

Interreg
Europe



Co-funded by
the European Union

DEBUTING



LAPIN LIITTO

“Me ollaan kaikki täällä samanarvoisia”

Alueellinen analyysi tasa-arvosta ja osallisuudesta lappilaisissa pk-yrityksissä

Helmikuu 2024

www.interregeurope.eu/debuting

Sisällysluettelo

Johdanto	1
Sukupuoli työelämässä.....	2
Tasa-arvo työelämässä	3
Osallisuus työyhteisössä ja tasa-arvotyössä	4
Uravalinnat.....	5
Rekrytointi ja palkkaus.....	6
Perhevapaat	7
Aineiston keruu ja analyysi	8
Tulokset	10
Hakeutuminen ja rekrytointi yrityksiin.....	11
Yrityksen kieli ja kuvitus.....	12
Työntekijöiden yksilöllinen huomioiminen.....	13
Työntekijöiden osallisuus	15
Yritysten arjen tasa-arvotoiminta	16
Tasa-arvon edistäminen yrityksissä.....	18
Yritysten tukitarpeet	20
Pohdinta	21
Reflektointi	24
Lähteet.....	26
Liitteet	29
Liite 1. Haastattelukysymykset.....	29
Liite 2. Linkkejä yritysten tasa-arvotyön tueksi	30

Johdanto

Lapin yliopiston Koulutus- ja kehittämispalvelut toteutti tämän selvityksen toimeksiantona *Developing Business Through Inclusiveness and Gender Awareness – New Cluster Competences* eli DEBUTING-hankkeelle, jossa Lapin liitto toimii kumppanina. DEBUTING-hanke on keväällä 2023 alkanut Interreg Europe -hanke, jossa edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa ja osallisuutta pk-yrityksissä. Tässä selvityksessä kartoitetaan sukupuolten välisen tasa-arvon ja osallisuuden tilaa lappilaisissa pk-yrityksissä, kohdetoimialoina teollisuuden alihankinnan ja matkailualan yritykset. Tavoitteena on saada kokonaiskuva tasa-arvon ja osallisuuden toteutumisesta, hyvien toimintatapojen löytäminen yrityskentästä kyseisten teemojen edistämiseksi sekä tärkeimpien vahvuusalueiden ja kehityskohteiden tunnistaminen yrityskentästä.

House of Laplandin Business-sivustolla todetaan teollisten toimialojen olevan merkittävä osa Lapin liiketoimintaa, sillä joka neljäs lappilainen työpaikka on teollisilla aloilla. "Lapin teollisuus 2019" -infograafissa todetaan teollisten toimialojen tuottavan 68 % Lapin liikevaihdosta. Saman sivuston mukaan matkailu on yksi Lapin kasvavista toimialoista, joka vaikuttaa positiivisesti eri toimialoihin ja täten myös työllisyyden asteeseen. Matkailualalla työskenteli vuonna 2019 sesonkityövoima mukaan lukien 8000 henkilöä ja työvoiman tarpeen on ennakoitu tulevaisuudessa vain kasvavan. (House of Lapland, Business 1, 2 & 3.)

Tilastokeskuksen "Alueella työssäkäyvät (työpaikat) 2023" tilaston muuttujien valintamahdollisuuksia hyödyntämällä saadaan tietoa työssäkäyvien määrästä Lapissa ja siitä, mille aloille he ovat sijoittuneet. Vuonna 2022 Lapin alueella työssäkäyviä on ollut 72 505 henkilöä, joista lähes puolet 35 557 on ollut miehiä ja hieman yli puolet 36 948 naisia. Näin ollen voidaan todeta sukupuolijakauman työllisten kesken olevan tasainen. Lapissa teollisuuden alalla vuonna 2022 työskenteli yhteensä 6378 henkilöä, joista miehiä oli 5219 ja naisia 1159. Majoitus- ja ravitsemistoiminnan alalla työskenteli yhteensä 4049 henkilöä, joista miehiä oli 1365 ja naisia 2684. Suurin ero oli Terveys- ja sosiaalipalvelut -alalla, jossa työskenteli yhteensä 15321 henkilöä, joista miehiä oli 1991 ja naisia 13330. (Tilastokeskus 2023.) Kari-Björkbacka on 2012 artikkelissaan todennut Lapin toimialojen jakautumisessa ilmenevän vahvasti sukupuolen mukaista segregatiota. Naiset toimivat eniten sosiaali- ja terveys-, rahoitus- ja vakuutusaloilla. Miesvaltaisia aloja puolestaan ovat rakennus-, kaivos-, maa- ja metsätalous sekä tietoteknologia. Lapin työllistävimpiä aloja olivat naisvaltaiset julkisten palveluiden ja kaupan alat. (Kari-Björkbacka 2012, 7.)

Keskipetäjä & Witting (2018) ovat tarkastelleet vuoden 2016 tilastoa eri aloilla opiskelevien naisten ja miesten määristä. Tässä selvityksessä kohteena olevista aloista teollisuus sisältyy tuossa 2016 vuoden tilastossa tekniikan alaan ja matkailuala sisältyy palvelualoihin. Vuonna 2016 tehdyn tilaston mukaan palvelualalla matkailu, turismi ja vapaa-aika -kategoriassa miehiä oli opiskelemassa 20% ja hotelli- ja ravintola-alalla 33%. Tekniikan aloilla vain tekstiilitekniikka sekä elintarvikeala olivat naisvaltaisia, teollisuuteen kuuluvat tekniikan alat selkeästi miesvaltaisia. Yhteensä tekniikan aloilla opiskeli vuonna 2016 19% naisia ja 81% miehiä. (Keskipetäjä & Witting 2018.) 2016 vuoden tilastoja on mielekästä

tarkastella tämän selvityksen pohjalla, koska voidaan olettaa, että 2016 opiskelemissa olleet ovat tämän selvityksen tekohetkellä valmistuneet ja olleet muutaman vuoden työelämässä. Näin miesten ja naisten jakautuminen teollisuuden- ja matkailun aloille voisi olla näkyvissä myös aineistossamme ja tuoda konkreettisesti nähtäville tasa-arvon tilaa ja tasa-arvotyötä. Tilastokeskuksen tilasto "Ammatillisen koulutuksen opiskelijat ja tutkinnot, 2019-2022" osoittaa, että Lapissa vuonna 2022 tekniikan aloilta valmistuneista miehiä oli 73% ja palvelualoilta valmistuneissa miehiä oli 45%. Valmistuneissa Lappi siis noudattaa samankaltaista suuntaa kuin koko maa aloja opiskelevien tilastossa vuonna 2016.

Sukupuoli työelämässä

Suomessa on eurooppalaisella mittapuulla vahva jako naisten ja miesten töihin, vuonna 2019 sukupuolijako on ollut Euroopan kuudenneksi selkein. Toimialoitain sukupuolijako on Euroopan neljänneksi selkein. (Pettersson 2019, 66.) Suomessa tekniikan alan koulutuksen aloittaneiden naisten osuus on Pohjoismaiden alhaisin, vain 18%. Pohjoismaista eniten tekniikan alan koulutuksissa naisia aloittaa Islannissa, luvun ollessa 36%. (Tasa-arvoisesti uralle 2024.)

Ammattien ja alojen sukupuolen mukainen eriytyminen eli segregatio ylläpitää yhteiskunnan ongelmakohtia. Yksilötasolla segregatio rajoittaa ala- ja ammatinvalintoja ja jatkaa näin sukupuoliroolien ja stereotyyppien supistamaa ajatusmaailmaa. Yhteiskunnan tasolla laajemmin katsottuna eriytyminen vaikuttaa naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja näin työmarkkinoihin. (Keskipetäjä & Witting 2018.) YLEn tekemän selvityksen mukaan (2023) työelämään liittyy vahvasti Suomessa erilaisia stereotyyppioita siitä, kuka sopii mihinkin ammattiin. Nämä stereotyyppiat näkyvät nuorissa, jotka haaveilevat omalle sukupuolelleen tyypillisistä ammateista. Segregatio rajoittaa yksilöiden koulutus- ja uravalintoja, vaikuttaa sukupuolten palkkaeroihin ja vaikeuttaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamista. Siksi toimenpiteitä koulutuksen ja työelämän sukupuolijakojen purkamiseksi tulee voimistaa. (Attila & Koskinen 2020, 11.)

Horisontaalinen segregatio, eli naisten ja miesten hakeutuminen eri aloille jäykistää työmarkkinoita. Vertikaalinen segregatio, eli naisten ja miesten sijoittuminen eri tasoisiin tehtäviin aiheuttaa taloudellisen vallan ja kannustimien epätasaisen jakautumisen naisten ja miesten kesken. Eriytyminen ylläpitää sukupuolten välistä palkka- ja eläke-eroa eivätkä työelämän rakenteelliset muutokset kohdistu naisiin ja miehiin samalla tavalla. Naisten ja miesten eriytyminen eri aloille ei edistä alojen ja työpaikkojen monimuotoisuutta. (Keskipetäjä & Witting 2018.) Myös työvoimapula-alat hyötyisivät töiden tasaisemmasta jakautumisesta (Pettersson 2019, 66).

Teräsahon, Tanhuan ja Rantasen Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä vuodelta 2023 tuodaan esiin monia hyötyjä, joita sukupuolten segregatian purkaminen ja moninaisuuden lisääminen organisaatioissa toisi. Näitä ovat mm. työyhteisön moninaisuuden vaikutus uusien asiakkaiden tavoittamisessa, tuottavuuden, osaamisen rekrytoinnin ja pysyvyyden sekä työhyvinvoinnin lisääntyminen. Myös Pettersson (2019, 60-61) tuo esiin, kuinka naisten paikka yritysten johdossa lisää yritysten voittoa ja tuottavuutta sekä parantaa yrityksen ryhmädynamiikkaa. Lisäksi STM:n selvityksessä tuotiin esiin

monimuovtoisten tiimien tuottavan enemmän ideoita sekä parempia ratkaisuja. Laajemmalla tasolla segregaaation purku vaikuttaa myös kohtaanto-ongelmaan. Myös yksilön tasolla organisaation monimuotoisuuden lisääntymisellä on positiivisia vaikutuksia, samoin laajemmalla segregaaation purkamisella. (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023, 16-17).

Tasa-arvo työelämässä

Euroopan Unionin jäsenmaana Suomen kansallista lainsäädäntöä ohjaavat EU:n tasa-arvodirektiivit, jotka koskevat mm. työelämän tasa-arvoa, palkkatasa-arvoa sekä vanhempainvapaita (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö). Kansallisella tasolla Suomen tasa-arvopolitiikkaa koordinoi Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, joka laatii jokaisella hallituskaudella tasa-arvo-ohjelman. Ohjelma perustuu paitsi mainittuihin EU-direktiiveihin, myös tasa-arvolakiin, hallituksen linjauksiin sekä muihin kansainvälisiin tasa-arvoon liittyviin lakeihin ja linjauksiin, joita Suomi on sitoutunut noudattamaan. (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.) Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista (THL 2023). Sukupuolten välistä tasa-arvoa Lapissa on tarkasteltu aikaisemmin mm. 2008–2013 toteutetussa Lapin Letka – hankkeessa. Hankkeen kuusi tutkimusta tarkastelivat tasa-arvoa muun muassa journalismin ja sosiaalipalveluiden näkökulmista. (Kari-Björkbacka 2012.)

Sukupuolen eli sukupuoleen liittyvien käsitysten, käytäntöjen ja kokemusten tunnistaminen ja sitä kautta näkyväksi tekeminen on yksi tasa-arvotyön tärkeimmistä tehtävistä. Työelämän sukupuolistavat rakenteet ja käytännöt saattavat jäädä näkymättömiksi ja purkamattomiksi, kun ajatellaan, että sukupuolella ei saa olla merkitystä työasioissa. Tällainen ajattelu voi johtaa tulkintoihin, joissa tasa-arvon ajatellaan toteutuvan parhaiten vaikenemalla sukupuolesta kokonaan. (Ylöstalo 2012, 272-274.) Sukupuoli mielletään asiaksi, jolla ei ole julkisessa elämässä, kuten työpaikoilla, merkitystä, mutta samalla työpaikoilla on käsityksiä siitä, millaisia miehet ja naiset ovat. Kun vaaditaan, että ihmisiä pitäisi arvioida vain työhön liittyvin kriteerein, suljetaan silmät siltä, että sukupuoli on työhön liittyvä kriteeri. Osaamista arvioidaan sukupuoleen liitettyjen mielikuvien kautta ja myös tasa-arvovaatimuksia perustellaan tällaisilla oletuksilla. Haetaan miehenmalleja kasvatusalalle ja naisjohtajia tuomaan tunnetaitoja ihmisten johtamiseen. Näin haettu osaaminen on liitetty sukupuolelle tyypillisiin käyttäytymismalleihin. (Ylöstalo 2012, 272-274.)

Sukupuolen häivyttäminen tasa-arvon nimissä piilottaa rakenteet ja käytännöt, joiden kautta työelämä on erilainen naisille ja miehille ja asettaa sukupuolet eriarvoiseen asemaan. Eriarvoisuus syntyy kuitenkin avoimesti erilaisten sääntöjen sijaan ennen kaikkea työn arkisissa käytännöissä. Ylöstalon mukaan: ”Joskus tasa-arvon edistäminen edellyttää sitä, että erilaisia kohdellaan eri tavalla”. (Ylöstalo 2012, 272-274.) Tasa-arvosta puhuttaessa on tärkeää tiedostaa, että myös miehillä on työmarkkinoilla kulttuurisia esteitä, jotka estävät heidän omansa itsenään olemisensa. Joten kun naiset saavat olla työpaikoillaan omia itsejään, työpaikan kulttuuri muuttuu kaikille edullisemmaksi. (Gates 2019, 219.)

Sosiaalisen konstruktionismin mukaan kieli luo todellisuutta (Koppa, 2015). YLE:n uutisessa vuodelta 2022 kerrotaan palomies-sanankäytöstä ja siitä, kuinka sekä alan sisältä että laajemmin yhteiskunnallisesti vaaditaan sukupuolineutraaleja nimikkeitä pelastusalalle. Juttu alkaa sitaatilla, jossa tyttö kysyy sisäministeriön pelastusosaston erityisasiantuntijalta ”Miten minusta voi tulla palomies kun en ole poika?”. Myös Teräsaho, Tanhua ja Rantanen (2023, 47-48) lainaavat tätä sitaattia ja toteavat sen olevan hyvä esimerkki siitä, miksi sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden käyttöönotto on tärkeää. Heidän mukaansa jo lapsille ja nuorille tulisi näin oikeampi kuva ammattien sisällöistä.

Osallisuus työyhteisössä ja tasa-arvotyössä

Helsingin yliopiston uutisessa vuodelta 2021 tutkijatohtori Ilkka Kärrylä pohtii työntekijän osallisuuden käsitettä ja osallisuuden mahdollistumista työelämässä. Hänen mukaansa työelämässä on paljon todellistakin osallisuutta. Tätä edistävät mm. rakenteelliset asiat, kuten yrityksen tai toimialan menestys sekä työntekijöiden neuvotteluvaltit, kuten osaaaminen, jolla olisi kysyntää myös muualla. Vaikutusmahdollisuuksia Kärrylä sanoo olevan enemmän asiantuntija- ja tietotyössä ja toteaa osallisuuden työpaikalla myös yleensä tarkoittavan sitä, että työntekijät voivat sanoa mielipiteensä, mutta lopullisen päätöksen tekee työnantaja.

SAK:n työolobarometrin (2020) mukaan on selkeä yhteys työntekijän vaikutusmahdollisuuksien ja mielekkääksi koetun työn välillä. SAK:n mukaan työntekijä pitää työtään sitä mielekkäämpänä, mitä enemmän hänellä on mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä, minkä lisäksi vaikuttamismahdollisuudet vaikuttavat myös enemmän työntekijöiden hyvinvointiin kuin työn määrä. Koska työhyvinvointi, työn mielekkyys ja työtyytyväisyys vaikuttavat työn tuottavuuteen ja tulokseen, on SAK:n mukaan tärkeää, että työpaikoilla painostetaan vaikuttamisen mahdollisuuksiin.

Tasa-arvolain (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 6 a §) mukaan työnantajan on vähintään joka toinen vuosi laadittava tasa-arvosuunnitelma, mikäli työnantajan palveluksessa on vähintään 30 henkilöä. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on viestittävä henkilöstölle, minkä lisäksi henkilöstön edustajien tulee saada osallistua valmisteluun sekä vaikuttaa suunnitelman sisältöön. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi organisaation muita suunnitelmia, kuten henkilöstö- tai yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Valtioneuvoston selvityksen mukaan eri sektoreiden välillä on merkittäviä eroja siinä, onko henkilöstö otettu mukaan tasa-arvosuunnitelman laatimiseen. Julkisella sektorilla 80 % oli toteuttanut viimeisimmän tasa-arvosuunnitelman yhdessä henkilöstön kanssa, yksityisellä sektorilla lukema oli alle 70 %. Selvityksen mukaan myös henkilöstömäärä vaikuttaa osallistamiseen, sillä suurimmat organisaatiot ottavat pieniä todennäköisemmin henkilöstön mukaan tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Naisennemistöisissä organisaatioissa työntekijöiden mukaan ottamista tapahtui enemmän kuin

miesenemmistöisissä tai sukupuolijakaumaltaan tasaisissa organisaatioissa. (Attila & Koskinen 2020, 47-48.)

Uravalinnat

Suuntautuminen naisten ja miesten töihin, mies- ja naisvaltaisille aloille ja eri sukupuolille sopiviin tehtäviin alkaa jo ennen uravalintoja. Pojat valitsevat useammin tekniikan alan oppiaineita ja tytöt humanistisia- ja taideaineita. Sukupuolittuneiden alojen voi olettaa kertovan siitä, että nuoren elinpiirissä ja yhteiskunnassa sukupuoleen liitettävät roolit ja odotukset ohjaavat alavalintoja. (Keskipetäjä & Witting 2018.)

Keskipetäjä ja Witting (2018) ovat artikkelissaan tarkastelleet tilastoja nais- ja miesopiskelijoiden sijoittumisesta eri aloille sekä eriytymisen kehittymistä verraten 30 vuoden takaisin tilastoihin. Heidän tarkastelunsa perusteella eriytyminen oli lieventynyt suhteellisen vähän. Tekniikan aloilla opiskelijoista naisia oli 16% vuonna 1987 ja 20% vuonna 2017. Naisten osuutta tekniikan alalla oli nostanut naisten hakeutuminen elintarvikealalle ja materiaalitekniikkaan sekä ympäristönsuojelutekniikan alalle. Palvelualoilla vuonna 1987 naisia oli 78% ja vuonna 2017 58%. Palvelualojen muutoksen merkittävin selittävä tekijä on se, että miehet olivat hakeutuneet lisääntyvästi hotelli- ja ravintola-alan koulutukseen. ICT-ala on mainitsemisen arvoinen, koska segregatio oli siinä lisääntynyt. 1987-vuonna koulutuksen suorittaneista naisia oli 37%, mutta vuonna 2017 enää 16%. ICT-alan koulutus oli vuosien 1987 ja 2017 välillä muuttanut muotoaan ja painottui vuonna 2017 ylempiin ja alempiin korkeakoulututkintoihin. (Keskipetäjä & Witting 2018.)

Nais- ja miesopiskelijoiden jakautuminen eri koulutusaloille vuonna 2016 näyttää miesvoittoiset ICT- ja tekniikan alat sekä naisenemmistöiset terveys- ja hyvinvointialat sekä kasvatusalan. Nämä alat ovat myös opiskelijamäärältään suurimpia verrattuna muihin aloihin. 2016 miesten osuus terveys- ja hyvinvointialalla on 18%, ICT-alalla 85% ja tekniikan alalla 81% (Keskipetäjä & Witting 2018.) Tilastokeskuksen tiedotteen (2022) tilastoissa vuodelta 2021 on samankaltainen nais- ja miespuolisten opiskelijoiden jakauma näillä opiskelualoilla. Miesten osuus terveys- ja hyvinvointialalla oli 15%, ICT-alalla 86% ja tekniikan alalla 77%. Huomioitavaa on, että tiedotteen (2022) tilastossa vuonna 2021 palvelualat ovat toiseksi suurimpana alana ja siinä opiskelijoista miehiä oli 48% (Tilastokeskus, tiedote 2022), kun taas 2016 tilastossa palveluala on kuudentena ja siinä opiskelijoista miehiä on 44% (Keskipetäjä & Witting. 2018.). Siinä, mitä palvelualalla tarkoitetaan kummassakin tilastossa on siis eroja.

Vuodesta 2017 vuoteen 2023 on voi YLEn artikkelin perusteella tulkita tapahtuneen positiivista kehitystä naisten hakeutumisessa ICT- ja tekniikan aloille. YLEn artikkelissa vuodelta 2023 todetaan, että "suomalaiset hakeutuvat edelleen opiskelemaan "miesten ja naisten aloja". YLEn tekemän selvityksen mukaan miesvaltaisten alojen, kuten ICT- ja tekniikka, sukupuolijakauma on alkanut tasoittua ja naiset hakeutuvat aloille aiempaa enemmän. Kuitenkaan toisinpäin tällaista kehitystä ei ole havaittavissa eli miehet eivät edelleenkaan hakeudu naisvaltaisille aloille, lukuun ottamatta palvelualaa. (Kangas, Kokko & Wallenius 2023.)

Tasa-arvoisesti uralle -hanke (NAU!) selvitti 2021 Tampereen yliopistossa tekniikan aloilla opiskelleiden naisten kokemuksia sukupuolen merkityksestä opinnoissa ja työelämässä. Opinnoissa 42% 130:stä vastaajasta kertoi, että oli kokenut negatiivisia sukupuoleen liittyviä asenteita ja oletuksia. Asenteellista puhetta olivat mm. seksuaalissävytteiset, sovinnistiset tai eriarvoistavat kommentit mm. professorien ja opettajien osalta. Näistä osa olisi saattanut samaan henkilöön toistuvina täyttää häirinnän tai epäasiallisen käytöksen tunnusmerkit. Miespuolisilla opiskelijoilla ennako-oletukset liittyivät naisten oletettuun heikkoon kykyyn osata matematiikkaa, koodausta tai fysiikkaa. Lisäksi ryhmätöissä miespuoleiset opiskelijat olivat väheksyneet heidän osaamistaan ja opiskelijatoiminnassa oli vitsailua naisista ja naisten ulkonäköön kohdistuvia arvostelevia puheita. Naisille paremmin sopivaksi katsottuja ympäristötekniikan ja kemian opintoja oli pidetty vähemmässä arvossa. Erään tutkimukseen vastanneen mukaan opintojen aikaiset esimerkit antoivat ymmärtää, että insinööri on mies ja nainen insinöörinä on naisinsinööri. (Teräsahde 2021.)

NAU!-hankkeen kyselyssä (Teräsahde 2021) kolmasosa tekniikan aloilla opiskelleista vastaajista koki, että sukupuolella oli ollut merkitystä työnhaussa. Muutamissa vastauksissa ilmeni suoranaista sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää työnhaussa sekä niin kutsuttua raskaussyrjintää. Tasa-arvovaltuutettu on linjannut, että työntekijöitä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi (Tasa-arvovaltuutettu 2010). Tämän vuoksi työhaastattelussa ei saisi kysyä kysymyksiä liittyen perhe-suhteisiin tai siviilisäättyyn, raskauteen, suunnitelmiin hankkia lapsia tai lasten lukumäärästä eikä lastenhoidon järjestämisestä. Tasa-arvovaltuutettu saa kuitenkin useita yhteydenottoja liittyen haastattelutilanteisiin, joissa näitä kysymyksiä on kysytty.

NAU!-hankkeen kyselyssä reilu kolmasosa koki, että sukupuoli vaikuttaa etenemismahdollisuuksiin uralla. Varsinkin äitiysloman pitämisen ”riski-iässä” koettiin vaikuttaneen urakehitykseen. Yli puolet, 62% 130 vastaajasta, oli kokenut sukupuoleen liittyviä asenteita ja oletuksia työssään. Näitä olivat esimerkiksi työttömyyden vähättely, oletukset naisille soveltuvista ominaisuuksista, työtehtävistä ja erityiskohtelun tarpeista. Vastauksissa oli myös useita esimerkkejä seksuaalisesta ehdottelusta ja häirinnästä. Eräs vastaajista oli todennut, että opiskelukuluttuurista täytyy kitkeä naisten väheksyminen ja alentaminen pois, koska nämä asenteet periytyvät suoraan työelämään. Huomioin arvoista on, että useampi vastaajista oli kokenut myös naissukupuolella olleen positiivista merkitystä työelämässä, koska monissa työpaikoissa on haluttu tietoisesti palkata enemmän naisia. (Teräsahde 2021.)

Rekrytointi ja palkkaus

Kanninen, Virkkola, Lilja & Rask (2022) ovat tutkineet työsyryjinnän yleisyyttä syrjintäperusteittain eri survey-aineistoja hyödyntäen. Yhtenä työsyryjinnän perusteena on sukupuoli. Viisi prosenttia palkansaajista oli havainnut naiseen kohdistuvaa työsyryjintää työpaikallaan, vaikka niin naiset, että miehet ovat sitä mieltä, että naiseen sukupuolen perusteella kohdistuva syrjintä on vähentynyt viimeisen 15 vuoden aikana. Survey-aineistoihin tutkijat ovat käyttäneet esimerkiksi eurobarometriä-, tasa-arvo-, nuoriso-

monimuotoisuus- ja työolobarometriä sekä työolotutkimusta. Eurobarometrin (2019) mukaan 40% suomalaisista arvioi, että kahden hakijan ollessa tasavertaiset sukupuoli voi asettaa hakijan heikompaan asemaan. Kolmannes suomalaisvastaajista arvioi, että sukupuoli-identiteetti, ja 22 prosenttia, että sukupuoliominaisuudet, voi asettaa hakijan heikompaan asemaan, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. (Kanninen, Virkkola, Lilja & Rask 2022, 22-25)

Criado Perez (2019) tuo esiin, kuinka tutkimusten mukaan ihmisen usko omaan objektiivisuuteen tai siihen, ettei hän olisi seksistinen, tekee ihmisestä todellisuudessa vähemmän objektiivisen ja saa hänet käyttäytymään seksistisemmin. Miehet, joilta tämä kyseinen vinouma tutkimuksissa löytyy, ja jotka uskovat olevansa rekrytointipäätöksissään objektiivisiä, palkkaavat todennäköisemmin mieshakijan kuin samalla tavalla kuvailun naishakijan. Organisaatioissa, jotka sanovat toimivansa meritokrasisesti eli ihmisen lahjakkuuteen ja ansioihin perustuvasti, johtajat suosivat miestyöntekijöitensä yhtä pätevien naistyöntekijöiden kustannuksella. (Criado Perez 2019, 109.)

On linjattu, että tasa-arvosuunnitelmissa on kiinnitettävä erityistä huomiota tasa-arvon edistämiseen palkkauksessa. Palkkakartoituksessa selvitetään, että palkkojen samanarvoisuudessa ei ole eroja samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä, ja jos tällaisia perusteettomia eroja ilmenee, on niiden kanssa heti ryhdyttävä korjaaviin toimenpiteisiin. (Tasa-arvovaltuutettu; Finlex 6 b § (30.12.2014/1329)). Attila ja Koskinen (2020) kirjoittavat Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessään työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista naisten ja miesten palkkaerojen syiden olevan syvällä yhteiskunnan rakenteissa. Tähän palkkaeroon vaikuttavat selvityksen mukaan mm. koulutuksen ja työelämän segregatio, perhevastuiden epätasainen jakautuminen sekä naisvaltaisten alojen aliarvostus. Työpaikoilla palkkatasa-arvoon voidaan vaikuttaa edellä mainitun tasa-arvosuunnittelun ja siihen sisältyvän palkkakartoituksen keinon lisäksi huomioimalla palkkatasa-arvo paikallisessa sopimisessa (Attila & Koskinen 2020, 12).

Kanninen, Virkkola, Lilja & Rask (2022) olivat havainneet Vuoden 2020 työolobarometrista, että tyytyväisyys palkkaukseen on melko vahvasti jakautunut sukupuolittain; miehistä 66% oli tyytyväisiä palkkauksen kannustavuuteen, kun taas naisista tyytyväisiä oli 51%. Palkka-avoimuudella on tärkeä rooli palkkatasa-arvon edistämässä sekä palkkoihin liittyvän syrjinnän havaitsemisessa. Palkka-avoimuuden kannalta on tärkeää, että palkan määräytymisen perusteet ja työpaikan palkkataso ovat työntekijän tiedossa, jotta hän voi vaikuttaa omaan palkkaansa ja havaita mahdollista syrjintää. Palkka-avoimuus myös mahdollistaa realistisen kuvan kollegoiden palkoista, millä vältetään turhaa tyytymättömyyttä työpaikoilla. Palkka-avoimuudella ja sitä kautta palkkatasa-arvolla on siis laajemmin merkitystä myös työpaikkojen ilmapiirin, työn tuloksellisuuden ja työntekijöiden sitoutumisen näkökulmasta. (Maarianvaara 2018, 11-14.)

Perhevapaat

Uusi perhevapaaudistus tuli käyttöön elokuussa 2022 ja sen myötä vanhempainvapaa-päivien määrä kasvaa ja vapaiden käytön joustavuus lisääntyy. Uudistuksen myötä

kahden vanhemman perheessä vanhempainvapaat jakautuvat tasan ja vapaiden pitäminen on joustavampaa kuin aiemmin. Uudistuksen tarkoitus on lisätä työelämän ja vanhempien tasa-arvoa sekä huomioida aiempaa paremmin erilaiset perhemuodot. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022; Finlex 2022.)

YLEn syyskuun 2023 uutisessa perhevapaista todetaan, että perhevapaauudistuksesta on mennyt vielä liian vähän aikaa, jotta sen vaikutusta voitaisiin arvioida. Uutisessa todetaan, että syyskuun 2022 ja elokuun 2023 välisenä aikana miehet pitivät 13,8 prosenttia kaikista käytetyistä vanhempainrahapäivistä. Uutisen mukaan uudistuksesta huolimatta valtaosa perheistä haluaa edelleen käyttää päivät vanhan mallin mukaisesti, mutta samanaikaisesti tuodaan esille, että vaikka asenteet muuttuvat hitaasti, ne kuitenkin muuttuvat. (Uusitalo, Wallenius & Tuominen 2023.)

Perhebarometri 2023 (Lehtonen, Sorsa & Rotkirsch 2023) mukaan reilu kolmannes barometriin vastanneista on tyytyväisiä uudistuksen myötä voimaan tulleeseen malliin vanhempainvapaiden jakautumisesta. Kuitenkin vajaa puolet toivoi mallilta vapautta ja reilu neljännes koki, että perheiden tulisi itse voida päättää vapaiden jakamisesta. Myös koulutustausta ja sukupuoli vaikuttivat vastaajien kokemuksiin. Uudistuksen tavoitteena on ollut lain keinoin vaikuttaa sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja sen edistämiseen, sillä perhevapaiden käyttö on sukupuolittunutta; vanhempien kesken vapaasti jaettavista vapaista äidit käyttävät 96 % ja miesten pitkät perhevapaat ovat edelleen poikkeus. (Viitamaa-Tervonen & Sandt 2022.) Viimeisimpään tasa-arvobarometriin (2017) vastanneiden mukaan perheitä koskevissa palveluissa miesten roolia ei nähty täysin tasa-arvoisena eikä myönteistä tukea miesten perhevapaiden käyttöön saatu tuolloin riittävästi työpaikoilla. Etenkin miesten kohdalla koettiin, että julkisella sektorilla työskentelevien on helppompaa jäädä perhevapaille verrattuna yksityisellä sektorilla työskenteleviin. (Tasa-arvobarometri 2017.)

Perhevapailla on myös merkityksensä eläkekertymään. Kaikissa Pohjoismaissa miesten eläkkeet ovat naisten eläkkeitä suuremmat. Vaikka kaikissa Pohjoismaissa naisten koulutustaso on korkeampi kuin miesten, sekä naisten palkat että toimeentulo ovat kuitenkin kaikissa maissa pienemmät kuin miesten. Eläke-erot ovat syntyneet historian myötä rakentuneesta naisten ja miesten osallistumisesta työmarkkinoille, sekä palkallisen että palkattoman työn epätasaisesta jakautumisesta ja palkkatasosta. Lisäksi maakohtaiset eläkejärjestelmät vaikuttavat erojen suuruuksiin. Ratkaisuna eläkkeiden epätasa-arvoon nähdään mm. hoivatyön tasaisempi jakautuminen sekä naisten paremmat mahdollisuudet kokoaikatyöhön. (Nytkis 2023.)

Aineiston keruu ja analyysi

Alkuperäisenä tavoitteenamme oli saada tähän selvitykseen haastateltavaksi yrityksiä, joiden henkilöstömäärä on yli 30 henkilöä. Perusteluna oli lainmukainen velvoite tasa-arvosuunnitelmasta, jonka myötä yrityksen tulisi olla pohtinut lain määräämän minimin

verran tämän selvityksen tematiikkaa. Jouduimme joustamaan tästä tavoitteesta, kun yritysten tavoittaminen sesongin aikana ja sitouttaminen haastatteluun osoittautuivat haasteelliseksi. Pyrimme kuitenkin etsimään yrityksiä vähintään kymmenen hengen yrityksistä, jotta haastateltava yritys ei ole esimerkiksi pelkästään perheenjäsenten voimin toiminnassa, vaan yrityksellä on useampi ulkopuolelta palkattu työntekijä. Yrityksistä halusimme haastatella johdon edustajaa, jonka vastuualueelle tasa-arvotematiikka kuuluu sekä työntekijöiden edustajaksi työsuojeluvaltuutettua, jonka ajattelimme voivan edustaa koko henkilöstöä, eikä käsityksemme yrityksen tasa-arvon tilasta muotoutuisi yhden työntekijän kokemuksesta. Yritysten valikoitumiseen vaikutti toki jo selvityksen toimeksiannossa määritellyt pk-yrityksen henkilöstömäärät sekä liikevaihto.

Yrityksiä kartoitettiin kaupunkien yritysluetteloista ja Finderin yritystietoihin tutustumalla. Yrityksiä tavoiteltiin puhelimitse ja sähköpostilla. Kontaktoituja yrityksiä kertyi yli 30 kappaletta, joista haastatteluja sovimme kuuden yrityksen kanssa. Haastatteluja teimme yhteensä 11, kun erään yrityksen työntekijä edusti haastattelussa työnkuvansa puolesta kaksoisroolissaan sekä johtoa että työntekijöitä.

Kuudesta yrityksestä kaksi oli matkailualalta ja loput neljä teollisuuden alihankkijoita. Matkailualan yritysten henkilöstöluokka on 50–99 henkilöä ja liikevaihtoluokka 10–20 miljoonaa euroa. Kolme teollisuuden alihankkijayrityksistä oli henkilöstöluokaltaan 20–49 työntekijän yrityksiä, yksi 10–19 henkilön henkilöstöluokan yritys. Sama yritys kuului liikevaihdoltaan 2–10 miljoonan euron liikevaihtoluokkaan, johon kuului myös toinen selvityksessä mukana ollut yritys. Yksi yritys kuului 20–100 miljoonan euron liikevaihtoluokkaan. Yhdestätoista haastateltavasta viisi oli naisia ja kuusi miehiä. Haastatelluista neljä oli 31–40 -vuotiaita, viisi 41–50 -vuotiaita ja kaksi 51–65 -vuotiaita. Yhdeksän haastateltavan korkein tutkinto oli ammattikorkeakoulututkinto, yksi oli suorittanut yliopistotutkinnon ja yksi oli valmistunut ammattikoulusta.

Lähetimme haastateltaville kysymykset ennakoon tutustuttavaksi. Kaikki haastattelut toteutimme paikan päällä yrityksen toimitiloissa etukäteen sovittuna aikana. Useimmissa tapauksissa haastattelut oli sovittu siten, että saimme yhdellä käynnillä haastateltua sekä yrityksen johdon että työntekijäedustajan. Äänitimme haastattelut ja litteroimme ne poistimme yritysten ja haastateltujen henkilöiden tunnistetiedot. Haastattelut kestivät keskimäärin noin 30 minuuttia per haastateltava. Haastattelukysymysten avulla pyrimme selvittämään, miten yritys ymmärtää tasa-arvon ja osallisuuden, mikä näiden teemojen merkitys on yrityksen toiminnassa, miten nämä teemat koetaan yrityksessä toteutuvan, miten käytännössä toimitaan nämä teemat huomioiden tai niiden ohjaamana sekä millaisia tarpeita yrityksellä on teemojen kehittämisen tueksi. Haastattelussa käytetty ja mukailtu kysymyspatteristo löytyy liitteenä tämän selvityksen lopusta.

Aineistomme analyysissä käytimme menetelmänä laadullista sisällönanalyysiä, joka on analyysin tekotapana hyvin lähellä teemoittelua, jota käytetäänkin usein laadullisen sisällönanalyysin synonyymina. Menetelmää voi käyttää erilaisten aineistojen analyysiin, kuten tässä tapauksessa litteroituihin haastatteluaineistoihin. Laadullisen sisällönanalyysin perustuvan aineiston koodaukselle, jossa tekstistä etsitään ja nimetään sisällöllisiä

elementtejä. Sen perusteella aineistosta löydetään sisällöllisiä eroja ja yhteneväisyyksiä, joiden kesken voidaan tehdä vertailua. (Vuori, Laadullinen sisällönanalyysi.)

Luodessamme kysymyspatteristoa tähän selvitykseen pohdimme yksilön kaarta yrityksessä rektyointivaiheesta yrityksen työntekijäksi, jolla on työskentelynsä aikana eri elämänvaiheita ja urakehityksen mahdollisuuksia yrityksessä. Tästä samasta näkökulmasta lähdimme koodaamaan aineistoa. Koodausvaiheen teimme käytännössä läpikäymällä haastattelun kerrallaan ja kirjoittamalla sieltä auki esiin nousseet teemat tekstimuotoon. Haastattelujen litteraateista nousseet teemat yhdisteltiin ja löydettiin myös eroavaisuuksia. Näin aloimme saada kokonaiskuvaa siitä, mitkä teemat nousivat esille kaikissa haastatteluissa ja millä asioilla oli selvitykseen osallistuneissa yrityksissä suurin painoarvo. Tuloksissa haastateltavien sitaatit on esitetty muodossa Y/H, joista kirjain Y tarkoittaa haastateltua yritystä ja kirjain H haastateltua henkilöä.

Tulokset

Yhden yrityksen johdon edustaja totesi heti haastattelun alkuun, että heillä tasa-arvo on huomioitu ”ihan hyvällä tasolla”. Tämä kuvastaa hyvin sitä ajatusta, joka välittyi useammassakin haastattelussa. Yrityksissä koettiin, että tasa-arvoon sekä osallisuuteen liittyvät asiat ovat heillä hyvällä mallilla eikä niihin liittyviä ongelmia esiinny. Vain yhden teollisuuden alan yrityksen työntekijä totesi suoraan, että sukupuolten välistä tasa-arvoa ja osallisuutta ei ole huomioitu yrityksessä. Pääsimme kuitenkin haastattelun edetessä kaikkien yritysten kanssa pohtimaan asioita myös yksityiskohtaisemmalla tasolla ja tarkemmilla kysymyksillä lähes jokainen yritys löysi toiminnastaan jonkinlaista kehittämistä ja pohdittavaa osallisuuden ja tasa-arvon teemojen osalta.

”Kyllä meillä on siis niinku kaikki ikään, sukupuoleen, kansalaisuuteen katsomatta. Meillä on kaikki samanarvoisia työntekijöitä” Y3H1

Selvitykseen osallistuneissa yrityksissä sukupuolijakauma noudatteli matkailuyritysten osalta kaavaa, jossa naisia oli lähtökohtaisesti yrityksessä enemmän, mutta erityisesti kiinteistönhuollollisissa tehtävissä miehiä on enemmän. Lisäksi vaihtelua saattoi olla myös keittiö- ja baaritehtävissä. Sukupuolijakauma oli samankaltainen myös eri tehtävien tasoilla. Teollisuuden alihankkijayritykset taas olivat vahvasti miesvaltaisia. Yhden teollisuusalan työntekijöiden edustaja arvioi yrityksen sukupuolijakaumaksi 70 % miehiä ja 30 % naisia, kun taas saman johdon edustaja arvioi jakaumaksi 60 % miehiä ja 40 % naisia. Toinen matkailualan yrityksistä arvioi naisia olevan 60% ja miehiä 40%. Haastatteluissa selkeästi tuotiin esiin jokaisen yrityksen toimesta, kuinka matkailuala on nais- ja teollisuuden ala miesvaltainen. Kaksi teollisuuden alan edustajaa myös mainitsi, kuinka yritysten sukupuolijakauma on koko ajan kehittymässä tasaisempaan suuntaan ja naisia hakeutuu töihin koko ajan enemmän. Myös kolmas haastateltava alalta toi esiin yleisesti saman kehityksen. Eräs haastateltava mainitsi, kuinka oli ollut alalla jo sen aikaa, että oli nähnyt selkeästi tapahtuneen kehityksen. Myös toisen yrityksen johtotason edustaja mainitsi,

että viiden vuoden aikana on tapahtunut selkeää kehitystä ja heidänkin yritykseensä on palkattu suhteessa työntekijöihin nähden enemmän naisia kuin miehiä. Kuitenkin yhden teollisuuden alan yrityksen edustaja toi esiin yrityksensä sukupuolijakauman esimerkkinä siitä, kuinka sukupuolten välistä tasa-arvoa ei ole huomioitu yrityksessä, jossa vain muutama työntekijöistä on naisia, joista isompi osa työskentelee yrityksen hallinnollisissa töissä.

Haastatteluissa nousi esiin myös yleinen kulttuurinmuutos ja uudet sukupolvet. Matkailuyritysten osalta toinen johdon edustaja mainitsi, että alalla on paljon nuoria työntekijöitä, jotka ovat lähtökohtaisesti johdon edustajan mielestä tiedostavampia. Hän uskoo alan olevan tästä syystä näissä teemoissa jopa edelläkävijä. Nuorten tekijöiden lisäksi hän uskoo asiaan vaikuttavan alan koulutuksen, jossa tärkeänä osa-alueena on ihmisten kohtaaminen asiakaspalvelussa. Lisäksi erilaisten asiakkaiden kohtaaminen työn arjessa vaikuttaa hänen mukaansa ”suvaitsevaan asenneympäristöön”.

Myös teollisuuden alalla yleisen ilmapiirin koettiin muuttuneen, minkä ajateltiin vaikuttaneen tasa-arvon teemaan positiivisesti. Sukupolvenvaihdokset johtoportaan ovat mahdollistaneet uudenlaiset tekemisen tavat ja suunnanmuutokset. Erään yrityksen edustaja toi esiin, kuinka sukupuolijakauman tasoittuminen on tuonut esiin myös uudenlaisia asioita, joihin kiinnittää huomiota. Esimerkkinä hän mainitsi mm. naisille tarkoitettut sosiaalililat, joita ei aiemmin ole lainkaan ollut, ja jotka on sittemmin täytynyt rakentaa, kun naisia on yritykseen rekrytoitu.

Hakeutuminen ja rekrytointi yrityksiin

Moni erityisesti teollisuuden puolella tuo esiin sen, kuinka tiettyä sukupuolta hakeutuu heille selkeästi enemmän. Syyksi tähän nähtiin mm. ihmisten omat ennako-odotukset, jotka vaikuttavat hakeutumiseen aloille. Myös toisen matkailualan yrityksen edustaja toi esiin, että tiettyihin matkailualan tehtäviin hakeutumiseen vaikuttavat ihmisten ”ikäikäiset oletukset”. Rekrytointivaiheessa alaan liittyviin oletuksiin ja hakeutumiseen kannustamiseen on pyritty vaikuttamaan yhdessä teollisuuden alan yrityksessä mm. sa-
navalinnoilla:

”puhutaan tehtävistä, ei mitenkään, me ei käytetä mittään et, sun täytyy olla fyysisesti vahva. Tai mittään tämmösiä, mitä vois niinku mieltä et vois olla sillee johonkin sukupuoleen liitännäistä.” Y1H1

Lisäksi yksi haastateltu johdon edustaja toi esiin, että ovat oppilaitoksesta suoraan tah-
toneet ottaa tyttöjä esim. koulutussopimuksella, jotta saisivat myös naisia miesvaltaiseen yritykseen. Myös toinen teollisuuden alan yrityksen johtaja kertoi erikseen viestineensä oppilaitokseen siitä, että yritys on kiinnostunut palkkaamaan myös naisia. Koulutuksen nähtiinkin olevan yksi merkittävä reitti siihen, että alojen sukupuolierot tasoittuisivat. Tällä hetkellä eräskin yrityksen johdon edustaja toi esiin, että on selvää, että jos alalle hakeutuvat opiskelijat ovat miehiä, valmistuu alalle enemmän miehiä. Samankaltainen ajatus oli toisella alan haastatellulla, joka lausahti, että ”koulutuksesta hakeutuu varmaan 90 % miehiä tälle alalle”. Eräs teollisuuden alan yrityksen työntekijä mainitsi kuitenkin

havainneensa, että yrityksessä vierailleiden opiskelijaryhmien perusteella aikuisopiskelijoissa on jo enemmän naisia edustettuina. Matkailualalla osa haastateltavista toi esiin, että ala on naispainotteinen, mutta koulutukseen hakeutumisen merkitystä ei nostettu esiin niin kuin teollisuuden puolen yrityksissä. Sen sijaan esiin nousi se, että koska ala on naisvaltainen, ovat palkat matalammat. Haastateltu työntekijöiden edustaja uskoi, että jos alalla olisi paremmat palkat, hakeutuisi sinne enemmän myös miehiä.

Yrityskohtaisesti erään yrityksen johtaja sanoi yrityksen pyrkivän houkuttelemaan työntekijöitä erilaisilla eduilla. Yksi mainittu etuus oli yrityksen työterveysvakuutus, jonka jälkeen esitimme kysymyksen siitä, kuinka tämä kattaa myös sukupuolierityiset tarpeet. Tähän yrityksen johdon edustaja vastasi sanomalla, että ei ole kuullut soraääniä siitä, kuinka eri sukupuolten edustajat työterveydessä huomioidaan. Lisäksi sama yritys toi esiin yrityksen hyvän maineen houkuttelevana tekijänä. Erityisesti yritykset eivät kuitenkaan tuoneet esille nimenomaan eri sukupuolten houkuttelemiseen vaikuttavia tekijöitä, vaikka eräänkin yrityksen johdon edustaja mainitsi, että yritykseen haluttaisiin myös naisia, mutta hakijoita alalla ei hänen mukaansa vain ole.

Rekrytointitilanteessa moni haastateltavista sekä johdon että työntekijöiden edustajien puolelta korosti yrityksen hakevan aina sopivaa henkilöä, ei sukupuolta. Erään yrityksen johdon edustaja sanoo suoraan, ettei ottaisi haastattelutilanteessa sukupuolta ollenkaan huomioon. Yhden yrityksen johdon edustajan puheissa korostui ”hyvän tyyppin”, oikeanlaisen asenteen omaavan yksilön löytäminen. Tarkoitus on löytää työyhteisöön sopiva henkilö, jonka motivaatio on kohdallaan. Hommat oppii hänen mukaansa tekemällä. Toinen johdon edustaja taas korosti, että he hakevat tehtäviinsä osaajaa, jolta hakeutumisvaiheessa tutkitaan molempia, osaamista ja soveltumista. Eri sukupuolten edustajien houkuttelemisen sijaan edellä mainitut mittarit olivat hänen mielestään oleellisempia, mutta jos työnhakutilanteessa olisi kaksi tasaväkistä hakijaa, joiden ainoa erottava tekijä olisi sukupuoli, olisi valintatilanteessa intresseissä tasapainottaa rekrytoinnin kohteena olevan osaston sukupuolijakaumaa. Toinen matkailualan yritys sanoi käyttävänsä ”sukupuolineutraalia hakumenettelyä”, joka tarkoitti yksinkertaisesti sitä, että haetaan yksilöä, ei sukupuolta. Eräs työntekijöiden edustaja sanoi, että ei ole merkitystä, valitaanko tehtävään mies vai nainen, koska ”ei siellä ole sellaista työtä, mitä ei pysty nainen tekemään siinä, missä mieskin”.

Kaksi työntekijöiden edustajaa mainitsi, ettei työhaastatteluissa kysytä mitään ”vanhempainvapaaseen tai perhetilanteeseen” liittyen. Toinen haastateltavista kertoi, että aikaisemmin ”työhakemuksessaki sai perhesuhteet määritellä”, minkä tulkitsemme viittaavan valmiiseen hakemuspohjaan esim. yrityksen nettisivuilla. Sittemmin tuo kohta on työntekijän mukaan lomakkeelta poistettu.

Yrityksen kieli ja kuvitus

Yrityksen kieli nousi esiin jo rekrytointivaiheessa ja siinä, kuinka työntekijää haettaessa oli pohdittu jonkin verran sitä, kuinka pyritään luomaan neutraalia kuvaa, joka mahdollistaisi kaikkien sukupuolien hakeutumisen yrityksen haussa olevaan tehtävään.

Matkailuyrityksien haastateltavat antoivat esimerkkejä myös arjen muusta puheesta erilaisten työnimikkeiden, kuten esihenkilön, käyttämisestä. Yksi matkailualan johdon edustaja totesi neutraaliuden lisääntyneen käytettävässä puheessa ja nimikkeissä, joissa ei näy sukupuoli. Myös yhdessä teollisuuden alan yrityksessä johdon edustaja mainitsi esihenkilö-termin käyttämisen kielen tasolla, koska "työnjohtaja voi ihan hyvin olla vaikka nainenki". Mielenkiintoista oli, kuinka nekin haastateltavat, jotka kertoivat siirtyneensä käyttämään esihenkilö-terminä, käyttivät haastattelun edetessä sanaa esimies.

"Ja voi ollaki että se ei ole, jolleki se on aivan se ja sama, mutta monia ei edes kiinnosta se, mut jos jotakuta kiinnostaa niin onpahan sanottu sitte ainaki oikein asia." Y5H2

Toisessa matkailuyrityksessä tuotiin esiin, kuinka nettisivujen kuvituksessa koitetaan huomioida sellainen edustus, joka ei edusta vain naisia, vaikka alalla heitä enemmän onkin. Eri sukupuolten näkymisen lisäksi yritys toi esiin erilaisten kohderyhmien puhuttelun kuvituksen kautta. Tästä esimerkkinä yrityksen johdon edustaja kertoi perheiden lisäksi myös lapsettomien tavoittelemisen. Johdon edustaja viittasi puheessaan miehiin, naisiin ja lapsiin, erilaisista perhemuodoista tai muusta moninaisuudesta ei kuitenkaan mainittu.

Yksi teollisuuden alan yrityksen työntekijöiden edustaja mainitsi, että heillä sukupuoli-kaumaan vaikuttaa positiivisesti se, että heille hakeutuu naisia töihin ja näki tässä vaikuttavana tekijänä positiivisen representaation, joka johtuu naisista näkyvissä rooleissa yrityksessä. Saman yrityksen johtohenkilö yhtyi representaation merkitykseen, minkä lisäksi hän sanoi käyttävänsä tietoisesti paljon kuvitusta naisista yrityksen työskentely-ympäristöissä. Hänen mielestään sillä on tasa-arvoistava vaikutus miesvaltaiselle alalle. Erään teollisuuden alan yrityksen työntekijöiden edustaja mainitsi erään naispuolisen työntekijän esiintymisen nettisivuilla esimerkkinä tasapuolisesta kuvituksesta yrityksen markkinoinnissa. Yksi teollisuuden alan yrityksen työntekijä kertoi käyneensä tätä haastattelua varten katsomassa yrityksen nettisivuja teemaa silmällä pitäen, ja totesi kuvaston olevan aika miespainotteinen. Saman yrityksen johdon edustaja taas toi esiin, että tulleen palautteen myötä viestinnässä on panostettu myös naisten näkyvyyteen.

Työntekijöiden yksilöllinen huomioiminen

Matkailualan yritysten osalta olennaiseen osaan nousi yleinen kulttuurinmuutos, joka alalla on tapahtunut. Työvuorosunnittelu ja erilaiset elämäntilanteet mahdollistava kulttuuri nostettiin esiin, eikä haastatelluissa yrityksissä enää korostettu sesonkiluonteisen työn pyörimistä työntekijöiden jouston varassa. Toinen haastatelluista johdon edustajista sanoi, että alalla ymmärretään tasapainon merkitys työ- ja vapaa-ajan välillä sekä yksilön että yrityksen toiminnan ja tuloksen kannalta, johon yksilön hyvinvointi väistämättä vaikuttaa.

Eräissä yrityksissä haastateltava korosti, että toimihenkilöille pyritään mahdollistamaan erilaiset elämäntilanteet erilaisin työnantajakohtaisin järjestelyin myös työehtosopimuksen ulkopuolelta. Esimerkkinä tällaisesta järjestelystä yritys kertoi mahdollistavansa yli 10-vuotiaan vammaisen lapsen sairastumisen vuoksi vanhemmalle palkallisen

sairasloman. Tällaisia samankaltaisia joustavia järjestelyjä toivat esiin myös muut yritykset ja erityisesti arjen tasolla nostettiin esiin mm. yksinhuoltajien tai vuoroviikkovanhemmouden huomiointi työvuorosuunnittelussa ja työvuorojen joustossa.

Haastateltavat mainitsivat joustavuuden lisäksi positiivisen suhtautumisen ja mahdollistamisen mm. opinto- ja vanhempainvapaisiin sekä puolustusvoimien palvelukseen. Yksi yritys mainitsi myös, että vaikka vielä ei ole ollut tilannetta, myös raskaana olevalle voitaisiin mahdollistaa yksilöllisten tarpeiden mukaan kevennettyä työtä. Yhden teollisuudenalan yrityksen työntekijä mainitsi, kuinka asiakaslähtöisen työn vuoksi työtehtävien hoitaminen vaatii työntekijöiltä joustoa, mikä vaikuttaa siihen, että joustavuutta vaaditaan myös työntekijän kumppanilta, jos on pieniä lapsia. Kuitenkin pääosin haastattelut korostivat molemminpuolista joustavuutta, joka korostui työnantajan suhteessa työntekijöihinsä ja heidän erilaisiin tarpeisiinsa.

”Mut sitten omille työntekijöille hyvin joustavaa, et jos täällä niinku joku tarvii vaikka...vaikka sille äkkiä vaikka vapaata (---) niin niin...kyllä se yleensä lähetään siitä kohtaa liikkeelle et se asia järjesty. Et ei tehä sillä lailla et vain helppo sanoa ei ja se on siinä.” Y5H2

Palkkaan liittyvät tasa-arvokysymykset tuotiin esille kahdessa selvityksessä mukana olleen yrityksen haastatteluissa. Alla olevassa sitaatissa haastateltava tuo esille, kuinka naisilla on heidän yrityksessään mahdollisuus samaan palkkaan kuin miehilläkin, kun ovat kerryttäneet tarvittavat taidot. Haastattelussa ei kuitenkaan noussut esille, onko lähtöpalkka yrityksessä sukupuolesta riippumatta sama, vai herättääkö sitaatti tarpeettoman käsityksen siitä, kuinka juuri naisten tulee osoittaa osaamisensa, mutta samaa velvoitetta ei ole miehillä, jotka yritykseen tulevat töihin.

”Mutta tuota niin, niin jos aattelee tasa-arvoa, niin jos niinku palkallistakin kehitystä tällä alalla niin ei siinä oo mitään eroa. Naiset tulee saamaan ihan saman palkan ku miehetkin ja se on täysin siitä kiinni et mitä, kuinka hyvin, tuota niin pystyy sitä työtä tekemään et mikä on se pätevyys ja osaaminen että...että ainakin itellä on se käsitys et sitten kun heillä taidot karttuu niin he saavat kyllä ihan saman palkan ku miehetki.” Y2H1

Yrityksessä, jossa on yhdenvertaisuussuunnitelma, on suunnitelmaan kirjattu nykytilan kartoitus. Tähän kartoitukseen sisältyy myös palkkakartoitus, jonka tarkoituksena on havainnoida, ettei palkoissa ole aiheettomia eroja. Yhden yrityksen johdon edustajan kanssa palkka-asiaa sivuttiin johdon edustajan mainitessa, että palkka-asioissa avoimesti keskusteleminen on tärkeää, jotta jokainen kokisi tulleeensa kohdelluksi tasa-arvoisesti.

Yritykset korostivat myös, että sukupuoleen katsomatta on mahdollista tehdä osaamistaan vastaavaa työtä, kehittyä ja edetä urallaan. Eräessä teollisuuden alan yrityksessä työntekijöiden edustaja kertoi esimerkin kautta omasta päivästänsä, jossa hän oli eri työpisteillä tehnyt töitä eri sukupuolen edustajien kanssa. Tämä kuvasi hänen mukaansa sitä, kuinka tehtäviä ei erotella sukupuolen mukaan. Sama henkilö korosti, että kaikilla on työssään samanlaiset mahdollisuudet. Eräessä yrityksessä tuotiin esiin, kuinka yrityksen omistajat ja johto haluavat olla mukana kehittämässä työntekijän uran kasvutarinaa.

Teollisuuden alan yhdessä yrityksessä tuotiin esiin selkeä työnimikejärjestelmä, jossa työssä etenemiseen vaikutti työstä suoriutuminen, jota taas arvioitiin pääosin saadun asiakaspalautteen perusteella.

“Koko ajan niinku lisääntyy ja kaikilla on samat mahdollisuudet edetä uralla jos vaan on kiinnostusta ja semmosta ja näyttää että on mahdollisuuksia ottaa sitä vastuuta ja kaikkea muuta että.” Y3H2

Työntekijöiden osallisuus

Moni haastateltavista kertoi esimerkkejä, jotka toivat esiin yritysten matalan organisaatiokulttuurin, jonka nähtiin mahdollistavan osaltaan tasa-arvon ja osallisuuden. Avoin keskusteluyhteys johtajiin mainittiin useaan otteeseen. Lisäksi esiin nousi kollegoiden ja johdon tunteminen henkilökohtaisesti, mikä mahdollistui mm. yrityksen pienen koon vuoksi. Yrityksen kokoon liittyen osallisuutta ja asioiden puheeksi ottamista on jouduttu eräässä yrityksessä miettimään uudella tavalla kiivaan kasvutahdin vuoksi, kun isomassa organisaatiossa ei enää mahdollistu samalla tavalla matalalla kynnyksellä jokaisen henkilökohtainen huomioiminen. Organisaatiokulttuuri koettiin samalla tavalla riippumatta siitä, oliko haastateltava johdon vai työntekijöiden edustaja.

“...meillä on sellanen avoin keskustelukulttuuri. Eli meidän esihenkilöt puhuu työntekijöidensä kanssa, meil on tosi matala organisaatio, organisaatiomalli.” Y1H1

Yritykset toivat esiin melko yksinkertaisia mutta toimivaksi todettuja osallisuuden mahdollistajia. Näitä olivat mm. kehityskeskustelut, infotilaisuudet, osastopalaverit sekä erilaiset työhyvinvointikyselyt. Kehityskeskusteluihin liittyi erilaisia käytäntöjä, ja yhdessä yrityksessä esiin nousi systemaattisuuden ja selkeyden puute, mikä on voinut osaltaan vaikuttaa siihen, että kehityskeskusteluja ei ole pidetty sovitusti. Eräässä yrityksessä työhyvinvointikyselyssä oli ennen ollut kysymyksiä myös sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyen, mutta ne oli viimeisimpään versioon poistettu. Niiden lisääminen jälleen seuraavaan kyselyyn nähtiin kuitenkin henkilöstön edustajan mielestä tarpeellisena. Saman yrityksen johdon edustaja korosti, että tasa-arvoon liittyvät teemat ovat erilaisten käsittelykanavien yksi aihealue, mutta eivät ykkösteema. Yhden yrityksen johto taas korosti, että tasa-arvon teema on osa kehityskeskusteluja ja se on paikka, jossa kannustetaan erilaisten asioiden puheeksi ottamiseen. Kaksi yritystä kertoi käytössään olevan myös anonyymi ilmoituskanava, jonka kautta henkilöstö voi kertoa mistä tahansa epäkohdasta nimettömästi tai nimellään niin halutessaan.

Eräs teollisuuden alalta haastateltu työntekijöiden edustaja totesi, että kun alalla on vähän naisia, on heidän liikkumisensa yritysten välillä myös vähäistä. Jos alalla työskentelevä nainen on löytänyt työpaikan, jossa on hyvä olla ja jossa on hyvät edut, ei hän haastatellun mukaan lähde vaihtamaan. Näin ollen myös jo olemassa olevien työntekijöiden kiinnittyminen ja heistä huolen pitäminen on tasaisemman sukupuolijakauman kannalta tärkeää.

Yrityksessä, jossa oli olemassa oleva yhdenvertaisuussuunnitelma, henkilökuntaa tultaisiin osallistamaan työsuojelutoiminnan kautta, kun tällainen toiminta saataisiin ensin

aktiivisesti käyntiin. Tähän mennessä henkilökuntaa oli kuultu väliportaana eli erilaisten osastojen johtajien haastattelujen kautta. Muutamit johdon edustajat korostivat työntekijöiden omaa aktiivisuutta esim. erilaisten materiaalien perehtymisen ja kommentoinnin kautta. Yhden yrityksen työntekijä mainitsi olevansa tietoinen yrityksen tasa-arvoonkin liittyvän kehitysprojektin olemassaolosta, mutta ei osannut kertoa tarkemmin sen sisällöistä ja sanoi, ettei henkilöstä ole siihen hänen tietääkseen vielä osallistettu. Eräs johdon edustaja korosti erityisesti yhdessä tekemisen kulttuuria seuraavalla tavalla:

”Niinku tavallaan yhdessä päätetään asioita ja sitten ja tietyllä tapaa haluaa vieläkin asioita siihen suuntaan.” Y5H2

Erään yrityksen kohdalla päästiin keskustelemaan konkreettisista muutoksista, joita johdon edustaja oli organisaation työtehtävissä tehnyt, ja jotka liittyivät vahvasti sukupuolistereotyyppioihin liittyviin oletuksiin naisten ja miesten töistä. Työntekijät olivat suhtautuneet muutoksiin ihmetellen ja muutamia ”soraääniäkin” oli kuulunut erityisesti vanhempien mieshenkilöiden suunnalta, kuten yrityksen johtotason henkilö kuvasi. Osallisuuteen liittyen kysyimme, kuinka tämä vastustus on kohdattu, mihin vastaten johdon edustaja korosti rauhallisuutta. Konkreettisia keinoja osallisuuden vahvistamiseen tällaisessa tilanteessa ei kuitenkaan tuotu esiin, toki voidaan miettiä, millä tasolla osallisuuden tulee olla silloin, kun puretaan sukupuoleen perustuvan segregaaation käytäntöjä.

Erään yrityksen edustaja myönsi, että osallisuuden kokemukseen vaikuttaa heillä varmasti se, missä tehtävissä työntekijä yrityksessä työskentelee. Haastateltava mainitsi, kuinka on eri asia, minkälaisiin asioihin eri tasoilla todellisuudessa pääsee vaikuttamaan - esim. voitko vaikuttaa hankittaviin työvälineisiin vai yrityksen aukioloaikoihin ja sitä kautta omiin työaikoihisi. Joillakin on siis tehtävänsä kautta paremmat mahdollisuudet tulla kuulluksi kuin toisilla. Yrityksen johdon edustaja tiedosti tämänkin olevan asia, johon tulisi kiinnittää huomiota ja jota halutaan kehittää. Teollisuuden alan yritysten yksi työntekijöiden edustaja koki, että osallisuutta ei ole yrityksessä huomioitu. Hänen mukaansa esimerkiksi monessa muussa yrityksessä esiin tuotuja kehityskeskusteluja ei ole käyty moneen vuoteen, eikä työntekijöille ole olemassa vaikuttamisen väyliä.

”No sanoisin, että tasa-arvo varmaan toteutuu ihan muuten hyvin, mutta ei meillä tätä osallisuutta varmaan kyllä sitten oo oikeen, oikeen hyvin toteutettu.” Y4H1

Yritysten arjen tasa-arvotoiminta

Esitimme yrityksille kysymyksiä selvittääksemme heidän käsitystään siitä, onko heidän yrityksessään tapahtunut sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja jos on, miten näihin tilanteisiin on reagoitu. Kaikki yritykset olivat sitä mieltä, että tällaisia tilanteita ei ole ollut. Yksi yritys mainitsi erikseen, ettei ole ollut esimerkiksi tilannetta, jossa rekrytointivaiheessaan olisi tullut epäilystä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

”...sukupuoleen perustuva tasa-arvo on ehkä pienin meidän ongelmista...” Y6H1

Kysyimme yrityksiltä myös, kuinka hyvin heillä tunnistetaan tilanteita, joissa tasa-arvo tai osallisuus eivät toteudu. Suurin osa yrityksistä koki tunnistavansa tämän kaltaisia tilanteita hyvin tai eivät osanneet vastata sen tarkemmin, miten tilanteita tunnistetaan. Yhdessä yrityksessä haastateltu työntekijöiden edustaja totesi, että yrityksen sukupuolijakaumasta johtuen näitä tilanteita ei tunnisteta. Hän kuitenkin totesi, että kaikkeen epäasialliseen käytökseen ja siihen liittyvään osataan puuttua, mutta ennakoiti tällaisten tilanteiden osalta ei yrityksessä toteudu tunnistamisen puutteen vuoksi. Yhden yrityksen haastateltu työntekijä mainitsi, että yrityksessä on ”kaksipuolista vitsailua”, jonka tulkitimme tilanteessa kaksimieliseksi eli ns. vihjailevaksi vitsailuksi. Työntekijä sanoi, että sitä ei kuitenkaan kukaan ole kokenut häiritseväksi.

Yhden yrityksen kohdalla kävi toisessa kohtaa haastattelua ilmi vanha työtehtäviin liittyvä sukupuolittunut käytäntö, joka yrityksessä oli aiemmin ollut, ja joka sittemmin oli muutettu. Saman yrityksen johdon edustaja sanoi, että tarkoitus on huomata tilanteita, joissa sukupuolten välinen tasa-arvo tai osallisuus eivät toteudu, ja kokeekin näin yleensä käyvän. Hän myös koki, että esihenkilöllä on tärkeä rooli, jotta erilaisia epäkohtia uskallettaisiin nostaa esiin ja sanoa ääneen. Tämä vaatii hänen mukaansa esihenkilöltä viitseliäisyyttä, jos työntekijä ei heti kerro kohtaamastaan vääryydestä. Hänen mukaansa ei pidä tyytyä ensimmäiseen saamaansa vastaukseen, jos työntekijästä selkeästi huomaa, että jokin asia edelleen vaivaa.

”Että ihmisten käsittelyllä saapi kitkettyä, tai saapi nostettua sen asian, se vaatii tietenkin itteiltä sellasta et pitää olla korvat ja silmät auki ja sitte sellasta viitseliäisyyttä uudestaan paneutua siihen asiaan vaikka ihminen väittää toista ku mitä se oikeesti ajattelee...” Y5H2

Aiemmin esiin tuotu matala yrityskulttuuri oli selvityksessä mukana olleiden yritysten mukaan tärkein mahdollistaja sille, että tällaiset epäkohdat tulisivat myös johdon tietoon ja niihin voitaisiin puuttua. Haastatelluissa yrityksissä erityisesti johto korosti myös epäkohtien osalta työntekijöiden omaa vastuuta ja aktiivisuutta, eräs johdon edustaja puhui myös ”rohkeudesta” sanoa vaikeista asioista. Vaikka yrityksissä ei ollut tasa-arvosuunnitelmaa, oli haastattelujen perusteella selkeät prosessit, joilla tällaisia tilanteita lähdettäisiin selvittämään. Prosessit eivät kuitenkaan olleet erityisesti räätälöityjä sukupuoleen liittyviä syrjintä- tai häirintätilanteita varten, vaan samoja prosesseja hyödynnettiin missä tahansa tilanteessa, johon liittyi erilaisia henkilöiden välisiä ristiriitoja tai muita selvitettäviä asioita. Yleensä prosessit etenivät siten, että työntekijän tuomaan epäkohtaan tartuttiin saattamalla se esihenkilön tietoon ja keskustelemalla, ottaen tarvittaessa mukaan kolmas osapuoli, jos tilanne liittyi esimerkiksi henkilökemioihin. Asiaa sai purkaa myös ilman, että sitä vietiin eteenpäin tai mukaan otettiin muita asianosaisia, mutta eräskin teollisuuden alan johdon edustaja totesi asioiden lähtevän helposti lumipallon lailla etenemään hallissa, jos niihin ei ajoissa puututa kunnolla. Prosesseista puhuttaessa monet sekä johdon että henkilöstön edustajat kuitenkin korostivat tilannekohtaisuutta.

Erään teollisuuden alan yrityksen haastateltu työntekijöiden edustaja toi esiin alalla juurtuneita käsityksiä:

“Tokihan on vielä sellaisia käsityksiä, että naiset ei pysty kaikkeen samaan kuin miehet, että kyllähän niitä vielä on, mutta kyllähän nämäkin käsitykset on muuttamassa.” Y3H2

Myös muissa yrityksissä nämä käsitykset ja niiden muuttuminen tuotiin esiin. Teollisuuden alalla mainittiin esim. apuvälineet, jotka ovat vaikuttaneet siihen, kuinka työn tekemiseen ei enää tarvita niin paljon fyysistä voimaa. Sitaatin yrityksessä tällaisiin käsityksiin on pyritty vaikuttamaan avoimella keskustelulla, mutta haastateltava epäili yrityksen kykyä vaikuttaa tällaisiin käsityksiin. Myös tässä yhteydessä esiin nousi sukupolvien välinen ero, joka on vaikuttanut vanhoista käsityksistä eroon pääsemiseen.

Toisen matkailualan yrityksen edustaja toi esiin, että alalle tyypillinen kansainvälinen työvoima tuo yleensä mukanaan myös erilaisia kulttuurisia eroja. Nämä erot vaikuttavat siihen, kuinka asioita tuodaan esiin; jotkut uskaltavat rohkeammin kertoa kohtaamistaan epäkohdista ja toisilla asiaan taas vaikuttaa se, että omassa kulttuurissa on totuttu, että vanhemman ihmisen kunnioittaminen ohjaa kaikkea toimintaa. Sama haastateltava toi esiin myös sen, kuinka työsuhde saattaa vaikuttaa siihen, kuinka asioihin viitsitään puuttua. Hänen kokemuksensa mukaan määräaikaiset työsuhteet omaavat ottavat asioita herkemmin kuin ne, jotka ovat yrityksessä vakituksessa työsuhhteessa.

Tasa-arvon edistäminen yrityksissä

Yhden yrityksen työntekijä koki, että tahtotilaa tai resursseja ei ole kohdennettu tasa-arvoon liittyviin teemoihin, eikä johto ole niitä nostanut esiin. Resurssien ja huomion kohdistamisen puutteeseen vaikuttaa hänen mielestään se, että jos ongelmia tai puutteita ei koeta olevan, niin ei niitä lähdetä erikseen parantamaan. Yhdessä haastattelussa myös kiire nousi erikseen esiin syynä, miksi yrityksessä kukaan ei ehdi miettiä ja panostaa kehittämiseen. Halu kehittää yrityksen käytäntöjä suhteessa tasa-arvoon sekä osallisuuden nousi kuitenkin esiin useissa haastatteluissa.

“Me ei haluta, että täällä kukkaan kokee olevansa toista huonompi jonku sukupuolen tai jonkun muun asian tiimoilta. Kyllä se on meille niinkö tärkeä asia ja yrityksen johdollakin on niinku semmonen aito halu kehittää.” Y1H1

Tasa-arvon ja osallisuuden merkitys tunnistettiin myös organisaation toiminnan ja tuloksen kannalta, vaikka yrityksessä, jossa naisia ei kovin paljon ollut, sanoi haastateltu työntekijä tämän arvioimisen kyseisen yrityksen kohdalla olevan vaikeaa. Erään yrityksen edustaja toi esiin, että yrityksen toimintaa tulisi vielä selkeästi kehittää suhteessa siihen, kuinka huomioidaan tasa-arvon merkitys yrityksen toiminnan ja tuloksen kannalta. Myös osallisuuden sama haastateltava toi esiin ja sanoi, että kehittämistä olisi siinä, kuinka jokaista työntekijää kohdellaan yksilöllisesti ja kuinka työntekijöiden ajatusten kuunteleminen mahdollistetaan arjessa esim. kahvikupposen äärellä. Yrityksen arvojen näkymisen lisäksi tasa-arvotilanne ja sukupuolien tasaisempi jakautuminen nähtiin tärkeinä yrityksen brändin ja imagon kannalta. Useimmat haastateltavat kokivat, että sukupuolijakamalla ja sen tasaisella jakautumisella on vaikutusta erityisesti työpaikan ilmapiiriin sekä

yhteishenkeen. Eräs haastateltava sanoitti, että jotta työyhteisö kehittyä ja menee eteenpäin, on siellä oltava paitsi sukupuoleltaan myös persoonaltaan erilaisia ihmisiä.

"...tällanen miesvaltanen yritys niin kyl sinne niin sopii naiset joukkoon ja ei se muuta ku vaan parantaa ja virkistää sitä ilmapiiriä et siel on muitaki ku vaan vanhoja äijjiä töis et jos tällee konkreettisesti voi sanoo." Y2H1

Kahden yrityksen haastatellut toivat esiin, kuinka positiivinen kokemus oli ollut nimenomaan nuorten naisten työskentely yrityksissä. Miesvaltainen henkilöstö oli tunnistanut itsestään ennakoasenteita, kun työskentely oli nuorilta naisilta sujunut oletettua paremmin. Tämä oli poikunut henkilöstöltä positiivista palautetta siitä, kuinka oli ollut hyvä, että oli otettu eri sukupuolen edustajia näyttämään ennakkoluulot vääriksi, minkä myötä työntekijöitä on tullut hyvää palautetta siitä, kuinka tarkkoja ja täsmällisiä nämä työntekijät ovat olleet. Henkilöstön edustaja toisesta yrityksestä arveli, että koska nuoret tykkäsivät olla yrityksessä töissä, kulkisi heidän kauttaan puskaradiossa sana eteenpäin, mikä voisi myös vaikuttaa positiivisesti yrityksen sukupuolijakaumaan tulevaisuudessa.

"No siis totta kai, että mitä moninaisempi se henkilöstö on, niin sitä enemmän sieltä tulee sitten erilaisia ideoita ja ajatuksia ja pystytään innovoimaan ja...näin." Y6H2

Selvityksessä mukana olleista yrityksissä vain yhdellä oli yhdenvertaisuussuunnitelma. Lopuista mukana olleista viidestä yrityksestä neljällä olisi lainmukainen velvoite tasa-arvosuunnitelman laatimiseen. Kolmessa yrityksessä tuotiin esille nopea kasvutahti, joka on vaikuttanut siihen, ettei yrityksissä ole pysytty kasvun tuomien velvoitteiden tahdissa. Yksi teollisuuden alan yritys kuitenkin toi esiin, kuinka kasvun myötä lainmukaisiksi tulneiden tiettyjen sertifikaattien suorittaminen tarkoittaa isoja asioita myös tasa-arvon suhteen, mikä tarkoitti hänen mukaansa sitä, että vastuullisuus ja tasa-arvot ovat sertifikaateissa auki kirjoitettuja. Kolme yritystä toi esiin, että tasa-arvosuunnitelma on työn alla tai sellainen on tarkoitus tehdä. Yksi näistä yrityksistä toi esiin, että kiinnostus teemaan oli myös yksi syy tarttua tämän selvityksen haastattelupyyntöön.

Yrityksessä, jossa yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvä työ oli jo pidemmällä, oli vasta perustettu uusi vakanssi, jonka tehtävänkuvaan myös tasa-arvoon ja osallisuuteen liittyvä työ kuuluu. Vakanssin perustaminen oli vienyt tasa-arvotyötä reiluin harppauksin eteenpäin. Myös toisessa yrityksessä uuden vakanssin perustaminen oli omalla tavallaan jouduttanut tasa-arvotyötä ja herättänyt pohtimaan siihen liittyviä teemoja. Huomionarvoista oli, että nämä kaksi yritystä olivat matkailualan yrityksiä. Myös kahdessa teollisuuden alan yrityksessä tällaiseen työhön oli jo osoitettu ja osallistettu henkilöitä, jotka sitä lähtivät edistämään, mutta erillistä resurssia tai tukea työn tekemisen avuksi ei oltu annettu työntekijöille, jotka eivät olleet johtotehtävissä, mutta edistivät kyseistä teemaa.

"Ei varmaan ku sen että pitäis niinku oikeasti alkaa sitä suunnitelmaa. Se on tosiaan tässä on nyt varsinkin tämä loppuvuosi on taas tämmönen että pirstaleista ja tosiaan oma työnkuva on sykkimistä sinne tänne ja tuonne. Nää on semmosia mihin pitäisi vaan keskittyä ja panostaa." Y3H2

Huomionarvoista on, että yhtä lukuun ottamatta jokainen työtä edistävä henkilö oli yrityksissä naissukupuolen edustaja. Yhdessä yrityksessä oli hyödynnetty myös ulkopuolista luennoitsijaa teemasta yrityksen henkilöstölle suunnatussa tapahtumassa ja yhdessä teollisuuden alan yrityksessä laajemman laatutyön tukena oli konsultti.

Yritysten tukitarpeet

Yksi teollisuuden alan yritys mainitsee erilaiset alueelliset rahoituskanavat, esim. ELY:n ja sen, kuinka ne huomioivat jo sukupuolikysymykset. Yrityksen edustaja kokee tämän jo vaikuttaneen positiivisesti sekä alalla että alueellisesti. Toisessa yrityksessä taas työntekijöiden edustaja totesi että "tuskin raha ainakaan ratkaisee tätä asiaa", vaan painotti asiantuntija-apua teemaan liittyen. Erään yrityksen johdon edustaja toi esiin, että tasa-arvo työn ja erilaisten suunnitelmien edistämistä voisivat helpottaa erilaiset tiiviit tietopaketit, jotka olisi tuotu sisällöltään lähelle yritysten arkea ja niiden hyödyntäminen olisi yrityksen kiireisessä arjessa mahdollisimman tehokasta ja vähän aikaa vievää.

"...sitä tietoa on niin paljon tänä päivänä, että se pitäis saaha jotenki tiivistettyä. Ja sitte ko se tuodaan yritykseen, nii yritykset alkaa soveltamaan sitä tietoa siihen heidän tahtotilaan tai heidän tavotetilaan..." Y6H1

Lisäksi mainittiin oppiminen muilta yrityksiltä, eli niin sanottu benchmarking. Eräs työntekijä, joka edisti yrityksensä tasa-arvosuunnitelmaa, toi esiin, ettei sellaisia ole julkisesti yrityksillä kovin paljon saatavilla. Haastateltava koki, että niiden kautta voisi saada pienempään yritykseen mallia. Myös erilaiset henkilöstölle suunnatut koulutukset mainittiin, niitä koettiin usein olevan tarjolla enemmän esihenkilöille, kun tieto olisi hyvä saada suoraan koko henkilöstön haltuun. Eräs yritys mainitsi laajemmin asiantuntija-avun, jolle olisi tarvetta siinä kohtaa, kun suunnitelmaa lähdetään aktiivisesti työstämään.

Myös alaan liittyvän ajantasaisen tiedon eteenpäin välittäminen nähtiin tärkeänä. Teollisuuden alalla työskentelyyn liittyy monen haastatellun mukaan erilaisia oletuksia, jotka eivät enää nykyään pidä paikkaansa. Todenmukaisemman kuvan välittäminen alasta voisi lisätä sen vetovoimaa ja alalle koulutukseen sekä töihin hakeutuvien määrää. Eräs työntekijöiden edustaja toi esiin myös representaation merkityksen, jossa oppilaitosryhmille esittelyjä voisivat pitää nimenomaan vähemmistössä olevan sukupuolen edustajat. Näin nuoret näkisivät erilaista edustusta ja löytäisivät samaistumispintaa alasta ja yrityksestä.

Yritys, jossa jo oltiin pidemmällä teeman parissa ja yhdenvertaisuussuunnitelma oli olemassa ja jatkuvan työstön alla, koettiin, että haastattelu vahvisti ajatusta henkilöstön osallisuuden lisäämisestä. Tällä yrityksen edustaja tarkoitti mm. sitä, että henkilöstöä kuultaisiin liittyen siihen, miten henkilöstössä koetaan tasa-arvoon liittyvä tilanne yrityksessä.

Pohdinta

Tässä selvityksessä oli mukana kuusi yritystä, kaksi matkailualan yritystä ja neljä teollisuuden alihankkijaa Lapin alueella. Tavoitteena oli saada kokonaiskuvaa tasa-arvon ja osallisuuden toteutumisesta, löytää yritysten hyviä toimintatapoja kyseisten teemojen edistämiseksi sekä tunnistaa tärkeimpiä vahvuusalueita ja kehityskohteita yrityskentästä. Toimintatavat, vahvuusalueet ja kehityskohteet sekä näiden teemojen tila kyseisissä yrityksissä antaa peilauspintaa sille, millainen tilanne kokonaisuudessaan Lapin alueella näiden teemojen toteutumisessa voi olla. Pienen otannan vuoksi selvityksen tuloksia ei kuitenkaan voi sellaisenaan yleistää edustamaan kaikkia Lapin alueen yrityksiä.

Toteutettujen haastattelujen perusteella haastatelluissa organisaatioissa sukupuoleen liittyviä erityispiirteitä ei syvemmällä tasolla tunnisteta. Erityisesti rekrytointiin liittyen sukupuolineutraalius korostui yrityksissä. Sukupuolineutraalius tarkoittaa sitä, että sukupuolta ja sen erityisominaisuuksia ei tunnusteta (European Institute of Gender Equality). Rekrytointi teemana ja toimenpiteenä on sellainen, jossa yritykset näkevät, ettei sukupuolella ole merkitystä. Sukupuoli kuitenkin tunnistettiin selvityksessä mukana olleissa yrityksissä yhtenä työilmapiiriin ja -kulttuuriin sekä yrityksen toimintaan ja tuloksiin vaikuttavana tekijänä. Tämä ilmeni haastatteluissa sukupuoleen perustuvina olettamuksina ja stereotyyppioina, sekä monimuotoisuuden tuomina hyötyinä, joita tasaisempi sukupuolijakauma lisäisi. Monimuotoisuuden nähtiin tuovan lisää näkemyksiä, mielipiteitä ja ideoita, joilla on merkitys yrityksen toimintaan ja sitä kautta tuloksiin ja menestymiseen. Erään yrityksen johtaja sanoi, että yrityksessä ei saisi olla vain yhtä sukupuolta, koska ”molemmissa on omissa tilanteissaan hyötyä”, viitaten erilaisiin sukupuoleen liittyviin tapaan käyttäytyä mm. asiakaskontakteissa. Sukupuolen merkityksellisyys yritykseen rekrytoitaessa, mutta merkityksellisyys yrityksessä toimiessa tuo esiin tiedostamattoman ristiriidan näiden kahden näkemyksen välillä.

Mahdollisesti rekrytoinnissa korostetusta sukupuolineutraaliudesta johtuen yrityksissä ei oltu kovin paljon pohdittu erilaisia tapoja vaikuttaa eri sukupuolten houkuttelemiseen jo rekrytointivaiheessa. Pääasiassa haastatteluissa todettiin alalla vallitsevan sukupuolijakauman määrittävän sen, kuka yritykseen hakee töihin. Haastatteluiden perusteella yritysten rekrytoinneissa tavoiteltava tila on se, että sukupuolta ei ns. nähdä, vaan kaikki ovat samanarvoisia, osaaminen ja sopivuus ratkaisevat. Kuitenkin yritykset voisivat jo rekrytointivaiheessa panostaa työyhteisön monimuotoisuuden lisäämiseen tietoisin keinoin. Rekrytoinneissa samanarvoiseen kohteluun yrityksissä tähdättiin muun muassa sukupuolineutraalin kielen käytöllä, eli ettei kirjata ylös vaadituiksi ominaisuuksiksi sellaisia, jotka antavat mielikuvan vain tietystä sukupuolesta. Osa yrityksistä on siis jo tehnyt tätä työtä kuvituksen monipuolistamisen ja sukupuolineutraalien nimikkeiden kautta, mikä on myös Teräsahon, Tanhuan ja Rantasen (2023) mukaan yksi keino työyhteisön moninaisuuden tietoiseen lisäämiseen rekrytointien kautta. Muita mahdollisia rekrytointivaiheen keinoja ovat mm. anonyymi rekrytointi ja uudet rekrytoinnin kanavat, minkä lisäksi selkeät rekrytointiprosessit ja aliedustetun ryhmän edustajan osallistaminen näihin

prosesseihin lisäävät monimuotoisuutta ja purkavat segregaatiota yritysten rekrytoinneissa. (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023, 51-54.)

Yritykset toivat esiin sukupuolineutraalimman kielen yrityksen arjesta; puhutaan esihenkilöistä, ei esimiehistä. Tämä kävi ilmi useammassa haastattelussa ensimmäisten kysymysten joukossa ja haastattelujen edetessä useamman haastateltavan puheessa kuitenkin käytettiin edelleen esimies-termiä. Sukupuolineutraalit nimikkeet eivät siis ole vielä täysin juurtuneet arjen puheeseen. Teräsaho, Tanhua ja Rantanen (2023, 47) korostavat, että viestinnästä ja rekrytoinneista vastaavat ovat työpaikalla avainasemassa viestinnän käytäntöjen jalkauttamisessa työpaikan arkeen. He peräänkuuluttavat aiheeseen liittyvän koulutuksen järjestämistä henkilöstölle sekä uusien työntekijöiden perehdyttämisessä teeman huomioimista. Sukupuolineutraalius työpaikalla purkaa paitsi alojen ja työtehtävien sukupuolittuneisuutta, mutta myös huomioi sukupuolen moninaisuuden.

Käytetty kieli vaikuttaa myös aloille ohjautumiseen ja kiinnostuksen heräämiseen. Sukupuolittuneet alavalinnat ovat asia, johon yritykset yksistään eivät voi vaikuttaa. Oppilaitosyhteistyö on yksi mahdollisuus, jonka kautta yritykset voivat vaikuttaa mielikuviin sekä alasta että omasta yrityksestä. Teollisuuden alan yrityksissä tuotiinkin esiin erilaisia tapoja tehdä alaa myös naisille houkuttelevammaksi purkamalla mielikuvaa hyvin fyysisestä, raskaasta ja likaisesta työskentelystä. Alalle on kehitetty työvälineitä raskaiden töiden tekoon, niin että sukupuoleen katsomatta työn fyysisyyttä ja kuormittavuutta on saatu kestäväälle tasolle. Tiedon lisääminen alan nykytilasta on tärkeää, jotta uskomukset muuttuvat ja myös oppilaitoksissa osataan ohjata aloille kiinnostuksen ja osaamisen perusteella, ei sukupuolen. Matkailualan haastatteluissa oppilaitosyhteistyö ei noussut esiin, mutta alan työehdot mainittiin yhtenä sukupuolittuneisuutta lisäävänä tekijänä. Myös YLE:n selvityksestä kertovassa uutisessa (Kangas, Kokko & Wallenius 2023) todettiin, että naisvaltaisten alojen vetovoimaan vaikuttavat niiden heikot työehdot, joiden vuoksi alan vetovoimaa tulisi lisätä kiinnittämällä huomiota esim. työn sisältöihin.

Keskipetäjä & Witting (2018) kirjoittivat artikkelissaan, että uravalintoja ohjaavat jo nuoruudessa roolit sekä jako miesten ja naisten töihin. Yritykset eivät siis yksin pysty vaikuttamaan henkilöiden uravalintoihin. Siksi myös oppilaitosten sukupuolisensitiivinen ohjausosaaminen ja ohjaustyötä tekevien omien ennakoasenteiden tiedostaminen on tärkeässä roolissa stereotyyppisten käsitysten purkamisessa. Teräsaho, Tanhua ja Rantanen (2023, 39) tuovat esiin myös ohjaustyötä tekevien alakohtaisen tiedon lisäämisen esimerkiksi Ope- ja OPO-TET-jaksojen avulla, joissa ohjaustyötä tekevät pääsevät näkemään alojen toimintaympäristöjä ja arkea.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksessä Attila ja Koskinen (2020) toteavat, että miltei kaikki STM:n selvityksessä mukana olleet yli 30 hengen yritykset ovat tietoisia tasa-arvosuunnitelman velvoitteesta, mutta eivät kokeneet sen tekemisen eri syistä johtuen olevan oman yrityksen kohdalla olennaista tai tuottavan hyötyä. Tarpeettomana tasa-arvosuunnitelman tekemistä pidettiin mm. sellaisissa tilanteissa, joissa edustettuja sukupuolia työpaikalla oli vain yksi tai jos työyhteisö oli pieni. Toinen havaittu syy tasa-arvosuunnitelman puuttumiselle oli se, että työpaikan koettiin jo valmiiksi olevan tasa-arvoinen. (Attila & Koskinen 2020, 39-40, 92.) Toteuttamamme selvityksen tulokset ovat linjassa STM:n

selvityksen tulosten kanssa siinä, että yritykset kokivat olevansa jo valmiiksi tasa-arvoisia, mikä on voinut osaltaan myös näissä yrityksissä vaikuttaa tasa-arvosuunnitelman tekemättä jättämiseen. Tekemissämme haastatteluissa ei käynyt ilmi, kuinka moni oli tietoinen lainmukaisesta tasa-arvosuunnitelmaan liittyvästä velvoitteesta, lukuun ottamatta yhden yrityksen johdon edustajaa, jolle velvoite tuli yllätyksenä ja joka aikoi heti alkaa selvittämään asiaa. Tasa-arvosuunnitelmaa kuitenkin edistettiin jo useammassa yrityksessä ja siihen oli alettu kiinnittää erityistä huomiota. Suunnitelman teko oli kuitenkin jäänyt ns. muiden työasioiden jalkoihin.

Osallisuuteen ja tasa-arvon teemojen käsittelyyn liittyen tuloksissa nousi esiin, kuinka yrityksen pieni koko mahdollistaa avoimen keskustelukulttuurin ja asioiden esiin nostamisen. Tästä olivat yhtä mieltä paitsi yrityksen johto niin myös työntekijöiden edustajat. Selvityksessä vain yksi yritys tunnisti toiminnastaan sukupuolittuneita käytäntöjä, mutta ei varsinaista häirintää. Muut yritykset totesivat, ettei sellaista yrityksessä tapahdu tai ainakaan ole käynyt ilmi. UN Women Suomi toteutti syksyllä 2023 kyselytutkimuksen, jonka mukaan 88 % eli yhdeksän kymmenestä suomalaisesta naisesta on kokenut seksuaalista häirintää elämänsä aikana. Tulosten mukaan häirinnästä vapaita tiloja ei ole ja moni tutkimuksen haastateltava toi esiin työpaikalla tapahtuvan seksuaalisen häirinnän. UN Women Suomi toteaa seksuaalisen häirinnän vaikuttavan naisten toimintamahdollisuuksiin ja mm. yleiseen turvallisuuden tunteeseen. Vaikka häirintätilanteita ei noussut selvityksen haastatteluissa esille, esitetyn tutkimuksen tulosten perusteella on hyvä pohtia, mitä niiden puuttuminen haastatelluissa yrityksissä tarkoittaa. On tärkeää myös miettiä, miten näitä tilanteita tunnistetaan ja raportoidaan yrityksissä. Pohdimme myös, onko haastatelluissa enimmäkseen positiivisia ajatuksia herättäneellä pienellä ja perhemäisellä työyhteisöllä kääntöpuolia. Jos henkilöstömäärältään pienessä yrityksessä kaikki tuntevat kaikki, kuinka helppoa yrityksen sukupuolivähemmistön edustajalla on nostaa esiin, jos kokee saaneensa osakseen epäasiallista kohtelua?

Osallisuutta ylläpidettiin yrityksissä kuulemalla henkilöstöä perinteisin tavoin, kuten kehityskeskusteluissa ja työn lomassa arjen kohtaamisen paikoissa. Lisäksi tuotiin esiin, kuinka erilaiset infotilaisuudet ovat paikka, jossa voi tuoda esiin ajatuksia mistä tahansa yrityksen toimintaan liittyvästä. Kahdessa yrityksessä myös anonyymi ilmoituskanava mahdollisti paikan tuoda esiin epäkohtia, joita työntekijä ei välttämättä muuten uskaltaisi kertoa. Osallisuuden kannalta merkityksellistä on myös se, milloin ja miten henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus osallistua esimerkiksi suunnitteluun. Yksi johdon edustaja kertoi, että henkilöstölle tuodaan esille valmiit tuotokset, annetaan vapaus kommentoida ja toivotaan, että kaikki käyvät oma-aloitteisesti tutustumassa tuotoksiin. Heller (2003) kirjoittaa kirjallisuusarvioinnissaan, että osallisuuden teemassa on tärkeää erottaa osallistuminen ja valta. Tällä hän tarkoittaa sitä, onko kyse osallistumisesta johonkin aktiviteettiin, vai onko kyse todellisesta vaikutusmahdollisuudesta kyseisen aktiviteetin kulkuun.

Joustavuus nousi haastatteluissa esiin monen haastateltavan mielestä tärkeänä organisaatiokulttuurin piirteenä, joka mahdollistaa eri elämäntilanteet ja huomioi eri sukupuolet sekä mahdollistaa niiden välisen tasa-arvon. Myös Perhebarometri 2023 (Lehtonen, Sorsa & Rotkirch 2023) mukaan joustava työaika on jo pidempään ollut tärkeimmiksi

arvioitujen perhepoliittisten toimien kärjessä, minkä lisäksi eroperheiden tilanteiden tukeminen korostui barometrin tuloksissa. Aiemmin mainitun avoimen organisaatiokulttuurin lisäksi joustavuus oli asia, josta työntekijät ja johdon edustajat olivat yrityksissä samanmielisiä ja korostivat sen positiivisia puolia yhtenä rintamana.

Haastatteluissa ei yleisesti muutenkaan tullut esiin juurikaan erimielisyyksiä johdon edustajan ja työntekijöiden edustajan välillä. Joissakin tapauksissa työntekijäpuolten näkemykset täydensivät johdon edustajien haastatteluja, toisissa yrityksissä taas toisinpäin. Vain yhden haastatellun yrityksen työntekijä totesi suoraan, että yrityksessä ei ole huomioitu tasa-arvoasioita eikä edes tiedä, kiinnostavatko ne yrityksessä. Saman yrityksen johtotason henkilö taas ei ihan näin suoraan todennut, vaikka tunnistikin joitakin puutteita.

Kysymyspatteristomme sisälsi kysymyksen siitä, miten tasa-arvo ja osallisuus vaikuttavat haastateltavien mielestä yrityksen toimintaan ja tulokseen. Sukupuolten tasainen edustus yrityksessä nähtiin vaikuttavan näihin eri tavoin positiivisesti, mutta yrityksissä tämän tiedostamiseen voitaisiin varmasti edelleen panostaa, ja se voitaisiin tuoda tehokkaasti toiminnan ytimeen myös lappilaisissa yrityksissä. Teräsahon, Tanhuan ja Rantasen selvityksen (2023, 16) esille tuomia hyötyjä yritysten segregaaation purkamisessa ovat mm. monimuotoisuuden mukanaan tuomat uudet asiakaskontaktit ja innovaatiot, työn tuottavuuden lisääntyminen ja työhyvinvoinnin paraneminen sekä johtotason moninaisuuden vaikutus yrityksen tuloksen paranemiseen. Yritysten kannalta tasa-arvon ajattelu mahdollisuutena voisi murtaa tasa-arvon leimaa, joka liittyy siihen, miten tasa-arvoasiat ymmärretään ja miten niihin suhtaudutaan. Yrityksissä tehdään monella tasolla jo tärkeää työtä, mutta tasa-arvoasioissa voitaisiin ajatella askel pidemmälle ja hyödyntää tasa-arvon tuomia mahdollisuuksia.

"...niikö edellee mie sanon sen että nii tuota tämänhän on hyvä aihe. Ja niitä varmasti monessa paikkaa voi olla, ja vielä nykypäivänä voi olla semmosta että siel no niikö eritelty, et ollaan eriarvosia, mut ei tässä talossa kuitenkaan ole." Y5H1

Reflektointi

Selvityksen tekemisen prosessi on pyritty avaamaan aineiston keruu ja analyysi -otsikon alle riittävän yksiselitteisesti ja kuvailevasti, jotta lukija pystyy todentamaan selvityksen luotettavaksi ja tutkimuseettisesti toteutetuksi. Oman lisänsä eettisyyden pohdintaan ja selvityksen tekijöiden rooliin toi lappilainen ominaispiirre, jossa "kaikki tuntevat kaikki" ja näin ollen jo pienistä vihjeistä on mahdollista päätellä, mistä yrityksestä on kyse. Selvitystä toteuttavalla taholla on siis entistäkin suurempi rooli siinä pohdinnassa, mikä tieto on olennaista selvityksen tulosten kannalta ja minkä voi jättää mainitsematta, jotta kenkään tutkimukseen osallistuneen henkilön tai yrityksen anonymiteetti ei vaarannu.

Haastattelijoina tarkastelemme omaa tekemistämme läheltä, mutta haastattelujen jälkeen etäisyyttä saaneina. Pohdimme jo haastatteluiden aikana omaa sanallistamistamme; annoimmeko tilaa puhua kaikista sukupuolista vai ohjasimmeko sanavalinnoilamme keskittymään joko miehiin tai naisiin, tai vain näihin kahteen. Esimerkiksi ”molempia sukupuolia” -sanamuoto rajaa tasa-arvon ja osallisuuden kysymykset vain kahteen sukupuoleen eikä huomioi sukupuolen moninaisuutta. Teollisuuden aloilla haastattelijoiden sukupuolet saatettiin kokea siten, että olemme kuulustelemassa tasa-arvon tilaa ja puhe on pelkästään naisten tasa-arvosta. Tätä mahdollista kokemusta lievittääksemme kerroimme joko haastattelun alussa tai haastattelun edetessä, että emme ole hakemassa oikeita tai vääriä vastauksia vaan keräämässä kokemuksia ja näkemyksiä näiden teemojen tilasta yrityksessä.

Viimeisiä haastatteluja tehdessämme pohdimme, olisiko ollut tarpeellista, että kysymyspatteristo olisi sisältänyt kysymyksen liittyen palkkatasa-arvoon. Yrityksistä kolme nosti oma-aloitteisesti muihin kysymyksiin liittyen esille palkkatasa-arvon. Kysymyksiä tehdessämme jouduimme rajaamaan kysymysten määrää haastatteluiden luvatussa kestossa pysymiseksi, emmekä siksi voineet ottaa huomioon kaikkea, tai kysyä niin paljon tärkeitä kysymyksiä kuin olisimme toivoneet. Halusimme myös pitää kysymyksenasettelun mahdollisimman avoimena, jotta haastateltavalle jää tilaa kertoa asioita, jotka hänelle nousevat mieleen tasa-arvosta ja osallisuudesta. Samasta syystä haasteelliseksi muodostui myös kahden ison teeman käsittely yhdessä selvityksessä ja erityisesti haastatteluissa. Saimme kuitenkin mielestämme yleiskuvan selvityksessä mukana olleiden organisaatioiden tavoista osallistaa henkilöstöään, ja pystyimme hyvin peilaamaan sitä suhteessa tasa-arvon teemaan, joka selvityksessä oli keskeisemmässä roolissa.

Selvityksen tuloksia ja pohdintaa tarkastellessa on tärkeää pitää mielessä otoksen koko. Kuusi yritystä, joista neljä edustivat teollisuuden alihankinnan yrityksiä ja kaksi matkailun alaa, ovat pieni määrä, jonka perusteella ei vielä saa kovin kattavaa kuvaa koko Lapin alueen yritysten tilasta. Erityisesti matkailualan otanta irrallaan tarkasteltuna ei tarjoa kovin yleistettävää kuvaa, mutta yhdessä näiden kuuden yrityksen haastattelujen anti voi tarjota erityisesti ideoita paitsi näiden alojen, myös muille lappilaisille toimijoille siitä, kuinka tasa-arvon tilaa voisi omassa yrityksessä viedä eteenpäin. Lisäksi ideoita voivat saada myös yrityskehittämisen parissa työskentelevät lappilaiset toimijat, jotka voivat tämän selvityksen tuloksia hyödyntäen jatkaa teeman parissa työskentelyä ja selvityksen annin jatkojalostusta.

Lähteet

Attila, Henna & Koskinen, Hanna 2020. Sosiaali- ja terveysministeriö: Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020. Saatavilla: [Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020 \(valtioneuvosto.fi\)](#) Luettu 14.1.2024.

Criado Perez, Caroline 2019. Näkymättömät naiset. Näin tilastot paljastavat miten maailma on suunniteltu miehille. WSOY Helsinki.

European Institute of Gender Equality. Saatavilla: [sukupuolineutraali | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#) Luettu 18.1.2024.

Finlex 2022. Perhevapaa uudistus tuli voimaan – molempien vanhempien etuudet haettavissa. Saatavilla: [02.08.2022 - Uutiset - FINLEX®](#) Luettu 19.1.2024.

Gates, Melinda 2019. Tasa-arvo. Nyt! LIKE Kustannus.

Heller, Frank 2003. Participation and Power: A Critical Assessment. Applied Psychology 52(1), 144–163.

Helsingin yliopisto 2021. Osallisuus on muodikas käsite, mutta mihin työntekijä osallistuu työelämässä? Saatavilla: [Osallisuus on muodikas käsite, mutta mihin työntekijä osallistuu työelämässä? | Helsingin yliopisto \(helsinki.fi\)](#). Luettu 23.1.2024.

House of Lapland, Business 1. Teollisuus. Saatavilla: [Teolliset alat | Business Lapland](#). Luettu 26.1.2024.

House of Lapland, Business 2. Infograafi, Lapin teollisuus 2019. Saatavilla: [Infograafi: Lapin teollisuus 2019 | Business Lapland](#). Luettu 26.1.2024.

House of Lapland, Business 3. Toimialafaktaa: Matkailu Lapissa. Saatavilla: [Toimialafaktaa: Matkailu Lapissa | Business Lapland](#). Luettu 26.1.2024.

Kangas, Laura; Kokko, Mira & Wallenius, Katja 2023. YLE: Kone näyttää, miten pahasti jotkin alat ovat sukupuolittuneita korkeakouluissa. Saatavilla: [Kone näyttää, miten pahasti jotkin alat ovat sukupuolittuneita korkeakouluissa | Poliitiikka | Yle](#) Luettu 14.1.2024.

Kari-Björkbacka, Irmeli 2012. Sukupuolten työnjako – toistoja, valintoja ja rakenteita. Teoksessa *Lapin Letka-hanke*, Lapinletka.fi. Saatavilla: [Sukupuolten työnjako toistoja valintoja ja rakenteita raportti pdf.pdf \(ulapland.fi\)](#). Luettu 30.1.2024.

Keskippetäjä, Miina; Witting, Mika 29.11.2018 Alle viidennes opiskelijoista opinnoissa, joissa tasaisesti naisia ja miehiä - Koulutusalojen eriytyminen jatkuu. Saatavilla: [Alle viidennes opiskelijoista opinnoissa joissa tasaisesti naisia ja miehiä – koulutusalojen eriytyminen jatkuu | Tieto&trendit \(stat.fi\)](#). Luettu 2.1.2024.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Saatavilla: [Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#). Luettu 30.1.2024.

Lehtonen, Noora; Sorsa, Tiia & Rotkirch, Anna 2023. Perhebarometri 2023. Kaikki tykkää perheistä. Suomalaisten perhepoliittiset toiveet. Saatavilla: [Kaikki tykkää perheistä - Väestöliitto.fi \(vaestoliitto.fi\)](https://vaestoliitto.fi) Luettu 19.1.2024.

Maarianvaara, Jukka 2018. Sosiaali- ja terveysministeriö: Selvitys palkka-avoimuudesta. Saatavilla: [Word taittopohja 7.5.2018 \(valtioneuvosto.fi\)](https://valtioneuvosto.fi). Luettu 24.1.2024.

Nytkis ry, Naisjärjestöt yhteistyössä 2023. Suomessa erot miesten ja naisten eläkkeissä Pohjoismaiden toiseksi suurimmat. Saatavilla: [Suomessa erot miesten ja naisten eläkkeissä Pohjoismaiden toiseksi suurimmat - NYTKIS ry.](https://nytkis.fi) Luettu 24.1.2024.

Palkkakartoitus 6 b § (30.12.2014/1329). Saatavilla: [Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®.](https://finlex.fi)

Pettersson, Maria 2019. Kiintiöitä tarvitaan, koska me kaikki olemme seksistejä. Teoksessa Ohisalo, Maria & Kotro, Arto 2019. Sinua on petetty - Kirjoituksia sukupuolten tasa-arvosta. LIKE Kustannus. 51-69.

SAK: Vaikutusmahdollisuudet luovat mielekkyyttä. Saatavilla: [Vaikutusmahdollisuudet luovat mielekkyyttä | SAK.](https://sak.fi) Luettu 23.1.2024.

Seppänen, Oona 2022. YLE: Palomies-sana jäänee pian historiaan - sisäministeriö: Meidän täytyy vastata siihen, mitä yhteiskunta vaatii. Saatavilla: [Palomies-sana jäänee pian historiaan - sisäministeriö: Meidän täytyy vastata siihen, mitä yhteiskunta vaatii | Kotimaa | Yle.](https://yle.fi) Luettu 24.1.2024.

Sosiaali- ja terveysministeriö: Kansainvälinen ja EU-yhteistyö. Saatavilla: [Kansainvälinen yhteistyö - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](https://stm.fi). Luettu 19.1.2024.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Perhevapaa uudistus tähtää molempien vanhempien perhevapaiden käyttöön. Saatavilla: [Perhevapaa uudistus - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](https://stm.fi) Luettu 19.1.2024.

Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018 Saatavilla: [STM_08_2018_Tasa-arvobarometri 2017_net.pdf \(valtioneuvosto.fi\)](https://stm.fi) Luettu 31.1.2024.

Tasa-arvoisesti uralle 2024. Saatavilla: [NAU! -tasa-arvoisesti uralle · Sukupuolten tasa-arvo korkeakoulukentässä ja työelämässä \(tasaarvoisestiuralle.fi\)](https://tasaarvoisestiuralle.fi). Luettu 26.1.2024.

Tasa-arvovaltuutettu. Mitä on palkkakartoitus? Saatavilla: [Palkkakartoitus | Tasa-arvovaltuutettu.](https://tasaarvovaltuutettu.fi) Luettu 30.1.2024.

Tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa. Saatavilla: [Etusivu | Tasa-arvovaltuutettu.](https://tasaarvovaltuutettu.fi) Luettu 30.1.2024.

Tasa-arvovaltuutettu 30.11.2010. Työhaastattelussa ei saa kysyä raskaudesta, lastenhoidosta tai muista perheasioista (TAS/370/2010). Saatavilla: [Työhaastattelussa ei saa kysyä raskaudesta, lastenhoidosta tai muista perheasioista \(TAS/370/2010\) | Tasa-arvovaltuutettu](https://tasaarvovaltuutettu.fi) Luettu 15.1.2024.

Teräsahde, Sini 2021. TAU:n kysely tekniikan alumneille: sukupuolen merkitys opinnoissa ja työelämässä Saatavilla: [TAU:n kysely tekniikan alumneille: sukupuolen merkitys opinnoissa ja työelämässä · NAU! -tasa-arvoisesti uralle \(tasaarvoisestiuralle.fi\)](#). Luettu 18.01.2024.

Teräsaho, Mia; Tanhua, Inkeri & Rantanen, Emmi 2023. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:21. Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla. Keinoja sukupuolen mukaisen segregaaion purkamiseen. Saatavilla: [Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla – keinoja sukupuolen mukaisen segregaaion purkamiseen \(valtioneuvosto.fi\)](#). Luettu 19.1.2024.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tasa-arvopolitiikka. Saatavilla: [Tasa-arvopolitiikka - THL](#). Luettu 19.1.2024.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023. Sukupuolten tasa-arvo: Tasa-arvosanasto. Saatavilla: [Tasa-arvosanasto - THL](#). Luettu 30.1.2024.

Tilastokeskus 2023. Alueella työssäkäyvät (työpaikat). Saatavilla: https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyokay/statfin_tyokay_pxt_115h.px/ Haettu 29.1.2024.

Tilastokeskus 9.6.2022 tiedote. Ammatillisen koulutuksen opiskelijoita oli 342 000 vuonna 2021. Saatavilla: [Ammatillisen koulutuksen opiskelijoita oli 342 000 vuonna 2021 - Tilastokeskus \(stat.fi\)](#). Luettu 2.1.2024.

Tilastokeskus, tilasto. Ammatillisen koulutuksen opiskelijat ja tutkinnot, 2019-2022. Saatavilla: [Ammatillisen koulutuksen opiskelijat ja tutkinnot muuttujina Koulutuslaji, Koulutusaste, Koulutusala, Alue, Ikä aloitusvuonna, Sukupuoli, Vuosi ja Tiedot. PxWeb \(stat.fi\)](#). Haettu 2.1.2024.

UN Women Suomi 2023. Tuore kyselytutkimus: yhdeksän kymmenestä suomalaisnaisesta on kokenut seksuaalista häirintää. Saatavilla: [9/10 suomalaisesta naisesta on kohdannut seksuaalista häirintää \(unwomen.fi\)](#) Luettu 14.1.2024.

Uusitalo, Kaisa; Wallenius Katja & Tuominen, Stina 2023. YLE: Näin perhevapaat jaetaan eri puolilla Suomea – äiti on valtaosassa perheitä edelleen vauvan ykköshoitaja. Saatavilla: [Näin perhevapaat jaetaan eri puolilla Suomea – äiti on valtaosassa perheitä edelleen vauvan ykköshoitaja | Talous | Yle](#). Luettu 19.1.2024.

Viitamaa-Tervonen, Outi & Sandt, Milla 2022. Valtioneuvosto: Perhevapaa uudistus vahvistaa sukupuolten tasa-arvoa ja samapalkkaisuutta. Saatavilla: [Perhevapaa uudistus vahvistaa sukupuolten tasa-arvoa ja samapalkkaisuutta \(valtioneuvosto.fi\)](#) Luettu 19.1.2024.

Vuori, Jaana. Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Saatavilla: [Laadullinen sisällönanalyysi - Tietoaarkisto \(tuni.fi\)](#). Luettu 24.1.2024.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

1. Miten sukupuolten välinen tasa-arvo ja osallisuus on huomioitu yrityksessä?
 - a. Miten houkuttelette eri sukupuolien edustajia töihin yritykseen ja sitoudate heitä jäämään?
 - b. Hakeutuuko jotakin sukupuolta töihin enemmän? Miksi ja miten tähän voisi vaikuttaa tasoittavasti?
 - c. Miten rekrytointitilanteessa mahdollistetaan, että eri sukupuolten edustajilla on samat mahdollisuudet tulla valituksi?
 - d. Millainen on henkilöstön sukupuolijakauma eri tasoilla ja eri tehtävissä?
 - e. Millaista kieltä ja kuvitusta yritys käyttää esimerkiksi viestinnässään/nimikkeissään yrityksen sisällä ja viestinnässä ulospäin?

2. Millaisena näette sukupuolten välisen tasa-arvon ja osallisuuden merkityksen organisaation toiminnan ja tuloksen (esim. työilmapiiri, kilpailukyky, innovaatiot) kannalta?
 - a. Onko yrityksellä tasa-arvosuunnitelma ja millaisia sisältöjä siinä on? Kuinka konkreettisesti suunnitelma ohjaa yrityksen toimintaa?
 - b. Millaiset resurssit yrityksessä on tasa-arvotyöhön?
 - c. Miten organisaatiokulttuuri yrityksessä mahdollistaa työ- ja yksityiselämän tasapainon? Miten huomioidaan erilaiset elämäntilanteet?

3. Miten työntekijät kokevat sukupuolten välisen tasa-arvon ja osallisuuden tilan yrityksessä?
 - a. Millä tavoin henkilöstö osallistuu tasa-arvosuunnitteluun?
 - b. Onko kaikilla yhtäläiset mahdollisuudet (esim. kehittyä työssään, osallistua päätöksentekoon)? Miten tästä pidetään huolta?
 - c. Miten kerätään tietoa siitä, miten henkilöstö kokee yrityksen tasa-arvon ja osallisuuden?

4. Mitä hyviä käytäntöjä yrityksessä on tasa-arvon ja osallisuuden turvaamiseksi?
 - a. Tunnistetaanko tilanteita, jotka liittyvät tasa-arvoon ja sen toteutumiseen tai toteutumatta jäämiseen?

- b. Miten konkreettisesti toimitaan tilanteissa, joissa tasa-arvo ei toteudu?
5. Millaista tukea näiden asioiden edistämiseen tarvittaisiin?
6. Lopuksi: Saitteko haastattelusta jotain uutta näiden aihealueiden työstämiseen?

Liite 2. Linkkejä yritysten tasa-arvotyön tueksi

Tasa-arvovaltuutetun nettisivut, joilla tietoa teemoittain: <https://tasa-arvo.fi/etusivu>.

THL:n Tasa-arvotiedon keskuksen tasa-arvosanasto: <https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>

Tasa-arvosta työelämässä: [Tasa-arvo työelämässä - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#)

Tietoa tasa-arvosuunnittelusta: [Tasa-arvosuunnittelu - THL](#)

Tasa-arvon tarkistuslista työpaikalle: [Tasa-arvon tarkistuslista työpaikalle - THL](#)

UN Women Suomen häirinnän kitkemisen materiaalipankki tilattavissa täältä: [Yrityksille - UN Women](#)

Sukupuolitietoisen viestinnän tueksi:

- [Hankkeen tuotokset - THL](#)
- [Tasa-arvokoulutus toimittajille ja viestijöille - THL](#)
- [Sukupuolineutraaleja ammattinimikkeitä listattu - Kotimaisten kielten keskus \(kotus.fi\)](#)