



## Policy brief: Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaation purkaminen – Suosituksia päättäjille

Policy brief:  
Työmarkkinoiden  
sukupuolen mukaisen  
segregaation purkaminen  
Suosituksia päättäjille

Mia Teräsaho ja Sonja Soronen

**Julkaisujen jakelu**

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston  
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-  
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

**Julkaisumyynti**

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston  
verkkokirjakauppa**

Statsrådets  
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

**Publication distribution****Institutional Repository  
for the Government  
of Finland Valto**

julkaisut.valtioneuvosto.fi

**Publication sale****Online bookstore  
of the Finnish  
Government**

vnjulkaisumyynti.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö  
CC BY-NC-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-00-8429-5  
ISSN pdf: 2242-0037

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Kannen kuvat: Tuula Holopainen, Irmeli Huhtala, Kuvatoimisto Rodeo, Shutterstock

Helsinki 2023

## Policy brief: Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaation purkaminen – Suosituksia päättäjille

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:20

**Julkaisija** Sosiaali- ja terveysministeriö

**Tekijä/t** Mia Teräsaho ja Sonja Soronen

**Kieli** suomi

**Sivumäärä** 16

**Tiivistelmä**

Työmarkkinat ovat Suomessa segregoituneet eli eriytyneet voimakkaasti sukupuolen mukaan. Naiset ja miehet työskentelevät suurelta osin eri aloilla, ammateissa ja tehtävissä. Lisäksi naisten ja miesten urakehitys ja sijoittuminen johtotehtäviin on erilaista.

Tämä policy brief sisältää Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ja sosiaali- ja terveysministeriön toteuttaman Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään -kehittämishankkeen suositukset päättäjille sukupuolen mukaisen segregaation purkamisen toimenpiteistä:

- Sukupuolen mukaisen segregaation purkaminen otettava läpileikkaavaksi ja näkyväksi toimenpiteeksi keskeisissä politiikoissa, strategioissa ja toiminnoissa
- Pitkäjänteinen, monitahoinen ja tavoitteellinen yhteistyö sekä pysyvä rakenne edellytys sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseksi
- Sukupuolen mukaisen segregaation tilasta tuotettava intersektionaalista tilasto- ja tutkimustietoa valtakunnallisesti ja alueellisesti
- Osaamista vahvistettava työmarkkinoiden sukupuolen mukaisesta segregaatiosta ja sen vaikutuksista
- Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien sisältöä ja laatua parannettava
- Sukupuoleen perustuvia stereotypioita purettava koko yhteiskunnassa

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

**ISBN PDF** 978-952-00-8429-5

**ISSN PDF** 2242-0037

**Julkaisun osoite** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8429-5>

## Policy brief: Avveckling av könssegregationen i arbetslivet – Rekommendationer till beslutsfattarna

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior  
2023:20

**Utgivare** Social- och hälsovårdsministeriet

**Författare** Mia Teräsaho och Sonja Soronen

**Språk** finska

**Sidantal** 16

**Referat** Arbetsmarknaden i Finland är mycket könssegregerad, det vill säga uppdelad enligt kön. Kvinnor och män arbetar till stor del inom olika branscher, yrken och uppgifter. Dessutom finns det skillnader i kvinnors och mäns karriärutveckling och placering på ledande poster.

Denna policy brief innehåller rekommendationer till beslutsfattarna om åtgärder för att avveckla könssegregationen i arbetslivet. Rekommendationerna har tagits fram inom det projekt Avveckling av könssegregationen – verktyg för ett mer jämställt arbetsliv som genomförs av Institutet för hälsa och välfärd (THL) och social- och hälsovårdsministeriet. De rekommenderade åtgärderna är följande:

- Avvecklingen av könssegregationen bör tas in som en genomgående och synlig åtgärd i centrala politikområden, strategier och funktioner.
- Långsiktigt, mångfacetterat och målinriktat samarbete och en bestående struktur är en förutsättning för att avveckla könssegregationen.
- Intersektionell statistik och forskning om könssegregationens tillstånd bör produceras på nationell och regional nivå.
- Kunskaperna om könssegregation i arbetslivet och dess konsekvenser bör stärkas.
- Innehållet i och kvaliteten på jämställdhetsplanerna på arbetsplatserna bör förbättras.
- Könsstereotyper bör avvecklas i hela samhället.

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

**ISBN PDF** 978-952-00-8429-5

**ISSN PDF** 2242-0037

**URN-adress** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8429-5>

## Policy brief: Dismantling gender segregation in the labour market – Recommendations to decision-makers

---

Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and  
Health 2023:20

**Publisher** Ministry of Social Affairs and Health

---

**Author(s)** Mia Teräsaho and Sonja Soronen

**Language** Finnish

**Pages** 16

---

**Abstract** In Finland, the labour market is strongly segregated by gender. This means that many sectors, professions and occupations have a clear majority of either female or male employees. In addition, career development and employment in leadership positions also differ between women and men.

This policy brief contains the recommendations for decision-makers on how to dismantle segregation, drawn up by the project 'Dismantling segregation — tools for a more equal working life', which was implemented by the Finnish Institute for Health and Welfare and the Ministry of Social Affairs and Health:

- Dismantling gender segregation must be a cross-cutting and prominent measure in key policies, strategies and activities
- Long-term, wide-ranging and goal-oriented cooperation and a permanent structure are a prerequisite for dismantling gender segregation
- Intersectional statistical and research data must be produced on the state of gender segregation both nationally and regionally
- Knowledge of gender segregation in the labour market and its effects must be strengthened
- The content and quality of gender equality plans at workplaces must be improved
- Gender stereotypes must be dismantled throughout society

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

---

**ISBN PDF** 978-952-00-8429-5

**ISSN PDF** 2242-0037

---

**URN address** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8429-5>

---

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Sukupuolen mukaisen segregaatian purkamisen hyödyt.....</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>Suositukset .....</b>	<b>9</b>
3.1	Sukupuolen mukaisen segregaatian purkaminen otettava läpileikkaavaksi ja näkyväksi toimenpiteeksi keskeisissä politiikoissa, strategioissa ja toiminnoissa .....	9
3.1.1	Pitkäjänteinen, monitahoinen ja tavoitteellinen yhteistyö sekä pysyvä rakenne edellytys sukupuolen mukaisen segregaatian purkamiseksi.....	10
3.1.2	Sukupuolen mukaisen segregaatian tilasta tuotettava intersektionaalista tilasto- ja tutkimustietoa valtakunnallisesti ja alueellisesti .....	11
3.1.3	Osaamista vahvistettava työmarkkinoiden sukupuolen mukaisesta segregaatista ja sen vaikutuksista.....	12
3.1.4	Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien määrää, sisältöä ja laatua parannettava.....	12
3.1.5	Sukupuoleen perustuvia stereotypioita purettava koko yhteiskunnassa.....	13
	<b>Lähteet .....</b>	<b>15</b>

# 1 Johdanto

Suomalaisilla työmarkkinoilla sukupuolen mukainen eriytyminen eli segregatio on jyrkempää kuin monissa muissa maissa. Tämä tarkoittaa, että naiset ja miehet työskentelevät useimmiten eri aloilla ja ammateissa. Naiset sijoittuvat useammin kunnalliselle sektorille ja naisenemmistöisiin työpaikkoihin. Miehet puolestaan sijoittuvat useammin yksityiselle sektorille ja miesenemmistöisiin työpaikkoihin. (THL 2023a.) Sukupuolen mukainen eriytyminen alkaa jo tyttöjen ja poikien erilaisista oppiaine- ja koulutusala- llinnoista kouluissa ja oppilaitoksissa.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan naisenemmistöisin toimiala vuonna 2021 oli terveys- ja sosiaalipalvelut, joissa työskentelevistä naisista oli 85 prosenttia. Miesenemmistöisin toimiala oli rakentaminen, jossa miesten osuus oli 90 prosenttia. Tasa-ammateissa työskenteli vain 9,5 prosenttia palkansaajista vuonna 2020 Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan. Tasa-ammateilla tarkoitetaan ammatteja, joissa naisten ja miesten osuus ammattiryhmissä toimivista on 40–60 prosenttia.

Sukupuolen mukaisen segregatian purkaminen on keskeinen osa tasa-arvopolitiikkaa ja yksi suomalaisen samapalkkaisuuspolitiikan tavoitteista (valtioneuvosto 2022). Segregatian purkamiseen liittyviä toimenpiteitä sisältyi pääministeri Marinin hallitusohjelmaan osana hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen samapalkkaisuusohjelmaa. Toimenpiteitä on sisällytynyt myös hallitusten tasa-arvo-ohjelmiin. Sukupuolen mukaisen segregatian purkamisella on tasa-arvonäkökulman lisäksi yhdyspintoja myös moniin muihin teemoihin, kuten työvoima-, koulutus-, elinkeino- ja aluepolitiikkaan.

Tämän policy briefin suositukset perustuvat Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ja sosiaali- ja terveysministeriön toteuttaman Segregatian purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään -kehittämishankkeen toimintaan ja hankkeessa koottuun tietoon. Hanke oli osa hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteistä samapalkkaisuusohjelmaa.



## 2 Sukupuolen mukaisen segregaatian purkamisen hyödyt

Työmarkkinoiden ja koulutuksen sukupuolen mukaisen segregaatian purkamisesta hyötyvät niin yhteiskunta, työpaikat kuin yksilötkin. Sukupuolen mukaisen eriytymisen myötä yhteiskunta menettää paljon resursseja, kun tarjolla olevat työt ja työvoima eivät kohta. Koko yhteiskunta hyötyy, kun kaikkien osaaminen saadaan käyttöön ja tuottavuus paranee.

Sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat luovat epätasa-arvoa ja ylläpitävät sukupuolistereotypioita. Segregaatio syventää naisten ja miesten palkkaeroja, sekä saat-  
taa johtaa erilaisiin työolosuhteisiin ja -ehtoihin nais- ja miesenemmistöisillä aloilla, ammateissa ja tehtävissä. Työuran aikana kertynyt palkkaero kertyy edelleen eläkkeissä. (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023.)

Työmarkkinoiden sukupuolen mukainen segregaatio ja henkilöstön moninaisuuden puute aiheuttavat haittoja yrityksille ja muille työorganisaatioille sekä koko yhteiskunnalle (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023). Segregaatio voi pahentaa työvoimapu-  
laa, sillä segregaatio on voimakasta etenkin monilla työvoima- ja osaajapulasta kärsi-  
villä aloilla. Sukupuolen mukaisen segregaatian purku onkin vartenotettava osa rat-  
kaisua uusien osaajien löytämiseksi näille aloille. Näille aloille voidaan löytää enem-  
män potentiaalisia tekijöitä, mikäli onnistutaan rekrytoimaan monipuolisemmin eri su-  
kupuolia olevia osaajia.

Työpaikkatasolla sukupuolen mukaisen segregaatian purkaminen lisää työyhteisön moninaisuutta. Monimuotoisuus puolestaan parantaa uusien asiakasryhmien tavoitta-  
mista, innovatiivisuutta ja taloudellista kannattavuutta. Monimuotoiset tiimit tuottavat  
enemmän ideoita sekä osuvampia ratkaisuja ja päätöksiä, jotka johtavat parempiin  
tuotteisiin ja palveluihin. Myös yritysten hallituksen monimuotoisuudella on havaittu  
olevan myönteinen yhteys yrityksen taloudelliseen menestykseen. (Teräsaho, Tanhua  
& Rantanen 2023.)

Segregaatio on yhteydessä syrjintään, sillä sukupuolen mukainen eriytyminen voi olla  
seurausta siitä, että osa alasta kiinnostuneista ei uskalla valita omalle sukupuolelle ei-  
tyypillistä alaa tai on joutunut jättämään alan sukupuoleen perustuvan syrjinnän tai  
häirinnän takia. Myös vanhentuneet käsitykset, mielikuvat ja asenteet tietyille suku-  
puolelle sopivista ammateista ja aloista voivat estää yksilöä hyödyntämästä omia vah-  
vuuksiaan. Yksilön näkökulmasta segregaatian purkaminen tuo lisää mahdollisuuksia  
valita itseään kiinnostava sekä omaan motivaatioon ja osaamiseen sopiva koulutus- ja  
työala sukupuolesta riippumatta. (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023.)

## 3 Suositukset

### 3.1 Sukupuolen mukaisen segregaaation purkaminen otettava läpileikkaavaksi ja näkyväksi toimenpiteeksi keskeisissä politiikoissa, strategioissa ja toiminnoissa

Sukupuolen mukaan eriytyneiden työmarkkinoiden purkamisella on tasa-arvopolitiikan lisäksi yhdyspintoja etenkin työvoima-, alue-, elinkeino- ja koulutuspolitiikkaan. Segregaation purkautumisesta on hyötyä työmarkkinoiden toiminnalle, ja se on yksi keino auttaa työvoimapulasta kärsiviä aloja saamaan uusia osaajia. Segregaation purkaminen vahvistaa alueiden elinvoimaisuutta ja edesauttaa osaavan työvoiman pysymistä alueilla.

Jo koulutusvalinnat ovat sukupuolen mukaan eriytyneitä, joten segregaaation purkamisen tulisi olla koulutuspolitiikassa läpileikkaavana osana sukupuolten tasa-arvon edistämisen toimenpiteitä ja sukupuolistereotyyppien purkamista. Etenkin työpaikkojen, koulujen ja oppilaitosten yhteistyötä tulisi vahvistaa työelämän ja koulutuksen tason kohdissa sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseksi.

Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen eriytymisen tilannekuva ja segregaaation purkamisen konkreettiset toimenpiteet tulee saada osaksi pysyvämpää rakennetta. Poliittisen johdon lisäksi etenkin tasa-arvo-, työvoima-, alue-, elinkeino- ja koulutuspolitiikasta vastaavien ministeriöiden johto on tärkeää saada sitoutumaan sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseen. Segregaatiota purkavilla toiminnoilla tulisi olla lyhyemmän ja pidemmän tähtäimen tavoitteet sekä konkreettiset ja mitattavat toimenpiteet, joiden toteutumista seurataan säännöllisesti ja joiden vaikuttavuutta arvioidaan.

Työmarkkinoiden segregaaation tila ja sitä purkavien toimenpiteiden tulisi olla näkyvästi ja läpileikkaavasti mukana keskeisten ministeriöiden sekä kuntien, maakuntien ja hyvinvointialueiden toimintaa ja strategioita. Segregaation purkamisen konkreettisista toiminnoista tulisi käydä keskusteluja maakuntajohtajien ja muiden päättäjien, yritysjohtajien sekä alueiden kehittämisestä vastaavien toimijoiden pyöreän pöydän keskusteluissa. Työmarkkinoiden segregatio ja sen seuraukset sekä purkamisen konkreettiset toimenpiteet ovat tärkeä läpileikkaava teema maakuntastrategioiden, alueiden hyvinvointikertomusten ja työvoimabarometrien lisäksi TE-palveluiden uudistuksessa.

Tasa-arvohankkeiden lisäksi sukupuolen mukaisen segregaatian purkamisen toimenpiteet on tärkeä sisällyttää alueiden tasa-arvoryhmien, työelämän kehittämisen, elinikäisen oppimisen ja ohjauksen sekä yhdenvertaisuutta ja osallisuutta edistävien ohjelmien, hankkeiden ja verkostojen strategioihin ja toimintaan.

### **3.1.1 Pitkäjänteinen, monitahoinen ja tavoitteellinen yhteistyö sekä pysyvä rakenne edellytys sukupuolen mukaisen segregaatian purkamiseksi**

Työmarkkinoiden sukupuolen mukaista segregaatia on purettu useilla kansallisilla ja EU-rahoitetuilla hankkeilla ilman pysyvää koordinaatiota ja resursseja (valtioneuvosto 2022). Segregaation purkamiseen tähtäävä kehittämissuunnitelma lyhytkestoisissa hankkeissa vaikeuttaa pysyvämmän toiminnan juurruttamista sekä epätasa-arvoa ylläpitävien rakenteiden purkautumista työmarkkinoilla ja koulutuksessa sekä laajemmin yhteiskunnassa. Segregaation purkamiseksi tarvitaan nykyistä pysyvämpi rakenne sekä pitkäjänteistä, monitahoista ja tavoitteellista yhteistyötä. Pysyvämmän rakenteen tueksi tarvitaan jatkossakin valtakunnallisia ja alueellisia tasa-arvohankkeita.

Segregaation purku -kehittämishanke yhdisti työ- ja elinkeinoelämän sekä opetusalan toimijoita ja koulutuksen järjestäjiä alueellisesti strategiseen yhteistyöhön sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseksi. Hankkeen toiminta osoitti tarpeen pitkäjänteiselle ja tavoitteelliselle, yli hallituskausien ulottuvalle pysyvälle rakenteelle työelämän ja koulutuksen sukupuolen mukaisen segregaatian purkamiseksi valtakunnallisesti ja alueilla.

Segregaation purku -hanke rakensi yhteistyöverkostot Pohjalaismaakuntien, Hämeen ja Kaakkois-Suomen sekä Itä-Suomen alueille. Verkostotyössä nousi esiin tarve vahvemmalle alueelliselle yhteistyölle, jotta voidaan toteuttaa pysyvämpiä sukupuolen mukaista eriytymistä purkavia toimenpiteitä sekä seurata alueen tasa-arvon ja segregaatian tilaa säännöllisemmin esimerkiksi avainindikaattoreiden avulla. Alueverkostoissa on ehdotettu verkostotyön jatkuvuuden ja pysyvyyden varmistamiseksi valtakunnallista koordinaatiota.

Hankkeen rakentamat alueverkostot toimivat hyvänä mallina vastaaville yhteistyöverkostoilta myös muilla alueilla Suomessa. Verkostojen ylläpito edellyttää alueilta sitoutumista yhteistyöhön, aktiivista koordinaatiota sekä nimettyjä vastuutahoja ja -henkilöitä. Verkostojen toiminnan pysyvyyttä edesauttaa niiden nivominen osaksi alueiden ja kuntien olemassa olevia verkostoja ja rakenteita, esimerkkinä kuntien, maakuntien

ja hyvinvointialueiden tasa-arvoryhmät sekä työelämän kehittämisen ja elinikäisen ohjauksen ohjelmat ja verkostot (ks. myös Kostiainen 2023).

Keskeisten ministeriöiden johto ja päättäjät pitää saada sitoutumaan sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseen. Keskeisiä toimijoita ovat työmarkkinakeskusjärjestöt sekä työnantaja- ja työntekijäliitot, yritykset, TE-toimistot sekä muut työnhaku- ja rekrytointiyritykset. Työelämän, koulutuksen ja varhaiskasvatuksen toimijoiden yhteistyötä on tarpeen vahvistaa. Yhteistyössä tärkeitä tahoja ovat tasa-arvohankkeiden lisäksi sukupuolten tasa-arvoa sekä sateenkaari-ihmisten oikeuksia, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta edistävät toimijat.

### **3.1.2 Sukupuolen mukaisen segregaaion tilasta tuotettava intersektionaalista tilasto- ja tutkimustietoa valtakunnallisesti ja alueellisesti**

Sukupuolen mukaisen segregaaion tilasta työmarkkinoilla ja koulutuksessa tulee tuottaa säännöllisesti tilasto- ja tutkimustietoa sekä valtakunnallisesti että alueellisesti päätöksenteon ja kehittämistyön tueksi. Suomessa vallitseva voimakas sukupuolen mukainen eriytyminen koulutuslavalinnoissa ja sitä kautta työelämässä tulee pystyä osoittamaan helposti saatavilla olevan ja kansainvälisen vertailun mahdollistavan tiedon avulla.

Segregaaion tilasta tarvitaan olemassa oleviin tilastoihin perustuvaa julkaistua tietoa, jossa sukupuolta ja muita tekijöitä, kuten syntyperää, ikää ja/tai koulutustasoa tarkastellaan yhtä aikaa. Tilastokeskuksesta tilatut tilastopöminnat (THL 2023c; Teräsaho & Hietaharju 2022) osoittivat, että suomalaistaustaiset naiset ja miehet työskentelevät ulkomaalaistaustaisia naisia ja miehiä yleisemmin omalle sukupuolelleen tyypillisellä alalla. Kuitenkin sekä suomalais- että ulkomaalaistaustaiset miehet ja naiset työskentelevät vain harvoin sukupuolelleen epätyypillisellä alalla. Segregaaion tilaa koskevat intersektionaaliset tarkastelut on tärkeää nivoa osaksi pysyvämpää tasa-arvon seurantarjestelmää (valtioneuvosto 2022).

Sukupuolittuneet työmarkkinat koskettavat suurinta osaa työelämää tulevia ja työelämässä jo olevia. Tarvitaan enemmän tilasto- ja tutkimustietoa sukupuolen mukaan eriytyneiden työmarkkinoiden vaikutuksista ja työuran esteistä risteävästi eri sukupuoli-olien ja muun muassa eri-ikäisten, vammaisten henkilöiden, osatyökykyisten, romanien, maahan muuttaneiden sekä sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ja laajemmin sateenkaari-ihmisten osalta (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023). Tietojen rajoitteena on tällä hetkellä tilastoista saatavissa oleva tieto ainoastaan juridisen sukupuolen mukaan naisista ja miehistä.

Tutkittua tietoa tarvitaan siitä, mitkä ovat ne koetut esteet ja keskeiset syyt, jotka saavat keskeyttämään omalle sukupuolelle ei-tyypillisen koulutuksen tai hakeutumaan pois alalta (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023). Kuinka moni hakeutuu pois omalle sukupuolelle epätyypilliseltä alalta seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän, syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun vuoksi? Entä miten epätasa-arvoa ylläpitävät rakenteet, sukupuolistereotyytiat ja normit, syrjintä tai seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä vaikuttavat hyvinvointiin?

### 3.1.3 Osaamista vahvistettava työmarkkinoiden sukupuolen mukaisesta segregaatiosta ja sen vaikutuksista

Sukupuolen mukaisen segregaation purkaminen edellyttää tietoa ja osaamista aiheesta. Jotta eriytymistä voidaan purkaa, keskeisillä toimijoilla on oltava ymmärrys ilmiöstä sekä sen vaikutuksista työmarkkinoiden toimintaan. Tietoa on jaettava aktiivisesti etenkin kasvatuksen ja koulutuksen sekä työelämän toimijoille niin valtakunnallisesti kuin alueellisesti.

Pelkkä ilmiön ja ongelman ymmärtäminen ei kuitenkaan vielä riitä, vaan tarvitaan myös motivaatiota ja sitoutumista toimia aktiivisesti segregaation purkamiseksi. Motivaation lisäämiseksi keskeisten toimijoiden on tärkeä tunnistaa, mitä hyötyä segregaation purkamisesta on omalle organisaatiolle ja laajemmin yhteiskunnalle. Tutkimuksissa työpaikkojen henkilöstön ja johdon monimuotoisuuden on todettu parantavan esimerkiksi uusien asiakasryhmien tavoittamista, innovatiivisuutta ja taloudellista kannattavuutta (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023).

Segregaatiota purkavien toimenpiteiden toteuttaminen vaatii organisaatiolta osaamista sukupuolten tasa-arvon edistämisestä. Osaamista voidaan lisätä esimerkiksi kouluttamalla johtoa ja henkilöstöä sekä perehtymällä aihetta käsitteleviin materiaaleihin. Segregaation purku -hanke on koonnut työkaluihinsa tukea ja keinoja tasa-arvon edistämiseksi työpaikoilla sekä työelämän ja koulutuksen nivelvaiheissa (THL 2023d; Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023).

### 3.1.4 Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien määrää, sisältöä ja laatua parannettava

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma tulee tasa-arvolain mukaan tehdä sellaisilla työpaikoilla, joilla on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelmien

sisältöjen monipuolisuudessa on todettu olevan eroja organisaatioiden välillä ja suunnitelmat ovat johtaneet käytännön toimenpiteisiin vaihtelevasti. Suunnitelmien toimenpiteet ovat kirjavia ja vaihtelevat uusien toimintatapojen omaksumisesta sen toteamiseen, että organisaatiossa noudatetaan lakia ja toimitaan tasapuolisesti. (Attila & Koskinen 2020.)

Sukupuolen mukaista segregatiota purkavat keinot tulee ottaa käyttöön osana työpaikkojen tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuustyötä. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma on oiva työkalu segregatian purkamisen toimenpiteiden, kuten rekrytointikäytäntöjen ja sukupuolitietoisien viestinnän jalkauttamiseksi työpaikan toimintaan. Jotta tasa-arvosuunnitelmien koko potentiaali saadaan työpaikoilla käyttöön, on suunnitelmien ja suunnitelmaan kuuluvan palkkakartoituksen sisältöä ja laatua parannettava. Tasa-arvosuunnitelman tulisi perustua työpaikan tasa-arvotilanteen selvityksessä esiin nousseisiin kehittämiskohtiin. Suunnitelman tulee sisältää konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteet sekä aikataulut ja vastuut. Toimenpiteiden toteutumisesta tulee seurata ja arvioida säännöllisesti.

Työpaikkojen lisäksi oppilaitosten rooli sukupuolen mukaisen segregatian purkamisessa on keskeinen. Tasa-arvolain mukaan oppilaitosten tulee laatia toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma. Viranomaisia laki velvoittaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Oma organisaatiota koskevien toimenpiteiden lisäksi suunnitelmissa kannattaa kiinnittää huomiota eri toimijoiden yhteistyöhön. Työpaikkojen ja oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmissa voidaan esimerkiksi kuvata yhteistyötä koulutuksen ja työelämän nivelvaiheissa. Miten esimerkiksi työelämään tutustumisjaksoja (TET) voidaan hyödyntää paremmin segregatian purkamisessa?

### 3.1.5 Sukupuoleen perustuvia stereotypioita purettava koko yhteiskunnassa

Sukupuolen mukainen segregatio kumpuaa yhteiskunnan asenteista ja rakenteista, ja sukupuolittuneet mielikuvat eri aloista ja ammateista ylläpitävät segregatiota. Sukupuolittuneet mielikuvat ammateista yhdistettynä sukupuolistereotypioihin luovat voimakkaita käsityksiä eri ammattien sopivuudesta vain tietylle sukupuolelle. Stereotyyppien lisäksi sukupuolen mukaista eriytymistä työpaikoilla ylläpitävät tutkimusten mukaan syrjivät käytännöt, palkkaerot ja erilaiset urakehitysmahdollisuudet. (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023.)

Tasa-arvobarometrin 2017 mukaan selvä enemmistö sekä miehistä että naisista näyttää haluavan lisää miehiä naisenenemmistöisille aloille ja lisää naisia miesenenemmistöi-

sille aloille (Attila ym. 2018). Vastaajien mielestä sosiaali- ja terveyspalvelujen työtehtävissä tulisi toimia nykyistä enemmän miehiä, ja teknisillä ja ICT-aloilla nykyistä enemmän naisia. Esimerkiksi naisista 83 ja miehistä 70 prosenttia oli sitä mieltä, että sosiaali- ja terveyspalvelujen työtehtävissä pitäisi olla nykyistä enemmän miehiä.

Sukupuoleen perustuvien stereotyyppien ja asenteiden purkaminen koko yhteiskunnassa, mutta etenkin kasvatuksessa, koulutuksessa ja työelämässä on keskeinen ratkaisu sukupuolen mukaisen segregaaation lieventämiseksi. Segregaation vaikutuksista sekä sen purkamisen hyödyistä ja keinoista tarvitaan enemmän puhetta, jotta tieto ja keinot leviävät työpaikkojen käyttöön. Yhteistyö valtakunnallisten ja paikallisten medioiden kanssa lisää aiheen näkyvyyttä ja tekisi monenlaisia, myös omalle sukupuolelle ei-typillisiä urapolkuja tunnetummaksi. Stereotyyppien ja asenteisiin vaikuttaminen ei tapahdu hetkessä, mutta pidemmällä aikavälillä se voi tuottaa merkittävää muutosta.

Sukupuolistereotyyppien voidaan vaikuttaa esimerkiksi sukupuolitietoisesta viestinnästä keinoilla, kuten ottamalla käyttöön sukupuolineutraalit ammattinimikkeet ja lisäämällä moninaisuutta kuvituksessa (THL 2023b; Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023). Segregaation lieventämisen näkökulmasta viestinnässä on tärkeää purkaa oletuksia tiettyjen alojen ja ammattien sopivuudesta vain naisille tai miehille. Erityistä huomiota sekä kielenkäyttöön että kuvitukseen tulee kiinnittää sukupuolen mukaan eriytyneillä koulutusaloilla ja työpaikoilla.

## Lähteet

Attila, Henna & Koskinen, Hanna (2020). Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:33. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6881-3>

Attila, Henna & Pietiläinen, Marjut & Keski-Petäjä, Miina & Hokka, Päivi & Nieminen, Markku (2018). Tasa-arvobarometri 2017. Julkaisuja 8/2018. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3932-5>

Kostiainen, Leila (2023). Samapalkkaisuusohjelman ja hallituksen samapalkkaisuustoimenpiteiden kokonaisarviointi 2020–2023. Raportteja ja muistioita 2023:1. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5595-0>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti. Helsinki: Tilastokeskus. <https://stat.fi/tilasto/tyokay>. Viitattu 28.2.2023.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. Helsinki: Tilastokeskus. <https://stat.fi/tilasto/tyti>. Viitattu 28.2.2023.

Teräsaho, Mia & Hietaharju, Anne-Mari (2022). Suomeen muuttaneet kohtaavat voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat. <https://www.kvosaaajien-suomi.com/blogi-1/thlvieraskyna>. Viitattu 28.2.2023.

Teräsaho, Mia & Tanhua, Inkeri & Rantanen, Emmi (2023). Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla - Keinoja sukupuolen mukaisen segregaatian purkamiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:21. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8433-2>

THL (2023a). Ammattialojen sukupuolen mukainen segregaatio. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregaatio>. Viitattu 28.2.2023.

THL (2023b). Sukupuolitietoinen viestintä. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolitietoinen-viestinta>. Viitattu 28.2.2023.

THL (2023c). Tasa-arvoinfograafit työelämän segregatiosta. <https://thl.fi/segregaatioinfograafit>. Viitattu 28.2.2023.



THL (2023d) Tasa-arvon tarkistuslista työpaikalle. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tasa-arvon-tarkistuslista-tyopaikalle>. Viitattu 3.4.2023.

Valtioneuvosto (2022). Valtioneuvoston tasa-arvopoliittinen selonteko. Valtioneuvoston julkaisuja 2022:49. Helsinki: valtioneuvosto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-590-0>

