



Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään

Hankkeen loppuraportti

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:29

Segregaation purku – työkaluja tasa- arvoisempaan työelämään

Hankkeen loppuraportti

Mia Teräsaho, Sonja Soronen, Anne-Mari Hietaharju ja
Heidi Hiltunen

Sosiaali- ja terveysministeriö Helsinki 2023

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: 978-952-00-8485-1

ISSN pdf: 2242-0037

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

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2023

Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään Hankkeen loppuraportti

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:29

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö

Tekijä/t Mia Teräsaho, Sonja Soronen, Anne-Mari Hietaharju ja Heidi Hiltunen

Kieli suomi

Sivumäärä 48

Tiivistelmä Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään oli Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ja sosiaali- ja terveysministeriön (STM) toteuttama kehittämishanke, jonka tavoitteena oli purkaa sukupuolen mukaista segregaatiota eli eriytymistä työelämässä.

Hanke loi uudenlaista ja vahvasti olemassa olevaa alueellista yhteistyötä keskeisten työelämän ja koulutuksen toimijoiden välille segregaation purkamiseksi. Hanke rakensi alueelliset yhteistyöverkostot Pohjalaismaakuntien, Hämeen ja Kaakkois-Suomen sekä Itä-Suomen alueille. Hankkeeseen valittiin mukaan yhteistyöverkostoalueilla toimivat pilottiorganisaatiot, joille hanke tarjosi koulutusta ja työkaluja sekä tukea kehittämistyöhön sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseksi.

Tässä loppuraportissa kuvataan hankkeen alueellisissa yhteistyöverkostoissa ja pilottiorganisaatioissa tehtyä kehittämistyötä sekä annetaan ehdotuksia jatkotyölle.

Loppuraportti kokoaa lisäksi yhteen hankkeen toimintaan ja erityisesti hankkeen alueverkostojen ja pilottiorganisaatioiden kehittämistyöhön perustuvat suositukset:

- yhteiskunnalliseen ja alueelliseen päätöksentekoon sukupuolen mukaisen segregaation purkamisen toimenpiteiksi ja rakenteiksi
- työpaikoille sekä muille työelämän kehittäjille ja toimijoille
- alueellisten koulutus- ja työelämätoimijoiden yhteistyön järjestämiseksi.

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

ISBN PDF 978-952-00-8485-1

ISSN PDF 2242-0037

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8485-1>

Avveckling av könssegregationen – verktyg för ett mer jämställt arbetsliv

Projektets slutrapport

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2023:29

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet

Författare Mia Teräsaho, Sonja Soronen, Anne-Mari Hietaharju och Heidi Hiltunen

Språk finska

Sidantal 48

Referat Avveckling av könssegregationen – verktyg för ett mer jämställt arbetsliv var ett utvecklingsprojekt som genomfördes av Institutet för hälsa och välfärd och social- och hälsovårdsministeriet. Projektets mål var att avveckla könssegregation i arbetslivet.

Projektet skapade en ny form av regionalt samarbete och stärkte det befintliga regionala samarbetet mellan viktiga aktörer inom arbetsliv och utbildning för att avveckla segregation. Projektet skapade regionala samarbetsnätverk i landskapen i Österbotten, i Tavastland och Sydöstra Finland och i Östra Finland. Till projektet valdes ut pilotorganisationer som är verksamma inom samarbetsnätverksområdena och för vilka projektet erbjöd utbildning och verktyg samt stöd för utvecklingsarbete för att avveckla könssegregation.

I denna slutrapport beskrivs det utvecklingsarbete som utfördes inom projektets regionala samarbetsnätverk och pilotorganisationerna samt ges förslag till fortsatt arbete.

Utifrån projektets verksamhet, särskilt utvecklingsarbetet inom projektets regionala nätverk och pilotorganisationer, sammanställer slutrapporten dessutom rekommendationer:

- för åtgärder och strukturer för avveckling av könssegregation för samhälleligt och regionalt beslutsfattande
- för arbetsplatser samt för andra utvecklare och aktörer i arbetslivet
- för organisering av samarbete mellan regionala aktörer inom utbildning och arbetsliv.

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

ISBN PDF 978-952-00-8485-1

ISSN PDF 2242-0037

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8485-1>

Dismantling segregation – tools for a more equal working life Final project report

Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health
2023:29

Publisher Ministry of Social Affairs and Health

Author(s) Mia Teräsaho, Sonja Soronen, Anne-Mari Hietaharju and Heidi Hiltunen

Language Finnish **Pages** 48

Abstract Dismantling segregation – tools for a more equal working life was a development project implemented by the Finnish Institute for Health and Welfare (THL) and the Ministry of Social Affairs and Health (STM), the aim of which was to dismantle gender segregation in working life.

The project created new type of regional cooperation and strengthened existing regional cooperation between key working life and education actors in order to dismantle segregation. The project built regional cooperation networks in the areas of the Ostrobothnian regions, Häme and Southeast Finland and Eastern Finland. Pilot organisations operating in the cooperation network areas were selected for the project which offered training and tools and support for development work to dismantle gender segregation.

This final report describes the development work carried out in the regional cooperation networks and pilot organisations of the project and provides proposals for further work.

The final report also brings together recommendations based on the project's activities and, in particular, the development work of the project's regional networks and pilot organisations:

- measures and structures for dismantling segregation in social and regional decision-making
- for workplaces and other workplace developers and actors
- organising cooperation between regional education and working life actors.

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

ISBN PDF 978-952-00-8485-1 **ISSN PDF** 2242-0037

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8485-1>

SISÄLTÖ

Esipuhe	7
1 Johdanto	9
1.1 Hankkeen tavoitteet	10
1.2 Hankkeen keskeinen toiminta	10
1.3 Hankkeen työkalut ja julkaisut	12
1.4 Hankkeen näkyvyys ja vaikuttamistyö	13
2 Alueelliset yhteistyöverkostot	16
2.1 Työpajat alueverkostoille	18
2.1.1 Kickoff-työpajat	19
2.1.2 Syventävät työpajat	20
2.2 Pohjalaismaakuntien alueverkosto	21
2.3 Hämeen ja Kaakkois-Suomen alueverkosto	23
2.4 Itä-Suomen alueverkosto	24
2.5 Johtopäätöksiä ja kehittämissuhteita alueverkostotyöhön	24
3 Pilottiorganisaatiot	27
3.1 Koulutusprosessi	27
3.2 Pilottiorganisaatio: Westenergy	28
3.3 Pilottiorganisaatio: Kymijoen Hoiva	31
3.4 Pilottiorganisaatio: Savon ammattiopisto	34
3.5 Arviointia ja kehittämissuhteita	36
4 Suositukset	39
Liitteet	44
Lähteet	47

Esipuhe

Sukupuolten työnjako työelämässä ja naisten miehiä huonompi työmarkkina-asema ja palkkaus ovat työelämän suuria tasa-arvokysymyksiä. Osana samapalkkaisuusohjelmaa toteutettiin Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ja sosiaali- ja terveysministeriön yhteinen Segregaation purku -työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään -kehittämishanke (2021-2023). Hankkeen tavoitteena oli lieventää työmarkkinoiden sukupuolen mukaista eriytymistä eli segregatiota. Hanke keskittyi työelämän kehittämiseen sekä työelämän ja koulutuksen nivelkohtiin kuitenkin tunnistaen segregaaation purkamisen tärkeyden varhaiskasvatuksessa ja koulutuksessa.

Suomen työmarkkinoiden osaajapula ja voimakas sukupuolen mukainen eriytyminen linkittyvät toisiinsa. Teknolgiateollisuudessa on arvioitu, että ala tarvitsee reippaasti yli 100 000 uutta osajaa seuraavan vuosikymmenen aikana. Sosiaali- ja terveysalalle taas tarvitaan 200 000 uutta ammattilaista vuoteen 2035 mennessä. Nämä, kuten useat muutkin työvoimapulasta kärsivät alat, ovat voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneitä. Työmarkkinoiden segregaaation purkaminen on yksi ratkaisu työvoimapulan helpottamiseen. Se myös mahdollistaa yksilölliset valinnat sukupuoleen liittyvistä odotuksista riippumatta sekä lisää työpaikkojen moninaisuutta ja sitä kautta parantaa työhyvinvointia, monipuolistaa osaamista ja lisää tuottavuutta. Segregaation purkaminen on myös yksi keskeinen keino edistää sukupuolten palkkatasa-arvoa.

Kehittämishanke sai aikaan merkittäviä tuloksia. Hanke rakensi alueellista yhteistyötä koulutuksen, elinkeinoelämän ja työelämän toimijoiden välille sekä kehitti segregoituneiden alojen työpaikkojen toimintakulttuureja. Yhteistyö alueverkostoissa lähti hienosti käyntiin ja se jatkuu myös hankkeen päättymisen jälkeen. Hanke laati suosituksen poliittisille päättäjille sekä työkalupakin työpaikkojen käyttöön sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja segregaaation purkamiseksi. Ensimmäistä kertaa on koottu työpaikkatason keinot tutkimuskatsauksen kera yhteen julkaisuun, mikä toimii jatkossa segregaaation purkamistyön vahvana tietoperustana.

Kiitän hanketiimiä asiantuntijuudesta ja ahkerasta asioiden edistämisestä sekä Terveiden ja hyvinvoinnin laitosta hyvästä yhteistyöstä. Työmarkkinoiden sukupuolen

mukaista segregaatiota ei pureta laajallakaan hankkeella yhden hallituskauden aikana. Muutostyö on hidasta. Asiaa on jatkossa edistettävä monella tasolla samaan aikaan. Ilahduttavaa on, että monella alalla ongelma on tunnistettu ja siihen on tartuttu ja työvälineitä on nyt olemassa. Hanke on tuottanut suosituksia huomioon otettavaksi jatkossa segregaation purkamisen pysyvyyden ja jatkuvuuden varmistamiseksi.

Osastopäällikkö Raimo Antila

työ- ja tasa-arvo-osasto, sosiaali- ja terveysministeriö

1 Johdanto

Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään oli Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ja sosiaali- ja terveysministeriön (STM) toteuttama kehittämissanke ajalla 1.9.2021–1.6.2023. Hanke oli osa hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen samapalkkaisuusohjelmaa ja perustui pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan. Hankkeen vastuutahoina olivat sosiaali- ja terveysministeriön lisäksi opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö sekä työmarkkinakeskusjärjestöt. Hankkeen rahoitti sosiaali- ja terveysministeriö. Hankkeen toiminnan suunnittelu käynnistyi kesällä 2021 STM:n ja THL:n fasilitoimalla työpajalla hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen samapalkkaisuusohjelman asiantuntijaryhmälle.

Hankkeessa koottiin ja kehitettiin käytäntöjä työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaation eli eriytymisen lieventämiseen erityisesti verkostoyhteistyössä. Hankkeessa yhdistettiin työ- ja elinkeinoelämän sekä opetusalan toimijat ja koulutuksen järjestäjät alueellisesti strategiseen yhteistyöhön segregaation purkamiseksi. Hankkeen pääkohderyhmänä olivat voimakkaasti sukupuolen mukaan segregoituneet alat ja työpaikat sekä koulutuksen järjestäjät.

Hanketta toteuttivat THL:lla kehittämisspääällikkö Mia Teräsaho (projektipääällikkö), erikoissuunnittelija Sonja Soronen, suunnittelija Anne-Mari Hietaharju (3/2023 saakka), suunnittelija Emmi Rantanen (3/2023 alkaen) ja suunnittelija Johanna Vihtari (4/2023 alkaen) sekä STM:ssä projektikoordinaattori Heidi Hiltunen (1/2022 alkaen) ja projekti-suunnittelija Anttoni Saarinen (1-3/2023). Hankkeen toiminnan tukena oli STM:n koorama ohjausryhmä (ks. liite 1).

Hanketiimissä Mia Teräsaho on vastannut loppuraportin kokonaisuudesta, hankkeen toiminnan kuvauksesta ja suositusten laatimisesta sekä kirjoittanut pilottiorganisaatioita koskevan osuuden Anne-Mari Hietaharjun kanssa. Heidi Hiltunen on vastannut alueverkostoja koskevasta osuudesta ja Sonja Soronen tiivistelmästä ja suositusten viimeistelystä. Loppuraportin kommentointiin ovat osallistuneet Johanna Vihtari ja Emmi Rantanen.

1.1 Hankkeen tavoitteet

Segregaation purku -hankkeen tavoitteena oli kehittää voimakkaasti sukupuolen mukaan segregoituneiden alojen ja työpaikkojen toimintakulttuureita ja käytäntöjä, jotta ne olisivat aidosti houkuttelevia, syrjimättömiä ja turvallisia kaikille sukupuolille. Käytäntöjä kehitettiin sukupuolten tasa-arvon ja monimuotoisuuden toteutumista työelämässä tukeviksi. Hankkeen päämääränä oli antaa suosituksia siitä, miten työelämän sukupuolen mukaista segregaatiota voidaan purkaa vaikuttavalla ja pysyvällä tavalla.

Hankkeen tavoitteet:

- Kehittää etenkin sukupuolen mukaan segregoituneiden alojen ja työpaikkojen toimintakulttuureita ja käytäntöjä.
- Luoda uudenlaista alueellista yhteistyötä työelämän, opetusviranomaisten ja koulutuksen järjestäjien välille.
- Edistää sukupuolitietoisempaa ja yhdenvertaisempaa viestintää erityisesti segregoituneiden alojen ammatteihin, työntekijöihin ja työtehtäviin liittyvien sukupuolistuneiden stereotyyppien purkamiseksi.
- Laatia toimintamalleja ja koota työkaluja segregaation lieventämiseksi.
- Edistää sukupuolen moninaisuuden ja intersektionaalisuuden eli sukupuolen ja muiden risteävien erojen yhteisvaikutuksen huomioon ottamista.

Lähde: Segregaation purku -hankkeen verkkosivu (THL 2023a)

1.2 Hankkeen keskeinen toiminta

Hankkeen tavoitteena oli pilotoida ja rakentaa Suomeen uudenlainen keskeisten työelämän ja koulutuksen toimijoiden yhteistyörakenne sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseksi sekä vahvistaa yhteistyötä alueilla jo toimivien tasa-arvoryhmien sekä työelämän ja ohjauksen verkostojen kanssa.

Hanke rakensi yhteistyöverkostot kolmelle alueelle: Pohjalaismaakuntiin, Hämeeseen ja Kaakkois-Suomeen sekä Itä-Suomeen (ks. luku 2). Hanke kokosi alueverkostoyhteistyössä tasa-arvoa vahvistavia ja sukupuolen mukaista segregaatiota purkavia käy-

täntöjä ja suosituksia työpaikoille, koulutuksen ja työelämän nivelkohtiin sekä päättäjille. Jokaisella yhteistyöverkostoalueella toimi nais- tai miesenemmistöisen alan pilottiorganisaatio, joissa otettiin käyttöön tasa-arvoa edistäviä ja segregaaatiota purkavia keinoja (ks. luku 3).

Hanke kokosi yhteen hajallaan olevia ja osin vaikeasti löydettävissä olevia segregaaatiota purkavia keinoja tasa-arvon edistämiseksi työpaikoilla, alojen vetovoiman lisäämiseksi sekä osaavan työvoiman löytämiseksi etenkin rekrytointivaikeuksista kärsiville sukupuolen mukaan segregoituneille aloille ja alueille. Hanke pyrki lisäämään eri alojen ja alueiden pito- ja vetovoimaa sekä työn ja tekijöiden parempaa kohtaamista työmarkkinoiden segregaaation purkamisen keinoin. Samalla hanke kartoitti käytäntöjä, jotka purkavat segregaaation lieventymisen myötä myös naisten ja miesten välisiä palkkaeroja.

Hanke kartoitti tutkittuun tietoon perustuen sukupuolen mukaista segregaaatiota työelämässä ylläpitäviä rakenteita ja tekijöitä sekä segregaaation vaikutuksia ja hyötyjä. Hanke kokosi yhteen konkreettisia keinoja työpaikoille, joilla houkutella eri sukupuolia olevia osaajia eri aloille ja joilla omalle sukupuolelle epätyypillisen alavalinnan tehneet saadaan paremmin pysymään valitsemallaan alalla. Hanke pyrki purkamaan segregoituneiden alojen ammatteihin, työntekijöihin ja työtehtäviin liittyviä sukupuolistereotyyppioita ja tuomaan arjen työelämäkokemusten kautta alan tai ammatin vaihtoa pohtiville vaihtoehtoja myös vähemmän tutuilta omalle sukupuolelle epätyypillisiltä aloilta. Hanke tavoitteli toiminnallaan sukupuolittuneisuuden purkamista ja sitä, että eri sukupuolia olevilla olisi aidosti mahdollisuus valita itseään kiinnostava ala ja ammatti sukupuolestaan riippumatta, ja että sukupuoleen liitettyjä stereotyyppioita ja mielikuvia sekä eriarvoisuutta ylläpitäviä rakenteita saadaan purettua koko yhteiskunnassa ja etenkin kasvatuksessa, koulutuksessa ja työpaikoilla.

Hanke järjesti keväällä 2022 käynnissä olleille tasa-arvohankkeille työpajan hankkeissa kehitettyjen segregaaation purkamisen keinojen kartoittamiseksi. Lisäksi hanke kartoitti keväällä 2022 kyselyllä nais- ja miesenemmistöisten alojen työpaikoilla käytössä olevia käytäntöjä sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi (ks. Teräsaho & Soronen 2022; Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023). Hanke jakoi ja piti syksyn 2022 auki avointa kyselyä segregaaation purkamisen keinoista ja niiden vaikutuksista työpaikoilla. Havainnot on kuvattu hankkeen julkaisussa *Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla - Keinoja sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseen* (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023).

Hanke teki yhteistyötä myös valtakunnallisesti. Hanke järjesti kaikille avoimen webinaarin kesäkuussa 2022 sukupuolen mukaista segregaaatiota purkavista keinoista sekä hankkeen päätösseminaarin toukokuussa 2023. Päätösseminaarissa esiteltiin

hankkeessa ensi kertaa yhteen koottuja keinoja ja työkaluja työpaikoille sekä päättäjille suunnattuja suosituksia pysyvämmistä toimenpiteistä sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi (ks. ohjelmat liitteissä 2 ja 3). Webinaari kokosi yhteen yli 100 ja hankkeen päätösseminaari lähes 200 työmarkkinoiden segregaaation purkamisesta kiinnostunutta.

1.3 Hankkeen työkalut ja julkaisut

Hankkeen tuotoksia ovat tämän loppuraportin lisäksi työpaikoille suunnatut työkalut *Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla - Keinoja sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseen* -julkaisu (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023) ja *Tasa-arvon tarkistuslista työpaikoille* -verkkosivu (THL 2023b) sekä päättäjille suunnatut suositukset pysyvistä toimenpiteistä sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi työmarkkinoilla (*Policy brief: Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaaation purkaminen – Suosituksia päättäjille*, ks. Teräsaho & Soronen 2023).

Kartoitus *Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla - Keinoja sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseen* sisältää tutkimuskatsauksen työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaaation tilasta, haitoista ja segregaaatiota ylläpitävistä tekijöistä sekä segregaaation purkamisen hyödyistä. Kartoituksessa on lisäksi mukana poimintoja kuuden sukupuolelleen epätyypillisellä alalla työskentelevän henkilön haastatteluista sekä ensi kertaa yhteen koottuja konkreettisia keinoja sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi työpaikoilla sekä koulutuksen ja työelämän nivelkohdissa. Kartoitus sisältää keinoja kahdeksasta teemasta: työpaikkojen yhteistyö koulujen ja oppilaitosten kanssa, sukupuolittietoinen viestintä, tasa-arvoiset rekrytointikäytännöt, häirintään ja syrjintään puuttuminen, tasa-arvoinen palkkaus, työuralla etenemisen tukeminen, työn, perheen ja muun yksityiselämän yhteensovittaminen sekä tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus. Kartoitus sisältää lisäksi suositukset jatkotyölle tutkimus- ja tilastotiedon kehittämiseksi sekä työpaikkojen kehittämistyöhön ja monialaiseen yhteistyöhön. (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023.)

Tasa-arvon tarkistuslista työpaikoille on käytännöllinen tasa-arvon edistämisen työkalupakki, jota työpaikat voivat käyttää oman organisaationsa toimintakulttuurin kriittiseen tarkasteluun ja kehittämiseen. Työkalupakki sisältää muistilistan sekä työkaluja tasa-arvon edistämiseen työpaikalla. Työkalupakin sisältö on suunnattu työnantajille ja työpaikkojen johdolle. (THL 2023b.)

Hanke antoi päättäjille kuusi suositusta pysyvämmistä toimenpiteistä sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi työmarkkinoilla (Teräsaho & Soronen 2023).

Hankkeen suositukset päättäjille:

1. Sukupuolen mukaisen segregaaation purkaminen otettava läpileikkaavaksi ja näkyväksi toimenpiteeksi keskeisissä politiikoissa, strategioissa ja toiminnoissa.
2. Pitkäjänteinen, monitahoinen ja tavoitteellinen yhteistyö sekä pysyvä rakenne edellytys sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi.
3. Sukupuolen mukaisen segregaaation tilasta tuotettava intersektionaalista tilasto- ja tutkimustietoa valtakunnallisesti ja alueellisesti.
4. Osaamista vahvistettava työmarkkinoiden sukupuolen mukaisesta segregatiosta ja sen vaikutuksista.
5. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien sisältöä ja laatua parannettava.
6. Sukupuoleen perustuvia stereotyyppioita purettava koko yhteiskunnassa.

Lähde: Teräsaho & Soronen (2023)

1.4 Hankkeen näkyvyys ja vaikuttamistyö

Sukupuolen mukaisen segregaaation tila sekä hankkeen tuottamat työkalut ja segregaaation purkamisen keinot kiinnostivat laajasti keskeisiä työmarkkinoiden ja koulutuksen toimijoita. Hanke hyödynsi olemassa olevaa momentumia ja tarttui ajankohtaiseen keskusteluun työvoima- ja osaajapulasta sekä alueiden elinvoimaisuuden ylläpitämisestä, joihin hanke tarjosi sukupuolen mukaisen segregaaation purkamista yhtenä keinona osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi.

Hanke teki laajaa ja monipuolista vaikuttamistyötä tietoisuuden lisäämiseksi sukupuolen mukaisesta segregatiosta ja sen vaikutuksista sekä jakoi konkreettisia keinoja ja suosituksia segregaaation purkamiseksi. Puheenvuorot keskeisten toimijoiden ja verkostojen tilaisuuksissa osoittautuivat hyväksi ja vaikuttavaksi keinoksi tuoda sukupuolen mukaisen segregaaation tilaa ja sen vaikutuksia sekä segregaaation purkamisen keinoja ja toimenpiteitä näkyväksi. Tärkeitä vaikuttamisen paikkoja olivat esimerkiksi puheenvuorot työmarkkinakeskusjärjestöjen, kuten STTK:n, SAK:n ja Akavan tasa-arvo-ryhmille, Energiäteollisuuden työmarkkinaseminaarissa, Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT:n HR-verkoston webinaarissa sekä Metsäteollisuus ry:n työelämävaliokunnalle.

Hanke teki tiivistä yhteistyötä ja kävi puhumassa työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) ja ELY-keskusten koordinoimien työelämän kehittämisen ja elinikäisen ohjauksen verkostojen (ELO), kunta- ja hyvinvointialojen kehittämisverkoston sekä TYÖ2030-ohjelman tilaisuuksissa tietoisuuden lisäämiseksi segregatiosta ilmiönä ja segregatiion vaikutuksista. Tavoitteena on, että sukupuolen mukaisen segregatiion tilan kuvaukset ja segregatiion purkamisen toimenpiteet sisältyisivät jatkossa työelämän kehittämisen ja elinikäisen ohjauksen (ELO) -verkostojen sekä TYÖ2030-ohjelman toimintaa jatkavien ohjelmien toimintaan ja strategioihin. Hanke pyrki vaikuttamaan myös sukupuolen mukaisen segregatiion tilan tarkastelun ja avainindikaattoreiden sisällyttämiseksi TEMin ja ELY-keskusten tuottamiin työvoimabarometreihin. Kohdennetut viestit ja henkilökohtainen vaikuttamistyö hankkeen laajoissa verkostoissa osoittautui toimivaksi tavaksi edistää keskeisten toimijoiden tietoisuutta sukupuolen mukaisesta segregatiosta ja sen purkamisen keinoista ja toimenpiteistä.

Segregatiion tila ja segregatiion purkamisen keinot kiinnostivat myös valtionhallinnon ja elinkeinoelämän puolella esimerkiksi valtiovaraministeriön koordinoimaa Tasa-arvoinen johtajuus ja urakehitys -verkostoa (entinen johtajuustilastoverkosto) ja ympäristöministeriön HR-yksikköä. Hanke piti alueiden toimijoille puheenvuoroja hankkeen yhteistyöverkostoalueille järjestettyjen työpajojen (ks. luku 2) lisäksi muun muassa kuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiiantuntijoiden YHTA-verkostolle sekä Pohjois-Savon vetovoimatyön johtoryhmälle. Opetuksen ja ohjauksen toimijoille hanke kävi puhumassa ja keskustelemassa esimerkiksi Uudenmaan ELO-verkoston, Seinäjoen ammattikorkeakoulun opettajien ja TKI-henkilöstön sekä Suomen opinto-ohjaajat SOPO ry:n tilaisuuksissa. Lisäksi Etelä-Savon ELO-johtoryhmä on ollut kiinnostunut yhteistyöstä. Hanke kävi puhumassa myös muissa tilaisuuksissa, kuten Suomen Akaateemisten Naisten Liiton työelämäseminaarissa ja tasa-arvohankkeiden seminaareissa, esimerkkeinä Sinä osaat!, Potentiaali, TETTI ja And Beyond -hankkeet. Hankkeen teemat saivat näkyvyyttä hankkeen toiminnan aikana mediassa, kuten MTV Uutisissa sekä Savon Sanomissa ja Iisalmen Sanomissa.

Hankkeen toteuttajat viestivät yhteisellä tiedotteella sekä hankkeen toiminnan käynnistyessä (THL 2021; STM 2021) että hankkeen päätyttyä. Lisäksi hanke tiedotti käynnistyneestä yhteistyöstä metsäalan yhteistyökumppaneiden Metsäteollisuus ry:n, Ponssen ja Savon ammattiopiston kanssa (THL 2022). Hanke julkaisi useita blogikirjoituksia sekä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen blogeina (ks. esim. Teräsaho & Soronen 2022) että yhteistyökumppaneiden alustoilla (ks. esim. Teräsaho & Hiltunen 2022).

Segregatiion purku -hankkeen verkkosivujen (THL 2023a) lisäksi hanke viesti THL:n Tasa-arvotiedon keskuksen sosiaalisen median (Twitter ja Facebook) kanavilla sekä tasa-arvoasioiden verkostokirjeessä (THL 2023c). Sosiaalisessa mediassa hankkeen aihetunnisteena oli #SegregatiionPurku. Hankkeesta viestittiin myös LinkedInissä.

Hanke viesti toiminnastaan ja vahvisti verkostoitumista yhteistyökumppaneiden alustoilla, esimerkkinä TYÖ2030-ohjelman yhteistyöalusta. Hankkeen julkaisut ja työkalupakki jäävät pysyväksi osaksi THL:n Sukupuolten tasa-arvo -sivustoa (THL 2023d; ks. myös THL 2023b).

Hankkeen tuloksiin perustuva viestintäkampanja suunnattiin toukokuussa 2023 LinkedInissä yritysten johtotehtävissä toimiville ja rekrytoijille. Lisäksi hanke julkaisi toukokuussa 2023 kumppaniartikkelin Kauppalehdessä ja muissa Alma Businessmedioiden verkkolehdistä ja kanavilla, jotka tavoittavat kattavasti suomalaisten yritysten johtoa. Hankkeen tavoitteena on toiminnan päättymisen jälkeen julkaista vieraskynäkirjoitus Helsingin Sanomissa yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n kanssa.

2 Alueelliset yhteistyöverkostot

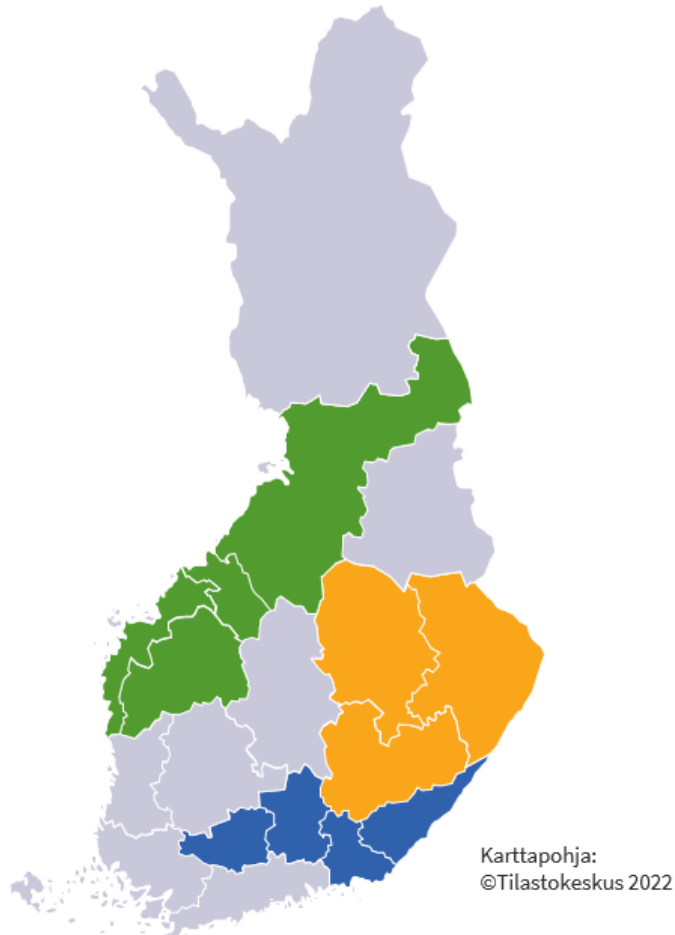
Hankkeen tavoitteena oli tehdä uudenlaista yhteistyötä alueilla vahvistamalla työelämän ja koulutuksen toimijoiden yhteistyötä sukupuolen mukaisen segregaaion purkamiseksi koulutuksessa ja työelämässä sekä näiden nivelkohdissa. Tavoitteena oli myös tuoda alueilla jo tehtyä tasa-arvotyötä näkyväksi ja jakaa kokemuksia alueverkostojen sisällä ja välillä.

Alueverkostojen rakentaminen käynnistyi Segregaation purku -hankkeessa syksyllä 2021 projektipäällikön puheenvuoroilla muun muassa työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) koordinoiman TE-hallinnon työelämän kehittämisen verkoston aluetilaisuudessa, työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvoryhmien ja TYÖ2030-ohjelman työverkoston kokouksissa. Tavoitteena oli kartoittaa alueverkostoyhteistyöstä kiinnostuneita ja alueilla jo toimivia tasa-arvon, työelämän kehittämisen ja elinikäisen ohjauksen (ELO) verkostoja ja hankkeita päällekkäisten verkostojen välttämiseksi ja yhteistyön vahvistamiseksi verkostojen välillä.

Hanke kartoitti avoimilla kutsuilla eri kanavilla sidosryhmien, verkostojen ja ohjausryhmän kautta alueita, jotka olisivat kiinnostuneita perustamaan työelämän ja koulutuksen toimijoiden yhteistyötä vahvistavan verkoston tasa-arvon edistämiseksi ja sukupuolen mukaisen segregaaion purkamiseksi. Monitahoiselle työelämän ja koulutuksen toimijoiden yhteistyölle sukupuolen mukaisen segregaaion purkamiseksi oli laajan kiinnostuksen myötä selvää tarvetta alueilla. Hankkeen tavoitteena oli pilotoida verkostotoimintaa kolmella alueella Suomessa. Yhteistyöstä kiinnostuneiden kanssa neuvoteltiin eri alueiden yhdistämisestä mielekkäiksi kokonaisuuksiksi. Näin varmistettiin, että kaikki kiinnostuneet pääsevät mukaan.

Hankkeen verkostoyhteistyöalueiksi muodostuivat: 1) Pohjalaismaakunnat: Etelä-Pohjanmaa, Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa ja Pohjois-Pohjanmaa, 2) Häme ja Kaakkois-Suomi: Kanta- ja Päijät-Häme sekä Kymenlaakso ja Etelä-Karjala sekä 3) Itä-Suomi: Etelä- ja Pohjois-Savo sekä Pohjois-Karjala (ks. kuva 1 ja luvut 2.2.-2.4.). Tasa-arvotyö alueiden sisällä ja välillä oli yhteistyön käynnistyessä eri vaiheissa. Osassa alueita tasa-arvotyötä oli tehty jo pidempään esimerkiksi alueiden tasa-arvoryhmien ja tasa-arvohankkeiden myötä, ja osassa alueita tasa-arvon edistämistyö oli vasta aluillaan.

Kuvio 1. Segregaation purku -hankkeen yhteistyöverkostoalueet



Hankkeen rakentamissa alueverkostoissa oli mukana toimijoita kunnista, maakuntaliitoista, hyvinvointialueilta, ELY-keskuksista, TE-toimistoista, työmarkkinakeskusjärjestöistä sekä työntekijä- ja työnantajaliitoista, yrityksistä, kauppakamareista, yrittäjäjärjestöistä, elinkeino- ja kehitysyhtiöistä, kouluista ja oppilaitoksista (peruskoulut, lukiot, ammattikoulut, korkeakoulut), koulutuskuntayhtymistä, Nuorten yrittäjyys ja talous NYTistä (ent. Talous ja nuoret TAT) sekä alueiden tasa-arvohankkeista. Verkostotoimijoiden työnkuvat olivat moninaisia ja sukupuolten tasa-arvon edistämisen osuus työnkuvassa vaihteli, mikä toi lisäarvoa yhteistyölle kokemusten jakamisen ja toisilta oppimisen myötä.

Alueverkostotoiminnan tavoitteena oli:

- Vahvistaa alueilla työelämän ja opetusalan olemassa olevien alueellisten verkostojen välistä yhteistyötä.
- Tunnistaa yhdessä sukupuolen mukaisen segregaaation eli eriytymisen aiheuttamia ongelmia ja löytää ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi.
- Kartoittaa ja koota segregaaation purkamisen toimivia käytäntöjä ja toimintatapoja.
- Ideoita kehittämistoimia ja tukea segregaaation purkamista voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneillä aloilla ja alueen pilottiorganisaatioissa.
- Kehittää ja ottaa käyttöön toimintamalleja ja työkaluja työelämän segregaaation lieventämiseksi.

Yhteistyökumppaneiden kanssa keskusteltiin alkuvuonna 2022 hankkeen tavoitteista sekä aluetoimijoiden toiveista ja tarpeista. Alueille oli yhteistä, että segregaaation puron teeman nostaminen keskusteluun ja eri organisaatioiden toimintaan nähtiin erittäin tärkeäksi. Samalla tunnistettiin sillä olevan liittymäpintaa sukupuolten tasa-arvon edistämisen lisäksi esimerkiksi työvoiman saatavuuden ja maakuntien elinvoimaisuuden turvaamisessa.

2.1 Työpajat alueverkostoille

Verkostojen ja yhteistyön käynnistämiseksi jokaisella kolmella verkostoalueella järjestettiin etätyöpajat maaliskuun-huhtikuun 2022 aikana. Työpajojen suunnittelu toteutettiin yhteistyössä kiinnostuksensa ilmaisseiden aktiivisten ja muiden aiheesta kiinnostuneiden kanssa. Suunnittelupalavereissa todettiin, että osallistujien tiedot työelämän sukupuolen mukaisesta eriytymisestä ovat hyvin eri tasoisia, joten työpajoissa on tärkeää aloittaa taustoittamalla sukupuolen mukaisesta segregaatista ilmiönä ja kertomalla tilannekuvasta. Työpajojen onnistumisen kannalta ensiarvoisen tärkeitä olivat alueiden yhteistyökumppaneiden verkostot ja tiedot oman alueen avaintoimijoista. Työpajaan kutsuttavia hanke kartoitti yhteistyössä alueiden toimijoiden kanssa, jolloin saatiin koottua laajasti keskeisiä työelämän ja koulutuksen toimijoita.

2.1.1 Kickoff-työpajat

Jokaisella kolmella verkostoyhteistyön alueella järjestettyyn kevään 2022 kickoff-työpajaan ilmoittautui kultakin alueelta reilu kolmekymmentä henkilöä: Pohjalaismaakuntien työpajaan osallistui 29, Hämeen ja Kaakkois-Suomen 25 ja Itä-Suomen työpajaan 29 henkilöä. Työpajan ohjelma oli pääosiltaan sama jokaisessa työpajassa, mutta yksi osio oli aluekohtainen. Työpajat alkoivat Segregaation purku -hankkeen tavoitteiden sekä segregaatian purun nykytilanteen kuvauksella. Sen jälkeen ohjelmassa oli pienryhmätyöskentelyä, jossa osallistujat pohtivat miten työelämän sukupuolen mukainen segregatio ilmenee omalla työpaikalla ja alueella, mitä ongelmia se aiheuttaa ja mitä hyötyä sen purkamisesta olisi. Toinen työskentelyosuus käsitteli omalla työpaikalla ja/tai alueella jo tehtyjä segregaatian purkamisen toimia sekä mitä tulevaisuudessa tulisi tehdä segregaatian purkamiseksi. Pienryhmätyöskentelyissä hyödynnettiin Howspace-työtilaa.

Työpajojen pienryhmätyöskentelyjen välissä oli puheenvuoroja segregaatian purkamisen käytännön esimerkeistä hankkeista ja työpaikoilta. Esimerkit olivat ensisijaisesti alueiden omilta toimijoilta. Pohjalaismaakuntien työpajassa maaliskuussa 2022 kuultiin kokemuksia Tasa-arvo tutuksi -hankkeesta sekä Pohjanmaan vuoden 2021 tasa-arvovirtaus Gambitissa hyväksi havaittuja keinoja segregaatian purkamiseksi. Häme ja Kaakkois-Suomen työpajassa huhtikuussa 2022 kuultiin puheenvuorot alueella vaikuttavista Share the Care, Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle sekä Naiset tasa-arvoisesti uralle -hankkeista. Itä-Suomen huhtikuussa 2022 järjestetyssä työpajassa kuultiin esimerkkejä Kainuussa toteutetuista tasa-arvohankkeista sekä Pohjois-Karjalassa vaikuttavasta Mimmit Koodaa -ohjelmasta. Työpajojen fasilitaattorina toimi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiantuntija Eija Leinonen KoulutusAvain Oy:stä.

Jokaisen alueen työpajassa oli innostunut ilmapiiri ja aktiivista osallistumista keskusteluihin. Osallistujat nostivat esiin segregaatian purun teeman ajankohtaisuuden ja tarpeen saada lisää erityisesti alueellista tietoa, jotta sitä voi jakaa oman alueen muille toimijoille ja sen myötä herättää laajempaa kiinnostusta. Alueellinen tieto toimii myös alueen segregaatiaa purkavien toimenpiteiden perustana. Muiden alueiden kokemukset kiinnostivat, sillä vertaistuki ja hyvien käytäntöjen jakaminen verkostojen välillä koettiin tärkeäksi. Ylipäätään foorumi, jossa pääsee puhumaan eri taustoista tulevien toimijoiden kanssa tasa-arvon edistämisestä ja segregaatian purkamisen keinoista nähtiin arvokkaaksi ja yhteistoimintaa rakentavaksi.

Työpajojen osallistujat tunnistivat sukupuolen mukaisen segregaatian vaikutuksia ja sen purkamisen hyötyjä omalla alueellaan, mutta nostivat myös esiin, että julkisessa keskustelussa, päätöksenteossa sekä työpaikkojen ja oppilaitosten arjessa ongelmia ei tunnisteta. Osalla oli kokemuksia omalla työpaikalla tai alueella käytössä olevista

segregaation purkamisen keinoista. Segregaation purkamisen edistämiseksi tulevaisuudessa nostettiin esiin erityisesti asenteisiin vaikuttaminen, koulutuksen järjestäminen eri toimijoille sekä tutkimuksen ja alueellisen seurantatiedon lisääminen. Työpajoissa koottu tieto sukupuolen mukaisen segregaaion vaikutuksista sekä segregaaion purkamisen keinoista oli arvokasta Segregaation purku -hankkeelle. Tietoa hyödynnettiin keväällä 2023 julkaistussa *Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla – Keinoja sukupuolen mukaisen segregaaion purkamiseen* -kartoituksessa (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023).

Kevään työpajoja ennen ja välittömästi niiden jälkeen hanketiimi pyrki tunnistamaan aluetoimijoista aktiivisimmat avainhenkilöt, joiden kanssa verkostotoimintaa voisi jatkaa ja kehittää eteenpäin. Näiden henkilöiden kanssa hanke piti tapaamisia kevään ja alkukesän 2022 aikana, jolloin keskusteltiin myös toiveista koskien työpajoja ja ideoista verkostotoiminnan jatkamiseksi. Työpajoissa oli lisäksi noussut esiin tarve vapaamuotoiselle keskustelulle tasa-arvokysymyksistä. Tämän toiveen toteuttamiseksi ja työpajoissa käynnistyneen yhteistyön jatkon varmistamiseksi hanke päätti järjestää vapaamuotoisemmat verkostotapaamiset kesän jälkeen elo-syyskuussa 2022 kaikilla kolmella alueella. Näihin tapaamisiin osallistui kymmenisen henkilöä. Verkostotapaamisissa keskusteltiin ajankohtaisista asioista sekä verkostotoiminnan tavoitteista ja jatkosta.

2.1.2 Syventävät työpajat

Toinen työpaja järjestettiin jokaisella kolmella alueella marraskuussa 2022. Työpajojen tavoitteena oli kartoittaa ja koota toimivia ja uusia sukupuolen mukaisen segregaaion purkamisen käytäntöjä ja toimintatapoja sekä vahvistaa alueellista verkostoyhteistyötä. Hankkeen keskustelusta keskeisten työelämän toimijoiden kanssa ja kartoitusta (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023) varten läpikäytyistä aiemmista segregaaion purkamisen hankkeista ja tutkimuksista oli käynyt ilmi, että erityisesti työpaikkatason käytännön keinoista oli vähän tietoa saatavilla ja lisäksi hajallaan oleva tieto on osin vaikeasti löydettävissä.

Kevään työpajaan verrattuna syksyn työpajan ohjelma edellytti enemmän asiantuntemusta, minkä lisäksi marraskuu vaikutti olevan ajankohtana haastava useille alueiden toimijoille. Tämä näkyi kevään työpajoihin verrattuna vähäisempinä osallistujamäärinä. Pohjalaismaakuntien syksyn työpajaan osallistui 17, Häme ja Kaakkois-Suomen 17 ja Itä-Suomen työpajaan 14 henkilöä. Työpajojen ohjelmissa keskityttiin tunnistamaan ja ideoimaan uusia konkreettisia segregaaion purkamisen keinoja työelämässä ja työpaikoilla, koulutuksessa sekä yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. Työpajoissa

hyödynnettiin Howspace-työtilaa, joka oli auki maaliskuun loppuun 2023 saakka. Työtilaan lisättiin alkuvuoden aikana uusia kysymyksiä, joihin verkostojen jäsenet kävivät vastaamassa. Työtila toimi myös yhteistyön ja tiedon vaihtamisen paikkana.

Marraskuun työpajat täydensivät kevään työpajojen tuloksia ja antoivat hyödyllistä tietoa segregaatian purkamisen keinoista. Työpajojen tuloksia hyödynnettiin hankkeen julkaisussa *Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla – Keinoja sukupuolen mukaisen segregaatian purkamiseen* (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023) ja työkalupakissa (THL 2023b).

Verkostoyhteistyö jatkui Segregaatian purku -hankkeen tuella alkuvuonna 2023 Pohjalaismaakuntien sekä Hämeen ja Kaakkois-Suomen verkostotapaamisilla. Itä-Suomeen suunniteltu tapaaminen peruttiin vähäisen osallistujamäärän vuoksi. Segregaatian purku -hankkeen tavoitteena oli on, että alueverkostot jatkavat toimintaansa hankkeen päättymisen jälkeen ja että verkostoyhteistyön malli kiinnostaisi myös muita alueita Suomessa perustamaan vastaavanlaisen verkoston alueelleen. Hankkeen päättyessä Pohjalaismaakuntien sekä Hämeen ja Kaakkois-Suomen verkostoille oli löytynyt koordinaattorit toiminnan jatkamiseksi. Lisäksi hankkeen toteuttajaorganisaatiot THL ja STM ovat suunnitelleet alueverkostojen koordinaattoreille ja muille aktiivisille verkostojen jäsenille yhteistä tapaamista syksyille 2023. Tapaamisessa on tarkoitus kuulla alueverkostojen toiminnan jatkumisen edistysaskelista Segregaatian purku -hankkeen tuen päättymisen jälkeen sekä ajankohtaisista sukupuolen mukaista segregatiota purkavista tasa-arvotoimista ja -hankkeista alueilla.

2.2 Pohjalaismaakuntien alueverkosto

Pohjalaismaakuntien alueverkosto muodostuu Pohjanmaan, Pohjois-Pohjanmaan, Etelä-Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan maakunnista. Alueverkostoon ilmoittautui hankkeen toiminnan aikana noin 50 kiinnostunutta. Verkostossa on mukana suurimpien kaupunkien, maakuntaliittojen, ELY-keskusten, koulutuskuntayhtymien, oppilaitosten, kauppakamarien, yritysten, elinkeinoyhdistöiden ja järjestöjen edustajia.

Pohjalaismaakunnissa on vahvaa osaamista tasa-arvokysymyksissä ja pitkän linjan kokemusta tasa-arvon edistämisestä ja tasa-arvohankkeiden toteuttamisesta. Alueella on toteutettu viime aikoina etenkin naisia ja tyttöjä tekniikan alalle kannustavia hankkeita. Maakunnat ovat myös erilaisia keskenään, sillä alueverkoston toimijoiden mukaan tasa-arvokysymyksiä huomioidaan eri tavoilla eri puolilla Pohjalaismaakuntia.

Alueen yhtenä hyvänä esimerkkinä on Pohjanmaan liitto, jossa koordinoidaan maakunnallista tasa-arvoryhmää. Tasa-arvoryhmällä on vahva poliittinen tuki ja toiminnassa on mukana maakunnan oppilaitoksia ja yritys- ja elinkeinoelämän sekä kehitysyhtiöiden toimijoita, mikä takaa hyvät resurssit ja puitteet tasa-arvoa edistävälle ja sukupuolen mukaista segregatiota purkavalle toiminnalle. Tasa-arvoryhmän yhtenä painopisteenä vuonna 2023 on Segregaation purku -hankkeen yhteistyön myötä sukupuolen mukaisen segregaaation purkaminen koulutuksessa ja työelämässä. Tasa-arvoryhmä järjestää lisäksi esimerkiksi pyöreän pöydän keskusteluja alueen päättäjille, joka on hyvä areena keskustella myös sukupuolen mukaisen segregaaation tilasta ja vaikutuksista alueella sekä konkreettisista alueen toimenpiteistä segregaaation purkamiseksi.

Pohjanmaan tasa-arvoryhmän esimerkki innosti ja kiinnosti myös muita Pohjalaismaakuntia sekä hankkeen kahta muuta alueverkostoa (ks. luvut 2.3. ja 2.4.). Verkostotoimijoiden ajatuksena on kartoittaa mahdollisuuksia maakunnallisen tasa-arvoryhmän perustamisesta muihinkin Pohjalaismaakuntiin Pohjanmaan esimerkin mukaisesti. Pohjois-Pohjanmaan toimijat ovat jo aloittaneet ydintoimijoiden kartoittamisen asian edistämiseksi. Pohjalaismaakuntien alueverkostossa on ollut ideointia myös yhteisestä Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittamasta hankkeesta.

Alueen pilottiorganisaatio Westenergy (ks. luku 3.2.) on ollut aktiivisesti mukana verkostoyhteistyössä ja yrityksen toiminta on kiinnostanut alueen muita toimijoita. Myös uutta yhteistyötä on syntynyt alueverkoston työpajojen myötä esimerkiksi alueen energia-alan yritysten välille sekä yrityksen ja koulutuksen toimijoiden välille.

Pohjalaismaakuntien verkoston toimijat ideoivat Segregaation purku -hankkeen innoittamana konseptin yhteisestä webinaarista, jossa aiheena oli moninaisemman työelämän rakentaminen sekä työpaikkojen että oppilaitosten näkökulmasta. Webinaari järjestettiin etätilaisuutena maaliskuussa 2023. Segregaation purku -hankkeella oli puheenvuoro webinaarissa. Tavoitteena on, että webinaarista tulisi pysyvä konsepti ja se toteutettaisiin säännöllisesti vuosittain Pohjalaismaakuntien alueverkoston yhteistyönä. Webinaarin on tarkoitus toimia foorumina sukupuolen mukaisen segregaaation purkamisen teemojen esille nostamiseen ja yhteisten toimenpiteiden määrittelymiseksi sekä työelämän, elinkeinoelämän ja koulutuksen toimijoiden yhteistyön vahvistamiseksi.

Pohjalaismaakuntien koordinaattorit järjestivät verkostotapaamisen toukokuussa 2023 yhteistyön jatkamiseksi alueella. Tapaamisessa oli puheenvuoro Segregaation purku -hankkeen tuotoksista ja keskeisistä tuloksista. Pohjalaismaakuntien verkosto on laajentumassa, sillä Kainuu on liittymässä mukaan verkostotyöhön. Kainuussa tehdään

jo paljon koulutuksen toimijoiden välistä yhteistyöstä muun muassa Pohjois-Pohjanmaan kanssa, jonka vuoksi Pohjalaismaakuntien alueverkostoon liittyminen oli luontevaa.

2.3 Hämeen ja Kaakkois-Suomen alueverkosto

Hämeen ja Kaakkois-Suomen alueverkostoon liittyi Segregaation purku -hankkeen toiminnan aikana noin 30 henkilöä Kanta-Hämeen, Päijät-Hämeen, Kymenlaakson ja Etelä-Karjalan maakunnista. Verkoston jäsenten taustaorganisaatioissa painottuu ylempään asteen oppilaitokset ja laajemmin koulutusalan toimijat. Koulutuskentän lisäksi verkostossa on mukana suurimpien kaupunkien, työmarkkinajärjestöjen, ELY-keskusten, TE-toimistojen ja järjestöjen edustajia.

Kevään 2022 työpajassa toimijat kehittivät idean tasa-arvokoulutuksesta alueen työllisyys- ja elinkeinopalveluiden asiantuntijoille, jonka LAB-ammattikorkeakoulu ja Hämeen ELY-keskus järjestivät lokakuussa 2022. Koulutus sisälsi myös sukupuolen mukaisen segregaation purkamisen näkökulman. Koulutus on hyvä esimerkki onnistuneesta verkostoyhteistyöstä, ja se on siirrettävissä myös muille alueille.

Hämeen ja Kaakkois-Suomen alueella on viime vuosina vaikuttanut hankkeita, joiden tavoitteena on ollut kannustaa miehiä hakeutumaan sosiaali- ja terveysalalle osaavan työvoiman turvaamiseksi. Segregaation purku -hankkeen Hämeen ja Kaakkois-Suomen alueen pilottiorganisaatioksi valikoituikin Kymijoen Hoiva (ks. luku 3.3.), joka toimii sosiaali- ja terveysalalla. Alueverkoston koordinaattorit ovat tukeneet Kymijoen Hoivassa tehtyä kehittämistyötä. Kymijoen Hoivaan on esimerkiksi pyritty löytämään uusia, eri sukupuolia olevia työntekijöitä, harjoittelijoita ja opinnäytetyön tekijöitä yhteistyön avulla. Kymijoen Hoivan tukemisesta käynnistynyt yhteistyö sukupuolittetun viestinnän kehittämisestä konkretisoituu syksyllä 2023 LAB-ammattikorkeakoulun muotoilijoiden koulutusohjelmassa sukupuolittetun kuvitukseen liittyvänä kurssityönä.

Yhteistyö Hämeen ja Kaakkois-Suomen verkostossa jatkui huhtikuussa 2023 koordinaattoreiden järjestämässä kickoff-tapahtumassa, jonka tavoitteena oli vahvistaa verkostoyhteistyötä ja löytää verkostoon uusia jäseniä.

2.4 Itä-Suomen alueverkosto

Yhteistyö Itä-Suomessa käynnistyi aluksi Pohjois-Savon ja Etelä-Savon toimijoiden kanssa, mutta verkostoon liitettiin mukaan myös Pohjois-Karjala, koska toimijoilla oli sinne yhteyksiä ja se koettiin luonnolliseksi yhteistyöalueeksi. Verkostotoiminnassa on ollut mukana hankkeen toiminnan aikana 35 henkilöä. Verkoston jäsenet edustavat suurimpien kaupunkien, maakuntaliittojen, ELY-keskusten, TE-palveluiden, koulutus-kuntayhtymien, oppilaitosten, kauppakamarien, yritysten, elinkeino-yhtiöiden, työmarkkinajärjestöjen sekä muiden järjestöjen edustajia. Myös Itä-Suomen alueverkoston pi-lottiorganisaatio Savon ammattopiston (ks. luku 3.4.) edustajia osallistui työpajoihin.

Itä-Suomen toimijat toivat alusta asti esiin segregaaation purkamisen teeman haasteellisuuden omalla alueellaan. Itä-Suomessa tasa-arvotyö on osin alkutekijöissään, eikä siellä ole viime vuosina toiminut tasa-arvohankkeita. Itä-Suomen toimijat painottivat, että sukupuolten tasa-arvon edistämisen sijaan segregaaation purkamisen kärjen tulisi olla osaavan työvoiman saatavuuden edistämässä ja maakuntien elinvoimaisuuden vahvistamisessa.

Itä-Suomessa alueverkostotoimintaan ei löydetty hankkeen toiminnan aikana koordinoijaa, vaikkakin alueella oli selvää innostusta ja kiinnostusta tasa-arvon edistämiseen ja sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseen. Esimerkiksi Pohjois-Savon vetovoimatyön johtoryhmä ja Etelä-Savon ELO-johtoryhmä ovat kutsuneet Segregaaation purku -hankkeen projektipäällikön kertomaan sukupuolen mukaisen segregaaation tilasta ja keinoista purkaa segregatiota työelämässä sekä koulutuksen ja työelämän nivelkohdissa. Verkostotyön käynnistäminen osoitti, että Itä-Suomessa olisi tarvetta vahvemmalle ja pidempiaikaiselle tasa-arvotyön tuelle sekä yhteisten avainindikaattoreiden ja sukupuolen mukaista segregatiota purkavien toimenpiteiden määrittelylle.

2.5 Johtopäätöksiä ja kehittämissuhteita alueverkostotyöhön

Segregaaation purku -hankkeen rakentamisessa Pohjalaismaakuntien, Hämeen ja Kaakkois-Suomen sekä Itä-Suomen alueverkostoissa luotiin uudenlaista yhteistyötä, verkostoiduttiin, tunnistettiin alueen ongelmakohtia ja tasa-arvon nykytilaa sekä jaettiin ja ideoitiin ratkaisuja sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi työelämässä, koulutuksessa sekä päätöksenteossa (Teräsaho & Hiltunen 2022, ks. myös Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023). Kokemukset pilotoituista alueverkostoista antavat mallia myös muille alueille Suomessa vastaavantyyppisten työelämän ja koulutuksen toimijoiden yhteistyöverkostojen rakentamiseksi tasa-arvon edistämiseksi ja sukupuolen

mukaisen segregaatian purkamiseksi. Uudenlaiselle eri toimijoiden väliselle yhteistyörakenteelle oli Segregaation purku -hankkeen kokemusten myötä selvää tarvetta alueilla, jotta sukupuolen mukaista segregatiota saadaan purettua pitkäjänteisesti ja tavoitteellisesti.

Hankkeen rakentamissa alueverkostoissa käynnistettiin uudenlaista yhteistyötä työelämän ja koulutuksen toimijoiden välille sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseksi. Lisäksi verkostoituminen vahvistui alueiden muiden verkostojen, kuten ELY-keskusten toteuttamien työelämän kehittämisen ja elinikäisen ohjauksen (ELO) -verkostojen kanssa sukupuolen mukaisen segregaatian läpileikkaavuuden ja sitä purkavien toimenpiteiden määrittelemiseksi jatkossa osana verkostojen toimintaa ja strategioita.

Alueverkostoyhteistyöstä oli useita hyötyjä. Verkostoituminen sai aikaan uutta innostusta sekä lisäsi tiedon vaihtoa, uusia yhteistyökumppaneita sekä ymmärrystä eri toimijoiden tekemisestä. Segregaatioteeman esillä pitämistä ja tietoisuuden lisäämistä pidettiin tärkeänä. Myös uudenlainen yhteistyö sekä koulutuksen ja työelämän toimijoiden vahva verkostoituminen nähtiin tärkeänä, kuten myös sukupuolen mukaisen segregaatian purkamisen vahvempi nivominen keskusteluun osaavan työvoiman saatavuudesta ja alueiden elinvoimaisuuden vahvistamisesta. Pidemmän aikavälin tavoitteena alueverkostoissa pidettiin vaikuttamista asenneilmapiiriin.

Reilu vuosi oli liian lyhyt aika juurruttaa pysyvää toimintaa. Alueverkostojen toimijoiden viesti Segregaation purku -hankkeelle on ollut, että verkostot tarvitsevat valtakunnallista tukea ja koordinaatiota myös jatkossa. Yksittäisissä hankkeissa saadaan hyviä tuloksia, mutta toimijoiden kokemus on, että muutamassa vuodessa hankkeen päättymisen jälkeen tulokset katoavat, ellei asiaa pidetä esillä ja seurata. Verkostotoiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi hankekautta pidempi tuki ja koordinaatio olisi tarpeellista.

Alueverkostojen toimijoilla on lisäksi rajalliset resurssit, joten jatkoa ajatellen on oleellista kartoittaa toimivat ja tulokselliset toimintatavat sekä keskittyä kartoittamaan mitkä ovat kaikista tehokkaimpia keinoja kullakin alueella purkaa sukupuolen mukaista segregatiota. Hyödyllistä on myös tunnistaa alueiden keskeiset toimijat, tekemisen tasot ja kuka voi vaikuttaa mihinkin. Lisäksi segregaatian purkaminen pitäisi nivota ole-massa oleviin rakenteisiin sekä keskeisiin toimintoihin ja strategioihin alueilla. Alueverkostoihin olisi jatkossa tärkeää saada mukaan enemmän päättäjiä ja alueiden kehittämistä vastaavia sekä edustajia muun muassa työmarkkinajärjestöistä, yrityksistä, yrittäjäjärjestöistä ja kauppakamareista. Lisäksi opettajia ja oppilaan ohjaajia olisi tärkeää saada laajemmin mukaan yhteistyöhön työelämätoimijoiden kanssa.

Verkostoyhteistyössä nousseita ideoita jatkotyöhön ovat sukupuolen mukaisen segregaaation purkamisen teeman esillä pitäminen ja tiedon jakaminen esimerkiksi mielipidekirjoitusten, artikkeleiden ja blogikirjoitusten sekä koulutusten, seminaarien ja työpajojen kautta. Onnistuneita esimerkkejä koulutuksista ovat jo toteuttaneet Hämeen ja Kaakkois-Suomen verkoston koulutus TE-hallinnon viranomaisille sekä Pohjalaismaakuntien alueverkoston webinaari moninaisen työelämän rakentamisesta yrityksille ja oppilaitosten edustajille (ks. luvut 2.2. ja 2.3.). Erityisesti segregaaation purkaminen tulee nostaa esiin työvoiman saatavuuteen liittyvissä keskusteluissa ja pitää se keinovalikoimassa työvoimapulan taltuttamiseksi. Verkostoissa voidaan myös koota tietoa työelämän segregaaation tilasta omalla alueella ja seurata segregaatitilannetta esimerkiksi avaindikaattoreiden avulla sekä jakaa tätä tietoa tasa-arvotoimijoille laajemmin THL:n Tasa-arvotiedon keskuksen (THL 2023d) kautta.

Segregaaation purku -hankkeen kokoamien ja kehittämien työpaikkojen käyttöön suunnattujen segregaaation purkamisen keinojen (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023), työkalupakin (THL 2023b) ja päättäjille suunnattujen suositusten (Teräsaho & Soronen 2023) välittäminen eteenpäin on konkreettinen tapa edistää tietoisuutta ja ymmärrystä oman alueen työpaikoilla ja päätöksenteossa. Lisäksi kannatettavaa on kartoittaa alueen yrityksiä ja muita työpaikkoja, joissa on käytössä aktiivisia toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi ja jakaa hyviä käytäntöjä käyttöön otettavaksi myös muilla työpaikoilla. Yhteistyöverkoston vahvistamiseksi hyviä tapoja ovat esimerkiksi yritysvierailuiden järjestäminen ja opiskelijatapahtumissa näkyminen, esimerkkinä Työelämämessut. Yritysvierailuilla ja opiskelijatapahtumissa keskeistä sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi ovat moninaiset eri sukupuolia olevat roolimallit eri aloilta (ks. keinoista tarkemmin Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023). Yhteisten tasa-arvohankkeiden suunnittelu ja rahoituslähteiden, kuten Euroopan sosiaalirahaston (ESR) hankerahoituksen kartoittaminen sekä paikallinen yhteistyö tasa-arvon ja sukupuolen mukaisen segregaaation teemojen parissa tukevat verkostotyön jatkoa.

3 Pilottiorganisaatiot

Hankkeeseen valittiin jokaiselta kolmelta yhteistyöverkostoalueelta (ks. luku 2) toimintansa kehittämistä kiinnostunut nais- tai miesenemmistöisen alan pilottiorganisaatio. Ehdotukset pilottiorganisaatioista hanke sai alueverkostojen toimijoilta, joilla on tietoa alueen sukupuolen mukaan eriytyneiden alojen työpaikoista. Tavoitteena oli löytää nais- ja miesenemmistöisten alojen työpaikkoja, jotka kärsivät työvoima- ja osajapulasta. Lähtökohtana pilottiorganisaatioille oli, että organisaatiossa tuli olla kiinnostusta ottaa käyttöön sukupuolten tasa-arvoa edistäviä ja sukupuolen mukaista segregatiota purkavia keinoja toimintansa kehittämiseksi.

Pohjalaismaakuntien alueen pilottiorganisaationa toimi miesenemmistöisellä jätteenenergia-alalla toimiva Westenergy Oy, Hämeen ja Kaakkois-Suomen alueella nais- ja miesenemmistöisellä sosiaali- ja terveysalalla toimiva yhdistys Kymijoen Hoiva ry ja Itä-Suomen alueella Savon ammattiopisto, jossa kehittämistyö kohdistui miesenemmistöisen metsäalan koulutusohjelmaan. Itä-Suomen alueella metsäalan yhteistyökumppaneita olivat Ponsse ja Metsäteollisuus ry.

3.1 Koulutusprosessi

Pilottiorganisaatioiden koulutusprosessi rakentui seuraavista vaiheista: alkutapaaminen, alkukartoitus, koulutuksen suunnittelupalaveri, räätälöity koulutus, seurantakeskustelu ja loppukeskustelu. Lisäksi palavereiden välissä oli yhteydenpitoa hankkeen ja pilottiorganisaation välillä.

Segregaation purku -hanke järjesti pilottiorganisaatioille kevään ja kesän 2022 aikana alkutapaamiset, joissa kerrottiin hankkeesta ja hankkeen tarjoamasta tuesta pilotointiin osallistuvalla organisaatiolla sekä odotuksista pilottiorganisaatiolle. Pilottiorganisaationa toimimiselle ei ollut edellytyksenä aikaisempi kokemus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä. Tärkeintä oli innostus ja valmius kehittää oman organisaation toimintakulttuuria sukupuolten tasa-arvoa edistäväksi ja kiinnostus ottaa kehittämistyössä käyttöön sukupuolen mukaista segregatiota purkavia keinoja ja käytäntöjä. Lyhyehkön kehittämisprosessin aikana olennaista oli organisaation kehittämistyön käynnistäminen, prosessista oppiminen ja uusien toimintatapojen kokeileminen.

Koulutusprosessin alussa hanke kartoitti kunkin pilottiorganisaation tasa-arvotilanteen ja koulutustarpeet. Pilottiorganisaatioilta kysyttiin alkukartoituksessa tavoitteita ja sisältötoiveita koulutukselle sekä mitä toimenpiteitä organisaatiossa oli jo aikaisemmin tehty sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja segregatiion purkamiseksi.

Hanke järjesti jokaiselle pilottiorganisaatiolle syksyllä 2022 muutaman tunnin koulutuksen, joka oli räätälöity kunkin organisaation tarpeiden pohjalta. Koulutusten tavoitteena oli tarjota pilottiorganisaatioille työkaluja, joiden avulla organisaatiot pystyivät lähteä kehittämään toimintaansa ja käytäntöjään segregatiota purkaviksi ja sukupuolten tasa-arvoa edistäviksi. Räätälöidyn sisällön lisäksi osallistujille kerrottiin työmarkkinoiden ja koulutuksen segregatiosta ilmiönä sekä perusteltiin, miksi segregatiota kannattaa purkaa ja mitä hyötyä siitä on niin organisaatiolle kuin koko yhteiskunnalle.

Koulutuksen jälkeen kullekin pilottiorganisaatiolle järjestettiin seurantakeskustelu, jossa pilottiorganisaatioiden yhteyshenkilöt kertoivat, mitä toimenpiteitä ja käytäntöjä organisaatiot lähtevät kokeilemaan. Hankkeen järjestämään koulutusprosessiin sisältyi lisäksi loppukeskustelut jokaisen pilottiorganisaation kanssa vuoden 2022 loppupuolella tai vuoden 2023 alussa. Loppukeskustelussa käytiin läpi, miten sovitut kehittämistoimenpiteet olivat lähteneet organisaatiossa käyntiin. Samalla pilottiorganisaatiot antoivat palautetta hankkeeseen osallistumisesta ja hankkeen tarjoamasta tuesta kehittämistyölle. Pilottiorganisaatioiden työn tukena oli hankkeen lisäksi kunkin alueen yhteistyöverkosto (ks. luku 2).

3.2 Pilottiorganisaatio: Westenergy

Pohjalaismaakuntien yhteistyöverkostoalueella (ks. luku 2.2.) toimiva hankkeen pilottiorganisaatio Westenergy Oy on mustasaarelainen miesenemmistöisellä jäte-energia-alalla toimiva kiertotalousyrittäjä. Yrityksellä oli hankkeen alkaessa noin 30 vakituista työntekijää, joista naisia oli neljä. Westenergylle etenkin tuotanto- ja kunnossapitopuoli ovat olleet jo pitkään miesenemmistöisiä. Yrityksessä töissä olevat naiset ovat puolestaan työskennelleet tyypillisimmin asiantuntijatehtävissä hallinnon puolella. Yrityksen vakituisiin työsuhteisiin hakeneista naisista on ollut noin 10–20 prosenttia. Yrityksellä oli ennen hankkeen pilottiorganisaatioksi mukaan lähtemistä tasa-arvosuunnitelma, joka oli osa henkilöstösuunnitelmaa. Westenergy toivoi koulutuksen myötä suunnitelmaan konkreettisempia toimenpiteitä.

Westenergylle yksi peruste lähteä mukaan hankkeen pilottiorganisaatioksi oli mahdollisuus saada tukea yrityksen tasa-arvotyön kehittämiseen ja tasa-arvosuunnitelman päivittämiseen. Hankkeeseen mukaan lähtemistä pidettiin myös hyvänä tilaisuutena parantaa yrityksen houkuttelevuutta eri sukupuolten ja moninaisten hakijoiden kannalta, esimerkiksi kesätyöhaussa. Westenergy halusi toimia suunnannäyttäjänä muille energia-alan yrityksille sukupuolen mukaisen segregatiion purkajana. Yhtenä osallistumisen perusteena oli tarve saada energia-alalle töihin monipuolisesti uusia osajia

ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi. Yksi suurimmista syistä yrityksen lähtemiselle piltiorganisaatioksi oli tasa-arvon nivominen työturvallisuuteen, johon Westenergyllä oli jo aikaisemmin kiinnitetty huomiota.

Westenergyllä oli jo entuudestaan käytössä joitakin sukupuolineutraaleja ammattinimikkeitä, mutta esimerkiksi termi ”esimies” oli yhä käytössä. Hankkeen tarjoama koulutus herätti keskustelua sukupuolineutraalin esihenkilö tai lähijohtaja -termin käyttöön ottamisesta. Westenergyllä löytyi ennestään myös ohjeistus sopimattomasta käytöksestä (häiriökäyttäytyminen) ja esimerkkejä, joista työntekijä voi saada varoituksen. Työn, perheen ja muun yksityiselämän yhteensovittamista oli pyritty helpottamaan kannustamalla vanhempainvapaan pitämiseen ja mahdollistamalla töihin paluu vanhempainvapaalta joustavammin esimerkiksi osa-aikaisena. Myös etätyökäytänteet olivat lisänneet joustavuutta työn tekemiseen etenkin toimihenkilöiden keskuudessa, joilla etätyön tekeminen oli mahdollista toisin kuin esimerkiksi tuotannon puolella.

Westenergy oli jo pitkään ennen hanketta tehnyt aktiivisesti yhteistyötä alueen oppilaitosten ja korkeakoulujen kanssa esimerkiksi yritys- ja oppilaitosvierailujen sekä opinäytetöiden muodossa. Koronapandemia oli kuitenkin vähentänyt aiempia tuhansien vierailijoiden käyntejä, joka heijastui myös kesätyöntekijöiden rekrytointiin. Aiemmin monet kesätyöntekijät olivat ennen kesätyön hakua käyneet vierailulla Westenergyllä ja kiinnostuneet sitä kautta hakemaan yritykseen.

Westenergy toivoi koulutukselta konkreettisia keinoja tasa-arvon aktiiviseen huomiointiin yrityksen arjessa. Lokakuussa 2022 järjestetyssä koulutuksessa yritykselle esiteltiin sukupuolten tasa-arvoa ja monimuotoisuutta edistäviä rekrytointikäytäntöjä, sukupuolittietoisien viestinnän keinoja sekä oppilaitosyhteistyön muotoja sukupuolten tasa-arvon lisäämiseksi ja sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseksi työpaikalla (ks. keinoista tarkemmin Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023). Koulutukseen osallistui Westenergyllä hallinnon puolelta viisi henkilöä.

Westenergy otti aktiivisesti keinoja käyttöön ja jalkautti niitä osaksi yrityksen toimintaa. Westenergy kokeili osittain anonyymien rekrytointien keinoja kevään 2023 kesätyöntekijöiden rekrytointissa. Hakuilmoituksen tekstimuotoiluissa yritys sovelsi hankkeen tarjoamassa koulutuksessa esiteltyjä tekstimalleja (ks. Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023). Kesätyöntekijöiden hakuilmoituksen alussa Westenergy kertoi avoimesti haussa käytettävistä osittain anonyymien rekrytointien keinoista:

”Käytämme kesätyöhaussa osittain anonyymia hakumenettelyä. Haastatteluun harkittavat valitaan tunnisteettoman hakemuksen ja koulutus- sekä työkokemustietojen pohjalta. Tämän jälkeen rekrytointipäätöksiä tekevät henkilöt saavat käyttöönsä kaikki tiedot haastatteluja varten.”

Hakemuksessa pyydettiin verkkopohjaiselle lomakkeelle avovastaus seuraavan kuvauksen avulla:

”Testaamme Westenergyllä tänä vuonna kesätyöhaussa osittain anonyymia työnhakua. Kirjoita alle hakemustekstisi tunnisteettomasti eli esimerkiksi ilman nimeä, ikää ja sukupuolta. Voit kuitenkin tekstissäsi viitata koulutukseesi ja työkokemukseesi. Vastaa esimerkiksi kysymyksiin: mistä kuulit Westenergystä? - miksi haluat työskennellä Westenergyllä? - mitä toivot oppivasi kesätyössä? - miksi sinä olisit hyvä lisä energiseen tiimiimme?”

Westenergyllä on tarkoituksena seurata, miten käyttöön otetut keinot vaikuttavat muun muassa kesätyönhakijoiden moninaisuuteen ja määrään sekä hakijoiden ja haastatteluun kutsuttavien sukupuolijakaumaan eri tehtävissä. Tunnisteettoman motivaatiokirjeen käyttö osoitti myös tarpeen kehittää yrityksen rekrytointijärjestelmää, jotta tunnisteeton motivaatiokirjeen arviointi mahdollistuu jatkossa paremmin ilman manuaalista työtä ja tunnisteellisten tietojen peittämistä. Tunnisteettomassa motivaatiokirjeessä etenkin hakijoiden ohjeistusta pidettiin Westenergyllä tärkeänä (rekrytointikeinoista tarkemmin ks. Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023).

Westenergy on kehittänyt koulutuksen jälkeen yrityksen viestintää entistä sukupuolitietoisemmaksi. Yrityksessä otettiin tavoitteeksi koko visuaalisen viestinnän läpikäyminen ja kuvamateriaalin päivittäminen sukupuolen ja ihmisten monimuotoisuuden paremmin huomioon ottavaksi. Yrityksen vuosikertomukseen oli jo ennen hankkeen koulutusta tilattu uusia kuvituskuvia, joissa malleina olivat yrityksen eri sukupuolia olevat työntekijät. Tavoitteena on purkaa insinööreihin liittyviä kapeita ja sukupuolittuneita mielikuvia. Laajempi monimuotoisuus kuvituksessa edellyttää yrityksen ulkopuolisten mallien palkkaamista ja sitä yritys harkitsee mahdollisesti tulevaisuudessa. Westenergy jalkautti työpaikalla koulutuksessa tarjottua sukupuolitietoisen ja yhdenvertaisemmän viestinnän ohjeistusta etenkin viestintää tekevien henkilöiden tietoisuuteen ja osaksi viestintästrategiaansa (sukupuolitietoisesta viestinnästä ks. Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023; THL 2023e).

Koulutuksen jälkeen Westenergyllä on pohdittu mahdollisuutta tehdä yhteistyötä alueen muiden energia-alan toimijoiden kanssa. Pohdinnassa on ollut esimerkiksi yhteisen tekniikka-TETin järjestäminen. Uusia yhteistyötahoja on löytynyt myös Pohjalaismaakuntien alueen verkostosta (ks. luku 2.2.). Westenergy on myös jatkanut yhteistyötä alueen oppilaitosten ja koulujen kanssa järjestämällä esimerkiksi lokakuussa 2022 ala- ja yläasteikäisille tytöille Vaasan yliopistolla työpajan, jossa nuoret saivat rakentaa ja suunnitella kiertotalousmalleja. Tapahtuma kiinnosti tyttöjä ja keräsi runsaasti huomiota myös sosiaalisessa mediassa.

Westenergyllä tasa-arvotyön nivominen työturvallisuuteen on edistänyt kehittämään toimintamallia häiriökäyttäytymiseen puuttumiseksi. Toimintamalli pitää sisällään sekä seksuaaliseen että sukupuoleen perustuvaan häirintään ja syrjintään puuttumisen. Uutta häiriökäyttäytymisen ohjeistusta edistetään yhdessä työterveyshuollon kanssa. Hankkeessa saadut keinot auttavat lisäämään työturvallisuutta ja kehittämään työolosuhteita sellaisiksi, joissa kaikkien on hyvä olla (häirintään ja syrjintään puuttumisen keinoista ks. Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023).

Westenergy pyrkii hyödyntämään Segregaation purku -hankkeen ja kehittämisprosessin tuloksia tasa-arvosuunnitelman päivityksen ja strategiatyön yhteydessä (tasa-arvosuunnittelusta ks. Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023).

3.3 Pilottiorganisaatio: Kymijoen Hoiva

Hämeen ja Kaakkois-Suomen alueen pilottiorganisaationa toimi pieni naisenemmistöisen hoiva-alan yhdistys Kymijoen Hoiva ry. Yhdistyksen asiakkaita ovat iäkkäät ja vammaiset ihmiset, joille yhdistys tarjoaa asuntoja sekä ympärivuorokautista palveluasumista. Yhdistyksellä oli hankkeen koulutusprosessin alkaessa 46 vakituista työntekijää, joista yksi oli mies (kiinteistönhoitaja). Hankkeen aikana Kymijoen Hoivalla ei työskennellyt miehiä sote-alan tehtävissä. Kymijoen Hoivalla oli aikaisemmin ollut miehiä töissä esimerkiksi lähihoitajaharjoittelijoina, siviilipalveluksessa sekä siivous- ja keittiöpuolen tehtävissä.

Yhdistykseen ja laajemmin sosiaali- ja terveysalalle toivotaan lisää miehiä, koska hoitotehtävissä toimivat miehet tunnustetaan tärkeäksi osaksi työyhteisöä ja lisäksi alalle tarvitaan lisää osajia. Yhdistyksen aikaisemmat hoitajana työskennelleet miehet olivat olleet tärkeitä asiakaskunnalle, kuten nuoremmille kehitysvammaisille miehille. Yhdistyksessä koettiin haastavaksi kohdentaa markkinointia miehiin tilanteessa, jossa sote-alalla on huutava työvoimapula, ja alaa opiskelevien ja alalta valmistuvien miesten määrä on pieni. Vaikeutena koettiin myös hoitotyötä tekevien miesten pysyminen pienessä organisaatiossa. Yhdistyksenä Kymijoen Hoivan oli vaikeaa kilpailla työntekijöistä alueen muiden työnantajien kanssa esimerkiksi palkkauksen ja sijainnin suhteen.

Kova pula työvoimasta kannusti yhdistystä lähtemään mukaan kehittämään toimintaansa sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Tavoitteeksi kehittämistyölle Kymijoen Hoiva asetti työnhakijoiden määrän kasvattamisen ja työntekijöiden sukupuolijakauman tasoittamisen. Tavoitteena oli tavoittaa potentiaalisia hakijoita koulu- ja oppilaitosyhteistyön kautta. Yhdistys oli jo ennen hanketta tehnyt jonkin verran yhteistyötä alueen oppilaitosten, kuten ammattioppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen kanssa.

Yhdistyksellä oli ollut harjoittelijoita melkein vuosittain. Nuoria oli palkattu myös kesätyöntekijöiksi.

Kymijoen Hoiva toivoi koulutukselta tuoreita ideoita ja näkökulmia työpaikan toiminnan kehittämiseen sekä mahdollisuuden päivittää organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä omat ajatukset ja toimintatavat tasa-arvoa edistäviksi. Yhdistyksellä oli käytössä keinoina ja toimintatapoina esimerkiksi toimintaohjeet epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi, opas häirintätapauksia varten sekä erilliset pukeutumistilat naisille ja miehille. Lisäksi isiä oli kannustettu perhevapaiden käyttöön ja kaikkia henkilöstöön kuuluvia oli kannustettu tasapuolisesti hakeutumaan johtamisvalmennukseen.

Kymijoen Hoiva oli kiinnostunut hankkeessa etenkin sukupuolittietoisen viestinnän ja tasa-arvoisten rekrytointikäytäntöjen kehittämisestä sekä työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä. Haasteeksi viestinnän kehittämisessä pilttiorganisaatio koki vajeen viestintäosaamisessa sekä vähäisen käytettävissä olevan viestintä- ja markkinointibudjetin.

Hanke järjesti Kymijoen Hoivalle koulutuksen syyskuussa 2022. Koulutukseen osallistui yhdistyksestä kolme henkilöä: toiminnanjohtaja, hoitotyön esihenkilö ja asukastoituminnan ohjaaja. Yhdistykselle esiteltiin koulutuksessa tasa-arvoisia ja monimuotoisuutta edistäviä rekrytointikäytäntöjä, sukupuolittietoisen viestinnän keinoja sekä oppilaitosyhteistyön muotoja, joilla lisätään sukupuolten tasa-arvoa työpaikalla ja purkaa sukupuolen mukaista segregatiota (ks. keinoista tarkemmin: Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023).

Kymijoen Hoiva otti koulutuksen jälkeen käyttöön tarpeisiinsa muokatun monimuotoisuuslausekkeen:

”Toiminnassamme korostuu yhdenvertaisuuden toteutuminen. Arvostamme työyhteisössämme monimuotoisuutta. Toivomme hakijoiksi eri ikäisiä ja eri sukupuolta olevia henkilöitä.”

Organisaatio on jo hyödyntänyt monimuotoisuuslauseketta rekrytoinneissaan. Tavoitteena on tehdä seuranta siitä, vaikuttaako monimuotoisuuslauseke positiivisesti hakijoiden moninaisuuteen etenkin tavoitteena olleen sukupuolen osalta. Monimuotoisuuslauseketta on käytetty pidemmässä muodossa esimerkiksi Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen rekrytoinneissa (ks. Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023), joka toimi mallina Kymijoen Hoivalle:

”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.”

Kymijoen Hoiva pohti osana koulutustaan organisaationsa vahvuuksia ja laajemmin sote-alan vetovoimatekijöitä (ks. Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023). Organisaatio on hyödyntänyt näitä muun muassa työpaikkailmoituksissa ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen verkkoalustoilla. Yhdeksi pilottiorganisaation vahvuuksista työaikojen ja muiden joustojen lisäksi havaittiin se, että organisaatio tarjoaa monipuolisia harjoittelu- ja työmahdollisuuksia eri koulutustaustaisille sote-alan ammattilaisille. Kymijoen Hoivan edustajat suunnittelivat lisäksi osallistumista alueen työnhakijamesuille mainostaakseen itseään houkuttelevana sote-alan työpaikkana. Tarkoituksena on päästä puhumaan kouluihin ja oppilaitoksiin opiskelijoille sote-alasta ja sen monipuolisista työtehtävistä.

Tavoitteena oli myös kehittää yhdistyksen viestintää sukupuolitietoisuuden ja monimuotoisuuden näkökulmasta. Tavoitteeksi Kymijoen Hoiva otti etenkin rekrytointiviestinnän kehittämisen ja erottautumisen muista työpaikoista tuomalla viestinnässä ja uratapahtumissa esille omia vahvuuksia työnantajana. Hankkeen suunnittelemaat kehittämistoimenpiteet sisältyvät työpaikan päivitettyyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Suunnitelmaan kirjatulle toimenpiteille määriteltiin päivityksen yhteydessä aikataulut ja vastuuhenkilöt.

Kymijoen Hoiva sai hankkeen aikana tukea kehittämistyölleen Hämeen ja Kaakkois-Suomen alueverkostolta (ks. luku 2.3.). Alueverkoston vetäjät ovat auttaneet Kymijoen Hoivaa markkinoimaan itseään harjoittelupaikkana LAB-ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja-, fysioterapeutti- ja sosionomiopiskelijoille. Markkinoinnissa on hyödynnetty yhdistyksen käyttöön ottamaa monimuotoisuuslauseketta. Alueverkoston vetäjät ovat myös selvittäneet, voisiko Kymijoen Hoiva saada LAB-ammattikorkeakoululta apua sukupuolitietoisuuden viestinnän kehittämiseen ja markkinointiin. Pohdinnassa on ollut esimerkiksi, voisivatko LAB-ammattikorkeakoulun opiskelijat tuottaa Kymijoen Hoivan käyttöön monipuolisesti sote-alan vahvuuksia esille tuovaa markkinointimateriaalia osana kurssitöitään.

3.4 Pilottiorganisaatio: Savon ammattiopisto

Hankkeen pilottiorganisaationa Itä-Suomen yhteistyöverkostoalueella (ks. 2.4.) toimi Savon ammattiopisto, jossa miesenemmistöisen metsäalan koulutusohjelmasta valmistuu muun muassa metsäkoneenkuljettajia, joista on alueella työvoimapulaa etenkin eläköitymisen myötä. Syksyllä 2022 yhteishaun kautta tulleiden opiskelijoiden joukossa 47:stä opiskelijasta vain yksi oli nainen. Aikuisopiskelijoiden joukossa sukupuolijakauma on ollut hieman tasaisempi kuin suoraan peruskoulusta tulleilla opiskelijoilla. Savon ammattiopistossa oltiin jo ennen hanketta tehty töitä sen eteen, että metsäalalle saataisiin lisää naisia.

Savon ammattiopisto toivoi saavansa hankkeen koulutuksen ja tuen myötä esimerkkejä toimenpiteistä sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi. Organisaatiossa koettiin tärkeäksi eri sukupuolia olevat moninaiset esikuvat ja roolimallit, mutta monipuolisten roolimallien tarjoaminen nuorille esimerkiksi kouluvierailuilla oli haastavaa muun muassa sen vuoksi, että myös alan opettajat olivat pääosin miehiä. Tämä saattoi entisestään vahvistaa mielikuvia metsäalasta miehille kuuluvana kenttänä. Savon ammattiopisto pyrki markkinoinnissa nostamaan esille myös naisia ja tyttöjä opiskelemissa miesenemmistöisillä metsäaloilla stereotyyppisten mielikuvien rikkomiseksi.

Hanke järjesti marraskuussa 2022 Savon ammattiopiston metsäalan opettajille suunnatun koulutuksen, jonka aiheena olivat sukupuoleen liittyvät stereotypiat sekä niiden ja sukupuolen mukaisen segregaaation purkaminen opetuksessa. Tavoitteena oli haastaa mielikuvia siitä, minkälaisia ominaisuuksia metsäalalla työskentely vaatii sekä saada työkaluja omien asenteiden ja toimintatapojen kriittiseen arviointiin. Koulutukseen osallistui noin 20 opettajaa ja yksi opinto-ohjaaja. Koulutuksen isoimpana antina pidettiin sitä, että se antoi opettajille eväitä arvioida omaa toimintaansa. Koulutus oli lisäksi käynnistänyt opettajien keskuudessa keskustelua segregaatista ilmiönä. Koulutuksessa käytetty termi "ainokainen" oli puhututtanut koulutuksen jälkeen. Opettajat olivat myös miettineet organisaation toimintatapoja, kuten kohdellaanko sukupuolen perusteella alalla vähemmistössä olevia eri tavoin kuin muita ja nostetaanko heitä esille tavalla, joka ei välttämättä ole opiskelijoille mieluisa.

Pilottiorganisaatiossa oli havaittu, että naiset usein keskeyttivät metsäalan opinnot ja tietoa ei ole miesenemmistöisellä koulutuslallalla opiskelevien naisten opiskelukokemuksista. Savon ammattiopiston opinto-ohjaaja haastatteli keväällä 2023 metsäalaa opiskelevia naisia hankkeelta saatujen kysymysten avulla. Haastateltavat antoivat luvan julkaista haastatteluista otteita. Naisten kiinnostuksen hakeutua metsäalan opin-

toihin olivat herättäneet kokemukset alasta lähipiirin ja suvun kautta, kiinnostus metsänhoitamisesta, isoja koneita ja fyysistä ulkotyötä kohtaan sekä halu haastaa itseään ja näyttää osaamisensa sukulaisten epäilyjen vuoksi.

Naiset olivat saaneet perheeltä ja lähipiiriltä kannustusta hakeutua sukupuolelleen epätyypilliselle alalle. Toisaalta alavalinta oli saanut myös ihmettelyä osakseen ja esimerkiksi metsuri-sana oli herättänyt voimakkaita ja miehiin liitettyjä mielikuvia. Esimerkiksi:

”Entuudestaan tuntemattomilta ihmisiltä saattaa tulla lisäkysymyksiä, kun kertoo mitä opiskelee.”

”Ovat reagoineet kannustavasti. Jotkut ovat saattaneet hieman ihmetellä. Kukaan ei ole kommentoinut negatiivisesti.”

”Kaikki ovat ihmetelleet. Ne kenellä on omaa metsää, ovat tajunneet helpommin.”

Maastopäivien aikana sukupuolella on merkitystä esimerkiksi siinä, että tarpeilla käyminen maastossa on naisille haastavampaa. Lisäksi metsänomistajat ovat saattaneet ihmetellä, jos opiskelijaryhmässä on mukana nainen. Työnsaanti tulevaisuudessa asennuttaa osaa metsäalaa opiskelevista naisista. Naisilla oli opinnoissa kokemuksia siitä, että opettajat eivät välttämättä tarjoa vaikeimpia kohteita heille tai tarjoavat kevyempiä työkaluja tai odottavat, että jotain asioita tietäisi jo ennakkoon. Lisäksi osalla naisista oli kokemuksia siitä, että heitä yritetään auttaa enemmän kuin on tarpeen. Osa myös koki, ettei sukupuoli näkynyt opinnoissa millään tavalla.

Kukaan haastatelluista naisista ei ollut harkinnut opintojen keskeyttämistä. Opinnoissa on saanut pysymään halu oppia ja tehdä metsäalan töitä, vaihtuvat maisemat ja ulkotyö, jatkokoulutusmahdollisuudet sekä onnistumiset ja luokkalaisten kannustus. Osalla vastaajista oli kokemuksia sukupuoleen liittyvästä kiusaamisesta tai häirinnästä. Näihin tilanteisiin oli kuitenkin puututtu. Lisäksi naiset toivat ilmi, että välillä toisilta opiskelijoilta tai opettajilta kuulee asiatonta ”läppää” ja he toivoivat, että sitä kuulisi vähemmän.

Sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi metsäalalla naiset pitivät hyvänä tytöille suunnattuja tutustumiskäyntejä, joissa näkisi myös alalla opiskelevia naisia roolimalleina, lisää naisia alan markkinointimateriaaleihin ja somen kautta lisää mainostusta metsäalan tapahtumista, alan hyvän työllisyystilanteen korostamista sekä naisille tarjottavaa ”porkkanaa”, kuten stipendiä tai moottori- tai raivaussahaa omaksi opintojen jälkeen. Lisäksi haastateltavat ehdottavia seuraavia keinoja:

”Näkyvyyttä naismetsureille, esim. kutsutaan linnan juhliin joku naismetsuri, joka on tehnyt työtä kestäväen kehityksen hyväksi.”

”Markkinoinnissa esillä monen näköisiä naisopiskelijoita, metsurillakin voi olla esim. tekoriipset. Koulukiertueelle mukaan naisopiskelija metsurivarusteet päällä.”

”Lisää tietoisuutta alasta: miten mukavaa ja vapaata työtä ja ihan yhtä hyvin sopii naisillekin.”

”Olisi hyvä, että voi hakea sinne mikä kiinnostaa, eikä pelkästään sinne minne tytöt yleensä hakevat.”

Savon ammattiopistossa oli pohdittu tutustumisvierailun järjestämistä tytöille, sillä tyttöjen on havaittu uskaltautuvan kokeilemaan rohkeammin miesenemmistöisen alan töitä tyttöryhmässä, kun poikia ei ole paikalla. Tämän toimenpiteen toteuttamisen tueksi hanke järjesti yhteistyötapaamisen vastaavatyypistä toimintaa toteuttaneen Pohjalaismaakuntien alueverkoston asiantuntijan kanssa.

Hanke tarjosi koulutuksen sukupuolen mukaisen segregaatian tilasta ja segregatiota purkavista keinoista myös Itä-Suomen ja metsäalan yhteistyökumppaneille Ponselle ja Metsäteollisuus ry:lle. Yhteistyökumppanit yhdessä pilottiorganisaatio Savon ammattiopiston kanssa ovat jatkaneet yhteistyötä hankkeen tarjoaman koulutusprosessin jälkeen sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseksi metsäalalla. Metsäteollisuus ry, Ponsse ja Savon ammattiopisto ovat määritelleet yhteistyölleen tavoitteet ja toimet: 1) tehdä metsäalan työyhteisöistä monimuotoisempia, 2) saada nuoret kiinnostumaan metsäalasta sukupuoleen katsomatta, 3) turvata työvoiman saatavuus ja 4) pyrkiä löytämään lisää keinoja ja kanavia, joilla edistää metsäalan vetovoimaisuutta sukupuoleen katsomatta.

3.5 Arviointia ja kehittämisehdotuksia

Alueverkostoista saadut ehdotukset potentiaalisista pilottiorganisaatioista olivat hankkeelle arvokkaita. Pilottiorganisaatioiden löytäminen mukaan hankkeeseen oli haasteellista paitsi nopean aikataulun, mutta myös sen vuoksi, että pilottiorganisaatioita etsittiin alueverkostoalueilta. Hankkeessa pilottiorganisaationa toimimisesta kiinnostuneita nais- tai miesenemmistöisen alan työpaikkoja olisi saattanut löytyä myös muilta alueilta Suomesta.

Pilottiorganisaatioilta saatujen palautteiden mukaan hankkeen tarjoama kehittämisprosessi koettiin kokonaisuudessaan onnistuneeksi ja vaatimustasoltaan sopivaksi. Hankkeen antaman tuen voi havaita olleen erityisen arvokasta pienemmille organisaatioille, joilla mahdollisuudet perehtyä teemaan ovat usein suurempia organisaatioita rajallisemmat. Säännölliset tapaamiset hankkeen ja pilottiorganisaatioiden välillä olivat pitäneet aihetta säännöllisesti esillä ja edistäneet kehittämistyötä. Hankkeen tarjoamat materiaalit sekä konkreettiset keinot ja esimerkit tukivat kehittämistyötä. Konkreettisia keinoja koottiin hankkeessa työpaikoille suunnattuihin työkaluihin: *Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla - Keinoja sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseen* -kartoitukseen (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023) ja *Tasa-arvon tarkistuslista työpaikoille* -työkalupakkiin (THL 2023b). Keinoista pilottiorganisaatioita kiinnostivat eniten rekrytointiin ja viestintään liittyvät keinot sekä yhteistyön vahvistaminen työelämän ja koulutuksen nivelkohdissa.

Pilottiorganisaatiot kokivat, että hankkeen myötä ymmärrys työmarkkinoiden sukupuolen mukaisesta segregaaatiosta ilmiönä lisääntyi. Hankkeen pilottiorganisaatioille järjestämiä koulutuksia pidettiin erittäin tärkeänä osana kehittämisprosessia, sillä koulutukset olivat käynnistäneet organisaatioissa aktiivisen ja innokkaan keskustelun sukupuolten tasa-arvosta, stereotyyppioista sekä sukupuolen mukaisesta segregaaatiosta ja sen vaikutuksista. Lisäksi teemoja ja kehittämisen kohteita oli viety yritysten arkeen kahvipöytäkeskusteluissa.

Segregaation purku -hankkeessa ja oman alueen verkostossa mukana oleminen oli pilottiorganisaatioilta saadun palautteen mukaan tuonut uutta yhteistyötä ja hyödyllisiä kontakteja muihin samasta teemasta kiinnostuneisiin toimijoihin, joiden kanssa hyviä käytäntöjä ja keinoja voi jatkossakin levittää ja kehittää yhdessä. Välttämättä esimerkiksi pienillä organisaatioilla resurssit kehittämiseen ja segregaaation purkamisen toimenpiteiden käyttöönottoon voivat olla niukat, jolloin hankkeen tarjoamaa tukea kehittämistyölle ja tasa-arvosuunnitelmien päivittämiseen pidettiin arvokkaana.

Työ pilottiorganisaatioissa osoitti, että yhdelläkin motivoituneella työntekijällä voi olla iso vaikutus kehittämistyön käynnistämisessä, mutta toimintatapojen muutosta ei tapahdu ilman johdon sitoutumista ja koko työyhteisön tukea. Lisäksi pilottiorganisaatioissa tulee olla varattuna henkilö- ja aikaresursseja kehittämistyöhön. Toiminta pilottiorganisaatioissa osoitti, että kehittämistyö kannattaa yhdistää organisaation arvojen ja strategian lisäksi johonkin organisaatiolle valmiiksi tärkeään teemaan, kuten vastuullisuuteen tai työturvallisuuteen. Lisäksi monessa etenkin nais- tai miesenemmistöisessä työpaikassa ajankohtainen aihe on osaavan työvoiman saatavuus ja työvoimapula, johon sukupuolen mukainen segregaaation purkaminen kannattaa nivota yhtenä ratkaisukeinona.

Osa segregatiota purkavista keinoista, kuten viestinnän ja rekrytoinnin keinot voi olla helpompi ottaa käyttöön, kun taas toimintatapojen ja asenteiden muutos vaatii pidempiaikaisen kehittämistyön.

Jatkossa voisi toimia koulutusmalli, jossa:

1. Kaikille pilottiorganisaatioille tarjotaan yhteinen peruskoulutus sukupuolten tasa-arvosta ja työmarkkinoiden sukupuolen mukaisesta segregatiosta.
2. Jokaiselle pilottiorganisaatioille tarjotaan räätälöity koulutus organisaation tasa-arvotilanteen selvitykseen perustuen.

Ennen kehittämistyön aloittamista pilottiorganisaatiolla tulisi olla ajantasainen ja kattava selvitys sukupuolten tasa-arvon nykytilanteesta organisaatiossa. Lisäksi tulisi olla tietoa sukupuolen mukaisen segregatiion tilanteesta omalla alalla ja alueella.

Pilottiorganisaatioiden kanssa on tarve käydä koko prosessin ajan keskustelua sukupuolten tasa-arvosta ja sukupuolen mukaisesta segregatiosta. Lisäksi johdon lisäksi henkilöstön sitouttaminen organisaation kehittämistyöhön saattaa vaatia paljon aikaa, perusteluja, keskusteluja ja sitkeyttä. Jatkossa koulutus- ja kehittämisprosessiin tulee varata riittävästi aikaa, jotta pilottiorganisaatioista olisi saatavilla tietoa keinojen toivuudesta ja vaikuttavuudesta.

Segregaation purku -hanke käynnisti yhteistyötä alueellisten yhteistyöverkoston (ks. luku 2) ja pilottiorganisaatioiden välillä. Pilottityöpaikkojen edustajat osallistuivat alueverkoston työpajoihin ja pitivät puheenvuoron alueensa työpajassa. Työpajoihin osallistuminen antoi pilottityöpaikoille lisää tietoa sukupuolen mukaisen segregatiion purkamisen keinoista, mahdollisuuksia verkostoitumiseen alueen muiden toimijoiden kanssa sekä kannustusta kehittämistyöhön. Hankkeen lyhyt toiminta-aika kuitenkin rajoitti pysyvän yhteistyömallin syntymistä.

4 Suositukset

Tässä Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään -kehittämiss-hankkeen loppuraportissa kuvatut suositukset perustuvat hankkeen toimintaan, ja erityisesti kehittämistyöhön hankkeen rakentamissa alueverkostoissa (ks. luku 2) ja pilot-tiorganisaatioissa (ks. luku 3). Hanke on julkaissut päättäjille suunnatut suositukset sukupuolen mukaisen segregaation purkamisen pysyvämmistä toimenpiteistä (*Policy brief: Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaation purkaminen – Suosituksia päättäjille*, ks. Teräsaho & Soronen 2023) sekä suosituksia jatkotyölle työmarkkinoiden segregaatiota koskevan tilasto- ja tutkimustiedon kehittämiseksi sekä työpaikkojen kehittämistyöhön *Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla - Keinoja sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseen* -julkaisussa (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023).

Suositukset yhteiskunnalliseen ja alueelliseen päätöksentekoon sukupuolen mukaisen segregaation purkamisen toimenpiteiksi ja rakenteiksi

1. Sukupuolen mukaisesta segregaatiosta käytävä aktiivisesti keskustelua eri areenoilla ja nivottava aihe osaksi ajankohtaisia yhteiskunnallisia kysymyksiä, kuten osaavan työvoiman saatavuutta ja alueiden elinvoimaisuuden vahvistamista.
2. Sukupuolen mukaisen segregaation purkaminen otettava läpileikkaavaksi ja näkyväksi toimenpiteeksi keskeisten ministeriöiden politiikoissa sekä maakuntien, kuntien ja hyvinvointialueiden strategioissa ja toiminnoissa sekä ajankoh- taisissa uudistuksissa, kuten TE-palveluiden uudistuksessa (ks. Teräsaho & Soronen 2023).
3. Pitkäjänteinen, monitahoinen ja tavoitteellinen yhteistyö sekä pysyvä rakenne on edellytys sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseksi (ks. Teräsaho & Soronen 2023). Poliittisten päättäjien ja keskeisten ministeriöiden johdon tulee sitoutua pitkäjänteisesti ja tavoitteellisesti segregaation purkamiseen. Segre- gaation purkamisen pysyvälle rakenteelle tulee varmistaa resurssit. Yhteistyön tulee olla tavoitteellista ja keskeisten työ- ja elinkeinoelämän sekä koulutuksen toimijoiden tulee sitoutua pitkäjänteisesti segregaation purkamiseen työmark- kinoilla ja koulutuksessa.

4. Keskeisten ministeriöiden, kuten sosiaali- ja terveysministeriön (STM) sekä työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) ja opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) hallinnonalan alaisille toimijoille, kuten työelämän, opetuksen ja koulutuksen toimijoille, TE-toimistoille, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksille (ELY) sekä hyvinvointialueille suunnattuihin ohjeistuksiin tulee sisällyttää kirjaukset sukupuolen mukaisen segregaaation purkamisen toimenpiteistä ja selvittää mahdollisuuksia alueellisesta yhteistyörakenteesta kunnissa ja alueilla. Keskeisiä yhteistyötahoja ovat myös opetushallitus ja oikeusministeriö.
5. Sukupuolen mukaisen segregaaation tilasta tuotettava sukupuolen kanssa risteävää eli intersektionaalista tilasto- ja tutkimustietoa valtakunnallisesti ja alueellisesti. Tietoa tarvitaan esimerkiksi työmarkkinoiden segregaaation vaikutuksista hyvinvointiin sekä eri sukupuolia olevien ja muun muassa eri-ikäisten, maahan muuttaneiden, vammaisten henkilöiden, romanien sekä seksuaalivähemmistöjen työuriin ja työuralla koettuihin esteisiin.
6. Alueilla tulee tuottaa sukupuolen mukaista segregatiota purkavien toimenpiteiden sekä päätöksenteon tueksi ajantasaista tietoa segregaaation tilasta sekä asettaa avainindikaattorit tilanteen seuraamiseksi ja toimenpiteiden määrittämiseksi. Segregaaation tilan kuvaukset ja avainindikaattorit tulee sisällyttää esimerkiksi osaksi alueiden hyvinvointikertomuksia, työvoimabarometrejä ja muita työvoiman määrällisiä ja laadullisia tarkasteluja.
7. Valtakunnallisesti sukupuolen mukaisen segregaaation tilaa työmarkkinoilla ja koulutuksessa tulee tarkastella osana pysyvämpiä indikaattorikonaisuuksia, kuten osana tasa-arvon seurantajärjestelmää, joka mittaa tasa-arvopoliittisessa selonteossa määritellyjä tasa-arvotavoitteita.
8. Päättäjien sekä keskeisten viranomaisten, kuten työllisyys- ja elinkeinopalveluiden asiantuntijoiden osaamista vahvistettava työmarkkinoiden sukupuolen mukaisesta segregatiosta ja sen purkamisen toimenpiteistä.
9. Keskeisten yhteiskunnallisten päättäjien ja viranhaltijoiden sekä työelämän ja koulutuksen toimijoiden sitouduttava segregaaation purkamiseen ja tasa-arvon kehittämistyöhön. Toimenpiteiden toteuttamiseen tulee varata riittävät resurssit.
10. Sukupuoleen perustuvia stereotyyppioita purettava koko yhteiskunnassa, mutta etenkin kasvatuksessa, koulutuksessa ja työelämässä.

Suosituksset työpaikoille sekä muille työelämän kehittäjille ja toimijoille

1. Työpaikoilla otettava monipuolisesti käyttöön sukupuolten tasa-arvoa ja sukupuolen mukaista segregatiota työmarkkinoilla purkavia keinoja ja toimintamalleja, joita Segregaation purku -hankkeessa on koottu yhteen (ks. Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023).
2. Työpaikkojen ja työelämän kehittämisen toimijoiden ymmärrystä ja osaamista sukupuolten tasa-arvosta ja sukupuolen mukaan eriytyneistä työmarkkinoista sekä segregatiion seurauksista ja purkamisen hyödyistä lisättävä. Osaamisen vahvistamisen tukena kannattaa hyödyntää Segregaation purku -hankkeessa tuotettuja työkaluja (THL 2023b; Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023).
3. Tasa-arvon edistämistyöhön ja sukupuolen mukaista segregatiota purkavien toimenpiteiden käyttöönottoon on sitouduttava ja varattava riittävät resurssit kehittämistyöhön. Segregaation purku -hankkeen suositukset jatkotyölle tulee viedä käytäntöön (ks. Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023; Teräsaho & Soronen 2023).
4. Tasa-arvon edistämisen ja sukupuolen mukaisen segregatiion purkamisen toimenpiteet liitettävä vahvemmin osaksi yritysten vastuullisuus-, monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuustyötä.
5. Tasa-arvosta tulee tehdä yrityksen kilpailuvaltti ja nostaa esiin sukupuolen mukaisen segregatiion purkamisen hyötyjä (ks. Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023).
6. Työpaikkojen, koulujen ja oppilaitosten yhteistyötä etenkin koulutuksen ja työelämän nivelkohdissa vahvistettava (ks. Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023). Eryteisesti opinto-ohjaajien työelämäosaamista ja -yhteyksiä vahvistettava. Yrityksille painotettava koulu- ja oppilaitosyhteistyön tarpeellisuutta osana tulevaisuustyötä osaavan työvoiman varmistamiseksi.
7. Työpaikkojen, oppilaitosten ja alueiden osaamista tasa-arvosuunnittelusta vahvistettava laadukkaampien tasa-arvosuunnitelmien ja konkreettisten sukupuolen mukaista segregatiota purkavien toimenpiteiden varmistamiseksi. Tasa-arvolaki edellyttää vähintään 30 työntekijää työllistävien työpaikkojen laativan osana tasa-arvosuunnitelmaa palkkakartoituksen ja selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta toimenpiteiden määrittämiseksi. Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattava konkreettiset ja mitattavat tavoitteet ja toimenpiteet, vastuut, aikataulut sekä varmistaa toimenpiteiden toteutumisen säännöllinen seuranta ja arviointi.

8. Työpaikkojen keinot sukupuolen mukaisen segregaatian purkamiseksi ja niiden vaikuttavuus saatava näkyvämmiksi sekä valtakunnallisesti että alueilla medianäkyvyyden ja erilaisten uratarinoiden sekä esimerkiksi vuoden tasa-arvoyritys -kilpailujen myötä.

Suosituksset alueellisten koulutus- ja työelämätoimijoiden yhteistyön järjestämiseksi

1. Segregaation purku -hankkeen rakentamien työelämän ja koulutuksen toimijoiden välisten alueellisten segregaatian purkamisen yhteistyöverkostojen toimintaa jatkettava, ylläpidettävä ja varmistettava yhteistyölle riittävät resurssit. Alueverkostoille laadittava toimintasuunnitelma, joka sisältää tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet. Yhteistyöverkostoissa tulee tunnistaa alueiden keskeiset toimijat ja vaikuttamisen mahdollisuudet.
2. Alueelliset segregaatian purkamisen yhteistyöverkostot perustettava myös muualle Suomeen ja lisättävä alueverkostojen välistä yhteistyötä tiedon, keinojen ja kokemusten jakamiseksi. Yhteistyötä tulee koordinoida valtakunnallisesti.
3. Alueelliseen yhteistyöhön saatava sitoutumaan poliittisen ja keskeisten ministeriöiden johdon lisäksi alueiden, maakuntien, kuntien ja hyvinvointialueiden johtajat, päättäjät ja alueiden kehittämisestä vastaavat sekä maakuntien yhteistyöryhmät (MYR) ja tasa-arvoryhmät. Keskustelua alueella toimeenpantavista segregaatiota purkavista toimenpiteistä vauhditettava esimerkiksi maakuntajohtajille, yritysten johtajille ja alueiden kehittämisestä vastaaville suunnatuissa pyöreän pöydän keskusteluissa (ks. Teräsaho & Soronen 2023).
4. Yhteistyöhön saatava vahvemmin mukaan alueen yritysten ja työpaikkojen, elinkeinoelämän, työmarkkinajärjestöjen, kauppakamarien ja yrittäjäjärjestöjen sekä Team Finlandin ja Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (Jotpa) edustajia. Sukupuolen mukaisen segregaatian ja sukupuolistereotyyppien purkamisen tulee näkyä TE-toimistojen ohjaustyössä sekä Työmarkkinatorilla ja työpaikoille tarjottavissa IMAGO- ja vastaavatyypisissä valmennuksissa.
5. Yhteistyötä ylläpidettävä ja vahvistettava alueiden muiden olemassa olevien verkostojen, kuten työelämän kehittämisen, elinikäisen ohjauksen (ELO) ja jatkuvan oppimisen verkostojen, hankkeiden ja ohjelmien kanssa sekä varmistettava sukupuolen mukaisen segregaatian purkamisen tilannekuvan ja toimenpiteiden sisältyminen niiden toimintaan ja strategioihin.
6. Yritysten, koulujen ja oppilaitosten yhteistyötä tiivistettävä ja otettava käyttöön yhteistyötä vahvistavia sukupuolen mukaista segregaatiota purkavia toimenpiteitä (ks. Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023). Yhteistyöhön saatava mukaan

koulujen ja oppilaitosten keskeisiä toimijoita, kuten työelämätiedosta ja työelämään tutustumisjaksoista vastaavia oppilaan ohjaajia ja opettajia sekä Nuorten yrittäjyys ja talous NYTin (entinen Talous ja nuoret TAT) sekä Lasten ja nuorten säätiön toimijoita. Yhteistyössä tulee kehittää esimerkiksi TET-harjoitteleja sukupuolen mukaisen segregaatian ja sukupuolistereotyyppien purkamisen näkökulmasta.

7. Yhteistyötä vahvistettava varhaiskasvatuksen toimijoiden kanssa lasten, varhaiskasvatuksen ammattilaisten ja vanhempien työelämätietoisuuden lisäämiseksi ja eri alojen edustajiin liitettyjen sukupuolistereotyyppien ja mielikuvien purkamiseksi.
8. Yhteistyötä lisättävä tasa-arvojärjestöjen, kuten nais- ja miesjärjestöjen keskusliittojen kanssa sekä tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta edistävien hankkeiden välillä sukupuolen mukaisen segregaatian purkamiseksi ja tietoisuuden lisäämiseksi.
9. Segregaatiota purkavien hankkeiden tuloksia ja tuotoksia koottava paremmin yhteen esimerkiksi alueverkostoissa tai rahoittajaviranomaisten toimesta. Valtakunnallisten ja alueellisten tasa-arvohankkeiden tuotoksia ja tuloksia tulisi saattaa näkyvämmiin myös THL:n Tasa-arvotiedon keskuksen tietoisuuteen (THL 2023d). Hankkeissa kehitettyjä ja etenkin työpaikkatason keinoja hyödynnettävä laajemmin alueiden tasa-arvotyössä sekä työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaatian purkamisessa (ks. Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023).
10. Alueilla järjestettävä säännöllisesti sukupuolen mukaista segregaaatiota käsitteleviä tilaisuuksia, joissa vahvistetaan työelämän ja koulutuksen toimijoiden välistä yhteistyötä sekä jaetaan segregaaatiota purkavia keinoja ja kokemuksia keinojen toimivuudesta ja vaikuttavuudesta.

Liitteet

Liite 1. Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään - kehittämishankkeen ohjausryhmän kokoonpano

Toimikausi 27.1.2022–1.6.2023

Puheenjohtaja: johtaja Tanja Auvinen, sosiaali- ja terveysministeriö

Varapuheenjohtajana toimii tarvittaessa työ- ja elinkeinoministeriön jäsen tai varajäsen.

Jäsenet:

projektisuunnittelija Erno Hyvönen, opetus- ja kulttuuriministeriö

ryhmäpäällikkö Antti Katainen, Tilastokeskus (varajäsen erikoistutkija Marjut Pietiläinen, Tilastokeskus)

juristi Katariina Sahlberg (varajäsen lakimies Outi Perkiömäki, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super) (29.9.2022 saakka juristi Anja Lahermaa, STTK ja varajäsen lakimies Katariina Harju, STTK)

erityisasiantuntija Jani Lehto, työ- ja elinkeinoministeriö (varajäsen johtava asiantuntija Janne Savolainen, työ- ja elinkeinoministeriö)

ylitarkastaja Miko Lempinen, tasa-arvovaltuutetun toimisto (varajäsen ylitarkastaja Pirkko Janas, tasa-arvovaltuutetun toimisto)

asiantuntija Katja Leppänen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK (varajäsen lakiasiaintohtaja Markus Äimälä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK)

neuvotteleva virkamies Tanja Mikkonen, Valtion työmarkkinalaitos (varajäsen lakimies Timo von Boehm, Kirkon työmarkkinalaitos)

työympäristö- ja tasa-arvoasioiden asiantuntija Anne Mironen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK (varajäsen johtaja Heli Puura, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK)

kehittämispäällikkö Jaana Näsänen, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT (varajäsen työmarkkinatutkija Tanja Vierula, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT)

yli-insinööri Timo Repo, Opetushallitus (varajäsen asiantuntija Jenna Nieminen, Opetushallitus)

tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkö Lotta Savinko, Akava (varajäsen johtava asiantuntija Miika Sahamies, Akava)

Asiantuntija:

kehittämispäällikkö Mia Teräsaho, Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos

Liite 2. Segregaation purku -hankkeen 8.6.2022 webinaarin ohjelma

Työkaluja sukupuolen mukaisen segregaation purkuun -webinaari 8.6.2022 klo 9–11 (Teams)

Ohjelma:

Avaussanat

Segregaation purku - työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään
Projektipäällikkö Mia Teräsaho ja suunnittelija Anne-Mari Hietaharju, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL

Tasa-arvotyö Reaktorilla
Co-founder Hannu Terävä, Reaktor

Toimintaohjeet häirinnän kitkemiseksi työpaikoilla
Pelastusylitarkastaja, Pelastusalan naiset ry:n puheenjohtaja, Mira Leinonen,
Etelä-Suomen aluehallintovirasto

Monimuotoisuutta edistävät rekrytointikäytännöt
Tutkimuspäällikkö, Moninaisesti parempi -hankkeen projektipäällikkö Shadia Rask,
THL

Sukupuolitietoinen viestintä segregaation purkajana
Erikoissuunnittelija Sonja Soronen, THL

Loppusanat

Liite 3. Segregaation purku -hankkeen päätösseminaarin 8.6.2023 ohjelma

Yhteistyöllä tasa-arvoisempaa työelämää – Segregaation purku -hankkeen päätösseminaari 12.5.2023 klo 9–12 (Teams)

Ohjelma:

Tervetuloa

Segregaation purku työmarkkinoilla - moninaisia urapolkuja ja keinoja
Projektipäällikkö Mia Teräsaho, THL ja tutkija Inkeri Tanhua, Equality Research
Helsinki

Segregaation purku työpaikalla: Westenergy Oy
Haastattelussa hankkeen pilottiorganisaation Westenergy Oy:n tiedottaja Sanna
Hautamaa

Segregaation purku alueellisessa yhteistyössä
Haastattelussa toimijoita hankkeen kolmesta alueverkostosta: aluekehitysasiantuntija
Irina Nori Pohjanmaan liitosta, TKI-asiantuntija Maina Seppälä LAB-
ammattikorkeakoulusta ja tutkija Anu Antikainen Pohjois- Savon ELY-keskuksesta.

Tauko

Suosituksien sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseksi työmarkkinoilla
Projektipäällikkö Mia Teräsaho, Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos THL ja
projektikoordinaattori Heidi Hiltunen, STM

Paneelikeskustelu: Segregaation purku – suosituksista käytäntöön
Keskustelemassa tutkija Inkeri Tanhua Equality Research Helsinki:stä, neuvotteleva
virkamies Antti Närhinen TEM:stä sekä koulutuksen ja osaamisen päällikkö Reetta
Pihljerta Metsäteollisuus ry:stä.

Segregaation purku tulevaisuudessa
Tasa-arvovoyksikön johtaja Tanja Auvinen, STM

Päätössanat

Tilaisuuden juontajana toimi Jani Toivola.

Lähteet

Teräsaho, Mia & Hiltunen, Heidi (2022). Alueellinen yhteistyö on tärkeää työmarkkinoiden eriytymisen purkamiseksi. <https://tarkeissatoissa.fi/yhteistyo-tyomarkkinoiden-eriytymisen-purkamiseksi>. Viitattu 24.5.2023.

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 24.5.2023.

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>

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

THL (2022). THL aloitti yhteistyön Savon ammattiopiston, Metsäteollisuus ry:n ja Ponssen kanssa naisten määrän lisäämiseksi metsäalalla. <https://thl.fi/fi/-/thl-aloitti-yhteistyon-savon-ammattiopiston-metsateollisuus-ry-n-ja-ponssen-kanssa-naisten-maaran-lisaamiseksi-metsaalalla>. Viitattu 24.5.2023.

THL (2023a). Segregaaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään -kehittämishanke. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/segregaation-purku-tyokaluja-tasa-arvoisempaan-tyoelamaan>. Viitattu 24.5.2023.

THL (2023b) Tasa-arvon tarkistuslista työpaikalle. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tasa-arvon-tarkistuslista-tyopaikalle>. Viitattu 24.5.2023

THL (2023c). Tasa-arvoasioiden verkostokirje. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/ajankohtaista/tasa-arvoasioiden-verkostokirje>. Viitattu 24.5.2023.

THL (2023d). Sukupuolten tasa-arvo -sivusto. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo>. Viitattu 24.5.2023.

THL (2023e). Sukupuolitietoinen viestintä. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolitietoinen-viestinta>. Viitattu 24.5.2023.

THL ja STM (2021). Laaja kehittämishanke purkaa työelämän segregatiota. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/-/laaja-kehittamishanke-purkaa-tyoelaman-segregatiota> ja <https://stm.fi/-/laaja-kehittamishanke-purkaa-tyoelaman-segregatiota>. Viitattu 24.5.2023.

