

Sinikka Mustakallio WoM Oy 16.6.2014

RAPORTTI SAMAPALKKAISUUSOHJELMAN ASIAANTUNTIJARYHMÄN SEGREGAATION LIEVENTÄMINEN TYÖELÄMÄSSÄ TYÖPAJASTA 22.5.2014, Tieteiden Talo, Helsinki

Työpajan tavoite:

Työpajan tavoitteena oli koota ehdotuksia konkreettisen työsuunnitelman luomiseksi Samapalkkaisuusohjelman segregaaion lieventämistoimiksi erityisesti työelämässä. Tavoitteena oli saada pohjaa suunnitelmalle toimiksi, joilla olisi pysyvämpää merkitystä vähemmistössä olevan sukupuolen edustajien pysymiseksi alalla sekä nais- tai miesenemmistöisten alojen vetovoiman lisäämiseksi.

Tavoitteena oli koota näkemykset siitä, mitä konkreettisia toimenpiteitä Samapalkkaisuusohjelmassa mukana olevat työmarkkinajärjestöt ovat valmiita erikseen ja yhdessä tekemään segregaaion lieventämiseksi ohjelman jäljellä olevalla voimassaolokaudella syksyllä 2014 ja keväällä 2015, jotta ohjelman tavoitteet segregaaion lieventymisestä saavutettaisiin.

Osallistujille jaettu tehtävä työpajaan valmistautumiseksi:

Osallistujia pyydettiin valmistautumaan työpajaan vastaamalla seuraaviin kysymyksiin:

- Millä toimialoilla on erityisesti tarvetta segregaaion lieventämiseen?
- Minkälaisille toimille on tilausta ja kiinnostusta?
- Mitkä toimet on mahdollista toteuttaa Samapalkkaisuusohjelman eri toimijoiden panostuksella?
- Miten segregaaion purkaminen on mukana taustaorganisaatiosi omissa tavoitteissa ja tasa-arvosuunnitelmissa?
- Mitä erityistoimia taustaorganisaatiosi on jo tehnyt segregaaion purkamiseksi? Oletteko olleet mukana hankkeissa?
- Mitä taustaorganisaatiosi voi tehdä ja on valmis tekemään segregaaion lieventämiseksi työpaikoilla?

Etukäteistehtävää ei purettu työpajassa, vaan tehtävä toimi osallistujien valmistautumisena työpajan työryhmätyöskentelyyn.

OHJELMA

10.30 – 11.00 Brunssi

11.00 – 11.10 Työpajan avaus ja tavoitteet, Outi Viitamaa-Tervonen, STM

11.10 – 12.15 Kolme johdattellevaa näkökulmaa segregaaation lieventämiseen

- Sukupuoleen liitetystä odotuksista ja stereotyyppioista työelämässä, professori Anna-Maija Lämsä

- Helsingin kaupungin henkilöstön näkemyksiä tasa-arvon toteutumisesta mies- tai naisemmistöisillä työpaikoilla, tutkija Jenni Erjansalo, Helsingin kaupungin tietokeskus ja tutkija Eeva Kostiaainen, Kaupunkitutkimus TA Oy

- Esimerkkejä Teknologiateollisuuden aloitteista, asiantuntija Piia Simpanen, Teknologiateollisuus ry

12.15 – 13.15 Samapalkkaisuusohjelman työsuunnitelma segregaaation lieventämiseksi työelämässä

13.15 – 13.30 Kahvitauko

13.30 – 14.00 Segregaaation lieventämisen vetovoimatekijät

14.00 – 14.30 Miten tästä eteenpäin?

- Miten kootut toimenpide-ehdotukset työstetään työsuunnitelmaksi?

14.30 Työpajan päätös

Avaus, Outi Viitamaa-Tervonen, TASY STM

Kertaus työpajan tavoitteesta: pohjaa konkreettisille toimenpiteille segregaaation purkamiseksi.

Tavoitteena molempien sukupuolien huomioiminen, kärkinä työelämän kehittäminen. Työpaikkojen kannalta kyse toimintakulttuurin kehittämisestä. Työelämän segregaaation purkamisella on sosioekonominen ulottuvuus. Se merkitsee sitä, että sukupuolten työmarkkina-asema on erilainen.

Kehitys segregaaation purkamisessa on ollut hidasta. Tasa-ammattien määrä on tällä hetkellä 13,7 %, Samapalkkaisuusohjelman tavoite oli 17 % vuoteen 2015. Tavoitteeseen ei siis tulla pääsemään asetetussa aikarajassa.

Naisten urakehityksessä vaativampiin tehtäviin ja johtotehtäviin on menty eteenpäin.

Haasteena pysyvien toimien aikaansaaminen, erillisten hankkeiden toimet usein väliaikaisia.

Keskeinen toimijoiden verkosto on nyt läsnä työpajassa. Työpajan tavoitteena on konkreettiset toimet, joilla on pysyvää merkitystä. Tavoitteena toimenpiteet, joilla saadaan vähemmistösukupuolta aloille ja

yrittäjiin, joissa heitä nyt vähemmistönä, saadaan heidät viihtymään näillä aloilla ja yrityksissä sekä lisätään alojen vetovoimaa.

Kolme johdatteluvaa näkökulmaa segregaaion lieventämiseen

- PowerPoint -esitykset liitteenä.

Työryhmätyöskentely

Sampalkkaisuohjelman työsuunnitelma segregaaion lieventämiseksi työelämässä.

Työryhmätyöskentely, jossa koottiin ehdotuksia toimenpiteistä työsuunnitelmaan.

Työskentely tapahtui kolmessa ryhmässä. Ryhmäjako on raportin liitteenä. Jokaisessa ryhmässä oli järjestöjen edustajien lisäksi asiantuntijoita ja STM:n edustajia sparraajina.

Tehtävä: Mitä toimenpiteitä segregaaion lieventämiseksi voidaan ja tulee tehdä?

1. Mihin segregaaion lieventämistä erityisesti tarvitaan teidän organisaationne kannalta?
2. Mitä oma järjestönne haluaa tehdä?
3. Mitä voimme tehdä yhteistyössä?

1. Yhteenveto:

Mihin segregaaion lieventämistä erityisesti tarvitaan teidän organisaationne kannalta?

- asiakaskunnan tarpeisiin vastaamiseksi
- tuloksellisuuden tukemiseksi
- moninaisuus tuo työyhteisöihin luovuutta
- hyvän ja motivoituneen henkilöstön saamiseksi (turvataan työvoiman saatavuus)
- naisten potentiaalin saamiseksi käyttöön
- tuetaan poikien ja miesten joustavuutta muuttuvilla työmarkkinoilla
- työllisyyden parantamiseksi
- turvataan yhtäläiset uramahdollisuudet (naisten urakehityksen tukemiseksi)
- työhyvinvoinnin tukemiseksi
- tuetaan vähemmistösukupuolen viihtyvyyttä ja pysymistä työpaikalla
- muutetaan vanhentuneita käytäntöjä ja luodaan tasapuolisia ja läpinäkyviä rekrytointiperusteita
- perhevapaiden tukemiseksi työpaikoilla, myös isien
- poikien ja miesten koulutusvajeeseen vaikuttamiseksi
- palkkaerojen purkamiseksi

Havainto tuloksista:

Ryhmiä tuloksissa toistuivat samankaltaiset perusteet, joiden voidaan jäsentää liittyvän seuraaviin näkökulmiin:

- 1) hyöty asiakastarpeisiin vastaamisen, työyhteisön luovuuden ja tuloksellisuuden kannalta
- 2) hyöty henkilöstön (työvoiman) saamisen kannalta, johon liittyy myös naisten potentiaalin hyödyntäminen hyvän ja motivoituneen henkilöstön saamisessa
- 3) hyöty työllisyyden kannalta, johon liittyy myös poikien ja miesten koulutusvajeeseen vaikuttaminen sekä poikien ja miesten joustavuuden tukeminen muuttuvilla työmarkkinoilla
- 4) hyöty henkilöstön hyvinvoinnin, viihtyvyyden ja pysyvyyden kannalta
- 5) työpaikkojen toimintakäytäntöjen ja kulttuurin muutos ja uudistava vaikutus: rekrytointikäytäntöjen kehittäminen ja perhevapaiden tukeminen
- 6) sukupuolten tasa-arvon lisääminen: naisten urakehityksen tukeminen ja palkkaerojen purkaminen

2. Yhteenveto:

Mitä oma järjestönne haluaa tehdä?

- yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaista tiedottaminen, yhdenvertaisuuslain uudistuksen tuoman momentumin hyödyntäminen
 - mitä moninaisuus tarjoaa työpaikoille
 - rekrytointikäytäntöjen kehittäminen (mitä erilainen osaaja tuo, erilaisen osaamisen ja kokemuksen hyödyntäminen, pätevyyskriteerien tarkastelu, esim. kuntasektorilla)
- positiivisten mielikuvien luominen segregaaation purun keinoista
- asian julkinen käsittely myönteisessä hengessä
- viestin vieminen tasa-arvopiirien ulkopuolelle
- edistetään työn ja perheen yhdistämistä
- Mielekäs - ohjelman (Vetovoimaa sote-alalle/STM) hyvien käytäntöjen hyödyntäminen
- oppilaitosyhteistyö
- opinto-ohjaajien koulutus

Havainto tuloksista:

Toimenpiteissä painottuu tiedottaminen myönteisessä hengessä sekä tasa-arvosuunnittelu työkaluna segregaaation lieventämisessä. Joiltain osin jää avoimeksi, miten järjestö/taho konkreettisesti edistää asiaa (esim. työn ja perheen yhdistämistä, Mielekäs-hankkeen hyvien käytäntöjen hyödyntämistä tai opinto-ohjaajien koulutusta).

Yksi johtopäätös voisi olla, että tehdään konkreettinen tiedotussuunnitelma, joka osoittaa, mitä ja miten kukin järjestö tiedottaa ja mitä järjestöt tiedottavat yhteistyössä. Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain uudistuksen tuoman momentumin hyödyntäminen on hyvä oivallus. Samallahan uudistetaan tasa-arvolain palkkakartoitusta koskevaa sääntelyä ja syrjintäsääntelyä koskemaan (myös lain kirjaimen tasolla) sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Lainsäädännön uudistusten pohjalta on mahdollisuus nostaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua enemmän esiin ja edistää suunnittelua sekä nostaa rekrytointiasiat esiin työpaikoilla. Ollakseen tehokasta

tiedottamisen tulee olla konkreettista ja hyvin argumentoitua sekä tuoda työpaikkojen kannalta oikeasti jotain uutta lisäarvoa. Tiedottamisen ohella voisi olla mahdollisuus harkita myös muita toimia.

3. Yhteenveto:

Mitä voimme tehdä yhteistyössä?

- yhteistyötä

Kommentti:

Vain yksi työryhmä ehti käsitellä ja raportoi erikseen tämän kysymyksen. Muut raportoivat yhdessä kysymyksiä 2 ja 3.

Työryhmätyöskentelyn raportointi herätti yleistä keskustelua naisten verkostoitumisesta, missä korostettiin ammatillisen verkostoitumisen tärkeyttä ainokaisten viihtymiseksi työpaikalla. Pohdittiin mentorointia ja kysymystä mentorin sukupuolesta: varsinkin miesenemmistöisillä aloilla naisille voisi olla hyvä naismentorin perhe-elämän tukemiseen, mutta miesmentorin urakehityksen tukemiseen. Esimerkiksi puolustusvoimia koskenut tutkimus on tuonut esiin, että naisupseerit jäävät verkostojen ulkopuolelle.

Parityöskentely

Segregaation lieventämisen vetovoimatekijät

Mitkä ovat segregaation purkamista liikkeellepanevat ja mitkä estävät tekijät eri toimialoilla?

Parit kirjasivat pohdintansa fläpeille.

Työpajaa suunniteltaessa ajatus oli, että tämä työskentely antaa pohjaa jatkokehittelylle eri alojen vetovoimatekijöistä. Työparien tuottamat listaukset on jäsennetty Outi Viitamaa-Tervosen työpajan lopuksi esittämän jäsentelyn mukaan. Jäsentely kuvaa sitä, miten segregaation lieventämiseen tarvitaan keinoja useammilla tasoilla. Näin jäsennettynä asiat ovat ehkä parempi pohja jatkotyölle. Useat tekijät voisi sijoittaa toisinkin, mutta tämä on yksi ehdotus/kokeilu.

Yhteenveto edistävistä tekijöistä:

1. Toimialakohtaisen ja toimintaympäristöä koskevan tiedon ja ymmärryksen tuottaminen ja jakaminen selkeässä muodossa
 - oikean tiedon antaminen eri ammateista positiivisessa hengessä
 - tasa-arvotiedon ja sen saavutettavuuden parantuminen
 - vaade segregaation purkamisesta mukaan työelämän suuriin linjauksiin
2. Toimialojen ja ammattien vetovoimatekijöiden pohdinta ja tunnetuksi tekeminen
 - yleisten mielikuvien muokkaus (media ym.)
 - alan ja ammatin arvostus
 - alan ja ammatin hyvä palkkaus
 - alan työvoimapula

- positiivinen imago
 - pysyvä toimeentulo
 - aktiivinen aloite, joka tarjoaa vastauksen tiedostettuun haasteeseen
3. Organisaatioiden kulttuurin ja toiminnan kehittäminen
- rekrytointikäytännöt
 - tasapuoliset käytännöt työpaikalla
 - hyvä johtamiskulttuuri
 - työnantaja- ja johtamisaamisen parantuminen
 - toimintaympäristön paine
 - palkkapolitiikka, tehtäväkohtainen palkkaus
4. Yksilöiden motivaatioon liittyvä toiminta
- realismi alan töistä sekä itsestä ja omista taipumuksista
 - hyvät käytännön esimerkit
 - uskottavat roolimallit/poikkeavat idolit
 - kokemukset eri aloilta (koulu, opinnot, harjoittelu)
 - halu pysyä mukana työelämässä, ml. työyhteisössä
 - intohimot (intohimo työhön tai alaan)
5. Yksilöiden tukeen liittyvä toiminta
- alan vaihtamista tukevat toimet
 - koulutus

Havainto:

Edistävistä tekijöistä puuttuu tasa-arvolaki ja tasa-arvosuunnittelu, jotka nousivat painotetusti esiin aikaisemmassa ryhmätyössä. Toiseksi yksilöiden tukeen liittyviä konkreettisia asioita tuli esiin vähän.

Yhteenveto edistävistä tekijöistä:

1. Toimialakohtaisen ja toimintaympäristöä koskevan tiedon ja ymmärryksen tuottaminen ja jakaminen selkeässä muodossa
 - toimialakohtaisen tiedon ja ymmärryksen puute
 - segregatio syvällä yhteiskunnan rakenteissa – aloitettava varhain ja alhaalta
 - liian vähän tietoa työelämän vaihtoehtoista
 - ei ole riittävästi oikeaa tietoa eri ammateista
2. Toimialojen ja ammattien vetovoimatekijöiden pohdinta ja tunnetuksi tekeminen
 - mielikuvat
 - palkkaus/alojen arvostusvaje
 - palkkauksen alhaisuus
 - alan/ammattin/tehtävän imago
3. Organisaatioiden kulttuurin ja toiminnan kehittäminen
 - työpaikan tai alan kulttuuri
 - käytännöt
 - johtamiskulttuuri

- samanmielisten rekrytointi
 - sukupuolittuneiden rakenteiden itseään uudistava luonne
 - mies- ja naistapainen toiminta, joka luo yhdenmukaistumisen painetta vähemmistölle
 - konkreettisen yhteistyön puute segregaaation purussa
 - vanhentuneet pätevyysvaatimukset (esim. mielikuvat tehtävän vaatimasta fyysisyydestä)
 - ylimmän johdon sitoutumattomuus sukupuolten tasa-arvoisuutta edistävään strategiaan, tarvitaan asian kirjaamista yritys- ja henkilöstöstrategioihin
4. Yksilöiden motivaatioon liittyvä toiminta
- pelot
 - ennakoluulot
 - sukupuolittuneet urahaaveet
 - stereotyyppiset asenteet
 - tekijyyttä koskevat mielikuvat
 - sukupuolireviireistä ja vallasta kiinnipitäminen
 - asenteet
5. Yksilöiden tukeen liittyvä toiminta
- haasteet uudelleen kouluttautumisessa
 - ainokaisen ongelmat työpaikalla, joiden seurauksena hakeutuminen pois
6. Muita
- tyytyväisyys status quoon (kenen tyytyväisyys?)
 - näköalattomuus/tavoitteiden ja keinojen puuttuminen (keneltä?)
 - julkisuusvaade – muuten ei tapahdu
 - eri alojen yliopistokoulutuksessa sukupuolentutkimusta ei ole integroitu ilmiön keskeisiin tietoihin/teoriasisältöihin/ puuttuu käsitteitä yms.

Yhteenvetokeskustelu

Millä toimenpiteillä kukin järjestö/taho lähtee tämän jälkeen liikkeelle?

- Akava
 - viedään luottamusmieskenttään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien muutokset. Lakimuutokset luovat momentumin viedä asiat kentälle. Tuodaan tasa-arvosuunnittelu työkaluksi segregaaation purkuun.
 - lähetetään tietoa kentälle ja ollaan mukana keskustelussa
- Palta
 - lakien uudistuksesta tiedottaminen
 - avataan tasa-arvosuunnitelman mahdollisuudet tuoda hyötyä työyhteisön sisäisille käytännöille
- EK
 - käytetään viestinnällisiä keinoja
 - koulutusta laista

- SAK
 - o tasa-arvo-opas uudistetaan
 - o viedään tasa-arvosuunnitelmia tarmolla eteenpäin
- Kirkon työmarkkinalaitos
 - o infot
 - o työnantajamielikuva -kampanja
- Valtion työmarkkinalaitos
 - o virastot toteuttavat, VTML vain ohjeistaa
 - o rekrytointikäytäntöjä on kehitetty
- Kunnallinen työmarkkinalaitos
 - o edistetään tasa-arvolain toteuttamista
 - o useammat toimijat yhteen viestimään eri ammateista
 - o tuodaan esiin lain velvoite oppilaitoksia koskien ja kannustetaan oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmien tekemistä
 - o hyödynnetään Mielekäs -ohjelman hyviä käytäntöjä hyvistä sote-alan työpaikoista

Havaintoja ja suosituksia

Järjestöjen suunnittelemisissa toimenpiteissä painottuu selvästi tiedottaminen tasa-arvolain uudistamisesta sekä työpaikkojen ja oppilaitosten tasa-arvosuunnittelusta. Tämä on hyvä, koska tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain uudistusprosessi on juuri oikea aika tiedottamiselle. Segregaation purkamisen näkökulmasta on silloin tärkeää nostaa esiin segregaation purkaminen tavoitteena sekä konkreettiset toimenpiteet ja esimerkit segregaation purkamiseksi.

Toisena nousee esiin koulutus tasa-arvolaista. Tiedottaminen ja koulutus ovat luontevia toimenpiteitä ajatellen järjestöjen roolia ja toimintakeinoja. Kuitenkin niiden toteuttaminen vaatii konkreettisia tiedotussuunnitelmia: kenelle tiedotetaan, mitä, millä tavoitteilla ja millä keinoilla. Samoin tarvitaan konkreettisia koulutussuunnitelmia: mitä koulutusta, mille kohderyhmille, miten ja millä aikataululla. Yksi keskeinen kohderyhmä tulisi olla työpaikkojen luottamushenkilöt.

On hyvä ottaa huomioon se, että tasa-arvosuunnittelu on työpaikka- tai oppilaitoskohtaista. Tarvitaan lisäksi toimenpiteitä, jotka kohdistuvat muillekin tasoille kuin työpaikka- ja oppilaitostasolle. Työelämän alojen välisen segregaation purkaminen edellyttää toimia, jotka eivät rajoitu työpaikkakohtaisiin toimenpiteisiin.

Tasa-arvosuunnittelun edistäminen vaatii myös muitakin toimenpiteitä kuin tiedottamista. Tarvitaan kehittämistyötä suunnittelun laadun, menetelmien ja vaikuttavuuden parantamiseksi sekä hyviä esimerkkejä ja benchmarkingia työpaikkojen välillä. Järjestöillä voi olla mahdollisuus tukea tällaista kehittämistyötä esimerkiksi omilla tai yhteisillä hankkeilla.

Olisi hyvä arvioida, miten järjestöjen yleisissä toimintatavoissa, esimerkiksi sopimustoiminnassa tai yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa voidaan edistää segregaation purkamista.