösi: www.thl.fi/tasaarvoinfograafit

Lähde: THL 2022, Tilastokeskus, thl.fi/moninaisesti



Työterveyslaitos

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Segregaation aiheuttamia haittoja

- Segregaatio pitää yllä ahtaita **sukupuolistereotypioita**, estää **osaamisen** täysimääräisen hyödyntämisen, vaikuttaa haitallisesti **työmarkkinoiden** toimintaan ja heijastuu myös **palkkaeroihin** ja sitä kautta **eläkkeisiin**.
- Yhteiskunnassa **menetetään valtavasti resursseja**, jos kaikkia kykyjä ja osaamista ei oteta täysimääräisesti käyttöön, mikäli ihmiset eivät saa tehdä sitä työtä mitä haluavat ja kokevat mielekkääksi.

Ammatinvalintaan vaikuttavat monet tekijät – minkälaisia rooleja ja mielikuvia tarjoamme?

Nuorten käsitykset ammasteista saattavat perustua melko pinnallisiin ja pikaisesti muodostettuihin vaikutelmiin (Purkutalkoot-hanke; Lahtinen 2019)

- Rakenteet, asenteet, häirintä, syrjintä ja epäasiallinen kohtelu
- Mielikuvat ja sukupuolistereotyytiat; kieli ja kuvitus
- Ympäröivä yhteiskunta; media ja kuvapankit
- Päiväkodit, koulut ja oppilaitokset (opot ja opettajat), työpaikat, asuinpaikka, harrastukset
- Vanhemmat, sukulaiset, tuttavat, kaverit

Segregaation purkamisella useita hyötyjä

- Yksi ratkaisu **työvoima- ja osaajapulaan**
- Maakuntien elinvoimaisuus ja eri alojen **pito- ja vetovoima** paranevat
- **Työ ja tekijät** saadaan paremmin kohtaamaan
- **Luovuus, innovaatiot, asiakasymmärrys ja työhyvinvointi** lisääntyvät monimuotoisessa työyhteisössä → paremmat **tuotteet ja palvelut**
- Eri alojen ja ammattien **arvostus** lisääntyy ja **palkkaus** paranee
- Mahdollisuus tehdä **omannäköisiä valintoja**
- **Kaikki hyötyvät**, ei ole keneltäkään pois

Häirinnän ja syrjinnän kokemukset työpaikoilla

- Tasa-arvobarometrin 2017 mukaan seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää tai nimittelyä oli havainnut työpaikallaan **naisista 15 %** ja **miehistä 9 %** (Attila ym. 2018; Kauhanen & Riukula 2019)
 - Eniten kokemuksia 25–34-vuotiailla ja 35–45-vuotiailla naisilla
 - Naisilla kokemuksia eniten **yksityisellä sektorilla** sekä **miesenemmistöisillä** työpaikoilla ja sukupuolijakaumaltaan **tasaisemmillä** työpaikoilla
- Setan kyselyn (2021) mukaan **sukupuolivähemmistöihin kuuluvista 44 %** kertoi kokeneensa syrjintää työpaikallaan
 - **Miesenemmistöisiä aloja** kartetaan, koska niissä syrjintää koetaan eniten

Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään (2021–2023)

Hanke kokoaa ja jalkauttaa ratkaisuja segregaation purkamiseksi

- ✓ **Kartoitus** keinoista työpaikoille
- ✓ **Työkalupakki** THL:n [Sukupuolten tasa-arvo-sivustolle](#)
- ✓ **Suosituks**et päätäjille

Yhteistyö alueellisissa verkostoissa ja pilottiorganisaatioissa

- 1) Pohjalaismaakunnat
- 2) Itä-Suomi (Etelä- ja Pohjois-Savo ja Pohjois-Karjala)
- 3) Häme ja Kaakkois-Suomi

Hanke on osa hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen samapalkkaisuusohjelmaa.



www.thl.fi/segregaationpurku

Työpaikoilla käytössä keinoja sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi

- Hankkeen kysely työpaikoille 2/2022
- Vastaajina 138 johdon, HR- tai muun henkilöstön edustajaa erityisesti nais- tai miesenemmistöisiltä työpaikoilta
- Kysely kartoittava, tuloksia ei voi yleistää
- Vastanneista 130:lla työpaikalla oli **käytössä keinoja**, kuten:
 - Toimintaohjeet häirintään tai epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi
 - Laadittu selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta sekä naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin
 - Kerrottu työntekijöille palkkausjärjestelmän perusteista ja sen soveltamisesta
 - Otettu käyttöön sukupuolineutraalit ammattinimikkeet
 - Huomioitu ihmisten moninaisuus kuvaviestinnässä

Myös kehittämisen paikkoja löytyy

- Kyselyn mukaan vain noin neljännes työpaikoista
 - oli tiivistänyt **yhteistyötä työpaikan ja alueen oppilaitosten ja koulujen välillä**
 - tarjonnut **TET- tai muita harjoittelupaikkoja** koululaisille tai opiskelijoille nuorten kannustamiseksi sukupuolelleen epätyypillisimmille aloille
 - ottanut **työpaikkailmoituksissa** käyttöön sukupuolitietoisia ja monimuotoisuutta edistäviä keinoja, kuten monimuotoisuuslausekkeen
- Vain noin puolet työpaikoista ilmoitti kirjanneensa konkreettiset ja mitattavat **toimenpiteet tasa-arvosuunnitelmaan**

Lue kyselyn tuloksista THL-blogista (5.9.2022): [Jokaisella työpaikalla tulisi olla käytössä keinoja sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseksi](#)

Esimerkkejä keinoista purkaa segregatiota

- **Koulutuksen ja työelämän nivelvaiheen** vahvistaminen
 - TET- ja muut harjoittelut, kesätyöt, yritysvierailut, moninaiset roolimallit
 - **Sukupuolittainen viestintä**
 - Sukupuolineutraalit ammattinimikkeet ja moninaisuus kuvituksessa
 - **Rekrytointikäytännöt**
 - Monimuotoisuutta edistävät rekrytointikeinot, kuten monimuotoisuuslauseke ja (osittain) anonyymi rekrytointi
 - **Työn, perheen ja muun elämän** yhteensovittaminen
 - **Toimintaohjeet syrjintään, häirintään** ja epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi
 - **Tasa-arvotiedon ja -osaamisen** vahvistaminen
 - Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja Miten? -koulutus eOppivassa
 - Tietoa tasa-arvon tilasta THL:n Sukupuolten tasa-arvo -sivustolla
- **Tasa-arvosuunnitelma** toimenpiteiden jalkauttamisen työkaluna

Kehittämistyö lähtee pienistä konkreettisista teoista – kokemusten ja keinojen jakaminen tärkeää

Kerro työpaikallasi käyttöön otetuista tasa-arvoa edistävästä ja segregatiota purkavista **keinoista ja kokemuksista** vuoden 2022 loppuun mennessä:

<https://link.webropol.com/s/segregaationpurku2022>

- Linkki löytyy hankkeen sivulta: www.thl.fi/segregaationpurku
 - Kokoamme ja levitämme keinoja Segregaation purku -hankkeessa

Materiaalia työn tueksi

- [Tasa-arvoinfoograafit](#) – visualisoitua tietoa tasa-arvon tilasta työelämässä (THL)
- [Sukupuolittietoinen viestintä](#) – vinkkejä kielenkäyttöön ja kuvaviestintään (THL)
- [Tasa-arvokoulutuspaketti](#) – videoita ja tehtäviä (THL)
- [Jokaisella työpaikalla tulisi olla käytössä keinoja sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseksi](#) (THL-blogi 5.9.2022)
- [On aika ottaa kaikki osaaminen käyttöön](#) (Työelämäfoorummin 2022 puheenvuorokirjoitus)
- [Suomeen muuttaneet kohtaavat voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat](#) (vieraskynäkirjoitus Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushankkeelle)
- [”Sitä saa mitä mittaa” – vaihtoehto perinteiselle tavalle tarkastella tasa-arvon tilaa työmarkkinoilla](#) (THL-blogi 7.10.2022)
- [Sukupuolella väliä? – Viisi vinkkiä sukupuolittietoiseen viestintään](#) (Skilla ry:n blogi 25.3.2022)
- [Sukupuolella väliä kielessä? – THL luopuu sukupuolitetuista ammattinimikkeistä](#) (THL-blogi 8.9.2021)
- Rask, Shadia, Nykänen, Sanna & Teräsaho, Mia (2021). [Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi: Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia](#). Työpaperi 10/2021. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos (THL).
- Rask, Shadia, Teräsaho, Mia & Nykänen, Sanna (2021). [Kielitietoinen asiantuntijatyö ja sukupuolittietoinen viestintä keinoina edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä](#). Kieli, koulutus ja yhteiskunta, 12(2).
- [Edistä monimuotoisuutta rekrytoinnissa – poimi käyttöön viisi keinoa](#) (Skilla ry:n blogi 8.4.2022)
- [Lasikatot ja liimalattiat naisten urapolkujen esteenä - ratkaisuna monimuotoinen rekrytointi](#) (THL-blogi 8.3.2021)
- [Kenen tarinaa valitsemasi kuvasi kertoo?](#) (THL-blogi 2.4.2020)



Segregaation purku -hanke:
www.thl.fi/segregaationpurku

Sukupuolten tasa-arvo (THL):
www.thl.fi/tasa-arvo

- [Ammattialojen sukupuolen mukainen segregaatio](#)
- [Koulutuksen sukupuolen mukainen segregaatio](#)
- [Sukupuolten tasa-arvo yritysjohdossa](#)

Lataa käyttöösi tasa-arvoinfograafit:
www.thl.fi/tasaarvoinfograafit

Tilaa tasa-arvoasioiden verkostokirje:
www.thl.fi/tasa-arvo-verkostokirje



[Tasa-arvotiedon keskus](#)



[@tasaarvotieto](#)
[#SegregaationPurku](#)

Kehittämispäällikkö **Mia Teräsaho**
Segregaation purku -hankkeen projektipäällikkö
Terveystieteiden tutkimuskeskus THL
etunimi.sukunimi(a)thl.fi

KIITOS!