



Keinoja sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseen

kehittämisspällikkö Mia Teräsaho

OPH/Hyvän ohjauksen kriteerien iltapäiväkahvit 9.10.2023

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

Esityksen sisältö

- **Koulutusalojen ja työmarkkinoiden sukupuolen mukainen eriytyminen eli segregatio**
- **Työkaluja ja konkreettisia keinoja tasa-arvon edistämistyön tueksi**
 - Segregaation purku -hanke (THL & STM)
 - Keinoja tasa-arvon edistämiseksi ja sukupuolen mukaisen segregaaion purkamiseksi
 - Segregaation purkamisen pysyvämpiä toimenpiteitä

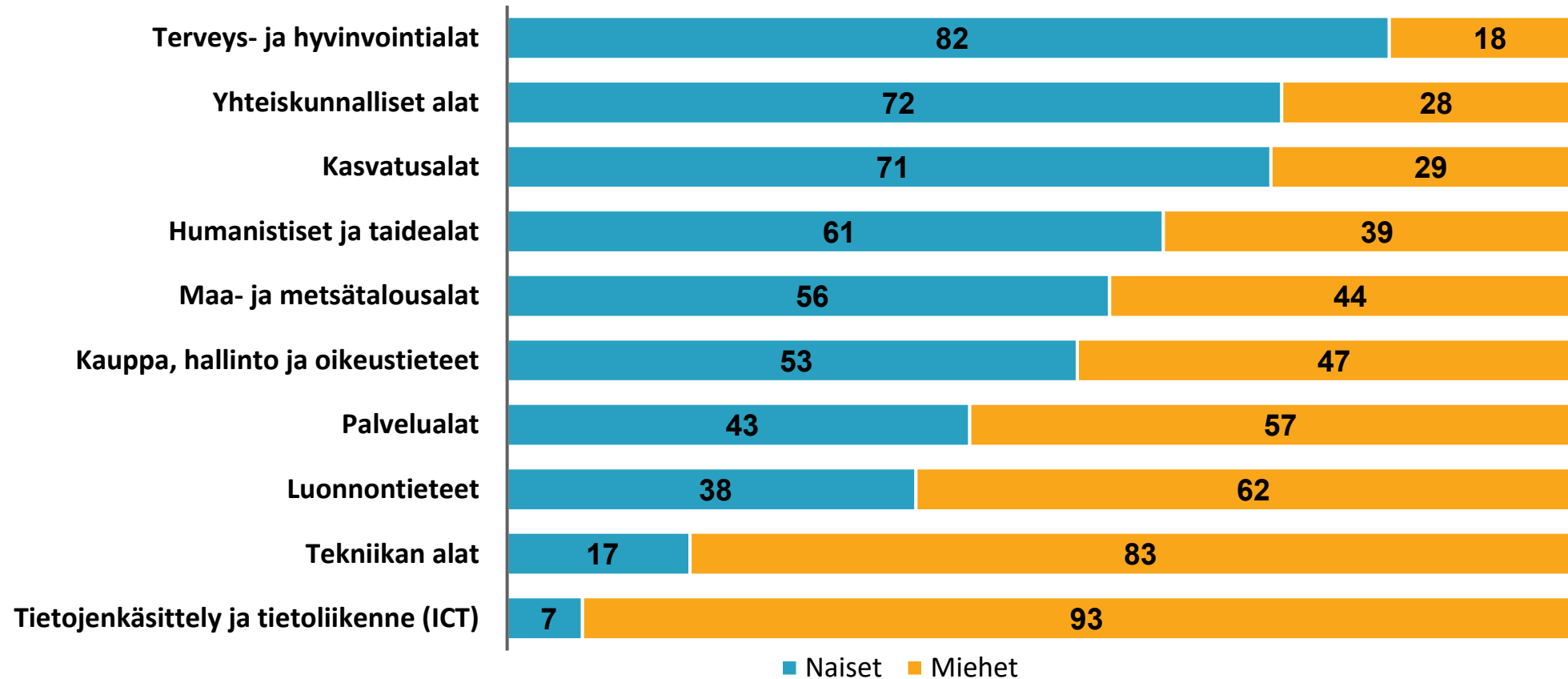


Sukupuolen mukainen eriytyminen koulutuksessa ja työmarkkinoilla voimakasta

- Miehet ja naiset työskentelevät suurelta osin eri aloilla, ammateissa ja tehtävissä (vaakasuora segregatio)
- Miehet ja naiset ovat sijoittuneet työelämässä vaativuudeltaan eritasoisiin tehtäviin (pystysuora segregatio)
- Segregatio Suomessa erityisen voimakasta myös eurooppalaisittain tarkasteltuna
- Yrittäjyys, nuorten toiveammatit ja TET-harjoittelupaikat vastaavalla tavalla sukupuolen mukaan eriytyneitä
- Tyttöjen ja poikien erilaiset oppiaine- ja koulutusala- ja valinnat kouluissa ja oppilaitoksissa → eriytyminen jatkuu työelämään

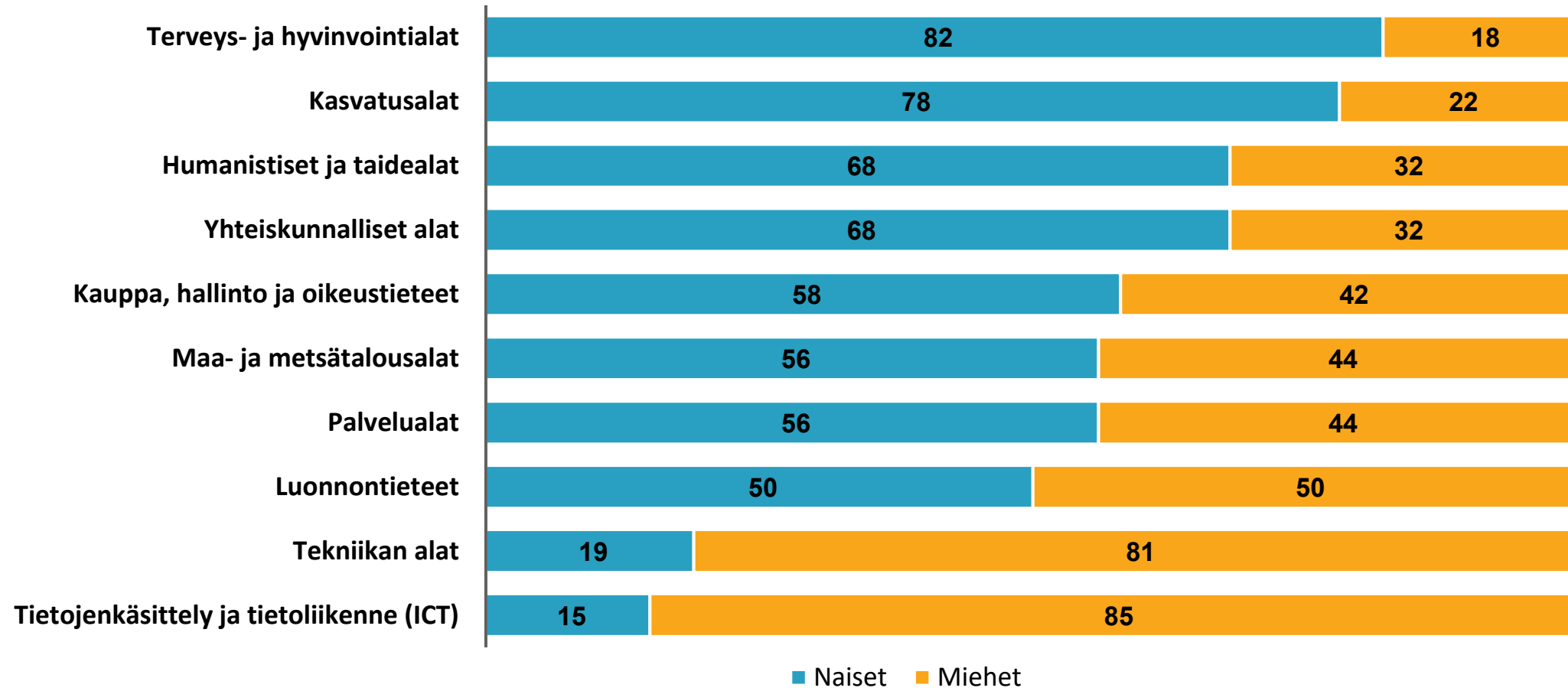
Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan 2016 (%)

Lähde: Teräsaho & Keski-Petäjä (2017); Nuorisobarometri 2016 (n = 1 901)



Naisten ja miesten osuus opiskelijoista koulutusaloittain 2016 (%)

Lähde: Keski-Petäjä & Witting (2018); Tilastokeskus, koulutustilastot



Segregaatio on pitkäaikainen tasa-arvo-ongelma

30 vuoden aikana tutkintojen suorittaneista
(tarkasteluvuodet 1987 ja 2017):

Miesten osuus **terveys- ja hyvinvointialoilla**

11 %

16 %

Naisten osuus **tekniikan aloilla**

16 %

20 %

Naisten osuus **tietojenkäsittely- ja tietoliikenne ICT -alalla**

37 %

16 %

Lääkärin ja oikeustieteen koulutusalat muuttuneet miesenemmistöisistä naisenenemmistöisiksi aloiksi.

Tasa-ammateissa toimivien osuus on vähentynyt vuosien aikana

Tasa-ammattit ovat ammatteja, joissa naisten ja miesten osuus ammattiryhmissä toimivista on 40–60 prosenttia

- Vuonna 2019 palkansaajista ainoastaan noin **10 %** sijoittui tasa-ammatteihin
 - Palkansaajien yleisimmät tasa-ammattiryhmät: mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat, elintarviketeollisuuden prosessityöntekijät sekä ammatillisen koulutuksen opettajat
 - Sukupuolen mukaista eriytymistä myös tasa-ammattien sisällä

Lähde: Tilastokeskus, Työssäkäynti 2020

Segregoituneet työmarkkinat koskettavat suurinta osaa työelämässä olevista

Ulkomaalaistaustaisten työllisten naisten ja miesten ammatit ovat sukupuolen mukaan hieman lievemmin eriytyneitä verrattuna suomalaistaustaisiin – vaikkakin sekä suomalais- että ulkomaalaistaustaiset naiset ja miehet työskentelevät suurelta osin sukupuolelleen tyypillisellä alalla ([Tasa-arvofograafit](#); [Teräsaho & Hietaharju 2022](#))



Suomessa suoritetut tutkimukset näyttävät voimistavan sukupuolen mukaista eriytymistä koulutuksessa (Tilastokeskus, UTH-tutkimus 2014)



Suomeen muuttaneita naisia on havaittu ohjattavan enemmän naisennemistöisen alan tehtäviin – myös vastoin heidän ammattitoiveita ja koulutustaustaa (esim. Kurki 2019)



Pörssiyritysten ylin johto 2020

Hallitusten puheenjohtajat



Naisia 7 %
Miehiä 93 %

Hallitusten jäsenet*



Naisia 30 %
Miehiä 70 %

Toimitusjohtajat



Naisia 8 %
Miehiä 92 %

Naisten määrä pörssiyritysten hallituksissa on noussut vuodesta 2007, jolloin naisten osuus oli 12 %.

Sukupuolijakaumat on esitetty tilastotietojen mukaisesti juridisen sukupuolen mukaan.

* Hallituksen jäsenissä mukana puheenjohtajat.

Työvoima- ja osaajapulasta kärsivät alat sukupuolen mukaan segregoituneita



Teknolohiateollisuus arvioi tarvitsevansa 130 000 uutta työntekijää seuraavan kymmenen vuoden kuluessa



Valtiovarainministeriö arvioi, että sosiaali- ja terveysalalle tarvitaan 200 000 uutta työntekijää seuraavan 15 vuoden kuluessa

Työvoimapula kohdistuu nais- ja miesenemmistöisille aloille:

Naisenemmistöisin toimiala v. 2021:

- terveys- ja sosiaalipalvelut, naisia 85 %

Miesenemmistöisimmät toimialat v. 2021:

- rakentaminen, miehiä 90 %
- kuljetus ja varastointi, miehiä 81 %

(Lähteet: Tilastokeskus, työvoimatutkimus; Ammattibarometri 2022; TEM, työvoimatiekartat 2022)



Ammatinvalintaan vaikuttavat monet tekijät – minkälaisia rooleja ja mielikuvia tarjoamme?

- Nuorten käsitykset ammateista saattavat perustua melko pinnallisiin ja pikaisesti muodostettuihin vaikutelmiin
- Sukupuoleen perustuvat stereotypiat ylläpitävät sukupuolen mukaista segregaatiota → myös koettu häirintä ja syrjivät käytännöt
- Kun ala ei ole tuttu, sukupuolittuneet mielikuvat eri ammateista vaikuttavat valintoihin enemmän: kieli ja kuvitus, media, kuvapankit
- Tärkeä rooli päiväkodilla, koululla ja oppilaitoksilla (opettajat, opinto-ohjaajat, työpaikkavierailut)
- Tärkeitä myös vanhemmat, sukulaiset, tuttavat, kaverit
- Usein koulutusala mietitään oppiaineiden mukaan

Lähteet: Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023; Tanhua & Lahtinen 2019; Lahtinen 2019

Opo suositteli nuorelle tytölle sairaanhoitajan uraa, koska ei uskonut tämän unelmaan – nyt Fanni Suomella, 26, on tärkeä neuvo opoille ja nuorille

Muutos opetuksessa on johtanut siihen, että opinto-ohjaajilla on aiempaa vähemmän aikaa yksittäisille oppilaille. Ylen saamien opokokemusten perusteella opojen kiire tuntuu toisella asteella.



Suomi pitää pahana sitä, että opinto-ohjaaja ei kuunnellut häntä, vaikka hän oli pärjännyt hyvin koulussa ja esimerkiksi ennen yhteishakua tehty testi suositteli hänelle luonnontieteellistä alaa.

– Sote-ala oli listallani alimpana, mutta opo sanoi, että **luonnontieteellisille aloille ei oikein pääse sisään, ja hän sijassani hakisi opiskelemaan sairaanhoitajaksi.**

Lähde YLE 17.11.2022: <https://yle.fi/a/74-20004853>

Segregaation purun hyödyt



Parantaa sukupuolten tasa-arvoa

- ✓ Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventuminen
- ✓ Sukupuolistereotyyppien vähentyminen



Alueiden elinvoimaisuus vahvistuu

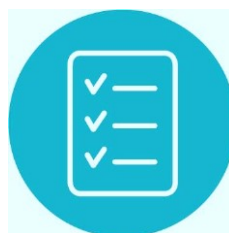
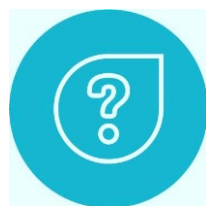
- ✓ Saadaan pidettyä moninaisista osaajista kiinni → eri alojen ja alueiden pito- ja vetovoima paranee
- ✓ Asiakkaiden monimuotoisuus kohdataan paremmin → tuotetaan parempia tuotteita ja palveluja



Osa ratkaisua työvoimapulasta kärsiville aloille

- ✓ Segregoituneista aloista tulee houkuttelevampia kaikille, kun puretaan käsityksiä siitä, kenelle ala sopii

Työkaluja tasa-arvon edistämistyöhön ja sukupuolen mukaisen segregation purkamiseksi



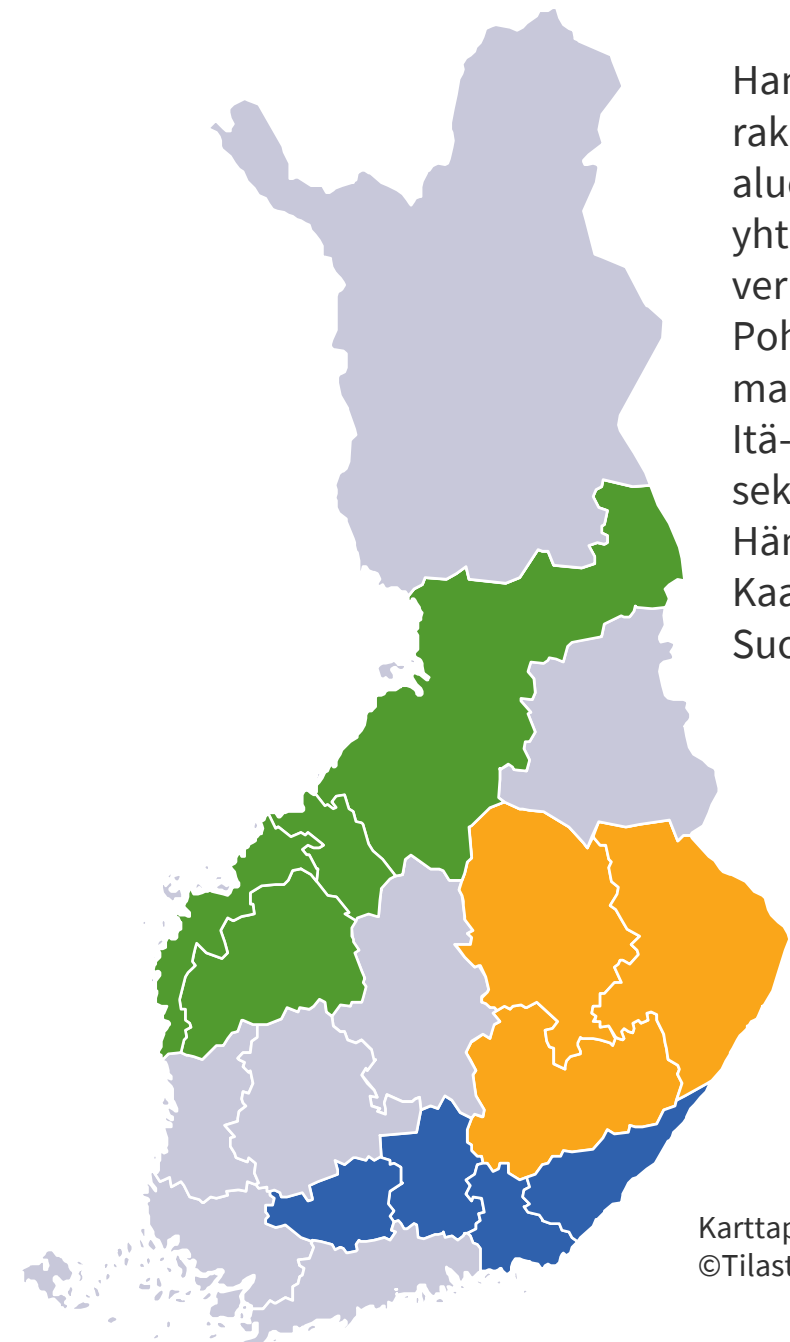
Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään (2021–2023)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ja sosiaali- ja terveysministeriön (STM) yhteinen kehittämishanke

- Osa hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteistä samapalkkaisuusohjelmaa
- Perustui pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan
- Tavoitteena yhdistää työ- ja elinkeinoelämän toimijat sekä koulutuksen järjestäjät alueellisesti strategiseen yhteistyöhön voimakkaan sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseksi

www.thl.fi/segregaationpurku

#SegregaationPurku



Hanke rakensi alueelliset yhteistyöverkostot Pohjalaismaakuntiin, Itä-Suomeen sekä Hämeeseen ja Kaakkois-Suomeen.

Karttapohja:
©Tilastokeskus 2022

Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla – Keinoja sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseen (STM:n julkaisu)

Sisältö:

- Työmarkkinoiden sukupuolen mukainen segregatio Suomessa
- Sukupuolen mukaisen segregaaation haitat
- Sukupuolen mukaisen segregaaation purkamisen hyödyt
- Sukupuolen mukaista segregatiota työpaikoilla ylläpitävät tekijät
- Sukupuolelleen epätyypillisellä alalla työskentelevien kokemuksia
- Konkreettisia segregaaation purkamisen keinoja →
- Suosituksia jatkotyölle

1

Työpaikkojen yhteistyö koulujen ja oppilaitosten kanssa

2

Sukupuolitietoinen viestintä

3

Tasa-arvoiset rekrytointikäytännöt

4

Häirintään ja syrjintään puuttuminen

5

Tasa-arvoinen palkkaus

6

Työuralla etenemisen tukeminen

7

Työn, perheen ja muun yksityiselämän yhteensovittaminen

8

Tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus

Lue lisää: Teräsaho, Tanhua & Rantanen (2023):

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

Keinojen käyttöönoton perustana ymmärrys tasa-arvosta



Tasa-arvo-osaamisen ja ymmärryksen vahvistaminen

- Miten sukupuoli vaikuttaa ihmisen ammatinvalintoihin ja työelämässä? Mitä haittaa ja muita vaikutuksia sukupuolen mukaisella eriytymisellä on?
- Miten syrjivät käytännöt ja rakenteet kouluissa/oppilaitoksissa/työpaikoilla, sukupuoleen liitetyt stereotyyppit ja mielikuvat sekä häirintä, syrjintä ja epäasiallinen kohtelu ylläpitävät segregatiota?
- Tietämyksen lisääminen tasa-arvolaista → tasa-arvosuunnitelman hyödyntäminen työkaluna toimenpiteiden jalkauttamisessa



Omien ja organisaation käytäntöjen ja toimintakulttuurin tarkasteleminen

- Onko minulla/meillä tiedostamattomia ennakko-oletuksia ja toimintatapoja?

Yhteistyön vahvistaminen työpaikkojen, koulujen ja oppilaitosten kesken

Eri alojen työpaikkoihin ja konkreettisiin työtehtäviin tutustuminen (nuorten lisäksi myös alanvaihtajat)

- ✓ Työpaikka- ja yritysvierailut
- ✓ Työelämään tutustumiset, esim. TET- ja muut harjoittelut
- ✓ Eri aloihin tutustumiset, mm. tapahtumat perheille ja vanhempainillat
- ✓ Kohdennetut markkinointikampanjat
- ✓ Alojen vetovoimatyö



- **Moninaiset ja samastuttavat roolimallit ja esikuvat**
- **Stereotyyppien rikkominen**

ALANVAIHTO

15 vuotta insinöörinä uraa luonut Marko Saarinen työskentelee nyt sairaanhoitajana – ”Ajattelin, että jos vaihdetaan alaa, niin vaihdetaan sitten kunnolla”

Duunitori 26.2.2022 8:00 • Lukuaika 3 min



Marko Saarinen työskenteli pitkään it-alalla, mutta opiskeli sitten sairaanhoitajaksi. Nyt hän työskentelee jo viidettä vuotta Oulun yliopistollisen sairaalan keskusleikkaamossa. Kuva: Maija Pylväs.

”Jälkeenpäin olen miettinyt, miksi en silloin lähtenyt hoitoalalle, **mutta ehkä lähipiirissä ei vain ollut mitään mallia siihen**. Tekninen ala oli luonteva valinta, kun osasi matikkaa ja halusi päästä pois tuppukylästä”, Mäntyharjulta Etelä-Savosta kotoisin oleva Saarinen kertoo.

Lähde: <https://duunitori.fi/tyoelama/alanvaihto-sairaanhoitajaksi>

Vinkkejä sukupuolitietoiseen kielenkäyttöön



Luovu mies-loppuisista ja muista sukupuolittuneista ammattinimikkeistä.
Ota käyttöön sukupuolineutraalit nimikkeet

- esimerkiksi: esimies = esihenkilö, lähijohtaja; sähkömies = sähköasentaja



Vältä **nais- tai mies-etuliitteen tarpeetonta käyttöä**



Pura oletuksia tiettyjen alojen ja ammattien sopivuudesta vain naisille tai miehille



Huomioi **sukupuolen moninaisuus**: vältä käyttämästä ilmaisuja molemmat, kummatkin tai vastakkaiset sukupuolet

Palomies-sana jäänee pian historiaan – sisäministeriö: Meidän täytyy vastata siihen, mitä yhteiskunta vaatii

Sisäministeriö pyrkii antamaan suosituksensa pelastusalan uusista sukupuolineutraaleista ja paremmin ammattia kuvaavista nimikkeistä ennen vuoden loppua.








Useissa kielissä pelastusalan ammattilaisia kutsutaan sukupuolittavalla ammattinimikkeellä. Sana palomies on suomen kielessä melko uusi.

Miten minusta voi tulla palomies kun en ole poika? eräs tyttö kysyi Outi Salolta, sisäministeriön pelastusosaston erityisasiantuntijalta.

– Se minun mielestäni kuvaa hyvin sitä, että meidän täytyy vastata siihen, mitä yhteiskunta vaatii.

Lähde YLE 15.11.2022: <https://yle.fi/a/74-20004242>


Monimuotoisuuden huomioiva kuvitus

-  Kuvaa **aitoja työelämätilanteita** malli- ja mainoskuvien sijaan
-  Pyri valitsemaan kuva, jossa kaikki henkilöt **eivät ole samaa sukupuolta**
-  Kuvaa sukupuolen ilmaisultaan **moninaisia**, eri-ikäisiä, erikokoisia ja erilaisista taustoista tulevia ihmisiä
-  Esitä eri sukupuolia edustavat ihmiset **tasavertaisissa rooleissa ja tehtävissä**
-  **Pura stereotypioita** siitä, kuka soveltuu työntekijäksi tietylle alalle, asiantuntijaksi tai johtotehtäviin



Tasa-arvoiset rekrytointikäytännöt

 Monimuotoinen rekrytointitiimi ja rekrytointiprosessin käytännöt (huomioi myös tiedostamattomat toimintatavat)

 Kokonaan tai osittain anonyymi eli tunnistetön rekrytointi

 Monimuotoisuuslauseke työpaikkailmoituksessa. Esimerkiksi:

”THL on arvojensa mukaisesti yhdenvertaisuuden suunnannäyttävä. THL 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.”



Häirintään ja syrjintään puuttuminen

Toimintaohjeet häirintätilanteisiin ja epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi



- ✓ Varmista, että toimintaohjeet ja yhteisesti laaditut turvallisemman tilan periaatteet ovat kaikkien tiedossa
- ✓ Työpaikasta ja alasta voi tehdä kiinnostavan eri sukupuolia oleville ja eri taustaisille hakijoille viestimällä organisaation arvoista ja syrjimättömistä käytännöistä

Suosituksset segregaation purkamisen pysyvämmistä toimenpiteistä (policy brief)

1

Sukupuolen mukaisen segregaation purkaminen otettava läpileikkaavaksi ja näkyväksi toimenpiteeksi keskeisissä politiikoissa, strategioissa ja toiminnoissa

2

Pitkäjänteinen, monitahoinen ja tavoitteellinen yhteistyö sekä pysyvä rakenne edellytys sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseksi

3

Sukupuolen mukaisen segregaation tilasta tuotettava sukupuolen kanssa risteävää eli intersektionaalista tilasto- ja tutkimustietoa valtakunnallisesti ja alueellisesti

4

Osaamista vahvistettava työmarkkinoiden sukupuolen mukaisesta segregaatiosta ja sen vaikutuksista

5

Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien sisältöä ja laatua parannettava

6

Sukupuoleen perustuvia stereotyyppioita purettava koko yhteiskunnassa

Lähde: Teräsaho & Soronen (2023): <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8429-5>

Laadukkaampia tasa-arvosuunnitelmia

- Työpaikat
- Oppilaitokset
- Viranomaiset



Tasa-arvosuunnitelma oiva työkalu segregaation purkamisen toimenpiteiden jalkauttamiseksi

- Perustana tasa-arvotilanteen selvitys
- Konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteet sekä aikataulut ja vastuut
- Säännöllinen seuranta ja arviointi

- Sukupuolen mukaisen eriytymisen purkaminen eri toimialoilla ja yhteistyö eri tahojen kanssa

Sukupuoleen perustuvia stereotyyppioita purettava koko yhteiskunnassa

- Voimakkaat mielikuvat eri ammattien sopivuudesta vain tietylle sukupuolelle
→ sukupuolistereotyyppioita voi purkaa mm. sukupuolitietoisien viestinnän keinoin
- Sukupuoleen perustuvien stereotyyppien ja asenteiden purkaminen kasvatuksessa, koulutuksessa ja työelämässä sekä koko yhteiskunnassa
- Enemmän keskustelua segregaation vaikutuksista sekä sen purkamisen hyödyistä ja keinoista
- Omalle sukupuolelle epätyypillisiä urapolkuja tutummaksi



Sukupuolen mukaisen segregaaation purkamisen toimenpiteet keskeisiä myös nykyisellä hallituskaudella

- Pääministeri Orpon hallitusohjelmassa mm. ”*Hallitus selvittää toimenpiteitä, joilla voidaan vähentää ammattialojen sukupuolen mukaista eriytymistä.*”
- Valtioneuvoston tiedonannossa yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämisestä suomalaisessa yhteiskunnassa mm. toimenpiteessä 10: ”*Osana poikkihallinnollista tasa-arvo-ohjelmaa käynnistetään koko koulutusjärjestelmän kattava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisohjelma 2024–2025. Ohjelmalla tuetaan oppilaitosten nykyisten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien käytännön jalkauttamista ja toimeenpanoa varhaiskasvatuksen ja oppilaitosten arjessa.*”

Segregaation purku -hankkeen työkalut ja suositukset



Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla – Keinoja sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseen

Tutkimuskatsaus sukupuolen mukaisen segregaation tilasta, sukupuolelleen epätyypillisen alavalinnan tehneiden haastatteluja sekä keinoja työpaikoille segregaation purkamiseksi ja suosituksia jatkotyölle.



Tasa-arvon tarkistuslista työpaikalle

Työkalupakki työpaikan toimintakulttuurin kriittiseen tarkasteluun ja kehittämiseen sukupuolten tasa-arvoa edistäväksi.



Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaation purkaminen – Suosituksia päättäjille

Suosituksia päättäjille sukupuolen mukaisen segregaation purkamisen pysyvämmistä toimenpiteistä.



Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään -hankkeen loppuraportti

Kehittämistyö alueen alueverkostoissa ja pilottiorganisaatioissa sekä suositukset jatkotyöhön.

Materiaalia työn tueksi

- [Sukupuolten tasa-arvo -sivusto](#) (THL)
 - [Tietoa tasa-arvon tilasta Suomessa](#) (THL)
- [Tasa-arvon ja segregaaation tilaa työelämässä ja koulutuksessa kuvaavat infograafit](#) (THL)
- [Ohjeita tasa-arvosuunnittelutyöhön](#) (THL)
 - [THL:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat](#) (tiivistelmät)
- [Vinkkejä sukupuolitietoiseen kieli- ja kuvaviestintään](#) (THL)
- [Keinoja monimuotoiseen rekrytointiin](#) (THL)
- [Työvoimapulan ratkaisu edellyttää stereotyyppien purkamista](#) (blogi)
- [Alueellinen yhteistyö on tärkeää työmarkkinoiden eriytymisen purkamiseksi](#) (blogi)
- [Suomeen muuttaneet kohtaavat voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat](#) (blogi)
- [Jokaisella työpaikalla tulisi olla käytössä keinoja sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseksi](#) (blogi)



Ota yhteyttä!

kehittämispäällikkö Mia Teräsaho
Terveysten ja hyvinvoinnin laitos THL
etunimi.sukunimi(a)thl.fi

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](#)

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

Facebookissa: [Tasa-arvotiedon keskus](#)

X:ssä: [@tasaarvotieto](#)
#SegregaationPurku

KIITOS!