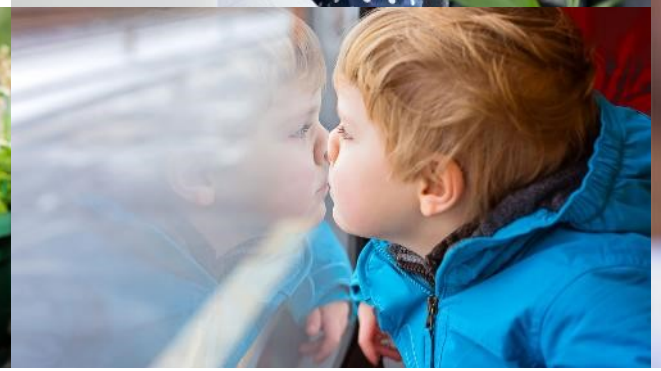


Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään

kehittämispäällikkö Mia Teräsaho

Etelä-Savon ja Kaakkois-Suomen Onnistu ohjauksessa! -tilaisuus 4.10.2023

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

Esityksen sisältö

- **Koulutusalojen ja työmarkkinoiden sukupuolen mukainen eriytyminen eli segregaatio**
- **Työkaluja ja konkreettisia keinoja tasa-arvon edistämistyön tueksi työelämässä ja aluetyössä**
  - Segregaation purku -hankkeen kehittämistyö alueilla
  - Keinoja tasa-arvon edistämiseksi ja sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseksi
  - Segregaation purkamisen pysyvämpiä toimenpiteitä

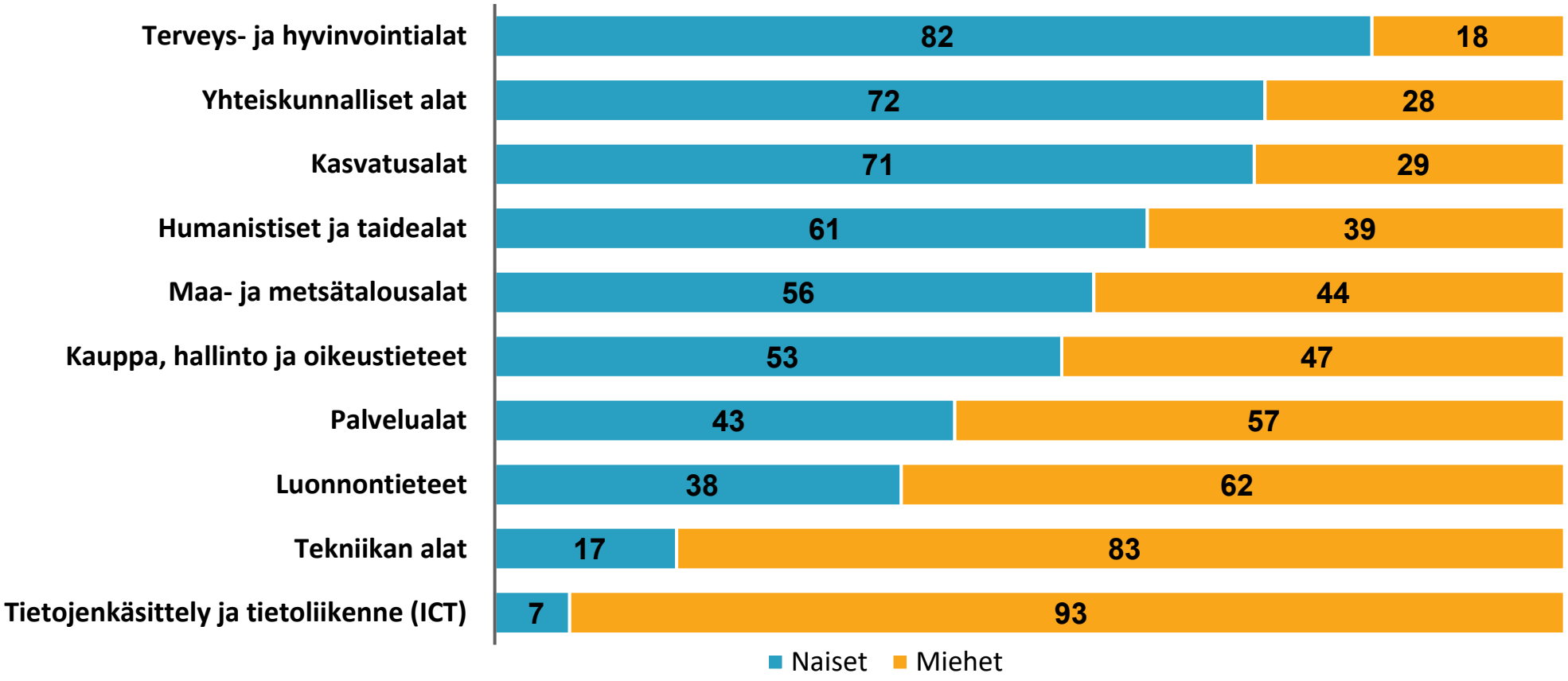
Koulutusalojen ja työmarkkinoiden sukupuolen mukainen eriytyminen voimakasta

- Miehet ja naiset työskentelevät suurelta osin eri aloilla, ammateissa ja tehtävissä (vaakasuora segregaatio)
- Miehet ja naiset ovat sijoittuneet työelämässä vaativuudeltaan eritasoisiin tehtäviin (pystysuora segregaatio)

- ➢ Segregaatio Suomessa erityisen voimakasta myös eurooppalaisittain tarkasteltuna
- ➢ Yrittäjyys, nuorten toiveammatit ja TET-harjoittelupaikat vastaavalla tavalla sukupuolen mukaan eriytyneitä
- ➢ Tyttöjen ja poikien erilaiset oppiaine- ja koulutusalavalinnat kouluissa ja oppilaitoksissa → eriytyminen jatkuu työelämään

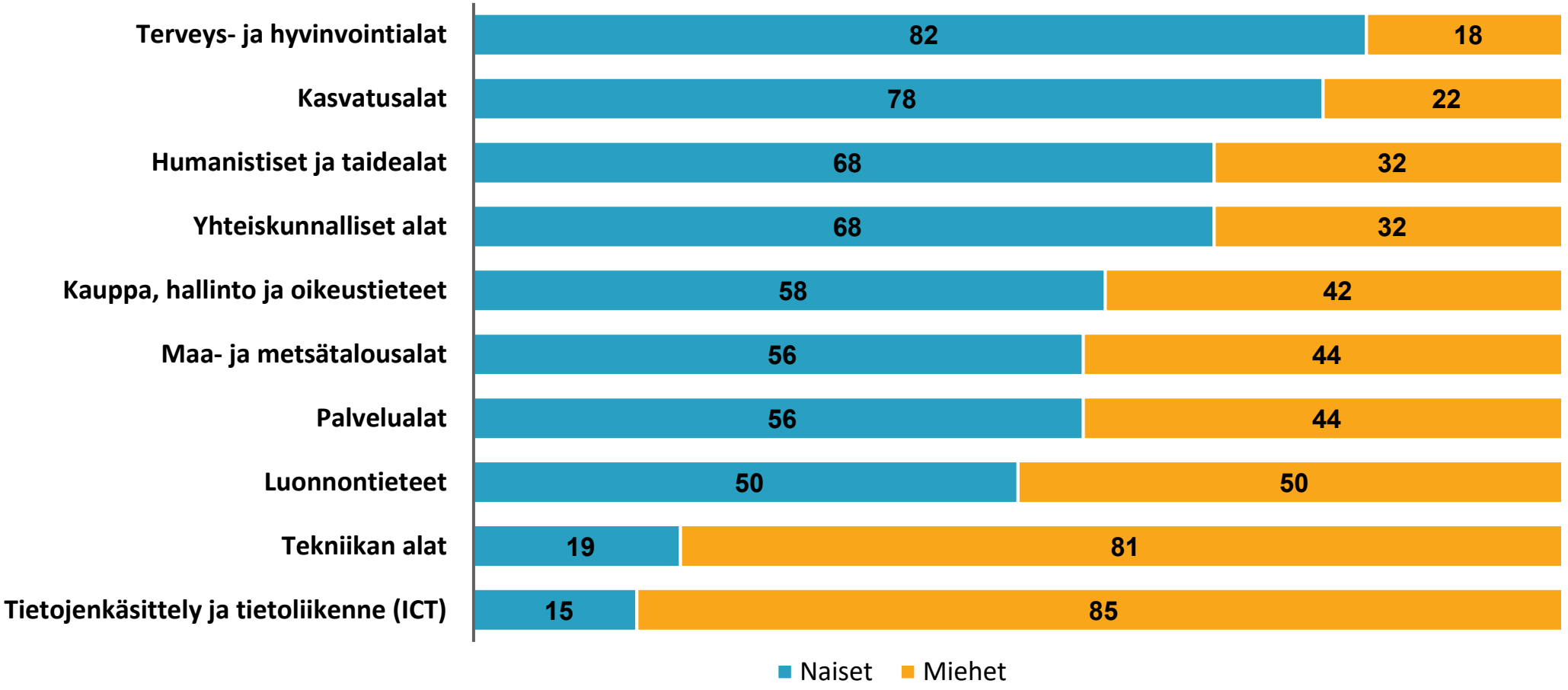
Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan 2016 (%)

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



Naisten ja miesten osuus opiskelijoista koulutusaloittain 2016 (%)

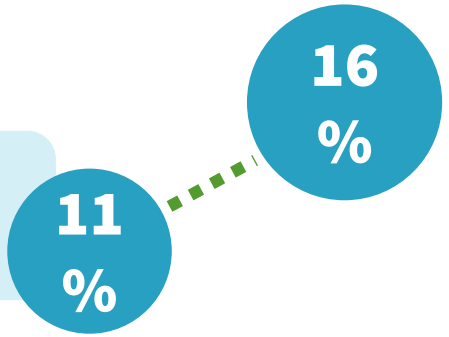
Lähde: Keski-Petäjä & Witting (2018); Tilastokeskus, koulutustilastot



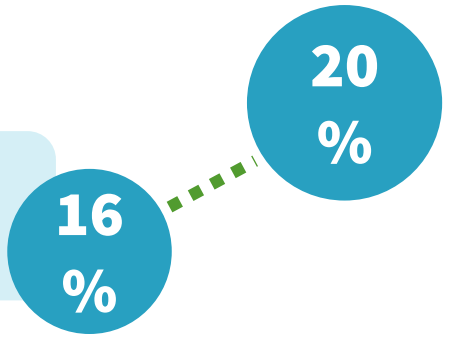
Segregaatio on pitkäaikainen tasa-arvo-ongelma

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

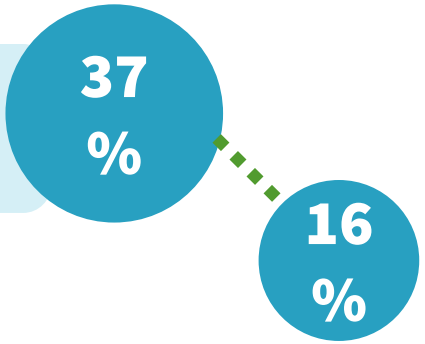
Miesten osuus **terveys- ja hyvinvointialoilla**



Naisten osuus **tekniikan aloilla**



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



Lääkärin ja oikeustieteen koulutusalat muuttuneet miesenemmistöisistä naisenemmistöisiksi aloiksi.

Lähde: Keski-Petäjä & Witting 2018

Segregoituneet työmarkkinat koskettavat suurinta osaa työelämässä olevista

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

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

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

Pörssiyhtiöiden ylin johto 2020

Hallitusten puheenjohtajat

Naisia 7 %
Miehiä 93 %

Hallitusten jäsenet*

Naisia 30 %
Miehiä 70 %

Toimitusjohtajat

Naisia 8 %
Miehiä 92 %

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

Sukupuolijakaumat on esitetty tilastotietojen mukaisesti juridisen sukupuolen mukaan.

* Hallituksen jäsenissä mukana puheenjohtajat.

Lähde: Keskuskauppakamari, THL 2020

SUKUPUOLELLA VÄLIÄ?

Sukupuolella väliä? -hanke on saanut rahoitusta Euroopan Unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta (2014–2020).

Pohdintatehtävä: Millainen on sukupuolen mukaisen segregaation tila alueellasi?

- Miten koulutusalojen ja työmarkkinoiden sukupuolen mukainen eriytyminen ilmenee omalla työpaikallasi tai alueellasi?
- Mitkä alueesi ammattialat ovat voimakkaimmin eriytyneitä sukupuolen mukaan?
- Mitä ongelmia segregaatio aiheuttaa?

➢ Jaa ajatuksesi Howspacessa!

Työvoima- ja osaajapulasta kärsivät alat sukupuolen mukaan segregoituneita

Teknologiateollisuus arvioi tarvitsevansa 130 000 uutta työntekijää seuraavan kymmenen vuoden kuluessa

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

Työvoimapula kohdistuu nais- ja miesenemmistöisille aloille:

Naisenemmistöisin toimiala v. 2021:

- terveys- ja sosiaalipalvelut, naisia 85 %

Miesenemmistöisimmät toimialat v. 2021:

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

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

Ammatinvalintaan vaikuttavat monet tekijät – minkälaisia rooleja ja mielikuvia tarjoamme?

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

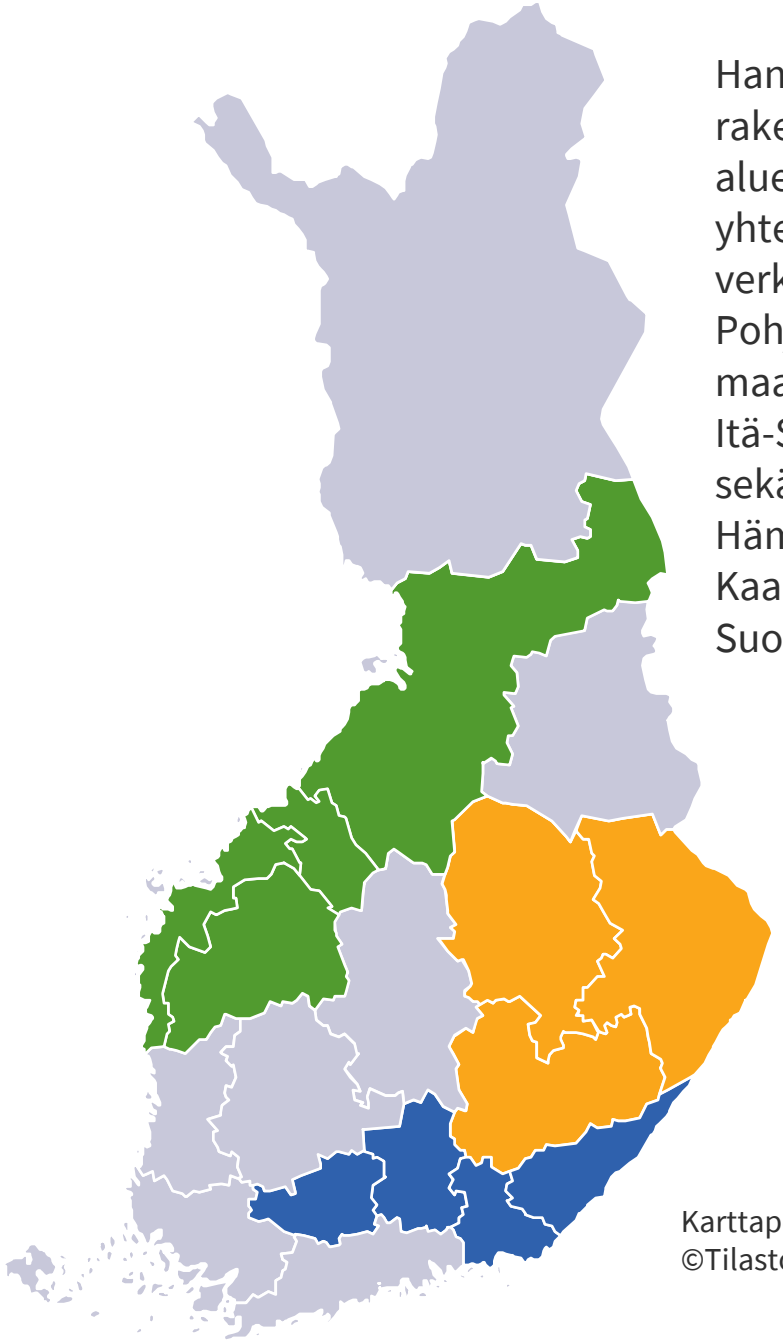
Lähteet: Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023; Tanhua & Lahtinen 2019; Lahtinen 2019

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

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

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

www.thl.fi/segregaationpurku
#SegregaationPurku



Hanke rakensi alueelliset yhteistyö-verkostot Pohjalais-maakuntiin, Itä-Suomeen sekä Hämeeseen ja Kaakkois-Suomeen.

Karttapohja:
©Tilastokeskus 2022

Nostoja Itä-Suomen alueverkostosta

- **Segregaation ilmeneminen omalla työpaikalla/alueella:**
  - ✓ Maakuntatasolla tehty vähän viime aikoina
  - ✓ Perinteiset sukupuoliroolit voimissaan alueella: vanhemmat, uraneuvojat ja opinto-ohjaajat kannattelevat stereotypioita
  - ✓ Naiset sote-alalla ja miehet tekniikan alalla, työvoimapula molemmissa
  - ✓ Oppilaitosten markkinoinnissa näkyy perinteinen sukupuolittuneisuus
  - ✓ Tuotteet ja palvelut sukupuolittuneita, osaajapula, innovaatioiden vähyys, tuotteiden/palveluiden yksipuolinen kehittäminen
  - ✓ Miehet etenevät uralla nopeammin ja saavat vakituisen työpaikan
  - ✓ Sukupuolineutraalit nimikkeet eivät ole käytössä
  - ✓ Anonyymi rekrytointi onnistuisi järjestelmän tasolla, mutta ei ole käytössä

Nostoja Kaakkois-Suomen ja Hämeen alueverkostosta

- **Segregaation ilmeneminen omalla työpaikalla/alueella:**
  - ✓ Perinteinen työnjako: naiset hoiva-alalla, miehet tekniikan alalla
  - ✓ Vertikaalinen segregaatio: jos naisia on sukupuolelleen epätyypillisellä alalla, sijoittuvat he lähinnä tukipalveluihin ja HR:ään, toisaalta naisenemmistöisellä alalla johtajat miehiä
  - ✓ Segregaatio näkyy myös opetushenkilökunnassa: naiset kouluttavat sote-alan opiskelijoita, miehet tekniikan alalla
  - ✓ Vahvasti segregoituneet alat kärsivät työvoimapulasta
  - ✓ Eri alojen arvostuksessa eroja, mikä näkyy palkkauksessa
  - ✓ Sotealan palveluihin tarvittaisiin miehiä töihin, koska asiakkaista iso osa miehiä → miehiä on havaittu saatavan helpommin palveluiden piiriin, jos vastassa on toinen mies

Segregaation purun hyödyt

Parantaa sukupuolten tasa-arvoa

- ✓ Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventuminen
- ✓ Sukupuolistereotypioiden vähentyminen

Alueiden elinvoimaisuus vahvistuu

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

Osa ratkaisua työvoimapulasta kärsiville aloille

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

Työkaluja tasa-arvon edistämistyöhön ja sukupuolen mukaisen segregation purkamiseksi

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

Sisältö:

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

1. Työpaikkojen yhteistyö koulujen ja oppilaitosten kanssa
2. Sukupuolitietoinen viestintä
3. Tasa-arvoiset rekrytointikäytännöt
4. Häirintään ja syrjintään puuttuminen
5. Tasa-arvoinen palkkaus
6. Työuralla etenemisen tukeminen
7. Työn, perheen ja muun yksityiselämän yhteensovittaminen
8. Tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus

Lue lisää: Teräsaho, Tanhua & Rantanen (2023): https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8433-2

Yhteistyön vahvistaminen työpaikkojen, koulujen ja oppilaitosten kesken

Eri alojen työpaikkoihin ja konkreettisiin työtehtäviin tutustuminen (mm. nuoret ja alanvaihtajat)

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

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

ALANVAIHTO

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

Duunitori 26.2.2022 8:00 · Lukuaika 3 min

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

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

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

Vinkkejä sukupuolitietoiseen kielenkäyttöön

- Luovu mies-loppuisista ja muista sukupuolittuneista ammattinimikkeistä. **Ota käyttöön sukupuolineutraalit nimikkeet**
  - esimerkiksi: esimies = esihenkilö, lähijohtaja; sähkömies = sähköasentaja
- Vältä **nais- tai mies-etuliitteen tarpeetonta käyttöä**
- **Pura oletuksia** tiettyjen alojen ja ammattien sopivuudesta vain naisille tai miehille
- Huomioi **sukupuolen moninaisuus**: vältä käyttämästä ilmaisuja molemmat, kummatkin tai vastakkaiset sukupuolet

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

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

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

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

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

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

Monimuotoisuuden huomioiva kuvitus

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

Tasa-arvoiset rekrytointikäytännöt

- Monimuotoinen rekrytointitiimi ja rekrytointiprosessin käytännöt (huomioi myös tiedostamattomat toimintatavat)
- Kokonaan tai osittain anonyymi eli tunnisteeton rekrytointi
- Monimuotoisuuslauseke työpaikkailmoituksessa. Esimerkiksi:

  ”THL on arvojensa mukaisesti yhdenvertaisuuden suunnannäyttäjä. THL korostaa toiminnassaan yhdenvertaisuuden toteutumista ja arvostaa monimuotoisuutta työyhteisössä.

  Toivomme hakijoiksi eri-ikäisiä ja eri sukupuolia olevia henkilöitä sekä kieli-, kulttuuri- tai muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.

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

Häirintään ja syrjintään puuttuminen

Toimintaohjeet häirintätilanteisiin ja epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi

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

Työuralla etenemisen tukeminen

Sekä vaaka- että pystysuoran työuran tukeminen lieventää osaltaan työmarkkinoiden sukupuolen mukaista eriytymistä sekä kuroo umpeen naisten ja miesten välistä palkkaeroa

✓ **Koulutukset, ura- ja seuraajasuunnittelu ja mentorointiohjelmat**

Vastuullisuustavoitteisiin sisältyvä sukupuolten tasa-arvon edistäminen vaikuttaa myönteisesti naisten etenemiseen

Mentorointi ja verkostot

✓ tukee sukupuolelleen epätyypillisellä alalla työskentelevien keskinäistä verkostoitumista, vahvistaa osaamista ja uralla etenemisen mahdollisuuksia sekä hyvinvointia ja työssä jaksamista

✓ voivat toimia kannustimena hakeutua itseä kiinnostavalle omalle sukupuolelle epätyypillisemmälle alalle

Suositukset segregaation purkamisen pysyvämmistä toimenpiteistä (policy brief)

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

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

Sukupuoleen perustuvia stereotypioita purettava koko yhteiskunnassa

- Voimakkaat mielikuvat eri ammattien sopivuudesta vain tietylle sukupuolelle

  → sukupuolistereotypioita voi purkaa mm. sukupuolitietoisen viestinnän keinoin
- Sukupuoleen perustuvien stereotypioiden ja asenteiden purkaminen kasvatuksessa, koulutuksessa ja työelämässä sekä koko yhteiskunnassa
- Enemmän keskustelua segregaation vaikutuksista sekä sen purkamisen hyödyistä ja keinoista
- Omalle sukupuolelle epätyypillisiä urapolkuja tutummaksi

Keskustelua keinoista ja toimenpiteistä segregaation purkamiseksi

- Mitä keinoja ja toimintatapoja alueellasi/työpaikallasi/omassa työssäsi on jo käytössä tai pitäisi ottaa käyttöön sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseksi etenkin ohjauksen näkökulmasta?

➢ Vastaa ensin Howspacessa – keskustellaan sen jälkeen yhdessä

Nostoja Itä-Suomen alueverkostosta

Mitä pitäisi tehdä?

- ✓ Avainlukuja ja mittareita maakunnan tasolla ja vertailutietoa maakuntien välillä
- ✓ Enemmän alueellista tietoa ja tutkimusta aiheesta
- ✓ Yhteistyön ja koordinoinnin kehittäminen työelämän segregaation purkamiseksi
- ✓ ELYjen koordinoimat ELO-verkosto ja työelämäverkosto yhteen → segregaation purku osaksi verkoston strategisia tavoitteita
- ✓ Työllisyystoimijoiden kouluttaminen sekä työnantajien, koulutusorganisaatioiden ja viranomaisten koulutustarpeiden kartoittaminen
- ✓ EU-rahoitteisia segregaation purkamisen hankkeita
- ✓ Koulut, yrittäjät, elinkeinoelämä ja perheet mukaan keskusteluun
- ✓ Vaikuttajia ja esikuvia esiin mediaan ja arkipuheeseen, tv-sarja aiheesta
- ✓ Lisää tietoa eri aloista ja moninaisia roolimalleja: esim. videoita eri ammateista ja mitä niissä käytännössä tehdään

Nostoja Kaakkois-Suomen ja Hämeen alueverkostosta

Mitä pitäisi tehdä?

- ✓ Tasa-arvokasvatusta lapsiperheille, varhaiskasvatukseen ja peruskouluun
- ✓ Sukupuolitietoiset TET-jaksot peruskouluihin, esim. toinen yläkoulun TET-jaksoista omalle sukupuolelle epätyypillisellä alalla
- ✓ Kohdennettua koulutusta opinto-ohjaajille
- ✓ Aiheen nostaminen esiin vanhempainilloissa
- ✓ Koulutusta TE-hallinnon virkailijoille
- ✓ Koulutusten piiriin myös muut kuin kiinnostuneet ja vapaaehtoiset
- ✓ Alanvaihtajien nivelvaiheen ohjaus tärkeää
- ✓ Työvoiman saatavuus keskiöön
- ✓ Lisää tietoa aiheesta, esim. maakuntatasolla puuttuu tutkimustietoa
- ✓ Nostetaan esille (pienten) yritysten tai toimijoiden esimerkkejä
- ✓ Jatketaan sitkeästi hyväksi havaittuja toimia (koulutus, viestintä, harjoittelut, työkokeilut, mentorointi jne.), koska muutos tapahtuu hitaasti

Mitkä ovat 1-3 tärkeintä toimenpidettä, joilla työelämän sukupuolen mukaista eriytymistä pitäisi lähteä purkamaan alueellasi?

1. Laatia säännöllisesti **alueellinen selvitys** koulutus- ja työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaation tilasta.
2. Ottaa alueella käyttöön sukupuolen mukaisen segregaation tilaa ja muutoksen suuntaa mittaavat **avainindikaattorit** (tunnusluvut).
3. Sisällyttää segregaation tilan kuvaus ja purkamisen keinot läpileikkaavaksi osaksi alueen ja maakunnan **toimintaa ja strategioita**, mm. osaksi työllisyyskatsauksia ja ELO-strategiaa.
4. Rakentaa pitkäjänteisempää ja pysyvää alueellista mm. koulutuksen ja työelämän toimijoiden/verkostojen välistä **alueellista yhteistyötä** segregaation purkamiseksi.
5. Lisätä alueella **osaamista** sukupuolen mukaisen segregaation tilasta ja sen vaikutuksista työmarkkinoiden toimintaan. Esim. pyöreän pöydän keskustelutilaisuudet.
6. Nostaa työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaation **keinoja** näkyvämmäksi. Esim. järjestämällä alueella Vuoden tasa-arvoyritys -kilpailu.
7. Purkaa **sukupuolistereotypioita** osana eri alojen ja alueen veto- ja pitovoimatyötä.
8. Muulla tavoin, kerro miten?

Segregaation purku -hankkeen työkalut ja suositukset

Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla – Keinoja sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseen
Tutkimuskatsaus sukupuolen mukaisen segregaation tilasta, sukupuolelleen epätyypillisen alavalinnan tehneiden haastatteluja sekä keinoja työpaikoille segregaation purkamiseksi ja suosituksia jatkotyölle.

Tasa-arvon tarkistuslista työpaikalle
Työkalupakki työpaikan toimintakulttuurin kriittiseen tarkasteluun ja kehittämiseen sukupuolten tasa-arvoa edistäväksi.

Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaation purkaminen – Suosituksia päättäjille
Suositukset päättäjille sukupuolen mukaisen segregaation purkamisen pysyvämmistä toimenpiteistä.

Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään -hankkeen loppuraportti
Kehittämistyö alueen alueverkostoissa ja pilottiorganisaatioissa sekä suositukset jatkotyöhön.

Materiaalia työn tueksi

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

Muita materiaaleja ja koulutuksia

- Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja miten? (koulutus eOppivassa)

- Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille (THL)
- Kielitietoinen työskentely (THL)
- Kielitietoinen asiantuntijatyö ja sukupuolitietoinen viestintä keinoina edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä (Kieli, koulutus ja yhteiskunta -verkkolehti)

Ota yhteyttä!
kehittämispäällikkö Mia Teräsaho
Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL
etunimi.sukunimi(a)thl.fi

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

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

- Ammattialojen sukupuolen mukainen segregaatio
- Koulutuksen sukupuolen mukainen segregaatio
- Sukupuolten tasa-arvo yritysjohdossa

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

Facebookissa: Tasa-arvotiedon keskus

X:ssä: @tasaarvotieto
#SegregaationPurku

KIITOS!