

Elina Havu

OPAS TASA-ARVON EDISTÄMISEEN ENERGIA-ALAN YRITYKSISSÄ



Energiateollisuus

ESIPUHE

Hyvä lukija,

Suomi on energia-alan edelläkävijä. Yritykset ovat sitoutuneet kunnianhimoisten ilmastotavoitteiden saavuttamiseen. Energiamurroksen keskiössä ja ilmastonmuutoksen hillinnässä tarvitaan alalle kaikki parhaat tekijät, jotta tavoitteissa onnistutaan. Tämä tarkoittaa, että eri sukupuolten tulisi olla alalla tasaisesti edustettuina, jotta emme hukkaa potentiaalia. Nyt näin ei ole, sillä vain 24 prosenttia suomalaisissa energiayhtiöissä työskentelevistä on naisia. Tasa-arvo ei ole nollasummapelejä: antamalla sitä toisille se ei ole pois toisilta.

PISA-tutkimusten mukaan tyttöjen ja poikien välinen ero luonnontieteissä oli Suomessa tyttöjen hyväksi OECD-maiden suurin. Tytöt menestyivät myös matematiikassa tilastollisesti merkittävästi poikia paremmin. Poikien matematiikan minäkäsitys eli käsitys omista taidoista on myös ollut tyttöjen minäkäsitystä parempi. Tämä johtaa siihen, että tytöt poisvalitsevat esimerkiksi matematiikan ja fysiikan lukiossa. Vain pieni osa fysiikan ylioppilaskokeen kirjoittajista on tyttöjä ja viidennes ei kirjoita matematiikkaa ollenkaan. Näillä valinnoilla tytöt tulevat sulkeneeksi pois monia mielenkiintoisia tulevaisuuden ammatteja. Merkityksellisiä ja laaja-alaisia opintoja on tarjolla myös tekniikan koulutusohjelmissa. Energia-alalla on aidosti mahdollisuus vaikuttaa aikamme suurimman haasteen, ilmastonmuutoksen ratkaisuun.

Energia-ala on sitoutunut edistämään naisten etenemistä kaikissa henkilöstöryhmissä, johtoryhmät mukaan lukien. Allekirjoitimmekin 17.3.2020 kansainvälisen Equal by 30 -sitoumuksen, joka kerää mukaan energia-alan yrityksiä ja julkisen sektorin toimijoita tasa-arvotyöhön. Tästä löydät lisätietoa luvusta kaksi.

Meidän täytyy lisätä naisten osuutta alalla 2020-luvulla kaikilla tasoilla - se on tutkitusti liiketoiminnallisesti kannattavaa. Esimerkiksi konsulttiyhtiö McKinsey on selvittänyt, että yritykset, joissa sukupuolet ovat tasaisesti edustettuna, ovat kannattavampia ja tehokkaampia.

Sitoudumme vaikuttamaan erityisesti siihen, että naisten osuus tekniikan alojen opiskelijoista lisääntyy korkeakouluissa ja tytöt valitsisivat luonnontieteellis-matemaattisia aineita nykyistä enemmän. Alalle voi päätyä monia reittejä, mutta tekniikan osaaminen on niistä varmin.

Tämä opas on tehty jäsenyritysten aloitteesta ja toiveesta. Toivon, että oppaasta on hyötyä ja iloa, ja se herättää meitä kaikkia ajattelemaan, mitä voisimme yhdessä tehdä tasa-arvon saavuttamiseksi alalla. Tasa-arvo edistyy vain käytännön päätöksillä yrityksissä.

Jukka Leskelä

Toimitusjohtaja
Energiateollisuus ry



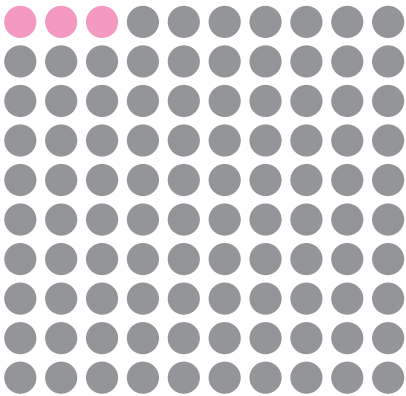
Mitä on segregaatio?

Energia-alan työntekijöistä oli vuonna 2019 **miehiä 74 prosenttia** ja **naisia 24 prosenttia**. Näihin lukuihin tiivistyy sukupuolen mukaisen segregaatian perimmäinen ongelma. Sukupuolen mukainen segregaatio tarkoittaa koulutus- ja toimialojen sekä työtehtävien eriytymistä miesten ja naisten aloihin, jolloin toisen sukupuolen edustajat ovat aliedustettuina kyseisillä

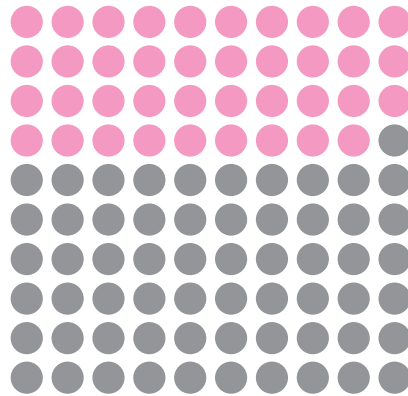
aloilla tai tehtävissä. Työelämän segregaatio on muuhun Eurooppaan verrattuna Suomessa hyvin voimakasta.

Energia-alalla naisten ja miesten välisiä eroja nähdään erityisesti sijoittumisessa eri tehtävätasolle ja eri tehtäviin, kuten oheisista, energia-alan vuoden 2019 henkilöstön sukupuolijakaumat kertovista kuvaajista voidaan todeta.

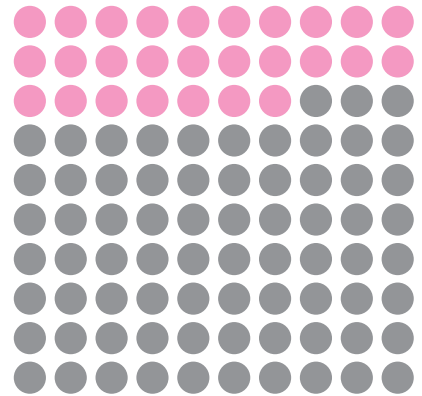
Työntekijöiden sukupuolijakauma vuonna 2019: miehiä 97 %, naisia 3 %



Toimihenkilöiden sukupuolijakauma vuonna 2019: miehiä 61 %, naisia 39 %



Ylempien toimihenkilöiden sukupuolijakauma vuonna 2019: miehiä 73 %, naisia 27 %



; SEGREGAATIO on merkitykseltään laaja termi ja se voi tarkoittaa esimerkiksi etnisen taustan mukaista segregatiota. Tämän oppaan lähtökohta on kuitenkin sukupuolenmukainen segregaatio. Sen pääasiallisena oletuksena on jako naisiin ja miehiin, mutta samalla tiedostamme, että sukupuoli on moninainen biologinen, kehityksellinen, psykologinen, sosiaalinen ja kulttuurinen ilmiö, joka ei ole jaettavissa vain kahteen, toisilleen selvästi vastakkaiseen sukupuoleen. Jokaisen ihmisen sukupuoli koostuu yksilöllisistä piirteistä ja on siten moninainen. Sukupuolen moninaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen viitataan aina, kun se on oleellista.



Segregaation pitkät juuret

Nuoret ovat jo vuosikymmeniä ohjautuneet vanhempien sukupolvien tavoin perinteisiksi mielletyille nais- ja miesvaltaisille aloille. Työtehtävät jakautuivat jo maatalousvaltaisessa Suomessa selvästi naisten ja miesten töihin. Hyvinvointivaltiota rakennettaessa tämä jako syveni, kun naiset työllistyivät suurissa määrin julkisen sektorin hoiva- ja kasvatusaloille miesten siirtyessä hoitamaan puolestaan tekniikan alan, palvelualojen ja tietoliikennekäsittely ja tietoliikenne (ICT) -alan tehtäviä. Tämä alojen eriytyminen on säilynyt voimakkaana vielä nykypäivänäkkin, vaikka tasa-arvon kehityksessä on muuten menty valtavien harppauksin eteenpäin. Esimerkiksi terveys- ja sosiaalipalveluissa työskentelevistä lähes 90 % on naisia ja rakennusosalalla työskentelevistä yli 90 % on miehiä. Kummallakin sektorilla on kuitenkin monenlaisia tehtäviä, kevyempiä ja raskaampia, paremmin ja huonommin palkattuja.

Vain vajaa kymmenen prosenttia palkansaajista työskentelee ns. tasa-aloilla, eli aloilla, joilla on tasapuolisesti (40–60 %) naisia ja miehiä.

Segregoitunut järjestelmä on osoittautunut melko hankalaksi purkaa. Vaikka sen purkamisen eteen on tehty paljon töitä, on toteutettu erilaisia segregaation lieventämistä tavoittelevia hankkeita ja välillä muutostakin on tapahtunut, ovat segregoituneet työmarkkinat edelleen voimissaan. Segregaatio tarjoaa nimittäin turvallisia identiteettejä ja positioita sekä joillekin myös etuoikeuksia toisiin ryhmiin verrattuna. Viime vuosina muutosta on tapahtunut jonkin verran, kun naiset ovat kouluttautuneet perinteisesti miesvaltaisille aloille, esimerkiksi juristeiksi ja lääkäreiksi. Sen sijaan miehet eivät ole merkittävässä määrin siirtyneet naisenemmistöisille aloille.

Stereotypiat ohjaavat toimintaamme

Stereotyyppisiä rooleja työelämässä saatetaan pitää normaaleina ja rikkomattomina. Tutkimusten mukaan jo pienet lapset havainnoivat ja käyttävät leikeissään perinteistä työelämän sukupuolijakoa. Sukupuoliroolit, sukupuolistereotypiat ja vanhat asenteet ovat edelleen olemassa ja muutos on hidasta.

Sukupuoliin liitettävät stereotypiat ovatkin voimakkain segregaatiota edelleen ylläpitävä voima. Stereotypialla tarkoitetaan yleistettyä kuvausta jostakin sosiaalisesta ryhmästä. Tunnusomaista sille on, ettei se ota huomioon ryhmän jäsenten yksilöllisyyttä. Sukupuolistereotypiat ovat pelkistettyjä tai kaavamaisia odotuksia ja oletuksia usein etenkin naisiin ja miehiin tai tyttöihin ja poikiin liitetystä ominaisuuksista tai käyttäytymisestä. Sukupuolistereotypiat ovat pitkälti tiedostamattomia, ja ne sisältävät usein negatiivisia ennakkokäsityksiä.

Yhteiskuntamme kirjoittamattomien sääntöjen mukaan ihmiset ovat naisia tai miehiä, ja heidän tulisi käyttäytyä naisille ja miehille tyypillisellä tavalla. Stereotypiaan kuuluu myös, että nämä nais- ja miessukupuolet ovat muuttumattomat ja toistensa vastakohtat ja sukupuoli voidaan määritellä anatomisten ja biologisten piirteiden sekä ulkoisen olemuksen tai itseilmaisun mukaan. Tätä ajattelua kutsutaan sukupuolinormatiiviseksi ajatteluksi. Siinä oletetaan, että eri sukupuolilla on tiettyjä sukupuolelleen tyypillisiä ominaisuuksia. Sukupuolinormit määräävät esimerkiksi siitä, miten naisten, miesten tai -muunsukupuolisten tulisi ajatella, käyttäytyä tai pukeutua. Sukupuolinormit ohjaavat myös käsityksiämme siitä, missä eri sukupuolia olevat ihmiset ovat hyviä tai mitä he haluavat ja voivat tehdä elämässään.

Sukupuolinormi ja -stereotypiat voivat yhtenä tekijänä estää ihmisiä hakeutumasta tiettyihin ammatteihin.

Henkilö ei pysty tahdonalaisesti vaikuttamaan siihen, mihin sukupuoleen hän samaistuu. Sukupuolen moninaisuus tarkoittaa sitä, että sukupuolen fyysinen kehitys ja sukupuolen kokeminen ihmisillä vaihtelee. Sukupuolen moninaisuus koskettaa meitä kaikkia sillä jokainen ihminen on ainutkertainen yhdistelmä esimerkiksi miehyyttä ja naiseutta.

ESIMERKKI:

Normit nurin!

Normitietoisuus on yksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön työkaluista. Normitietoinen lähestymistapa auttaa ihmisten moninaisuuden tiedostamisessa ja ihmisten kohtaamisessa. Normeilla tarkoitetaan tässä yhteydessä yhteiskunnassa vallalla olevia käsityksiä siitä, mitä pidetään ”normaalina”. Siksi vähemmistöjä ei oteta esimerkiksi tarpeeksi huomioon esimerkiksi palveluissa, tai että vähemmistöjä kohdellaan eri tavoin. Normitietoisuus on aktiivista toimintaa näiden normien purkamiseksi. Normitietoinen lähestyminen tekee normeista näkyviä eri tilanteissa, ja sen avulla voidaan arvioida normien vaikutusta ihmisten kokemuksiin. Normi voi esimerkiksi oletus siitä, minkälainen työntekijän energia-alalla pitäisi olla. Mikäli energia-alasta halutaan aidosti yhdenvertaiset uramahdollisuudet tarjoava, on tultava tietoisiksi alalla vallitsevista normeista ja purettava ne.

Sukupuolenmukaista segregaatiota on myös se, että esimerkiksi sukupuolivähemmistöihin kuuluvat eriytyvät suhteellista enemmän tiettyihin ammatteihin. Syynä voi olla esimerkiksi hakeutuminen aloille, joilla oletetaan olevan vähemmän syrjintää.

AmmatINVALINTAANSA TEKEVÄ NUORELLE SAATTAÄ ESIMERKIKSI MUODOSTUA STEREOTYYPPINEN KÄSITYS SUKUPUOLISTA TAI STEREOTYYPPINEN KÄSITYS ITSESTÄÄN SUKUPUOLENSA EDUSTAJANA SEKÄ OPPIJANA JA TYÖNTEKIJÄNÄ. NUORELLA VOI MYÖS AMMATINVALINTAA TEHDESSÄ OLLA STEREOTYYPPINEN KÄSITYS JOSTAIN AMMATISTA, TYÖPAIKASTA TAI AMMATTILAISISTA. OSA NUORISTA ESIMERKIKSI ARVELEE NUORISOBAROMETRIN (2019) MUKAAN SUKUPUOLELLA OLEVAN VAIKUTUSTA ERI ALOJEN ASIAN-TUNTEMUKSEEN. ESIMERKIKSI TYTÖILLE SAATTAÄ MUODOSTUA MIELIKUVA ENERGIA-ALASTA LIKAIKAINA TEHDASTYÖNÄ TAI ALANA, JONKA ASIAN-TUNTIJATEHTÄVISSÄ VAIN MIEHET PÄRJÄÄVÄT, JA NE SAAVAT JÄTTÄMÄÄN ALAN TYYSTIN HARKINNAN ULKOPUOLELLE. TUTKIMUKSISSA ONKIN HAVAITTU, ETTÄ NUORTEN KÄSITYKSET ERI SUKUPUOLILLE SOPIVISTA AMMATEISTA NOUDATTAVAT HYVIN PITKÄLTÄ PERINTEISIÄ SUKUPUOLIRAJOJA.

Koulutuksen segregaatio

Sukupuolen mukainen segregaatio näkyy koulutuksessa esimerkiksi nuorten oppiaine- ja koulutusvalinnoissa, oppimistuloksissa, käytännön opetuksessa, arvioinnissa sekä koulu- ja opetushenkilökunnan sukupuolijakaumassa. Pojat valitsevat tyttöjä enemmän matematiikan ja

luonnontieteiden opintoja, kun taas tytöt opiskelevat puolestaan enemmän kieliä. Matematiikan ja luonnontieteiden opintovalinnoissa erot ovat jonkin verran kaventuneet.

Tyttöjen ja poikien ainevalinnat suuntautuvat perusopetuksessa edelleen eri tavoin, vaikka esimerkiksi matematiikan ja luonnontieteiden valinnoissa erot ovat määrällisesti kaventuneet. Peruskoulun yläluokilla niissä aineissa, joissa voi valita syventäviä tai soveltavia oppimääriä, tytöt ja pojat valitsevat eri tavoin. Pojat suorittavat enemmän matematiikan ja luonnontieteiden valinnaisia opintoja, kun taas tytöt opiskelevat enemmän ja monipuolisemmin vieraita kieliä kuin pojat.

Naisille reitti teknisille aloille ei ole selvä ja luonteva, ja siksi tyttöjä ja nuoria naisia pitäisi rohkaista alusta lähtien.

Segregoituneen järjestelmän juuret ulottuvat yleensä jo koulutusvalinnan tehneen henkilön lapsuuteen ja nuoruuteen, sillä sukupuolittuneita valintoja tehdään eniten siirryttäessä peruskoulusta toisen asteen

Stereotyyppiset odotukset

Naiset toimivat energia-alan johtotehtävissä esimerkiksi viestintä, henkilöstö- ja talousjohtajina, mutta harvemmin muissa johdon työtehtävissä. Koska stereotyyppinen ajatus siitä, että naiset ja miehet sopivat luonnollisesti erilaisiin tehtäviin on vahva, ovat myös odotukset naisia ja miehiä kohtaan työpaikoilla helposti erilaiset. Näin yksilölliset erot kyvyissä, osaamisessa ja toiveissa voivat jäädä ottamatta huomioon, eikä yritys myöskään näin ollen käytä koko henkilöstönsä resursseja täysimittaisesti. Tasa-arvosuunnitelmaa tehtäessä voidaan kyseenalaistaa kaavamaisista ajattelusta naisten ja miesten erosta ja laajentaa molempien valinnanmahdollisuuksia erilaisiin tehtäviin yrityksissä. Tämä saattaisi lisätä myös naisten määrää muissa johdon tehtävissä.



ammattilliseen koulutukseen. Ammatillisen koulutuksen alat ovatkin hyvin sukupuolittuneita. Tämä selittää yhtenä tekijänä esimerkiksi energia-alan työntekijätason miesten huiman suuren määrän.

Myös vanhemmilla on oma roolinsa segregaation ylläpitämisessä ja nuorten valinnoissa, sillä vanhemmat sukupuolittavat omilla valinnoillaan ja puheillaan lastensa arkea, usein tiedostamattaan. Vanhempien tarjoamat roolimallit selittävät sekä miesten että naisten valintoja voimakkaasti. Nuorilla on usein hyvin kapea mielikuva ammateista ja ne perustuvat yleisesti ottaen melko pinnallisiin ja pikaisesti muodostettuihin vaikutelmiin. Tällöin vanhemmat ja muut sukulaiset ovat tärkeässä asemassa nuoren miettiessä, mille alalle tai mihin koulutukseen voisi suuntautua, varsinkin jos joku läheisistä on tietyn ammatin edustajan esikuva.

Koulujen opinto-ohjaus on merkittävä osa koulutusvalinnan prosessia. Vaikka moni opinto-ohjaaja pyrkii korostamaan sukupuolitietsuutta omassa työssään, tutkimusten mukaan näyttää edelleen siltä, että opinto-ohjauksen käytännöt vaikuttavat perustuvan edelleen liialti sukupuolille tyypillisiksi katsottuihin tulevaisuudennäkyihin. Eri kehittämishankkeissa tuotetut

moninaisuuden tiedostavan ohjauksen hyvät käytännöt eivät ole juurtuneet ohjauksen perusteisiin, ja ne jäävät nykyisellään liian usein yksittäisten opettajien ja opinto-ohjaajien kiinnostuksen varaan.

Nuoren koulutusvalintaan vaikuttavat edellä mainittujen syiden lisäksi oma koulumenestys ja kuva omista taipumuksista, sosiaaliset suhteet, perheen resurssit, harrastukset sekä julkiset liikenneyhteydet ja asuntojen vuokrataso. Nuorten valinnat mukailevat tutkimusten mukaan myös alueellista koulutus- ja työmarkkinatarjontaa. Ajoittain nuorten ammattikäsitteissä saattaa jopa korostua jokin yksittäinen seikka, jonka perusteella ammatti näyttyy mahdollisena tai mahdottomana. Nuori saattaa siis sulkea mahdollisista vaihtoehdoista jonkin ammattialan jopa yksittäisen oletuksen perusteella.

Toisaalta osa nuorista tekee sukupuolelleen epätyypillisen valinnan. Koulutusvalintatilastot osoittivat, että epätyypilliset valinnat ovat sekä miehillä että naisilla yleisempiä vanhemmilla ikäryhmillä verrattuna peruskoulua päättäviin nuoriin. Erityisesti lapsen kanssa samaa sukupuolta olevan vanhemman epätyypillinen koulutusvalinta ennustaa voimakkaasti myös lapsen epätyypillistä valintaa.



Segregaatio jaetaan usein vaakasuoraan (horisontaaliseen) ja pystysuoraan (vertikaaliseen) segregaatioon:

Vaakasuora (horisontaalinen) segregaatio tarkoittaa esimerkiksi sitä, että tytöt ja pojat suorittavat opintoja ja tutkintoja eri koulutus- ja opintoaloilla. Tämä eriytyminen näkyy jo peruskoulun ainevalinnoissa ja jatkuu läpi toisen asteen aina korkea-asteelle saakka.

Pystysuora (vertikaalinen) segregaatio tarkoittaa puolestaan eri koulutusasteilla tapahtuvaa eriytymistä eli naisten ja miesten erilaista koulutustasoa.

Miksi segregaatin purkaminen on tärkeää?

Miksi segregaatin purkaminen sitten on tärkeää? Vastaus on yksinkertainen, sillä alojen voimakas eriytyminen jäykistää työmarkkinoita, aiheuttaa kohtaanto-ongelmia – eli tilanteita, joissa työpaikat ja työntekijät eivät kohtaa – ja rajoittaa yksilöiden valinnanmahdollisuuksia. Näistä viimeinen on yksi segregaatin purkamisen keskeisimmistä kannalta keskeisin, sillä eri sukupuolten edustajilla tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet toteuttaa itseään. Segregaatiosta johtuen niin mies- kuin naisvaltaiset alat eivät saa käyttöönsä täyttä potentiaalia. Esimerkiksi energia-alan diversiteetti on jo pitkään ollut kapea, mutta energia-alalla tapahtuvan murroksen takia kaikkien osaaminen tulisi saada käyttöön.

Yhteiskunnassa menetetään paljon osaamista ja resursseja, mikäli vallitsevat rakenteet ja asenteet estävät nuoria tekemästä itseä kiinnostavan alavalinnan.

Muut mahdolliset segregaatien seuraukset:

- Mahdollistaa epätasa-arvon nais- ja miesenemmistöisten sektoreiden välillä työehdoissa ja neuvotteluvoimassa.
- Eri sukupuolten maailmojen ja kokemusten eriytyminen
- Syrjäytyminen
- Naisten ja miesten väliset palkkaerot

Yksi energia-alan muutosilmiöistä on asiakkaiden merkityksen kasvu. Sen vuoksi alalle tarvitaan naisia esimerkiksi palvelumuotoilun ja tuotekehityksen työtehtäviin, jotta myös naisten näkökulma kuluttajana ja energia-alan asiakkaana tulisi huomioitua entistä paremmin.

Tutkimusten mukaan suomalaiset haluavat purkaa työmarkkinoiden segregatiota. Tasa-arvobarometrin (2017) mukaan selvä enemmistö sekä miehistä että naisista haluaa purkaa ammattialojen segregatiota. Vastaajien mielestä sosiaali- ja terveyspalvelujen

työtehtävissä tulisi toimia nykyistä enemmän miehiä ja teknisillä ja ICT-aloilla nykyistä enemmän naisia. Myös nuoret pitävät segregatiota ongelmana, sillä Nuorisobarometrin (2019) mukaan 41 % nuorista vastasi myöntävästi tähän kysymykseen. Tuloksissa näkyy sukupuolen mukainen ero: tytöistä yli puolet ja pojista alle kolmannes piti segregatiota ongelmana. Muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvat nuoret, erityisesti tytöt, pitivät segregatiota ongelmana harvemmin kuin muut nuoret. Vaikka valtaenemmistö nuorista kannattaa tutkimuksen mukaan sukupuolten tasa-arvoa laajasti, silti merkittävä osa nuorista ajattelee naisten roolin liittyvän ensisijaisesti lasten hoitamiseen.

Energiateollisuus ja sen jäsenyritykset voivat tukea nuoren ammatinvalintaa sukupuolitietoisella viestinnällä

Segregaation purkaminen ei tapahdu hetkessä, mutta pienilläkin teoilla voidaan lisätä naisten määrää energia-alan koulutusaloilla ja työntekijöinä. Yksi viestinnällinen tapa on tarkastella käyttämääme kieltä ja kuvia. Stereotyyppit näkyvät yhä mediaku- vastossa, jossa kuvataan eri aloilla ja tehtävissä toimivia ihmisiä. Siten on tärkeää, että nuoret voivat nähdä kuvissa itsensä kaltaisia henkilöitä eri aloilla ja erilaisissa työtehtävissä. Energia-alan yritysten kannattaa tietoisesti tuoda esiin ihmisten moninaisuutta eli kuvata monenlaisia, eri-ikäisiä ja erikokoisia ihmisiä moninaisissa työtehtävissä.

Segregoitumisen yksipuolistava vaikutus palveluihin ja tuotekehitykseen

Segregoituminen vaikuttaa oleellisesti myös palveluiden ja tuotekehityksen laatuun niitä yksipuolistavana ja naiset ulossulkevana. Koska miehet ovat yliedustettuina naisiin verrattuna esimerkiksi tekniikan alan tuotekehityksessä, maailma on suunniteltu suureksi osaksi miehille, onhan mies toiminut tällöin suunnittelussa ihmisen mittana. Tämä aiheuttaa naisille monenlaisia ongelmia - vähimmillään joidenkin laitteiden käyttäminen on naisille hankalampaa kuin miehille.



ESIMERKKI:

Kasvava, muuttotappioalueella sijaitseva teollisuusalan yritys kärsi työvoimapulasta ja aloitti yhteistyössä te-palveluiden kanssa yritykselle räätälöidyn koulutuksen. Koulutuksen tarkoituksena oli taata yritykselle lisää työvoimaa kasvun varmistamiseksi. Yrityksen toimitusjohtaja markkinoi koulutusta paikallislehdessä valitellen samalla vakavaa työvoimapulaa ja ammattimiesten puutetta alueella. Artikkelissa puhuttiin nimenomaan työ- ja ammattimiehistä ja siinä nimeltä mainitut yrityksen edustajat olivat kaikki miehiä. Yrityksen olisi kannattanut puhua pelkästään työntekijöistä ja ammattilaisista työ- ja ammattimiesten sijaan sekä markkinoida työpaikkoja myös alueella asuville naisille. Kyseessä kun vielä oli tehdastyö, joka ei sisältänyt raskaita työtehtäviä. Näin toimimalla yritys jätti tavoittamatta työvoimapulaa vaivaavalla alueella paljon potentiaalisia ja osaavia työnhakijoita.

Palkkatasa-arvo

Palkkaerot johtuvat pääosin siitä, että naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla, ja naisvaltaisilla aloilla on matalampi palkkataso. Väite ei kerro palkkaeroista naisten ja miesten välillä samalla toimialalla ja samoissa tehtävissä, vaan niitä tutkiakseen tulee tehdä tarkempi palkkakaritoitus. Naiset ja miehet työskentelevät eri toimialoilla ja eri tehtävissä. Monilla naisenemmistöisillä aloilla palkkaus on matalampi kuin miesenemmistöisillä aloilla. Kunta-alan ja yksityisen palvelusektorin naispalkansaajien ansiot ovat keskimäärin pienemmät kuin teollisuudessa ja valtiolla työskentelevien miesten ansiot. Kunta-alan naistyöntekijöiden suuri määrä ja pienehkö palkkataso selittää suurelta osin naisten keskiansioita koko työmarkkinoilla. Suomessa koulutuksella ei voida selittää miesten korkeampia palkkoja. Naiset ovat miehiä koulutetumpia, mutta naisten keskiansiot ovat miehiä pienemmät kaikilla koulutustasoilla.

Miehillä tulokehitys on voimakkaampaa kuin naisilla, ja miehet saavuttavat keskimäärin nuorempina ansiotulojen huipun kuin naiset. Naisilla tulokehitystä hidastavat esimerkiksi miehiä pidemmät perhevapaat. Tämän vuoksi perheitä tulee kannustaa jakamaan perhevapaat.

Kun tarkastellaan naisten ja miesten ansioiden

eroa toisiaan vastaavissa tehtävissä, ansioiden ero on pienempi kuin sukupuolten ansioero koko työmarkkinoilla. Palkkaeroa, joka havaitaan tarkastelemalla saman ikäluokan naisia ja miehiä, joilla on sama koulutustausta ja jotka toimivat samoilla toimialoilla ja tehtävissä, kutsutaan selittämättömäksi palkkaeroksi. Alakohtaisia selittämättömiä palkkaeroja on selvitetty useissa työmarkkinajärjestöissä. Esimerkiksi tekniikan alan korkeakoulutetuista naiset ansaitsevat keskimäärin 95 % miesten palkasta, kun muut vaikuttavat tekijät on vakioitu. Viisi prosenttia palkkaeroista jäi täysin ilman selitystä.

Palkkatasa-arvo

Miehet tienaa naisia enemmän kaikissa maailman maissa. Suomessa naisten ansiot ovat keskimäärin 16 % miesten ansiota pienemmät. Yksityisellä sektorilla palkkaero on hiukan pienempi, 14 %. Työelämän tasa-arvotyötä tekemällä pysyttään vaikuttamaan myös siihen, että naisten ja miesten välinen palkkakuilu kapenee.

Energiateollisuuden tasa-arvokysely

Energiateollisuus ry toteutti jäsenyrityksilleen vuoden 2020 alussa tasa-arvokyselyn, johon vastasi yhteensä 64 jäsenyritystä, jotka edustivat henkilöstömäärältään arviolta puolta jäsenkunnasta.

Varsinaisia kysymyksiä kyselyssä oli muutamia. Taustaksi kysyttiin vain sukupuolijakoa kussakin henkilöstöryhmässä ja vastaukset noudattelivat alan yleisiä tilastoituja lukuja.

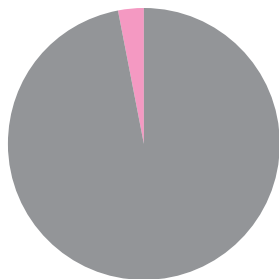
Vastaajista 70 % oli edistänyt sukupuolten tasa-arvon toteutumista yrityksessä. Lukema on hyvä, mutta niiden yritysten osuus, jotka eivät ole edistäneet tasa-arvon toteutumista, on kuitenkin suhteellisen iso. Nyt onkin hyvä hetki aloittaa tasa-arvotyö myös niissä

yrityksissä, joissa tätä työtä ei vielä ole tehty. Yleisimmiksi tasa-arvon edistämiskeinoiksi jäsenyritykset nimesivät yhdenvertaisuussuunnitelmat, rekrytoinnin, palkkauksen ja työpaikan käytännöt.

Suurimmaksi esteeksi vastanneiden yritysten arvion mukaan ovat koulutusvalinnat, jotka johtavat siihen, että rekrytointitilanteessa miehiä on hakijoiden joukossa paljon enemmän. Yritykset myös korostivat, ettei naishakijoita esimerkiksi asentajaksi yksinkertaisesti ole lainkaan. Ratkaisuksi yritykset näkevät vaikuttamistyön sen puolesta, että naisten hakeutuminen energia-alan koulutukseen ja sitä myöten alalle lisääntyisi.

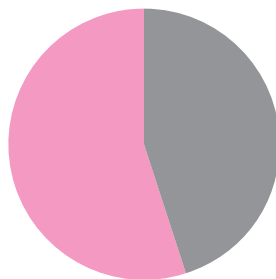
Vastaajien yritysten sukupuolijakauma eri henkilöstöryhmissä

Työntekijät:



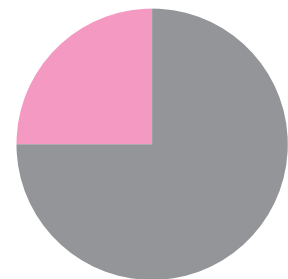
Miehiä 97 %
Naisia 3 %

Toimihenkilöt:



Miehiä 45 %
Naisia 55 %

Ylemmät toimihenkilöt:



Miehiä 75 %
Naisia 25 %

Tasa-arvotyön sanasto

Selvitys tasa-arvotilanteesta toimii lakisääteisten tasa-arvosuunnitelmien perustana. Tasa-arvolaisissa ja tasa-arvovaltuutetun ohjeissa annetaan tarkempia ohjeita selvityksen laatimisesta ja sisällöistä.

Sukupuolen mukaan eritellyillä tilastoilla tarkoitetaan ihmisiä koskevia tilastoja, jotka on jaoteltu erikseen sukupuolen mukaan, tavallisimmin naisiin ja miehiin. Tilastoilla ja tutkimustiedolla on suuri merkitys tasa-arvon edistämisessä, ja niitä voi käyttää apuna esimerkiksi sukupuolten aseman tunnistamisessa ja mahdollisten epäkohtien havaitsemisessa. Perusohjeena voidaan pitää sitä, että kaikki ihmisiä koskevat tilastot eritellään ja analysoidaan sukupuolen mukaan. Kun tietoja kerätään, on hyvä käytäntö antaa sukupuolta koskevaan kysymykseen myös muu tai avoin vastausvaihtoehto.

Sukupuoli. Suomessa on tällä hetkellä kaksi juridista sukupuolta, nainen ja mies. Juridinen sukupuoli ilmenee henkilötunnuksesta, ja se vahvistetaan syntymässä tai sukupuolenkorjausprosessin yhteydessä. Sukupuolella voidaan viitata myös esimerkiksi sukupuolen ruumiillisiin ulottuvuuksiin kuten anatomiaan, kromosomeihin tai hormoneihin ("biologinen sukupuoli"), naiseuden ja mieheyden sosiaalisiin merkityksiin ja sukupuolinormeihin ("sosiaalinen sukupuoli") tai yksilön sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Sukupuoli on siten moninainen ja monitasoinen käsite.

Sukupuolikiintiöiden tavoitteena on vahvistaa sukupuolten tasa-arvoista edustusta. Kiintiöt voidaan määritellä eri tavoin. Suomessa tasa-arvolain kiintiösäännös koskee valtionhallinnon komiteoita, neuvottelukuntia, työryhmiä ja muita vastaavia toimielimiä sekä kunnan-

hallituksia, lautakuntia ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä. Säännöksen mukaan toimielimissä on oltava vähintään 40 prosenttia sekä naisia että miehiä. Vaaleilla valittaviin toimielimiin kiintiöitä ei sovelleta. Myös muut organisaatiot ja yhteisöt voivat halutessaan soveltaa kiintiösääntöä, vaikka niitä ei siihen virallisesti veloiteta.

Sukupuolinäkökulmalla tarkoitetaan sen tarkastelua, miten asia koskee eri sukupuolia. Sukupuoli on yksi ihmisiä jakava tekijä siinä missä esimerkiksi ikä, asuinpaikka tai koulutustaso, ja siksi se tulee ottaa yhtenä näkökulmana huomioon asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Sukupuolinäkökulma tarkoittaa myös sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamista.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on tasa-arvon edistämisen yksi strategia ja tarkoittaa sitä, että sukupuolinäkökulma otetaan huomioon kaikessa päätöksenteossa. Tämä edellyttää toimenpiteiden ja päätösten vaikutusten arviointia naisten ja miesten kannalta.

Sukupuolitietoisella budjetoinnilla tarkoitetaan talousarvion sisältyvien tulojen ja menojen tarkastelua sukupuolinäkökulmasta. Tavoitteena on tulla tietoiseksi siitä, kuinka tulot ja menot jakautuvat sukupuolten kesken sekä varmistaa, että ne kohdentuvat ja vaikuttavat sukupuoliin tasa-arvoisesti. Sukupuolitietoiseen budjettiin kuuluu lisäksi sen tarkastelu, tarvitseeko tasa-arvon edistämiseen budjetoida erikseen rahaa. Valtion talousarvion osalta velvoite sukupuolitietoiseen budjettiin sisältyy budjetin laatimismääräykseen, jonka mukaan pääluokkaperusteluihin tulee sisällyttää yhteenvertaistarkastelu sukupuolivaikutuksiltaan merkittävistä talousarvioesitykseen liittyvästä toiminnasta. Budjetin lisäksi sukupuolitietoisesta tarkastelusta on hyvä ulottua talousarvion seurantaan ja tunnuslukuihin. Sukupuolitietoinen budjetointi on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista budjetointiprosessiin.

Sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus) tarkoittaa sitä, että toimenpiteen, poliittisen päätöksen tai lainsäädännön vaikutuksia arvioidaan etukäteen niiden mahdollisten sukupuolivaikutusten kannalta. Tavoitteena on ehkäistä sukupuolten kannalta ei-toivotut vaikutukset ja edistää tasa-arvoa. Arvioinnin perusteella voidaan tehdä korjaavia ehdotuksia syrjinnän ja ei-haluttujen vaikutusten vähentämiseksi, tasa-arvon edistämiseksi ja tasa-arvon esteiden poistamiseksi. Sukupuolivaikutusten arviointi on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen menetelmä.

Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Usein puhutaan

sekä muodollisesta tasa-arvosta, eli syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisista oikeuksista ja kohtelusta, että tosiasiallisesta tasa-arvosta eri tilanteiden ja niiden lopputulosten suhteen. Sukupuolten tasa-arvoon vaikuttavat sukupuolen ohella myös muut yhteiskunnallista eriarvoisuutta aiheuttavat tekijät. Tästä syystä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan nämä risteävät tekijät huomioonottavaa intersektionaalista tarkastelua.

Sukupuolten tasapuolinen edustus. Tasa-arvolaisissa mainitaan muutamia toimielimiä, joiden kokoonpanoon sovelletaan tasapuolisuussääntöä. Tällaisia ovat esimerkiksi julkista valtaa käyttävät toimielimet sekä luottamushenkilöistä koostuvat johto- ja hallintoelimet kunta- ja valtioneemmistöisissä yhtiöissä. Sukupuolten tasapuolinen edustus tarkoittaa vähintään 40 prosentin tavoiteosuutta sekä naisia että miehiä. Varsinaisista sukupuolikiintiöistä säädetään tasa-arvolaisissa erikseen. Myös muut organisaatiot ja yhteisöt voivat halutessaan soveltaa kiintiösääntöä, vaikka niitä ei siihen virallisesti veloiteta.

Tasa-arvo. Tasa-arvo tarkoittaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilönä. Suomessa tasa-arvolla viitataan erityisesti sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Tasa-arvolaisissa syrjintä on kielletty sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Laki koskee myös syrjintää, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen. Laki sisältää veloitteen ennaltaehkäistä syrjintää.

Tasa-arvoanalyysi tarkoittaa asiantuntijatiedon tuottamista tai kokoamista tietyn aihealueen tasa-arvotilanteesta. Erillisiä tasa-arvoanalyysseja ja -selvityksiä tarvitaan silloin, kun aiheesta ei ole valmiiksi saatavilla riittävästi sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa. Tasa-arvoanalyysi voi perustua sekä sukupuolen mukaan eriteltyihin tilastoihin että laadulliseen analyysiin esimerkiksi siitä, millaisina sukupuoli ja sukupuolittuneet käytännöt näyttäytyvät tiettyssä kontekstissa.

Yhdenvertaisuus on perusoikeus. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, ihonväristään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuuslaki suojaa seksuaalivähemmistöjä syrjinnältä ja sisältää yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen. Sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuoja on kirjattu tasa-arvolakiin.



OPAS ENERGIA-ALAN TASA-ARVOTYÖHÖN



1. Tasa-arvo kuuluu kaikille

Tasa-arvo tarkoittaa yksinkertaisesti määriteltynä kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä. Se on ihmisoikeus ja perusoikeus, johon velvoittavat kansainväliset sopimukset ja kansallinen lainsäädäntö.

Suomen Perustuslain 6. § 2. momentin mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Suomessa tasa-arvolla viitataan erityisesti sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Se on naisten ja miesten yhtäläistä arvostusta työelämässä: sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä, tasa-arvoinen urakehitys sekä samat mahdollisuudet yhdistää työ ja vanhemmuus. Työelämän tasa-arvotyöllä on pyrittävä varmistamaan, että avoimiin tehtäviin hakeutuisi molempia sukupuolia.

Tasa-arvo käsittää myös **sukupuoli-identiteetin** eli kunkin oman kokemuksen sukupuolestaan sekä **sukupuolen ilmaisun** eli sukupuolen tuomisen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Yhdenvertaisuus puolestaan tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai



muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työläinsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla.

Suomen Perustuslain 6. § 2. momentin mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tasa-arvo on usein kirjattu eri yritysten ja organisaatioiden perusarvoksi, mutta sen merkitys ei aina konkretisoidu työpaikalla toiminnaksi asti. Tämän lisäksi henkilöstön hyvinvointi on monelle yritykselle strateginen tavoite. Liikuntasetelit ja TYKY-päivät ovat kunnossa, mutta henkilöstön hyvinvointia edistävä tasa-arvotyö saattaa jäädä arjen työssä huomioimatta. Tämän oppaan tarkoituksena on avata sitä, miksi miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tuodaan osaksi energia-alan arkea.

Energia-ala ei valitettavasti voi ylpeillä tasa-arvotilanteellaan. Alan yksi suurimmista ongelmista on segregoituneet työmarkkinat, jonka seurauksena miesvaltainen ala ei saa valjastettua kaikkea osaamista käyttöön. Yhteisenä vahvana tahtotilana on lisätä naisten määrää alalla. Hyviä käytäntöjä on jo olemassa, moni alan yritys on pyrkinyt toiminnallaan edistämään tasa-arvoa ja tasa-arvosuunnitelmia on tehty, mutta paljon työtä on vielä edessä.

Vaikka työnantajilla on vastuu tasa-arvon edistämisestä työelämässä ja työpaikoilla, sen edistäminen on kuitenkin kaikkien energia-alalla työskentelevien asia ja etu. Jokainen työntekijä voi omalla toiminnallaan vaikuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisääntymiseen. Energiategollisuus edistää tasa-arvoa omilla rohkeilla esityksillään ja aloitteillaan, mutta työhön tarvitaan myös jäsenyrityksiä. Tasa-arvoiset työyhteisöt ovat koko energia-alan etu.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tulee kuulua jokaisen työntekijän työnkuvaan, sillä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä niiden edistäminen kuuluvat kaikille.

Tasa-arvon edistäminen ei ole pelkästään epäkohtiin puuttumista. Tasa-arvoa edistetään parhaiten olemassa olevia käytäntöjä tarkastelemalla ja muuttamalla niitä kehittämistyön ja aloitteiden avulla. Toimenpiteitä ei kannata ottaa työn alle kerralla kovin montaa, jotta halutut tulokset varmasti saavutetaan. Toimenpiteiden pitää lisäksi olla niin konkreettisia, että niiden toteutta-

mista energia-alan yrityksissä ja energia-alalla on helppo arvioida.

Lisähaasteensa tasa-arvotyöhön tuo se, että energia-alan yritysten koko vaihtelee muutamien henkilöiden yrityksistä suuriin konserneihin. Pienempien resurssit eivät välttämättä riitä siihen, mihin keskiuuret ja isot yritykset pystyvät omilla resursseillaan. Tasa-arvotyöhön kannattaakin ottaa se asenne, että sitä tehdään juuri sen verran, kuin mihin resurssit riittävät – tasa-arvotyöstä ei nimittäin saa tulla stressin aihe tai ylimääräiseltä taakalta tuntuva lisätyö, sillä siinä tapauksessa ei saavuteta myöskään tuloksia. Tällöin kannattaa miettiä, miten parhaiten voisi yhdistää tasa-arvotyötä jo olemassa oleviin rakenteisiin. Tavoitteena kuitenkin on, että tasa-arvotyöstä tulee tapa ja olennainen osa yrityksen toimintaa.

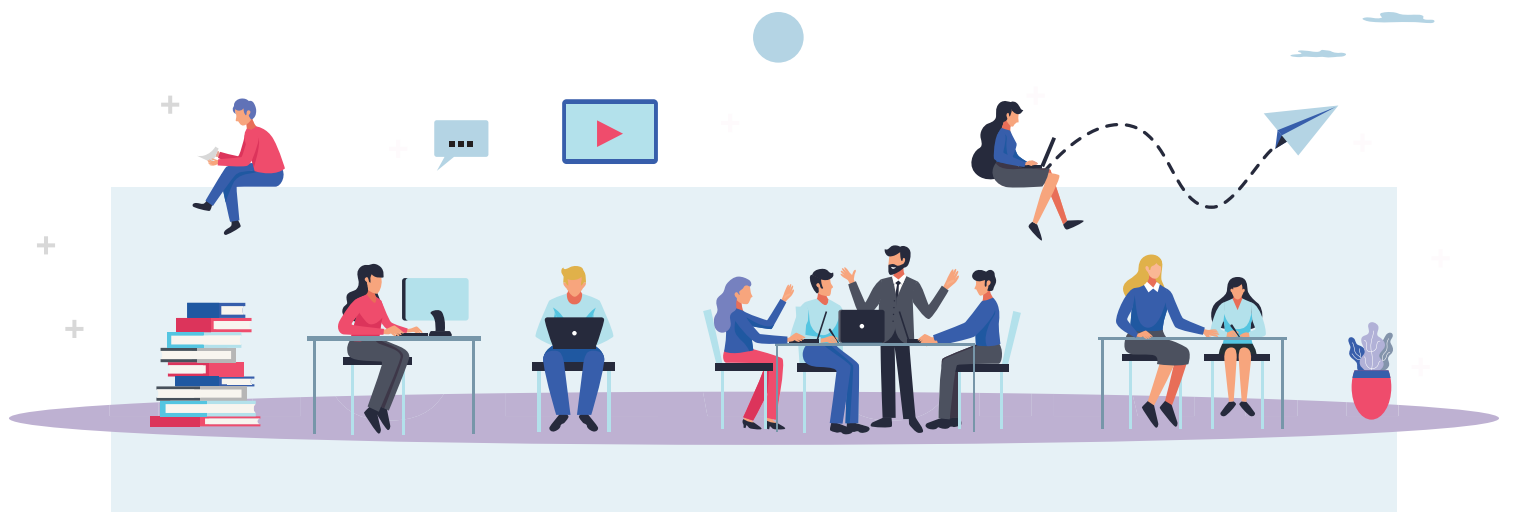
Sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään tasa-arvolaissa (609/86). Tasa-arvolain mukaan työntekijän tulee edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Laki sisältää säännökset tasa-arvosuunnitelmasta, palkkakartoituksesta, syrjinnän kielloista ja syrjivistä menettelyistä sanktioineen.¹

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan vuoden 2015 alussa ja sen tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.²

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tulee kuulua jokaisen työntekijän työnkuvaan, sillä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä niiden edistäminen kuuluvat kaikille.

1. Lakiteksti löytyy kokonaisuudessaan täältä: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

2. Lakiteksti löytyy kokonaisuudessaan täältä: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>



Motivointi

Koska totuttuja ja pitkäänkin voimassa olleita käytäntöjä lähdetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä muuttamaan, ne saattavat aiheuttaa muutosvastarintaa. Usein tällainen tilanne syntyy, kun henkilöstölle ei ole riittävästi kerrottu muutoksen syistä. Jos taustoja ei tiedetä, syntyy epäilyksiä muutosta kohtaan. Tämän vuoksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tulee olla mahdollisimman avointa ja henkilöstön mukana suunnittelussa. Ihmisten on yleensä vaikeaa luopua vanhoista, tutuista toiminnoista ja toimintaympäristöistä, joten muutoksen pelko aiheuttaa vastarintaa. Tasa-arvotyö rikkoo vanhoja valtarakenteita, joten myös niistä luopuminen voi olla vaikeaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä joskus hitaus on malttia, eli muutoksia kannattaa tehdä pikkuhiljaa, mikäli muutosvastarinta on rajua. Muutos täytyy tuoda lähelle työntekijöitä, jotta he motivoituvat tasa-arvotyöhön.

Energia-alan yritysten mahdollisuudet vaikuttaa segregaaion purkamiseen

Naisten kiinnostus ilmastonmuutoksen torjumiseen on energia-alalle ja alan yrityksille erinomainen mahdollisuus. Yritysten kannattaa pohtia, miten tämä kiinnostus pystytään käyttämään hyödyksi naisten houkuttelemiseksi alalle. Energia-alan tasa-arvotyöhön tarvitaankin rohkeutta ja uusia avauksia, jotta naisia saataisiin lisää alalle.

1.1 Energia-alan murros mahdollistaa myös tasa-arvotyön murroksen

Energia-ala on murroksessa, ja tämän vuoksi katse on suunnattava pitkälle tulevaisuuteen, jotta voidaan arvioida, miltä maailma näyttää ja miltä sen halutaan näyttävän vuosikymmenten päästä. Keskustelussa ovat esimerkiksi globaalit megatrendit, kuten kaupungistuminen, ilmastonmuutos ja digitalisaatio, jotka kaikilla tavallaan vaikuttavat energia-alan tulevaisuuteen. Samaan aikaan myös energian tuotannon ja käytön teknologiat kehittyvät nopeasti, joten energia-alalla tul- laan näkemään tulevaisuudessa isoja muutoksia näiden ilmiöiden seurauksena. Murros vaikuttaa esimerkiksi alan ammattirakenteisiin, kun alalle tulee työntekijöitä erilaisilla koulutustaustoilla.

Energia-alan murroksessa voi nähdä mahdollisuuden myös alan tasa-arvotyön murrokseen. Kun ala muuttuu, on muutoksiin helppoa liittää mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö. Muutos tuo lisäksi mahdollisuuden saada enemmän naisia energia-alalle.

Ilmassa ristivetoa - Löytyykö yhteinen ymmärrys -hankkeen teettämän tutkimuksen mukaan naiset kantavat miehiä enemmän huolta ilmastosta ja ovat valmiimpia toimimaan ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi. Samassa tutkimuksessa naisten keskimääräinen ilmastotietouden taso kuitenkin paljastui miehiä hieman heikommaksi. Naisia ilmastotekoihin motivoivat miehiä useammin velvollisuuden tunne sekä halu huolehtia maapallon kantokyvystä omien lasten ja tulevien sukupolvien hyväksi. Energiantuotanto on yksi suurimmista ilmastonmuutokseen vaikuttavista tekijöistä, mutta siitä huolimatta naisten kiinnostus ympäristöön ja ilmastonmuutoksen torjumiseen ei näy alan naistyöntekijöiden määrän kasvuna. Sen sijaan naiset suuntautuvat opinnoissa enemmän esimerkiksi ympäristö- ja luonnontieteelliselle alalle, kuin esimerkiksi insinööritieteisiin.

Esimerkkejä ja ehdotuksia siitä, miten energia-ala voi yhdessä vaikuttaa:

- **Ennakkoluuloton rekrytointi:**
Rekrytointiin ja esimerkiksi avoimen työpaikan vaatimuksiin kannattaa kiinnittää huomiota. Onko kaikissa tehtävissä tietty tekniikan alan koulutus, alan osaaminen tai tausta energia-alan töistä tärkein vaatimus, vai voisiko jollain muulla taustalla ottaa työtehtävän haltuun? Työpaikkailmoitukset kannattaa miettiä uusiksi ja muotoilla niin, että työpaikka tavoittaa parhaimmat talentit.
- **Monipuolisia uusia osaajia energia-alalle:**
Tuodaan julkisesti esiin se fakta, että energia-alalla tarvitaan muitakin kuin insinöörejä. Ala tarvitsee esimerkiksi data-analyttikoita, palvelumuotoilijoita, prosessiosaajia, markkinoijia ja myyjiä. On tuotava vahvasti esiin se viesti, että osaajille sukupuoleen katsomatta on alalla töitä.
- **Viestinnän rooli:**
Kuka edustaa yritystä? Myös viestintään tarvitaan moninaisuutta, joten viestinnän kannattaa pohtia, kuka antaa julkisuudessa energia-alalle ja yritykselle kasvot. Ketkä esiintyvät esimerkiksi yrityksen markkinointimateriaaleissa ja verkkosivuilla? Entä miten tehtävä työ kuvataan visuaalisesti? Näyttäytyykö se fyysistä voimaa vaativana, jota se todellisuudessa ei ole? Millaista kuvastoa työpaikkailmoituksissa on?
- **Kouluvierailut ja koulujen vierailut yrityksessä:**
Nuoret ja lapset tulee tutustuttaa työelämään paremmin jo peruskoulussa ja lukiossa. Näin sukupuoli, luokka ja etninen tai kulttuurinen tausta vaikuttaisivat vähemmän ensimmäisten opiskelupaikkojen ja töiden valinnoissa. Samalla päivitetään myös opinto-ohjaajien ja opettajien mielikuvia energia-alasta. Nuorten ja lasten kanssa kannattaa myös avoimesti keskustella työelämän epätasa-arvoisuudesta, energia-alan tarpeesta diversiteetin lisäämiselle sekä epätyypillisistä valinnoista, luonnollisesti lapsia ja nuoria kiinnostavalla tavalla. Avoin keskustelu karsii väärää tietoa ja mahdollistaa muutoksen. Valmista materiaalia kouluvierailuille löytyy Energiateollisuuden jäsenextranetistä tai sitä voi kysyä suoraan työelämäyksikön asiantuntijoilta.
- **Päiväkotivierailut:**
Jotkut energia-alan yrityksistä ovat vierailleet jo päiväkodeissa kertomassa alasta ja alan työpaikoista. Mikäli yrityksen resurssit riittävät, myös näitä vierailuja kannattaa harkita.
- **Työelämän tasa-arvon kehittäminen ja strateginen yhteistyö yhdessä koulujen kanssa:**
Esimerkiksi koulujen kanssa yhteistyössä järjestetyt tilaisuudet yhdessä muiden alojen kanssa, joissa eri alojen edustajat kertovat ammateistaan ja työstään niin oppilaille kuin heidän huoltajilleen.
- **Vanhempien tiedottaminen:** Vanhemmilla on tutkimusten mukaan yllättävän suuri vaikutus nuorten tekemiin koulutus- ja ammattivalintoihin. Tämän vuoksi on tärkeää vaikuttaa myös vanhempiin ja saada heidät kannustamaan lapsiaan tekemään myös sukupuoleen epättyypillisiä valintoja. Vanhempia voi tavoittaa esimerkiksi antamalla aiheesta haastatteluja medialle tai järjestämällä koulujen kanssa yhteistyössä keskustelutilaisuuksia.
- **Erilaisiin työelämä- ja tasa-arvohankkeisiin osallistuminen:** Työelämän ja tasa-arvon kehittämistyössä on jatkuvasti käynnissä useampia hankkeita. Näihin etsitään usein myös yrityksiä yhteistyökumppaneiksi.
- **Erilaiset omat hankkeet ja kampanjat:** Energia-alan kannattaa yhdessä pohtia, olisiko oman, nuorille, opiskelijoille ja vastavalmistuneille suunnatun kampanjan tai hankkeen toteuttaminen mahdollinen tapa vaikuttaa segregaaion purkuun. Tietoisuutta lisäävillä kampanjoilla on kumuloituessaan mahdollisuus vaikuttaa yhteiskunnan suuntaan ja kehitykseen.
- **Imagon muutos:** Energia-alan täytyy muuttaa imagoaan. Alan maine on edelleen vanhanaikainen ja miehinen. Lisäksi alaa pidetään mielikuvissa vielä likaisena ja raskaana tehdastyönä, joka ei sovellu naisille. Näitä mielikuvia pystytään yhteistyössä muuttamaan.
- **Asiakaslähtöinen ajattelutapa:** Asiakaslähtöisyyttä on hyvä parantaa jatkuvasti sekä luoda palveluita, joista koko asiakaskunta hyötyy. Koska asiakaskunta on moninaista, on asiakaspalvelun otettava moninaisuus huomioon.

1.2 Tasa-arvo ei ole itsestäänselvyys tai samankaltaistamista

Energiateollisuuden tasa-arvokyselyssä saatiin useampi vastaus, jossa kerrottiin tasa-arvon olevan yrityksessä itsestäänselvyys tai että sukupuoleen liittyvät kysymykset on jätetty tietoisesti pois. Tasa-arvon pitäminen itsestäänselvyytenä tai siitä puhumatta jättäminen saattaa todellisuudessa kuitenkin peittää vallitsevat ongelmat ja estää jopa niistä puhumisen.

Vuonna 2017 toteutetun Tasa-arvobarometrin asennekysymysten vastausten perusteella sukupuolten tasa-arvoa pidetään Suomessa yleisesti tärkeänä arvona. Puhe tasa-arvosta itsestäänselvyytenä kuitenkin

’ Työelämän tasa-arvotyössä kyse on pitkälti asenteiden muokkauksesta, mikä on tunnetusti hidasta työtä. Asenteiden muuttumista voi vauhdittaa ottamalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita säännöllisesti esiin yrityksen toiminnoissa ja viestinnässä. Esimerkiksi säännölliset blogikirjoitukset ja muut tekstit tukevat sekä ulkoisen että sisäisen viestinnän tasa-arvotyötä.



tarkoittaa, ettei siihen sitouduta yhtä vahvasti käytännön tasolla. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eteen tulee tehdä töitä, muuten nämä tärkeät arvot eivät toteudu.

Sukupuolten välisestä epätasa-arvosta puhuminen ei tarkoita, että sitä ilmenisi automaattisesti eri tilanteissa tai että sukupuolinäkökulma tulisi huomioida joka hetki. Tasa-arvosta puhuminen nostaa kuitenkin keskusteluun arjen tilanteita, jota saattavat tuntua vähäpätöisiltä, mutta jotka rakentavat toistuessaan tietynlaista työelämän toimintamallia.

Työelämän tasa-arvotyössä kyse on pitkälti asenteiden muokkauksesta, mikä on tunnetusti hidasta työtä. Asenteiden muuttumista voi vauhdittaa ottamalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita säännöllisesti esiin yrityksen toiminnoissa ja viestinnässä. Esimerkiksi säännölliset blogikirjoitukset ja muut tekstit tukevat sekä ulkoisen että sisäisen viestinnän tasa-arvotyötä.

Tasa-arvossa ei ole kyse siitä, että kaikki laitetaan samalle viivalle. Tasa-arvo ei myöskään tarkoita kaikkien samankaltaistamista tai neutralisointia. Mikäli näin toimitaan, sukupuolia eriarvoistava kohtelu voi jäädä piiloon tai se voidaan helposti selittää muilla eroilla ja yksilöllisyydellä. Sukupuolet voi rohkeasti ja selkeästi nostaa tarkastelun keskiöön. Neutraaliuden vaatimus sen sijaan

saattaa vaikeuttaa näkemään esimerkiksi vähemmistöjen erityistarpeita tai koettuja ongelmia. Neutraaliuden sijaan puhutaankin sukupuolisensitiivisyydestä, eli sukupuolesta tai sukupuolen ilmaisusta riippumattomasta, tasa-arvoisesta kohtelusta.

Ihmisten kokemusten arvostaminen on tärkeä osa sukupuolisensitiivistä tasa-arvotyötä. On tutkittu fakta, että eri sukupuolet kokevat monet asiat keskimääräisesti eri tavoilla. Yleinen käsitys siitä, "ettei meidän työpaikallamme ole tasa-arvo-ongelmia" ja että "tasa-arvo on meillä itsestäänselvyys" saattaa muuttua, kun henkilökunnalle suunnatussa kyselytutkimuksessa eri sukupuolten kokemuksia verrataan toisiinsa. Usein esiin nousevat erilaiset kokemukset tasa-arvon toteutumisesista. Nämä henkilöstöltä esiin nousevat kokemukset tulee ottaa tosissaan. Jos esimerkiksi tutkimuksen perusteella selviää, että eri sukupuolet kokevat esihenkilön arvostavan eri tavalla heidän työpanostaan, on tärkeää ottaa tuo vastaus vakavasti. Tällöin tilanne tulee oikaista kehittämistoimenpiteillä ja mahdollisilla lisäselvityksillä. Kyselyn uusiminen säännöllisin väliajoin toimii kehittämistoimenpiteiden mittarina. Henkilöstön vastauksia tulee kunnioittaa, eikä selittää niitä pois ja siten nujertaa intoa vastata tuleviin kyselyihin.

Esteettömyys ja saavutettavuus

Esteettömyys tarkoittaa rakennusten ja rakennetun ympäristön helppokulkuisuutta ja toimivuutta. Saavutettavuutta puolestaan käytetään verkko-palveluiden yhteydessä. Niitä käytetään yleensä yhdessä sanaparina. Yhteistä näille termeille on, että niin fyysisen ympäristön kuin vaikkapa verkkosivujen tulee olla kaikille sopivia ja saatavilla kaikille riippumatta niitä käyttävien ihmisten toimintakyvystä. Esimerkiksi verkkosivujen saavutettavuus tukee vammaisten henkilöiden itsenäisyyttä ja osallisuutta yhteiskunnasta. Myös työympäristön tulee olla sellainen, jossa jokainen pystyy ominaisuuksistaan riippumatta toimimaan ja osallistumaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Esteettömyys ja saavutettavuus kertovat ajattelutavasta ja erilaisuuden huomioon ottamisesta. Esteettömästä ympäristöstä hyötyvät kaikki, niin henkilöstö kuin asiakkaatkin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kannattaa ottaa sekä esteettömyys että saavutettavuus niin työntekijöiden kuin asiakkaiden näkökulmasta huomioon. Tarvittaessa kannattaa teettää erillinen saavutettavuuskartoitus. Esimerkiksi erilaiset kansalaisjärjestöt tarjoavat palveluita esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyen.

Sosiaalinen esteettömyys

tarkoittaa ilmapiiriä ja toimintaympäristöä, jossa jokainen voi olla oma itsensä, ilman pelkoa syrjinnästä. Sosiaalinen esteettömyys on osa laajempaa esteettömyyttä ja saavutettavuutta, joilla taataan turvallinen ja tasa-arvoinen mm. palvelu tai tila kaikille ja edistetään yhdenvertaisuutta.

Tapahtumien saavutettavuuden ja moninaisuuden tarkistuslista:

http://www.kulttuuriakaikille.fi/doc/tarkistuslistat/Tapahtumien_saavutettavuuden_ja_moninaisuuden_tarkistuslista.pdf


Tarkistuslista esteettömän koulutuksen järjestäjälle:
http://www.kulttuuriakaikille.fi/doc/tarkistuslistat/esteettoman_koulutuksen_jarjestaminen_tarkistuslista.pdf

1.3 Tasa-arvoinen työpaikka on haluttu ja arvostettu työpaikka

Muuttuva työelämä haastaa kehittämään työyhteisöjen toimintakulttuureja avoimimmiksi, houkuttelevimmiksi ja turvallisemmiksi kaikille sukupuolille. On ymmärretty, että henkilöstöön panostaminen hyödyttää kaikkia. Myönteinen työnantajakuva vahvistuu, kun yhdenvertainen kohtelu ja tasa-arvoinen toimintakulttuuri ovat kohdillaan. Työpaikalle se on tällöin myös myyntivaltti, jolla yritys saa etua osaavan henkilöstön rekrytoinnissa.

Naisten ja vähemmistöjen urapolkujen rakentaminen on osa energia-alan yhteiskuntavastuuta. Yhteiskuntavastuu alkaa siitä, mihin lain vaatimukset loppuvat.

Tasa-arvotyöllä on monia hyviä, työelämää parantavia vaikutuksia. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteellinen edistäminen hyödyttää yritystä ja henkilöstöä. Parhaat tulokset tasa-arvotyössä saavutetaan, kun koko

 Naisten ja vähemmistöjen urapolkujen rakentaminen on osa energia-alan yhteiskuntavastuuta. Yhteiskuntavastuu alkaa siitä, mihin lain vaatimukset loppuvat.

henkilöstö pääsee osallistumaan sen kehittämiseen. Oikeudenmukainen kohtelu lisää motivaatiota ja sitoutumista työhön ja parantaa tätä kautta työn tulosta. Sen vuoksi ei olekaan ihme, että tutkimusten mukaan yritykset, joissa sukupuolet ovat tasaisesti edustettuina, ovat menestyneimpiä ja tehokkaampia. Tasa-arvoinen työilmapiiri antaa kaikille mahdollisuuden keskittyä täysipainoiseen työntekoon. Lisäksi työntekijöiden sitoutuminen ja pysyvyys lisääntyvät.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tulisi olla vakiintunut osa henkilöstöpolitiikkaa.

Energiateollisuudessa on tehty jo pitkään tasa-arvotyötä, jotta työelämän sukupuolisegregaatiota saataisiin purettua ja jotta naiset haluaisivat työskennellä alalla. Kaikkien sukupuolten osaaminen on saatava energia-alalla käyttöön, tai muuten ala ei pärjää energiamurroksessa ja ilmastomuutoksen hillinnässä.

Uuteen, puhtaaseen ja älykkääseen energiajärjestelmään siirtyminen vaatii monipuolista osaamista. Energia-alan murros ja muuttuvat työmarkkinat vaativatkin yrityksiltä entistä monimuotoisempaa ajattelua. Tämän vuoksi energia-alan yritysten kannattaa panostaa myös diversiteettiin. Diversiteetistä puhutaan, kun yritys tavoittelee organisaatioonsa laajaa kirjoa erilaisia identiteettejä ja katsantokantoja: sukupuolia, suuntautuneisuksia, etnisiä ja kulttuurillisia taustoja ja erityispiirteitä. Henkilöstön erilaisuus ja monimuotoisuus tarkoittavat osaamista, kykyä ja potentiaalia, joka puolestaan lisää kilpailukykyä. Kun henkilöstö osaa tarkastella asioita eri näkökulmista, tavoitetaan paremmin myös asiakkaiden ajatusmaailma.

ESIMERKKI:

Työyhteisötaitokoulutus

Työyhteisötaitokoulutus on tärkeä osa ammattitaitoa, sillä yksikään organisaatio ei voi olla erityisen tuottava, jos sen työntekijöiltä puuttuvat työyhteisössä toimimiseen vaadittavat taidot. Työyhteisötaitoilla on siten iso merkitys työnantajan menestyksen, työhyvinvoinnin ja työpaikan ilmapiirin, mutta myös työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta. Työyhteisössä voi tuottaa vaikeuksia löytää sopivaa tilannetta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta puhumiselle, jolloin työyhteisötaitokoulutus voi tarjota tälle keskustelulle sopivan mahdollisuuden.

Uusille työntekijöille suunnattu työyhteisötaitokoulutuksen voi järjestää esimerkiksi kaksi kertaa vuodessa, jolloin siihen kutsutaan aina kaikki sitä edeltävällä puolivuotiskaudella työntekijänä aloittaneet. Myös kesätyöntekijät ja harjoittelijat on tärkeää kutsua mukaan tähän koulutukseen. Pienellä työpaikalla, jossa henkilöstön määrä sekä vaihtuvuus ovat niin pientä, ettei koulutusta kannata järjestää, työyhteistaidot voi liittää osaksi perehdytystä. Tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta kouluttavan tulee olla perehtynyt näihin teemoihin. Kouluttajan olisi myös tärkeää osata fasilitoida koulutusta sensitiivisellä otteella.

Työyhteisökoulutuksessa voi käydä läpi esimerkiksi näitä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä teemoja:

- Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja moninaisuus työpaikalla
- Työelämän tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät lait
- Miksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tehdään energia-alalla
- Yrityksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden paraneminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun avulla
- Tasa-arvoinen esihenkilötyö
- Häirinnän, epäasiallisen käytöksen ja kohtelun ennaltaehkäisy ja työpaikan pelisäännöt
- Työyhteisön tasa-arvoisuuden kehittäminen eri osa-alueilla, kuten rekrytoinnissa, työssä kehittämisessä ja urakehityksessä, samapalkkaisuudessa, sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisessa

ESIMERKKI:

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen kannattaa nostaa yhdeksi tulevaisuuden osaamistarpeeksi. Esimerkiksi jo työpaikkailmoituksiin kannattaa lisätä tietyille henkilöstöryhmille, kuten henkilöstöhallinnolle ja viestinnälle, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisen luetaan eduksi.

Aika on ajanut tyttökalentereiden ohi

Vielä joitakin vuosia sitten tyttökalenteri saattoi olla miesvaltaisen teollisuusyrityksen kahvihuoneen vakiokaluste, mutta kuvat ovat alkaneet siirtyä vähitellen historiaan esimerkiksi viime vuosien #metoo-kampanjan myötä. Energia-alalla on kuitenkin tasa-arvokyselyn perusteella edelleen yrityksiä, joissa tyttökalentereita on tai että niiden poistamisesta on käyty keskustelua.

Yritysten tyttökalenterikäytäntö on joutunut myös julkisesti kriittisen katseen alle. Pari vuotta sitten Ruotsissa syntyi somekohu metsäkoneyritys Ponsen saksalaisen jälleenmyyntiyrityksen liikelahjana jakamasta tyttökalenterista, jossa vähäpukeiset naiset poseerasivat Ponsen koneiden päällä. Kohun myötä kyseiset kalenterit vedettiin nopeasti pois liikelahjojen joukosta ja yhtiö päätti, ettei vastaavia kalentereita enää julkaista. Monet isot yritykset ovat myös linjanneet kieltävänsä kalenterit, mutta jotkut keskisuuret ja varsinkin pienet yritykset käyttävät niitä edelleen myös liikelahjoina.

Juridisesti tyttö- tai poikakalenterit eivät ole ongelma, mutta osa työntekijöistä voi kokea ne ahdistavana. Tämän vuoksi kalenterit ovat ongelmallisia, sillä ne eivät edistä hyvää työilmapiiriä ja voivat vaikuttaa jopa työhyvinvointiin. Työntekijöillä on oikeus kokea, ettei työpaikalla ole elementtejä, jotka häiritsevät työntekoa.

Kalentereita ei yleisesti ottaen pidetä hyvänä mainoksena miesvaltaisille aloille, joille yritetään houkuttaa naispuolisia opiskelijoita ja työntekijöitä. Mikäli kalentereita on edelleen käytössä, niiden poistamisella on helppoa viestittää, että sukupuolten välinen tasa-arvo on otettu yrityksessä huomioon ja että energia-alalla vallitsee sukupuolten välinen tasa-arvo. Alan yritysten kannattaakin linjata, etteivät vastaavat kuvat kuulu työpaikan yhteisiin tiloihin. Tämä koskee niin tyttö- kuin poikakalentereita. Erotiikkaan vivahtavat kalenterit eivät myöskään ole enää nykyisin asiallinen liike- tai asiakaslahja. Nämä linjaukset kannattaa ottaa osaksi perehdyttämistä, työyhteisötaitokoulutusta ja työyhteisön pelisääntöjä.

1.4 Jokaisen oikeus olla oma itsensä



Jokaisella ihmisellä on oikeus itse määrittellä oma seksuaalinen suuntautumisensa ja sukupuoli-identiteettinsä tai olla myös määrittelemättä niitä. Yksi esimerkki tästä on jokaisen oikeus valita, mitä pronominia hänestä käytetään. Tämä tosin koskee muilla kuin suomen kielellä toimivia yrityksiä.

Avoin ja tasa-arvoinen yrityskulttuuri ei toimi ilman inklusiota, jolla tarkoitetaan avointa, reilua, rohkeaa ja mukaan ottavaa kulttuuria. Kyse on ihmisten hyväksymisestä sellaisina kuin he ovat sekä tasapuolisten mahdollisuuksien tarjoamisesta. Tällöin työntekijä voi olla paitsi oma itsensä, myös käyttää kyvykkyyttään sataprosenttisesti. Jokaisen oikeus olla oma itsensä tulee nähdä pääomana ja osaamisena, mistä yritys saa lisäarvoa.

Oikeus olla oma itsensä ei saa jäädä sanoittamatta työyhteisössä. Moni vähemmistöihin kuuluva pelkää olla työpaikalla oma itsensä. Vähemmistöt kohtaavat tilanteita, jotka aiheuttavat sosiaalista ja sisäistä painetta vähemmistöryhmään kuulumisen takia. Kyseessä on tuolloin vähemmistöstressiksi kutsuttu tilanne, joka saattaa vaikuttaa kielteisesti työntekijän fyysiseen, että psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin. Vähemmistöstressillä tarkoitetaan yksilön pitkäaikaista sosiaalista ja sisäistä painetta vähemmistöryhmään kuulumisen takia. Se syntyy muun muassa ympäröivän yhteiskunnan sukupuoli- ja hetero-oletuksista, erilaisuuden tunteista, toiseuden kokemuksesta, sosiaalisesta leimautumisesta sekä kiusatuksi tulemisen ja mahdollisesti jopa väkivallan kokemuksista.

Usein nämä työelämässä vastaan tulevat tilanteet eivät ole tahallisia ennakkoluuloja, vaan oletuksia siitä, että kaikki ovat samanlaisia, enemmistöön kuuluvia. Olivat nämä oletukset tahallisia tai tahattomia, aiheuttavat ne silti hienovaraisista poissulkemista työyhteisöstä.

Jokaisella ihmisellä on oikeus itse määrittellä oma

ESIMERKKI:

Jokainen työntekijä voi edesauttaa turvallista työympäristöä

Myönteinen ja avoin suhtautuminen työkaverihin, esimiehiin ja johtoon edesauttaa hyvän työilmapiirin syntymistä. On tärkeää, että kaikki tuntevat olevansa tervetulleita työyhteisöön ja energia-alalle. Pyrkimyksenä on avoin vuorovaikutus ja moninaisuutta hyväksyvän toimintakulttuurin syntyminen energia-alalle. Erilaisiin ihmisiin tutustuminen auttaa huomaamaan, että kaikkien kanssa voi tulla toimeen, ja että meissä on paitsi eroja, myös paljon yhteistä.

- Kohtele työtovereitasi asiallisesti ja arvostaen
- Ole avoin myös erilaisille näkemyksille.
- Muista huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta.
- Auta ja tue muita.
- Muista, että ihmisen tai ihmisryhmän ominaisuuksilla vitsailu voi loukata.
- Pidä myös mielessä, että ihmisen lähimpiiriin voi kuulua ihmisiä eri ryhmistä. Älä oletta.
- Ota sinua häiritsevää tilanne tai käytös puheeksi.

seksuaalinen suuntautumisensa ja sukupuoli-identiteettinsä tai olla myös määrittelemättä niitä. Yksi esimerkki tästä on jokaisen oikeus valita, mitä pronominia hänestä käytetään. Tämä tosin koskee muilla kuin suomen kielellä toimivia yrityksiä.

Yksi hyvin yleinen oletus on esimerkiksi hetero-oletus, joka ilmenee oletuksina puoliosasta tai seurustelukumppanista eri sukupuolta olevana. Tämä saattaa aiheuttaa turvattomuutta lisääviä tilanteita, kun vähemmistöön kuuluva joutuu kohtaamaan työpaikan keskusteluissa heteronormatiivisia oletuksia ja piilottamaan todellisen minänsä. Tällöin työntekijä joutuu itselleen luontaisesta asiasta eli puoliosastaan tai seurustelukumppanistaan kertoessa varautumaan yllättäviinkin rektioihin ja siihen, että tulee nähdä ensisijaisesti seksuaalisen suuntautumisensa kautta. Samalla se, että ei heti oikaise itsen kohdistuneita hetero-olettamuksia saa aikaan epärehellisyyden tunteita. Toinen hyvin yleinen oletus on kysyä etniseltä taustaltaan enemmistöstä esimerkiksi ulkonäön tai nimensä perusteella eroavilta henkilöiltä tämän kotimaata, vaikka henkilö saattaa olla syntyperäinen suomalainen.

Työpaikan keskustelukulttuuriin kannattaa panostaa henkilöstöpolitiikassa ja ohjeistaa henkilöstöä, sillä **työpaikan on tärkeää olla turvallinen kaikille työntekijöille**. Turvallisuuden tunne syntyy puheesta ja kaikkien mahdollisuudesta olla oma itsensä ja tulla yhdenvertaisesti kohdatuksi yhteiskunnassa. Jokainen ansaitsee tulla kohdatuksi omana itsenään.

1.5 Syrjinnästä vapaa alue

Syrjinnästä vapaa alue on oikeusministeriön ja muutaman yhdistyksen kaikenlaisen syrjinnän, kiusaamisen ja häirinnän vastainen tiedotuskampanja, jonka avulla organisaatiot ja työyhteisöt voivat tuoda julki sitoutumisensa syrjimättömyyden periaatteeseen. Kampanjaan voi lähteä helposti mukaan julistautumalla yhdenvertaisuus.fi -sivustolla syrjinnästä vapaaksi alueeksi ja tilaamalla samalla kampanjan merkin työpaikalle asetettavaksi. Kampanjan merkki tulee laittaa näkyvälle paikalle organisaation tiloihin, esimerkiksi asiakastiloihin, aulaan tai kahvihuoneeseen.

Mukaan lähteminen merkitsee syrjinnän vastustamista, siihen puuttumista sekä ihmisten yhdenvertaisuuden tunnustamista. Se kertoo myös siitä, että organisaatiossa halutaan suhtautua vakavasti syrjintään ja yhdenvertaisuuteen. Kyseessä on pieni ele, mutta se on työntekijöille, työnhakijoille ja asiakkaille merkki siitä, että organisaatio toivottaa kaikki ihmiset tervetulleiksi energia-alalle riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, uskonnosta tai vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta,

vammaisuudesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Lisäksi kampanjaan mukaan lähteminen voi auttaa syrjintään liittyvien kysymysten esille nostamisessa työyhteisön sisällä.

Tilaamalla merkin työpaikka julistautuu syrjinnästä vapaaksi alueeksi ja sitoutuu seuraaviin tavoitteisiin:

- Kohtelevaan kaikkia asiakkaita ja henkilökuntaa yhdenvertaisesti riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta.
- Tiedottamaan kaikille työntekijöille julistautumisesta syrjinnästä vapaaksi alueeksi.
- Laittamaan Syrjinnästä vapaa alue -merkin näkyvästi esille organisaation tiloissa.
- Ottamaan kaikki ilmoitukset ja epäilykset syrjinnästä vakavasti.

Miten esihenkilö voi tukea eri kulttuurista tullutta työntekijää

- Esihenkilö-alaiskeskustelujen kehittäminen yksilöllistä tarvetta vastaavaksi.
- Riittävän ajan varaaminen tutustumiselle ja kasvokkaiselle tapaamiselle.
- Perehdyttämisen kehittäminen: kunnioituksen ja luottamuksen osoittaminen, selkokielisyyden suosiminen ja kuvien sekä symboleiden käyttö perehdytyksessä.
- Yksilöllisten työllistymis- ja urapolkujen räätälöinti.
- Keskustelu työnkuvasta ja siihen liittyvistä erityistoivomuksista (esim. rukoushetki).
- Työparitoiminnan kehittäminen.
- Koulutuksiin ohjaamisen tehostaminen.
- Tuki kieli- ja viestintätaitojen kehittämiseen.
- Voimaannuttamisen näkökulman huomioiminen: mitä osaat, mitä voisit oppia?
- Tukea monikulttuurisen työyhteisön johtamiseen on tarjolla paljon (esim. te-palvelut ja työterveyslaitoksen julkaisut).

Esimies vai esihenkilö?

Sukupuolineutraaleihin ammattinimikkeisiin siirtymisen on aiheuttanut viime aikoina runsasta keskustelua. Keskustelu ammattinimikkeistä alkoi vuonna 2017, kun Aamulehti ilmoitti siirtyvänsä käyttämään sukupuolineutraaleja titteleitä. Vuonna 2019 työnhakukone ja rekrytointimedia Duunitori puolestaan ilmoitti siirtyvänsä käyttämään työelämän tasa-arvon nimissä hakukoneessaan sukupuolineutraaleita ammattinimikkeitä. Muutokset ammattinimikkeissä ovat olleet kuitenkin pieniä eivätkä sukupuolineutraalit nimikkeet ole siirtyneet yleiseen käyttöön. Esimerkiksi esihenkilö ei ole vielä päässyt Kiellitoimiston sanakirjaan, mutta monet organisaatiot ovat silti siirtyneet käyttämään sitä.

Muutos neutraaleihin nimikkeisiin on kuitenkin hyvä ja kannatettava, sillä kieli luo todellisuutta ja jäsentää maailmaamme tietynlaiseksi. Sen vuoksi myös tässä oppaassa on käytetty esihenkilö -termiä. Mies-loppuiset ammattinimikkeet johtavat tahtomattamekin ajatteluamme tiettyyn suuntaan. Yrityksen kannattaa tasa-arvosuunnittelun ohessa käydä läpi ammattinimikkeet ja muuttaa niitä tarvittaessa. On suositeltavaa myös alkaa käyttää esimiehestä sanaa esihenkilö ja sähkömiehestä sähköasentaja. Kielemme muuttuu jatkuvasti, joten on luonnollista, että myös ammattinimikkeet muuttuvat.

Kampanjaan mukaan lähtemisestä on tärkeää tiedottaa työyhteisöä. Asian voi ottaa esille työyhteisön palaverissa, henkilöstöpäivänä, intrassa tiedottamalla tai tiedotustilaisuudella. Kampanjan tavoitteet on hyvä olla mukana myös uusien työntekijöiden perehdytysmateriaaleissa ja -koulutuksessa.

Syrjinnästä vapaa alue -merkin voi tilata täältä:
<https://yhdenvertaisuus.fi/julistautuminen>



ESIMERKKI:

Pride

on maailmanlaajuinen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen järjestämä tapahtuma, joka puolustaa näiden vähemmistöjen yhtäläisiä oikeuksia ja etuja. Helsingissä heinäkuussa järjestettävä Pride on Suomen päätapahtuma, mutta pride-kulkueita ja -juhlia järjestetään myös muualla Suomessa. Moni yritys ja myös Elinkeinoelämän Keskusliitto EK jäsenjärjestöineen on mukana tapahtumassa. Pride on nykyisin tärkeä osa yritysten yhteiskuntavastuuta, eikä se jää vain pr-tempuksi, vaan mukanaolo on tapa olla osana työelämän muutosta.

2. Equal by 30 -kampanja – Sukupuolten tasa-arvon lisääminen energia-alalla

Energiateollisuus ry on 17.3.2020 ilmoittautunut mukaan Equal by 30 -kampanjaan ja täten sitoutunut edistämään sukupuolten tasa-arvoa energia-alalla. Equal by 30 -kampanja on Clean Energy Ministerialin alullepanema kansainvälinen sitoumus, jonka tarkoituksena on edistää tasa-arvoista palkkausta, johtajuutta ja mahdollisuuksia vuoteen 2030 mennessä. Lisäksi tavoitteena on lisätä huomattavasti enemmän nykyiseen verrattuna naisten määrää alalla. Kampanja perustuu YK:n maailmanlaajuisiin tavoitteisiin tasa-arvon edistämiseksi ja kaikkien naisten ja tyttöjen vaikutusvallan lisäämiseksi.

Kampanja kerää mukaan energia-alan yrityksiä ja julkisen sektorin tahoja tasa-arvotyöhön. Tämä tasa-arvo-opas on yksi osa tätä työtä.

Näihin tavoitteisiin päästäkseen energia-ala sitoutuu yhdessä:

- edistämään naisten etenemistä kaikissa henkilöstöryhmissä, johtoryhmät mukaan lukien
- lisäämään naisten osuutta alalla vuoteen 2030 mennessä, kaikilla tasoilla, koska ilmastonmuutos ja energiamurros tarvitsee parhaat talentit ja se on liiketoiminnallisesti kannattavaa

- vaikuttamaan erityisesti siihen, että naisten osuus erityisesti tekniikan alojen opiskelijoista lisääntyy korkeakouluissa ja tytöt valitsivat LUMA-aineita nykyistä enemmän. Energia-alalle voi päätyä monia reittejä, ja kannustamme monipuolisesti eri taustojen omaavia hakeutumaan alan työtehtäviin.

Tasa-arvokyselyssä Energiateollisuuden jäsenyrityksiltä kysyttiin, voivatko he sitoutua näihin tavoitteisiin. Vastaajista 64 % vastasi kyllä. Mukana olo ei velvoita jäsenyrityksiä mitenkään, ja jäsenyritykset päättävät itse, haluavatko lähteä mukaan kampanjaan. Energiateollisuus kannustaa kaikkia jäsenyrityksiä lähtemään mukaan tavoittelemaan tasa-arvoisempaa energia-alaa!

Lisätiedot kampanjasta:

<https://www.equalby30.org/en>

<https://energia.fi/linjaukset/tyoelama/tasa-arvo>



3. Työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma on lain mukaan pakollinen kaikilla vähintään 30 työntekijän työpaikoilla. Suunnitelma on kuitenkin erittäin suositeltavaa tehdä myös sitä pienemmillä työpaikoilla sen myönteisten puolien vuoksi. Kyseessä on konkreettinen toimenpidesuunnitelma, jolla varmistetaan ja edistetään tasa-arvon toteutumista työpaikalla.

Suunnitelma tulee pitää ajan tasalla päivittämällä se joka toinen vuosi. Lisäksi vuosittain tulee arvioida, miten tasa-arvosuunnitelmassa määritellyt kehittämistoimenpiteet ovat vaikuttaneet. Lisäksi yrityksen tasa-arvotyössä tulee huomioida yhdenvertaisuuden näkökulma, sillä yhdenvertaisuussuunnitelma tuli uutena veloitteena työnantajille uuden yhdenvertaisuuslain tultua voimaan vuoden 2015 alusta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat kannattaa yhdistää samaksi suunnitelmaksi ja se on myös tämän oppaan lähtökohta. Lain mukaan suunnitelma voidaan joko laatia erillisenä tai se voidaan sisällyttää esimerkiksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Koska energia-alan yritykset ovat

henkilöstömäärältään hyvin erikokoisia, kannattaa pohtia, miten resurssit tulevat käytettyä tehokkaimmin ja mikä malli yritykselle parhaiten sopii.

Resurssien puute ei ole syy jättää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia tekemättä. Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, tasa-arvovaltuutettu voi vaatia suunnitelmaa määräajassa laadittavaksi.

Vaikka suunnitelman laadinta on työnantajan vastuulla, suunnitelman laadintaan osallistuvat myös työntekijöiden edustajat. Työntekijän edustaja voi olla tällöin luottamusmies, luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja. Työpaikalle voidaan perustaa myös erillinen tasa-arvotyöryhmä, johon valitaan mahdollisimman laajasti eri henkilöstöryhmien edustajia. Lisäksi yrityksen kannattaa rakentaa kanava, jota pitkin työntekijät voivat ilmaista kantansa työviihtyvyyteen ja huolensa työpaikkaa koskien, vaikka nimettömänä. Tällöin työntekijöitä voidaan kuulla myös aktiivisen tasa-arvotyövaiheiden ulkopuolella. Tasa-arvosuunnitelmassa on perusteltua ottaa huomioon

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedottaminen henkilöstölle

Valmiista tasa-arvosuunnitelmasta sekä sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle ja sen tulee olla henkilöstön saatavissa, esimerkiksi osana perehdytysmateriaalia, intrassa tai vaikkapa kahvihuoneen pöydällä. Suunnitelmasta voi järjestää myös erillisen henkilöstölle suunnatun tiedotus- tai koulutustilaisuuden. Tiedottamisen tapaa ei ole määritelty laissa, mutta on suositeltavaa olla mahdollisimman avoin. Palkkakartoituksessa mahdollisesti löytyneet palkkaeroista ja niiden korjaamisesta on hyvä tiedottaa asianomaisia heti, kun erot on havaittu.

Kyselyjen käyttäminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjana

Erilaiset kyselyt toimivat erinomaisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien teon ja sen seurannan välineenä, sillä tilastot ja työntekijöiden vastaukset työpaikalla koetusta kertovat tärkeitä asioita henkilöstä ja sukupuolten tasa-arvosta. Erilaiset henkilöstö-, ilmapiiri-, työhyvinvointi- ja muut vastaavat kyselyt ovat jo osa yritysten rutiineja, joten niitä kannattaa hyödyntää nykyistä enemmän myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa. Laajempi tasa-arvokysely kannattaa tehdä varsinkin suurissa ja keskisuurissa yrityksissä muutaman vuoden välein. Lisäksi on mahdollista tehdä yhdenvertaisuutta tutkiva yhdenvertaisuusmittaus. Jotta kyselyiden tuloksia voidaan hyödyntää tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden suunnittelun taustamateriaalina sekä tasa-arvon edistymisen mittarina, kyselyiden tulosten tulisi olla sukupuolten mukaan jaoteltuina (mies, nainen, muu). Yleensä ottaen kaikkea sitä, mitä kyselyissä selvitetään, voidaan tarkastella sukupuolten mukaan jaoteltuna ja tutkia, onko eri sukupuolten kokemuksissa eroa. Jos tarkasteltava aineisto on tarpeeksi iso, eri sukupuolten kokemuksia voidaan eritellä myös muiden taustamuuttujien, kuten iän tai henkilöstöryhmän mukaan. Liikkeelle kannattaa lähteä siitä tiedosta, mitä yrityksessä jo nyt kerätään ja jatkossa lisätä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemusta käsitteleviä väitteitä käytössä oleviin kyselyihin. Pienten yritysten, joissa tutkimuksen aineisto olisi pieni, kannattaa pitää ns. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskeskusteluja suunnitelman aineistoksi esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä.

myös vuokratyöntekijät siltä osin, kuin yritys käyttää heihin työjohtovaltaansa. Työpaikan kannattaa nimetä henkilö, jonka työnkuvaan suunnitelman päivittämisestä ja kehittämistoimenpiteiden seuraaminen kuuluu.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei tarvitse aloittaa tyhjästä, sillä siihen löytyy internetistä useita ohjeita. Täysin valmiita malleja ei kuitenkaan valitettavasti ole siitä syystä, että työpaikat ovat erilaisia. Sen vuoksi paras suunnitelma syntyy yhdessä työpaikalla tehden. Suunnitelman teon ja sen jalkauttamisen tueksi voi myös palkata ulkopuolisen tasa-arvoasiantuntijan. Työntekijä- ja työnantajakeskusjärjestöt ovat vuonna 2015 koonneet yhdessä tasa-arvosuunnittelun tarkistuslistan, joka löytyy tämän oppaan lähteistä. Tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelimesta voi myös kysyä neuvoja tasa-arvosuunnittelun tekoon.

Suunnitelmien ongelmana on usein se, että ne ovat liian yleisluonteisia, jolloin niiden toteuttaminen ja seuranta ovat olleet vaikeita. Tämä saattaa myös vähentää motivaatiota tehdä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Konkreettista suunnitelmaa, joka osoittaa myös vastuutahot tai henkilöt eri toimenpiteille, on helpompi toteuttaa. Hyvä suunnitelma on oman yrityksen näköinen, konkreettinen ja realistinen. Tasa-arvosuunnitelmaa tehdessä kannattaa siten olla realistinen ja arvioida, mitä on oikeasti mahdollista toteuttaa vuoden aikana. Tavoitteet suunnitelmassa voi asettaa pidempääkin ajanjaksoa varten, esimerkiksi kolmelle vuodelle, mutta toimenpiteet tulee suunnitella ja niiden toteuttaminen arvioida tasa-arvolain mukaan vuosittain.

Tasa-arvovaltuutetun sivuilta löytyvä tasa-arvosuunnitelman koonti on yksi parhaimmista tämänhetkisistä ohjeistuksista. Sivusto kertoo tasa-arvolain valvojan näkökulmasta, miten tasa-arvosuunnitelman sisältö- ja laatimisprosessivaatimuksia tulkitaan.

<https://tasa-arvo.fi/tasa-arvosuunnitelman-laatiminen>

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tehtävä, vaikka työpaikalla ei olisi havaittu niihin liittyviä ongelmia. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät ongelmat ovat usein vaikeasti tunnistettavia ja piilossa, joten suunnitelma mahdollistaa niiden tuomisen esiin ja kehittämistoimenpiteiden suunnittelun. Esimerkiksi henkilöstölle suunnattu kysely tai palkkakartoitus saattaa nostaa esiin asioita, jotka eivät olisi muuten nousseet esiin. Suunnitelma on myös oltava, vaikka koko henkilöstö tai suurin osa henkilöstöstä edustaisi samaa sukupuolta.

Energiäteollisuuden teettämän tasa-arvokyselyn mukaan moni jäsenyrityksistä on tehnyt tasa-arvo- ja/ tai yhdenvertaisuussuunnitelman. Monille tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisääminen ja siihen liittyvä kehittäminen on osa yrityksen arkea ja vastuullisuustyötä.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelman pakolliset elementit ovat:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta
- palkkakartoitus
- konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi
- arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat voivat olla hyvin laajoja. Varsinkin keskisuurten ja suurten energiayri-tysten kannattaa tarkastella pakollisten elementtien lisäksi myös muita. Tasa-arvosuunnitelman elementtejä voivat esimerkiksi olla:

- rekrytointi (sis. harjoittelijat ja kesätyöntekijät)
- sukupuolten työnjako, sukupuolittuneet rakenteet
- uralla eteneminen, työtehtävien vaihto
- työsuoritus ja suoritusarviointi
- johtamiskäytännöt, vaikutusmahdollisuudet
- palkitseminen ja työsuhte-edut (lounas, kännykkä, auto, asunto)
- työolosuhteet ja työilmapiiri
- työhyvinvointi, häirintä ja epäasiallinen kohtelu
- tasa-arvon arvioinnin menetelmät
- henkilöstöraportit, palautejärjestelmät
- kysely, haastattelut
- osallistuminen työryhmätyöskentelyyn
- johtoryhmätyöskentely
- irtisanomiset, lomautukset
- kehityskeskustelut, työhyvinvointikyselyt
- henkilöstökoulutusten jakautuminen
- työpaikan käyttämät työelämän joustot ja työn- ja perheen yhteensovittamismahdollisuudet sekä niiden jakautuminen
- perhevapaiden käyttö
- tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat asenteet

Kun kaikki tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten kerätty aineisto on kerätty, niiden tiedot analysoidaan ja arvioidaan kaikki kohdat, joista löytyy kehitettävää. Niiden perusteella päätetään mahdollisista jatkotoimenpiteistä. Sovituille kehittämistoimenpiteille on hyvä sopia aikataulu ja nimetä niille vastuuhenkilö.

Tämän jälkeen alkaa työ **tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman jalkauttamiseksi**. Turhan usein käy niin, että suunnitelma jää jonkun työntekijän pöytälaatikkoon pölyttymään, koska esimerkiksi aikaa ja resursseja sen jalkauttamiseen ei ole. Yrityksen johdon on tässä vaiheessa tärkeää olla ajan tasalla suunnitelman jalkauttamisprosessista ja sen tulee antaa prosessille aikaa ja resursseja. Johdon tulee myös varmistaa, että jalkauttamisella on selkeä tavoiteaikataulu, selkeä työnjako ja realistiset tavoitteet. Johdon rooli on siten olennainen, kun esimerkiksi kehittämistyötä lähdetään toteuttamaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman jalkauttamisessa on kyse konkreettisten toimenpiteiden toteuttamisesta.

Esimerkkejä mahdollisista kehittämistoimenpiteistä:

- Uudistetaan rekrytointikäytäntöjä; esimerkiksi lisätään organisaation houkuttelevuutta vähemmän edustetulle sukupuolelle tai suositaan sitä rekrytoitaessa muutoin tasavertaisten hakijoiden joukosta.
- Kehitetään palkkausjärjestelmiä tasapuolisemmaksi ja kiinnitetään huomiota palkkausperusteiden läpinäkyvyyteen ja avoimuuteen.
- Edistetään sukupuolten urakehitystä tasapuolisesti.
- Edistetään perhevapaiden tasapuolisempaa jakautumista ja kannustetaan isiä pitämään perhevapaita.
- Selvitetään työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä mahdollisuuksia ja niiden tasapuolista käyttöä (esim. työajat, työjärjestelyt, etätyö, sairaan lapsen hoito, muun läheisen erityinen hoito).
- Kehitetään yrityksen sisäistä ja ulkoista viestintää lisäämällä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää viestintää.
- Lisätään uusien työntekijöiden perehdytykseen myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat.
- Koulutetaan esihenkilöitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista.
- Sitoutetaan johtoa toimimaan esimerkkinä muutostyössä.

Kehittämistoimenpiteitä on kahdenlaisia, sukupuolineutraaleja tai sukupuolierityisiä. Mikäli ne ovat sukupuolineutraaleja, ne kohdistuvat sekä naisiin että miehiin. Esimerkiksi työaikajousten kehittäminen työn ja perheen yhteensovittamiseksi helpottaa aikapaineita sekä naisilla että miehillä. Joskus tarvitaan kuitenkin myös niin kutsuttuja sukupuolierityisiä tasa-arvotoimenpiteitä, jotka kohdistuvat joko naisiin tai miehiin. Esimerkiksi perhevapaiden sukupuolijakauman tasoittamisessa toimenpiteitä kohdistetaan nimenomaan miehiin tai naisten tahmeanman uralla etenemisen ollessa kyseessä ne suunnataan puolestaan naisiin.

ESIMERKKI:

Kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden perehdyttämiseen kannattaa ottaa mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma.

Lähes jokaisen energia-alan yrityksen arkeen kuuluvat kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden perehdyttämiset. Nämä alaa opiskelevat ovat tulevaisuuden työntekijöitä, joten he tulevat myös luovat positiivista yrityskuvaa, joka välittyy eteenpäin. Heidät kannattaa rohkeasti ottaa mukaan myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön, jotta yritys saa uudet raikkaat ideat käyttöön myös tällä osa-alueella. Opiskelijoilta voi tulla rohkeita ja yllättäviäkin ajatuksia tasa-arvotyöhön.

Esimerkki tasa-arvosuunnitelman kehittämis-toimenpiteistä

Tasa-arvoisuus työssä kehittymisessä ja koulutukseen pääsyssä

Tavoitteet:

- Luodaan tasapuoliset mahdollisuudet työssä kehittymiseen, koulutukseen pääsyyn ja uralla etenemiseen sukupuolesta riippumatta.
- Kannustetaan myös vähäisellä koulutuksella työt yrityksessä aloittaneita työntekijöitä kehittymään työssään työkierron tai koulutuksen avulla, sekä hakemaan vaativampiin tehtäviin.

Toimenpiteet:

- Huolehditaan lisäkoulutuksen antamisesta.
- Tiedotetaan, että henkilöstön on mahdollista suorittaa erikoisammattitutkinto. Kannustetaan erityisesti naisia lähtemään tähän koulutukseen.
- Annetaan tasapuolisesti mahdollisuus osaamisen kehittämiseen talon sisäisen työkierron avulla.
- Arvioidaan osaamisen kehittymistä säännöllisen arvioinnin avulla ja laaditaan jokaiselle koulutussuunnitelma kevään kehityskeskustelujen yhteydessä.

Vastuutahot:

- HR (päävastuu, henkilö X), esihenkilöt, johto, työntekijät

Aikataulu:

- Kehityskeskustelut pidetään kerran vuodessa, keväällä 2021.
- Henkilökohtaisten koulutussuunnitelmien tulee olla koko henkilöstöllä valmiina ja esihenkilölle palautettuna 15.6.2021.
- Kerätään ja analysoidaan tilastot tammikuussa 2022.

Seuranta:

- Kerätään tilastot naisten ja miesten koulutukseen osallistumisesta. Arvioidaan niitä suhteessa naisten ja miesten määrään.
- Kerätään tilastot naisten ja miesten vaativuusluokkien muutoksista. Arvioidaan niitä suhteessa naisten ja miesten määrään.



3.1 Palkkakartoitus

Palkkakartoitus on tärkeä osa tasa-arvosuunnitelmaa, joten sen vuoksi se on nostettu omaksi kohdaksi. Naisten ja miesten välisiä palkkaeroja on käyty tarkemmin läpi aiemmin tässä oppaassa. Työnantaja on aina viime kädessä vastuussa siitä, ettei työntekijöiden kesken esiinny syrjintää palkkauksessa sukupuolen perusteella. Tämän vuoksi palkkakartoitus kannattaa tehdä säännöllisesti, vähintään kerran kolmessa vuodessa. Mikäli palkkakartoituksia ei tehdä eikä palkoista puhuta, seurauksena samalla työpaikalla, samoissa työtehtävissä työskentelevillä eri sukupuolten edustajilla palkkaerot pysyvät ennallaan.

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien eri sukupuolta olevien välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Kartoitus sisältää erittelyn eri sukupuolten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoituksen eri sukupuolten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Laadukas ja riittävän yksityiskohtainen palkkakartoitus on edellytys sille, että konkreettisia toimenpiteitä voidaan suunnitella palkkatasa-arvon edistämiseksi. Palkkakartoituksessa tulee käydä läpi palkkatilastojen lisäksi käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja niiden soveltamiskäytännöt. Varsinaista ohjeistusta palkkakartoituksen tekemiseen ei ole, mutta erilaisia ohjeita löytyy internetistä. Työmarkkinakeskusjärjestöjen ja niiden jäsenjärjestöjensä ohjeistukset ovat samoin hyvin erilaisia.

Tasa-arvovaltuutetun sivuilta löytyvä palkkakartoituksen koonti on yksi parhaimmista tämänhetkisistä ohjeistuksista. Sivusto kertoo tasa-arvolain valvojan näkökulmasta, miten palkkakartoituksen sisältö- ja laatimisprosessivaatimuksia tulkitaan.

<https://tasa-arvo.fi/palkkakartoitus>

Palkkakartoituksessa tulee varmistaa kaikkien palkanosien syrjimättömyys. Palkan perusosan tulee määräytyä työn vaativuuden mukaan sukupuolesta riippumatta. Henkilökohtaisten palkanosien perusteiden on oltava syrjimättömät ja suorituksen arvioinnin käytännössä

sukupuolesta riippumatonta

Mikäli palkkakartoituksen vaatavuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja eri sukupuolten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei pystytä esittämään hyväksyttävää syytä, voi kyseessä olla sukupuoleen perustuva palkkasyrjintä ja työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin välittömästi.

Kaikki palkkavertailussa esiin tulleet palkkaerot eivät kuitenkaan pidä sisällään syrjintää. Palkkaerot ovat hyväksyttäviä, jos niillä on hyväksyttävä syy. Tällöin työnantajan on pystyttävä selittämään palkkakartoituksessa havaitut sukupuolten väliset palkkaerot ja johtuvatko ne muusta syystä kuin sukupuolesta. Hyväksyttäviä syitä palkkaeroille voivat olla ainakin henkilön koulutus, ammattitaito, aloitteellisuus ja henkilön sopivuus vaativampiin työtehtäviin. Myös ammattitaitoisen työvoiman tarjonnan niukkuudesta johtuva kilpailutilanne voi olla tällainen syy. Palkkaeroa ei voida hyväksyttävästi perustella vetoamalla yleistettyihin oletuksiin siitä, millaisia naiset tai miehet työntekijöinä ovat.

Palkka-avoimuuden kehittämisen kannalta on tärkeää, että johdon ohella luottamusmiehet ja mahdollisesti tasa-arvosuunnittelusta vastaava ryhmä saisi käyttöönsä yksityiskohtaisemmat tiedot yrityksen naisten ja miesten palkoista. Tämä mahdollistaa yhteisen, avoimen keskustelun ja analysoinnin mahdollisista palkkaeroista, niiden

syistä ja palkkatasa-arvon kehittämistoimenpiteistä.

Energia-alalla palkkaerojen syy saattaa usein olla se, että naiset ja miehet työskentelevät eri tehtävissä niin, että yrityksessä on olemassa erikseen jakautuneet naisten ja miesten työt. Tällöin voidaan kehittää toimenpiteitä sukupuolen mukaan eriytyneiden työtehtävien purkamiseksi. Miten naisia saataisiin enemmän miesvaltaisiin tehtäviin? Entä miten miehiä saataisiin enemmän naisvaltaisiin tehtäviin? Miten yrityksen ns. miesten ja naisten työt vertautuvat vaatavuudeltaan ja tulisiko niiden vaatavuutta arvioida uudelleen? Miten voitaisiin tukea naisten urakehitystä niin, että he voisivat siirtyä alan vaativimpiin tehtäviin tai johtoon saakka silloin, kun palkkaerot selittyvät sillä, että miehet työskentelevät energia-alalla vaativammassa tehtävässä kuin naiset? Tai jos selityksenä on, että toisen sukupuolen edustajat suoriutuvat paremmin töistään ja ansaitsevat siitä suuremman palkkion, mistä suoriutumiseron johtuu? Voiko siihen vaikuttaa ja miten?

Palkkausjärjestelmä ei saa palkita vain yhdelle sukupuolelle tyypillisistä ominaisuuksista. Esimerkiksi energia-alalle tyypillisten raskautta tai rasittavuutta vaativien työtehtävien ja esimerkiksi vastaavan sisältöisen ja vastaavat vaatimukset sisältävän muun, esimerkiksi naisvaltaisen hallintotyön välisiä palkkaeroja ei voi selittää sillä, mihin toista sukupuolta edustava keskimääräinen työntekijä pystyy.

Palkkakartoitus kannattaa tehdä energia-alan konserneissa tytäryhtiöittäin. Konserni voi koota tytäryhtiöiden palkkakartoituksen ja toimittaa niistä koosteen takaisin yhtiöihin. Näin toimimalla pystytään seuraamaan palkkatasa-arvon tilaa koko konsernissa ja sen tytäryhtiöissä.

Yksinkertainen esimerkki palkkakartoituslomakkeesta

Palkkakartoituksessa selvitetään ja listataan ylös seuraavat asiat vertailun pohjaksi:

- Tehtäväryhmä / vaatavuusryhmä / palkkaryhmä / nimike (lukumäärä N/M)
- Tehtäväkohtainen palkka euroa / kk / h (Naisten osa miesten osasta %)
- Henkilökohtainen palkanosa euroa / kk (Naisten osa miesten osasta %)
- Työaikakorvaukset / tulospalkkiot saajaa kohden ja saajien osuus lukumäärä, € / kk, N / M (Naisten osa miesten osasta %)

ESIMERKKI:

Case Nokia

Nokia sai vuonna 2019 julkisuutta ilmoittamalla, että on käynyt läpi kaikkien työntekijöidensä palkat perusteettomien palkkaerojen löytämiseksi ja poistamiseksi. Kyseessä oli laaja hanke, sillä Nokialla on maailmanlaajuisesti noin 103 000 työntekijää. Kaikki löydetyt selittämättömät palkkaerot korjattiin. Selittämättömistä palkkaeroista 90 % löytyi naisilta. Kansainvälisesti ajatellen kyseessä oli esimerkillinen hanke, mutta toisaalta Suomen nykyisen tasa-arvolainsäädännön kannalta kyse oli vain lain kirjaimen noudattamista, sillä palkkasyrjintä on kielletty laissa. Näin kaikkien muidenkin yritysten pitäisi toimia, mutta monissa niistä asiaa ei joko tunnusteta tai tunnusteta. Yritysten tekemissä palkkakartoitusten suunnitelmien laadussa ja laadintaprosesseissa on edelleen merkittäviä heikkouksia. On siten tärkeää ottaa tasa-arvotyö vakavasti, sillä palkkatasa-arvo on jälleen yksi valtti saada lisää naisia töihin energia-alalle.

3.2 Rekrytointi

Energiateollisuuden tasa-arvokyselyssä moni vastaaja ilmoitti pyrkivänsä rekrytoinneissa kiinnittämään huomiota siihen, että myös naisia saataisiin rekrytoitua energia-alalle. Toisaalta kerrottiin, että avoinna oleviin tehtäviin valitaan parhaat henkilöt sukupuolesta riippumatta, ja että kaikkia kohdellaan samalla tavalla rekrytointiprosessissa.

Työnantajalla on lähtökohtaisesti oikeus valita työntekijäksi parhaaksi katsomansa henkilö, joka täyttää työtehtävään asetetut vaatimukset. Työnantajan on kuitenkin otettava työntekijän valinnassa huomioon yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevat säännökset. Henkilöstösuunnittelussa kannattaa pitää tärkeänä lähtökohtana tasapainoista henkilöstörakennetta, sillä jos rekrytointi tehdään liian suppeasta joukosta, seurauksena saattaa olla liiketoiminnalliset menetykset, kun kaikkea osaamista ei saada yrityksen käyttöön.

Yrityksen kannattaa käydä läpi rekrytointikäytäntönsä yhtenä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman osana ja päivittää ne tarvittaessa sekä poistaa mahdolliset eriarvoistavat toimintatavat. Osana tasa-arvotyötä ja yhdessä henkilöstön kanssa kannattaa pohtia erilaisia

ratkaisuja, jotka lisäävät tasa-arvoista ja yhdenvertaista rekrytointia ja etenkin naisten määrän lisäämistä.

Toimenpiteitä tasa-arvon lisääminen rekrytoinnissa:

- Kiinnitetään huomiota työpaikkailmoituksissa käytettäviin kuviin ja lisätään niiden monimuotoisuutta ja oikeaa kuvaa energia-alan arjesta. Ketkä esiintyvät kuvissa? Entä miten työ esitetään ja kuvastaako se työtehtävän arkea oikealla tavalla?
- Tuodaan yrityksen arvot esiin työpaikkailmoituksissa esimerkiksi seuraavan tyylisellä tekstillä: "Yritys X painottaa toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Toivomme hakemuksia eri-ikäisiltä, eri sukupuolia edustavilta sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvilta henkilöiltä.
- Vähennetään sukupuoleen viittaavia tehtävänimikkeitä ja muutetaan ne sukupuolineutraaleiksi.
- Tuodaan yrityksen arvot vahvasti esiin haettaessa uusia työntekijöitä.

Anonyymi rekrytointi on tehokas keino syrjinnän poistamiseen

Anonyymi eli nimettömänä tehtävä rekrytointia on alettu kokeilla myös Suomessa, sillä se on asiantuntijoiden mukaan tehokkain tapa taistella rekrytoinnissa tapahtuvaa työsyrijintää vastaan. Valitettavasti Suomessa työnhakijat kohtaavat paljon syrjintää ikään, sukupuoleen, etniseen taustaan, nimeen ja ulkonäköön liittyen. Esimerkiksi tekniikan aloille kouluttautuneet, ulkomaalaistaustaisen nimen omaavat naiset ovat yksi vaikeitten työllistyvä ryhmä. Anonyymi rekrytointi saattaakin innostaa hakuprosesseihin mukaan niitä hakijoita, jotka muuten olisivat jättäneet hakematta paikkaa syrjintäpelon takia. Anonyymi rekrytointi voi siis parantaa rekrytoinnin tulosta, kun parhaat osaajat innostuvat hakemaan työpaikkaa. Myös muutama energia-alan yritys on Energiateollisuuden tasa-arvokyselyn vastausten perusteella kokeillut anonyymia rekrytointia, ja heidän saamansa kokemukset olivat hyviä.

Anonyymi rekrytointi ei ole niin vaikeaa, kuin moni usko. Sähköisten järjestelmien käyttö mahdollistaa

sen, että hakemuksista jätetään automaattisesti pois esimerkiksi ikä, sukupuoli ja nimitiedot tai jopa myös se, missä maassa aiempi työkokemus tai koulutus on hankittu. On tärkeää, että hakemuksia ja niiden henkilötietoja käsittelee henkilö, joka ei ole lainkaan mukana tekemässä rekrytointiprosessiin liittyviä päätöksiä. Tämä henkilö myös kutsuu valitut työhaastatteluun. Haastattelu onkin ensimmäinen tilanne, jossa rekrytoija näkee työnhakijan kasvokkain. Anonyymia rekrytointiprosessia helpottaa myös rekrytointikonsultin käyttö. Tehokkainta anonyymi rekrytointi on silloin, kun rekrytointikonsulttikan ei tiedä hakijoiden henkilötietoja ja taustoja.

Anonyymissa rekrytoinnissa kannattaa panostaa sähköisen hakemuslomakkeen kysymyksiin. Sen sijaan, että hakijaa pyydetäisiin listaamaan ominaisuuksiaan työntekijänä ja kertomaan nippelitietoa edellisistä työtehtävistään, kannattaa rekrytoinnissa kehittää itse tehtävään liittyviä kysymyksiä, kuten esimerkiksi mihin suuntaan kyseistä tehtävää pitäisi kehittää tai miksi hakija hakee tätä tehtävää.



- Laaditaan selkeät ohjeet rekrytointiprosessia varten.
- Tehtävään hakeneille saatetaan tieto siitä, kuka on valittu ja millä perusteilla valinta on tehty.
- Huolehditaan, ettei mainoksessa ole syrjiviä elementtejä. Esimerkiksi valokuvan pyytäminen työpaikkailmoituksessa voi olla selkeästi tarpeetonta ja syrjivää, ellei kyseessä ole esimerkiksi mallin työ.
- Kokeillaan rohkeasti anonyymia rekrytointia.
- Tuodaan esiin se fakta, että alalla tarvitaan muidenkin koulutusalojen osaajia, kuin insinöörejä.

Rekrytointiyritys Monster neuvoo olemaan palkkaamatta ketään, joka muistuttaa haastattelijaa itseään. Tämä neuvo kannattaa ottaa todesta ja miettiä omia rekrytointitapoja. Tutkimusten mukaan miehet eivät välttämättä palkkaa työtehtäviin parhaita, vaan usein omasta mielestään sopivampia eli toisia, itseään muistuttavia miehiä. Yleensä kysymys ei ole siitä, että ihmiset olisivat lähtökohtaisesti seksistisiä tai rasistisia, vaan kyse on tiedostamattomista oletuksista. Myös naiset voivat tiedostamattaan käyttäytyä samalla tavalla rekrytointivalintoja tehdessään. Hyvä tyyppi -ilmiö ohjaa valitettavan usein rekrytointiin liittyvää päätöksentekoa. Tällöin osaajat, jotka eivät tätä hyvä tyyppi -kriteeriä rekrytoijan mielestä täytä, jäävät valitsematta. Rekrytoinnin lähtökohtana tulisi olla lahjakkaiden työntekijöiden rekrytoiminen riippumatta heidän arvomaailmastaan, taustoistaan tai muista rajoittavista tekijöistä.

Monsterin mukaan työtehtäviin ei tarvita omia klooneja, vaan tehtävän vaatimukset parhaiten täyttävää osaamista. Rekrytoinnissa kannattaakin tavoitella kloonien sijaan monipuolisuutta. Rekrytointiprosessi kannattaa ulottaa mahdollisimman laajalle, kun etsitään uudenlaista osaamista tai uudenlaisia työntekijöitä. Esimerkiksi muuttotappioalueen ja pienempien paikkakuntien yritysten kannattaa suunnata rekrytointinsa rohkeasti laajemmalle alueelle, sillä etätöiden lisääntyä moni hakee töitä laajemmalta alueelta tai on valmis muuttamaan töiden perässä kauaskin.

ESIMERKKI:

Positiivinen erityiskohtelu

tarkoittaa jonkin ryhmän asemaa ja olosuhteita parantavia toimia, jotka ovat tarpeellisia ryhmän tosiasiallisen tasa-arvon turvaamiseksi, vaikka ryhmä tällöin asetetaan etuoikeutettuun asemaan muihin nähden. Mikäli rekrytoinnissa on kaksi yhtä pätevää, eri sukupuolia edustavaa hakijaa, yritys voi suosia vähemmistöön kuuluvaa.

ESIMERKKI:

Stereotypiat auttavat meitä hahmottamaan maailmaa, mutta niillä on myös kääntöpuolensa. Stereotypiat vaikuttavat siihen, miten ihmiset kohtaavat toisiaan ja mitä toisista niihin perustuen saatetaan ajatella. Rekrytointiprosessissa on kuitenkin tärkeää unohtaa omat oletuksensa ja stereotypiansa. Esimerkiksi naisista on olemassa runsaasti äitiyteen liitettäviä stereotypioita ja oletuksia, jotka eivät aina pidä paikkaansa. Työnantaja saattaa virheellisesti ajatella, että nainen ei halua tehdä matkatöitä siitä syystä, ettei hän halua olla pois kotoa, mikäli hänellä on lapsia. Tällöin matkatöitä sisältävää ylennystä ei tarjota naistyöntekijälle tai matkatyötä sisältävää työtä hakeva, muuten tehtävän vaatimukset täysin täyttävä pätevä nainen jätetään rekrytoinnin ulkopuolelle. Toinen esimerkki stereotypiasta on fyysisesti raskas työ, joihin ei useinkaan edes harkita naisen ottamista, vaikka he hakisivatkin näitä tehtäviä. Omia stereotypioita ja ajattelumalleja kannattaa työelämässä haastaa ja kyseenalaistaa.

3.3 Häirintävapaa työpaikka

Vastuu hyvästä käyttäytymisestä työpaikalla kuuluu kaikille. Häirintävapaa työpaikan kehittämistyö on yksi tärkeä tasa-arvosuunnitelman osa.

Avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri ehkäisee seksuaalista häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. Työpaikalla tapahtuva häirintää on monenlaista ja sitä on tutkimusten mukaan kokenut jopa neljäsosa työntekijöistä Suomessa. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu ovat vaikeasti määriteltäviä, arkoja ja usein vaiettuja työpaikan ongelmia. Niitä voi esiintyä millä tahansa työpaikalla. Työnantajan velvollisuus on seurata aktiivisesti, esiintyykö työpaikalla häirintää ja tarvittaessa puuttua siihen oma-aloitteisesti. Häirintään ja epäasialliseen kohteluun

tulee puuttua, sillä kyseessä on työpaikkakiusaaminen, joka voi haitata työntekijän terveyttä tai vaarantaa sen. Lainsäädännössä seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun moitittavuus on erittäin selvää ja se voi johtaa myös rikosoikeudelliseen vastuuseen. Mikäli häiritsijä on työnantaja, voi työnantaja tällaisessa tilanteessa syyllistyä työsuojelurikokseen.

Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä.

Yleensä häirintä on sitä helpommin ratkaistavissa, mitä aikaisemmassa vaiheessa siihen puututaan. Kaikkien kannalta on tärkeää, että työpaikalle on luotu menettelyprosessi epäasialliseen käytökseen ja seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi ja sen kitkemiseksi. Lisäksi tulee

Epäasiallisena kohteluna ja häirintänä

voidaan pitää kaikkea sellaista käytöstä, joka loukkaa tai alistaa toista ja jota ei voida pitää yleisesti hyväksyttävänä. Kohtelu voi olla kertaluontoista tai toistuvaa. Häirintää on esimerkiksi:

- toistuva uhkailu
- pelottelu
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- väheksyvät ja pilkkaavat puheet
- työnteen jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- työyhteisöstä eristäminen

Seksuaalisella häirinnällä

tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Jo yksittäinen teko voi täyttää häirinnän tunnusmerkit. Seksuaalinen häirintää voi olla esimerkiksi:

- sanallinen, sanaton tai fyysinen luonteeltaan seksuaalinen ei-toivottu käytös
- vihjailevat eleet, kaksimieliset viestit
- vartaloo, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- kiusalliselta tuntuva lähentely sekä härski ehdotus ja koskettelu
- vallankäyttö, jolla pönkitetään hierarkiaa ja alistetaan heikompa
- seksuaalisesti väritynyt aineisto, kirjeet, sähköpostit tai puhelinoimit

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä

tarkoitetaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavien tavoin:

- alentava ja kielteinen puhe toisesta sukupuolesta
- toisen sukupuolen halventaminen

Vihapuhe

on syrjivää, ihmisarvoa alentavaa ja esimerkiksi uhkailevaa ilmaisua, joka kohdistuu yksittäisiin ihmisiin ja heidän ominaisuuksiinsa tai kokonaisiin ihmisryhmiin. Vihapuheella loukataan ihmisten ja ihmisryhmien ihmisarvoa halventaen tai esittäen heidät jonkin yleistyksen kautta, kiistetään ihmisten oikeus olla oma itsensä sekä pyritään vaimentamaan ja sulkemaan heidät ulos julkisesta keskustelusta ja yhteiskunnasta. Vihapuhe voi kohdistua esimerkiksi ulkomaalaistaustaisiin, naisiin, miehiin, ikäihmisiin, nuoriin, vammaisiin, seksuaalivähemmistöihin, sukupuolivähemmistöihin, kieli- tai uskonnollisiin vähemmistöihin tai -enemmistöihin, jonkin puolueen tai vaikka urheiluseuran kannattajiin. Vihapuhe voi madaltaa kynnyistä myös vakavamman väkivaltaan ja viharikoksiin.

Varsinkin suurimpien yritysten kannattaa nimetä erillinen **häirintäyhdyshenkilö**, joka neuvoo ja tukee häirintää, ahdistelua, kiusaamista, syrjintää tai muuta epätasa-arvoista kohtelua kohdanneita työntekijöitä. Häirintäyhdyshenkilö voi olla esimerkiksi henkilöstöhallinnon edustaja tai työsuojeluvaltuutettu. Yhdyshenkilölle tarjotaan koulutusta aiheesta ja hän voi myös kouluttaa aiheesta yrityksen työntekijöitä.

Häirintää ja syrjintää tilaisuuksissa voi vähentää ja ehkäistä seuraavilla toimenpiteillä:

- Tilaisuuden järjestelyiden yhteydessä moninaisuuden voi huomioida esteettömän tilavalinnan avulla ja huomioimalla saavutettavuuden mm. mainonnassa. Tilaisuuden viestintä sisältää esteettömyyttä ja saavutettavuutta koskevat tiedot.
- Tilaisuuksiin ja koulutuksiin luodaan oma *Code of conduct*, joka jaetaan osallistujille ilmoittautumisen yhteydessä. Ilmoittautumislomakkeeseen voi myös lisätä tekstin, että ilmoittautumalla tilaisuuteen osallistuja hyväksyy tämän toimintaohjeen ja hyväksyy, että sitä rikkoessaan hänet saatetaan poistaa tilaisuudesta.
- Ilmoittautumisen yhteydessä kysytään sukupuolta vain tarvittaessa, ja jos kysytään, vaihtoehtoina ovat: mies, nainen, muu.
- Osallistujien kanssa käydään tilaisuuden aluksi läpi toimintaohje häirinnän ja syrjinnän varalta. Toistuvissa tilaisuuksissa, esimerkiksi johtoryhmän tai työryhmien kokouksissa, ohjeistus voidaan käydä läpi kauden alussa, jonka jälkeen ohje on saatavilla esimerkiksi perehdytysmateriaalissa. Osallistujille kerrotaan, että häirintää ja epäasiallista kohtelua ei hyväksytä missään muodossa.
- Varsinkin isompiin tilaisuuksiin nimetään häirintäyhdyshenkilö, jonka yhteystiedot ovat helposti kaikkien osallistujien saatavilla.
- Häirinnän esiintyvyyttä ja järjestelyjen onnistumista seurataan esimerkiksi palautekyselyissä.

huolehtia, että jokainen työyhteisössä on tietoinen siitä, että häirintään puututaan johdonmukaisesti ja tiedossa on, kehen otetaan yhteyttä häirintätilanteissa. Työpaikalla on syytä käydä keskustelua siitä, mikä voidaan kokea seksuaaliseksi häirinnäksi. Se voi olla siten esimerkiksi osa perehdytystä tai työyhteisötaitokoulutusta.

Johdon ja esihenkilöiden on tärkeää muistaa, että seksuaalisen häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun uhrin eivät välttämättä ilmoita väärinkäytöksistä heti, sillä he saattavat kokea epäuskoa, häpeää ja pelkoa. Lisäksi on tärkeää tiedostaa, että jokainen kokee asiat ja määrittelee omat rajansa eri tavalla: se, mikä on toiselle härski, hauska vitsi, on toiselle seksuaalista häirintää. Koska eri ihmiset kokevat asiat eri tavoin, on avoin keskustelu ja kaikkien kuunteleminen tärkeää.

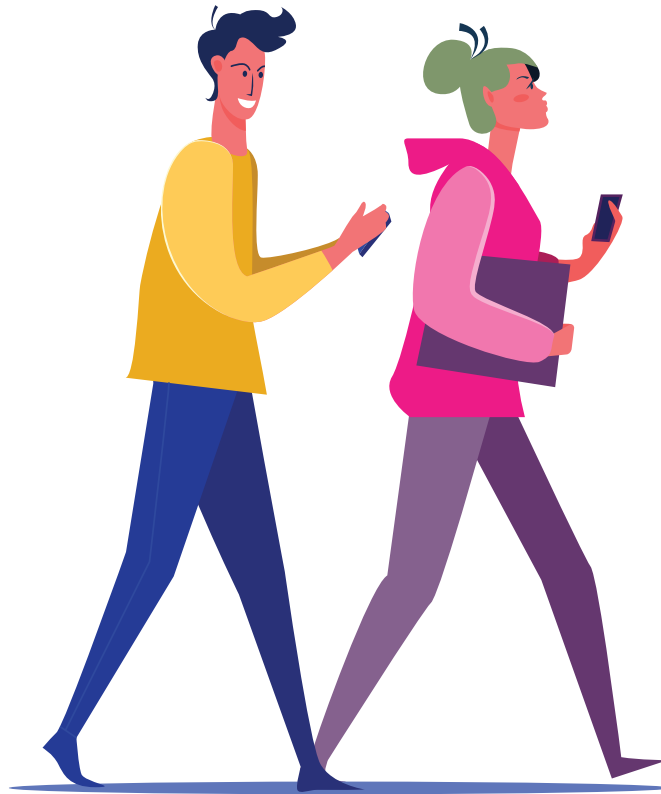
Jokaisen työntekijän ja esihenkilön kannattaa pohtia omaa käyttäytymistään. Onko se kaikilta osin asiallista vai voiko joku kokea sen häirintänä? Kannattaa muistaa, että häirinnän kokemus on aina yksilöllinen: kukaan muu ei voi päättää, mikä on toisesta häiritsevää tai ahdistavaa. Asiaan tulee siten suhtautua vakavasti. Häirintäkokeemuksestaan kertova ei ole ns. ilonpilaaja, vaan jokaisella on oikeus kokea olonsa turvalliseksi työpaikallaan. Vaikka tekijä ei mielestään olisi syyllistynyt häirintään, häirintää tuntevan kokemuksia ei tule vähätellä, vaan tekijän tulee muuttaa tässä tilanteessa omaa käyttäytymistään.

Häirinnän kohteeksi joutuneen kannattaa ilmaista selkeästi, että kokee asian, sanat tai eleet häirinnäksi. Mikäli häiritsijä ei lopeta, tilanne on muuten vakava tai häiritty on alisteisessa asemassa häiritsijäänsä nähden, asiasta kannattaa kertoa pikaisesti työpaikan edustajalle. Työpaikalla tulee olla määriteltynä, kehen tällöin otetaan yhteyttä. Työnantajalla on velvoite puuttua asiaan, kun se on tullut työnantajan tietoon.

Varsinkin suurimpien yritysten kannattaa nimetä erillinen **häirintäyhdyshenkilö**, joka neuvoo ja tukee häirintää, ahdistelua, kiusaamista, syrjintää tai muuta epätasa-arvoista kohtelua kohdanneita työntekijöitä. Häirintäyhdyshenkilö voi olla esimerkiksi henkilöstöhallinnon edustaja tai työsuojeluvaltuutettu. Yhdyshenkilölle tarjotaan koulutusta aiheesta ja hän voi myös kouluttaa aiheesta yrityksen työntekijöitä.

ESIMERKKI:

Viime vuosien #metoo-liike nosti esiin yhden keskeisen sukupuolten tasa-arvon ongelman näkyväksi. Vuoden 2017 Tasa-arvobarometrin tulosten mukaan seksuaalisen häirinnän samoin kuin sukupuoleen kohdistuvan vihapuheen kokemukset ovat yleisempiä naisilla, ja heistä etenkin nuorilla ja vähemmistöryhmiin kuuluvilla. Lisäksi kokemukset kasaantuvat eli vihapuhetta kohtaavat joutuvat muita useammin myös seksuaalisen häirinnän kohteiksi.



Miten toimia esihenkilönä/henkilöstöhallinnon edustajana tilanteessa, kun saa tiedon häirinnästä:

- Kun häirintä on tullut työnantajan tietoon, työnantajalla on velvoite puuttua asiaan välittömästi. Tieto voi tulla työntekijältä itseltään tai hänen työtoveriltaan, työterveyshuollon kautta, luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta.
- Häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän kokemaa ei tule vähätellä.
- Häirintää kokenutta tulee kuunnella ja hänen kertomaansa tulee suhtautua vakavasti eikä tapahtunutta tule vähätellä.
- On tärkeää muistaa, että tilanteesta kertominenkin voi olla häiritylle ahdistavaa.
- Asianomaisten kanssa tulee keskustella ja henkilöstöedustaja voi olla mukana keskusteluissa. Parasta olisi, jos asianomaiset olisivat kummatkin läsnä. Mikäli tilanne niin vaatii, asian voi käsitellä kummankin kanssa erikseen.
- Toimenpiteistä ja seurannasta tulee sopia osapuolten kanssa. Onko esimerkiksi tarpeen antaa häiritsijälle huomautus tai varoitus vai riittäisikö tilanteessa anteeksipyyntö? Kannattaa myös pohtia, voisiko työterveyshuolto tukea häirittyä.

Mitä työnantaja voi tehdä ehkäistäkseen häirintää:

- Ilmaistaan selkeästi, ettei seksuaalista häirintää hyväksytä millään tasolla eikä missään muodossa ja, että häirintään puututaan välittömästi, kun se tulee tietoon riippumatta siitä, kuka tai missä asemassa häiritsijä on.

- Tehdään selväksi, että kaikilla on velvollisuus puuttua kaikenlaiseen epäasialliseen käytökseen, myös omaansa.
- Seksuaalisen häirinnän ehkäiseminen on mukana työpaikan tasa-arvosuunnitelmassa.
- Asian laajuutta selvitetään ja seurataan työhyvinvointikyselyissä tai muulla tavoin.
- Työpaikalla on häirintätilanteisiin omat konkreettiset toimintaohjeet, jotka sisältävät:
 - » ohjeet, josta kukin voi tarkistaa kuinka toimia häirintätilanteissa ottaen huomioon, että häiritsijä voi olla työkaveri, esimies, asiakas tai yhteistyökumppani.
 - » selkeän määrittelyn henkilöstä, johon voi ottaa yhteyttä, kun havaitsee häirintää (esim. häirintäyhdyshenkilö, oma esihenkilö).
 - » menettelytavat, joilla häirintään säännönmukaisesti puututaan.
 - » hyvän työkäyttämisen pelisäännöt.
- Toimintaohjeet laaditaan yhdessä henkilöstön (tai henkilöstöedustajan) kanssa.
- Toimintaohjeet ovat osa henkilöstön ja esimiesten koulutusta sekä uuden työntekijän
- perehdytystä.

Häirintävapaan työpaikan takaa tehokkaimmin ennaltaehkäisevä työ ja häirintätilanteiden toimintaohjeiden jatkuva ajan tasalla pitäminen. Lisäksi yrityksen johdon on tärkeää sitoutua häirintää ennaltaehkäisevään työhön. Koulutus koko työyhteisölle auttaa ymmärtämään asiaa ja sen vakavuutta. Asia on syytä käydä läpi uutta työntekijää tai esimiestä perehdytettäessä.

3.4 Perhemyönteinen työpaikka ja vinkit sen saavuttamiseen



Perhemyönteisten käytäntöjen kehittäminen kannattaa liittää yhdeksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman osaksi. Perheystävällisyys ei auta vain työntekijää, vaan myös hänen perhettään. Se on tutkitusti myös tärkeä työhyvinvointia lisäävä tekijä sekä tukee työmotivaatiota, sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. Energiategiikan tasa-arvokyselystä kävi ilmi, että perheystävällisyys on huomioitu yritysten työssä. Muutama yritys oli saanut myös Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -tunnuksen.

Perhemyönteisyyteen kannattaa panostaa nykyistä enemmän ja kehittää työpaikan käytäntöjä, sillä esimerkiksi nuorille ammattilaisille se on työelämässä yksi vetovoimatekijä. Toimivat perheen ja työn yhdistämisen käytännöt ovat yrityksille myös rekrytointietu. Perhemyönteisten käytäntöjen kehittäminen on yksi keino saada alalle lisää naistyöntekijöitä. Ne myös vahvistavat työnantajan mainetta ja tukevat myönteistä mielikuvaa työpaikasta.

Perhemyönteisyyden saavuttamiseen löytyy paljon valmista materiaalia internetistä

Kannattaa käydä läpi esimerkiksi nämä materiaalit:

- Väestöliiton perheystävällisen työpaikan periaatteet -materiaali: <https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/8f11ec22-perheystavallisen-tyopaikan-periaatteet.pdf>

Perhemyönteisyys sisältää myös muut elämäntilanteet kuin pikkulapsien. Perheen ja työn yhteensovittaminen koskeekin eri elämäntilanteissa ja elämänvaiheissa olevia työssäkäyviä ihmisiä. Perhemyönteisiä käytäntöjä ja työelämän joustoja tulee kehittää myös esimerkiksi epätyypillistä työaikaa tai matkatyötä tekevien, kroonisesti sairaiden, omaishoitajien ja yksinhuoltajien työhön osallistumisen helpottamiseksi. Työntekijöiltä kannattaa tiedustella erilaisten kyselyjen yhteydessä, millaisissa elämäntilanteissa he toivoisivat työelämän joustoja.

- Perheystävälliseksi työpaikaksi! Työterveyslaitoksen kokoama tietopaketti työn ja muun elämän yhteensovittamisen edistämiseen työpaikalla.
- <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/perheystavalliseksi-tyopaikaksi/>

Perhemyönteisyys sisältää myös muut elämäntilanteet kuin pikkulapsiarjen. Perheen ja työn yhteensovittaminen koskeekin eri elämäntilanteissa ja elämänvaiheissa olevia työssäkäyviä ihmisiä. Perhemyönteisiä käytäntöjä ja työelämän joustoja tulee kehittää myös esimerkiksi epätyypillistä työaikaa tai matkatyötä tekevien, kroonisesti sairaiden, omaishoitajien ja yksinhuoltajien työhön osallistumisen helpottamiseksi. Työntekijöiltä kannattaa tiedustella erilaisten kyselyjen yhteydessä, millaisissa elämäntilanteissa he toivoisivat työelämän joustoja.

Johdon ja esihenkilöiden on tärkeää toimia esimerkiksi ja mahdollistaa sellainen ilmapiiri ja kulttuuri, jossa perheystävällisyyteen liittyvistä asioista voidaan keskustella ja tiedottaa työpaikalla vapaasti. Kun käytännöt ja joustot ovat työpaikalla olemassa, uskaltavat työntekijät myös niitä käyttää. Yksikään osaaja, jolle on kysyntää muuallakin, ei jää työpaikkaan, jossa paperilla sanotaan yhtä, mutta jossa käytännössä tehdään toista. Pehmeiden arvojen ei pidä jäädä vain merkinnöiksi yrityksen vuosikertomuksiin ja verkkosivuille, vaan niiden täytyy näkyä myös arjen teoissa. Vastuu hyvien perheystävällisten käytäntöjen toteutumisesta on sekä työnantajalla että työntekijöillä.

Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -ohjelma

Väestöliitto on tehnyt paljon kehittämistyötä ja luonut hyviä käytäntöjä perheystävällisyyden lisäämiseksi. Väestöliitto ylläpitää Perheystävällinen työpaikka -ohjelmaa, joka myöntää tunnuksen työpaikoille, jotka täyttävät perheystävällisyyden kriteerit. Tunnus kertoo työnantajan sosiaalisesta vastuullisuudesta ja sitoutumisesta perheystävällisyyden toteuttamiseen. Perheystävällinen työpaikka -ohjelma ei rajoitu vain lapsiperheisiin, vaan ulottuu elämänskaaren kaikkiin vaiheisiin. Perheystävällinen työpaikka -ohjelmaan hakeville tehdään kokonaisarviointi, jossa arvioidaan yrityksen etenemistä, tuloksia ja perheystävällisyyden tilaa kokonaisuutena.

Lisätietoja ohjelmasta ja Perheystävällinen työpaikka -tunnuksen haku: <https://perheystavallinentyopaikka.fi/>

Työelämän joustojen kehittäminen on osa perhemyönteisen työpaikan kehittämistä. Yleisimpiä esimerkkejä joustoista ovat osa-aikatyö, liukuva työaika ja työaikapankki sekä etätyö. Lisäksi yhteiskunta tarjoaa tukea osittainen hoitovapaan, opinto-, säästö- ja vuorotelluvapaan sekä osa-aikaeläkkeen ja osasairausvapaan olleessa kyseessä. Avoin ja yhteinen keskustelu niistä tavoista, joilla tuetaan hyvinvoivaa ja tuottavaa työntekeä erilaisissa elämäntilanteissa, on työpaikoilla erittäin tärkeää.

Työn ja perheen yhdistämiseen liittyviä joustoja voivat olla esimerkiksi toivotun osa-aikaisen työn tekemisen mahdollisuudet, lyhennetty työaika, erilaiset työhön ja työaikoihin liittyvät järjestelyt, kuten työvuorojen sopiminen, etätyöjärjestelyt, mahdollisuudet käyttää perhevapaita ja palata sujuvasti perhevapaalta takaisin töihin.

Vain harva suomalainen isä jää perhevapaalle hoitamaan lasta. Isät pitävät yleensä vain heille korvamerkityt isyyysvapaat. Miesvaltaisena alana energia-ala voi oleellisesti vaikuttaa isien perhevapaisiin ja kannustaa mies-työntekijöitä käyttämään perhevapaita sekä jäämään rohkeasti lapsen kanssa esimerkiksi hoitovapaalle.

Perhevapaalta työhön palaavien tukeminen saattaa unohtua monesta tasa-arvosuunnitelmasta

Yhteisistä käytännöistä kannattaa sopia tasa-arvosuunnitelman yhteydessä, jolloin sekä työnantaja että työntekijät ovat tietoisia yhteisistä pelisäännöistä. Kannattaa sopia esimerkiksi näistä:

- Miten työntekijä ja esihenkilö ovat yhteydessä perhevapaan aikana.
- Perhevapaalla oleva työntekijä kertoo työhön paluusta hyvissä ajoin.
- Joustavat työaikatarkaisut mahdollistamaan hoivan ja työn yhdistämisen lapsen ollessa pieni.
- Osaamisen päivittämisen tukeminen koulutuksen avulla perhevapaan paluun jälkeen.
- Pehdytys paluun jälkeen, varsinkin silloin kun työtehtäviin on tullut muutoksia.

Tasa-arvotyön tulokset näkyvät vähitellen

Tasa-arvotyö on pitkäjänteistä kehittämistyötä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat välineitä, joiden tulokset nähdään ajan mittaan suunnitelmaa toteutettaessa. On tärkeää muistaa, että muuttuva energia-ala tarvitsee sinnikästä tasa-arvotyötä. Kun tähän työhön panostetaan, kehitetään parempaa työpaikkaa kaikille energia-alan työntekijöille.

LÄHTEET

Haikkola, Lotta & Myllyniemi, Sami (toim.): **Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019**, julkaisuja (Nuorisotutkimusverkosto) 225, Helsinki 2020.
<https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>

Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2019-2020
<https://www.hel.fi/static/kanslia/Tasa-arvo/hki-tasa-arvosuunnitelma-web.pdf>

Ilmassa ristivetoa - Löytyykö yhteinen ymmärrys? Tutkimus kansalaisten ja vaikuttajien ilmastonmuutosta koskevista käsityksistä. <https://www.univaasa.fi/fi/tutkimus/hankkeet/ilmassa-ristivetoa-loytyyko-yhteinen-ymmarrys>

Lahtinen, Jenni (toim): **Mikä ois mun juttu" - nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä.** Purkutalkoot -hankkeen loppuraportti, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68

Metsäkoneiden puikkoihin haetaan nyt naisia, Yle Uutiset, 3.11.2011
<https://yle.fi/uutiset/3-5447307>

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työpaikalla. Työturvallisuuskeskus
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo#b4e68fc1

Nokia puuttui epätasa-arvoisiin palkkoihin - yhtiö kävi läpi yli 100 000 työntekijän palkat. Talouselämä, 24.7.2019
<https://www.talouselama.fi/uutiset/nokia-puuttui-epatasa-arvoisiin-palkkoihin-yhtio-kavi-lapi-yli-100-000-tyontekijan-palkat/3257c6da-f8e1-4fcb-830a-73caca5485e0>

Perheystävälliseksi työpaikaksi! Työterveyslaitos
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/perheystavalliseksi-tyopaikaksi/>

Rekrytöinnin 10 sääntöä: Näin palkkaat hyvän tyypin, joka osaa hommansa, Monster
<https://www.monster.fi/rekrytointi/hr-parhaat-kaytannot/ohjeita-rekrytointiin/tyontekijoiden-etsiminen/rekrytointi-ohjeita-tyypit/>

Tasa-arvobarometri 2017, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf

Tasa-arvovaltuutettu
<https://tasa-arvo.fi/>

Tasa-arvotiedon keskus, THL
<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo>

Teräsaho, Mia & Närvi, Johanna (toim.) **Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon - analyyssejä tasa-arvobarometrista 2017.** Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Raportti 6/2019. Helsinki 2019.

Työ ja perhe ne yhteen sopii? Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä, Perhebarometri 2019-2020, Väestöliitto ry.
<https://www.vaestoliitto.fi/verkkojulkaisut/tyo-ja-perhe-ne-yhteen-soppii/>

Työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvosuunnittelun tarkistuslista
https://ek.fi/wp-content/uploads/Tasa-arvosuunnittelu_TMKJ_tarkistuslista_maaliskuu_2016.pdfv

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu
<https://www.tyosuojelu.fi/>

Yhdenvertaisuus.fi, oikeusministeriön ylläpitämä tietopankki yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä
<https://yhdenvertaisuus.fi/>

Yhdenvertaisuuslaki (1347/2014)
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussanasto

Mikä on muunsukupuolinen ihminen? Entä kuka on cis? Voiko ihminen olla sukupuoleton? Kieli ja käsitykset ovat ajassa alati muuttuvia ja jokaisen ihmisen kokemus itsestään ja identiteetistään on ainutlaatuinen. Termejä on sen vuoksi hyvä ymmärtää, jotta työelämässä jokainen tulisi kohdattua ja ymmärrettyä omana itsenään. Tämä sanasto on esimerkiksi esihenkilöiden hyvä käydä läpi. Lähteenä on käytetty Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskusten tekemää sanastoa, joka kokoaa yhteen sukupuolen moninaisuutta käsitteleviä termejä. Osaamiskeskusten sivuilta löydät myös lisää sanastoa asiasta: <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus/sukupuolen-moninaisuuden-sanasto/>

Androgyynisyys. Androgyynissä eli androgyynisessä ihmisessä on sekä maskuliinisia että feminiinisiä piirteitä. Hän saattaa määritellä itsensä mieheksi, naiseksi vai vaikkapa muunsukupuoliseksi.

Binääri/ei-binääri (eng. binary/non-binary). Binääri tarkoittaa kaksinapaista. Sukupuoli-identiteetti voi olla binäärinen tai ei-binäärinen. Ei-binäärinen on henkilö, jonka sukupuoli-identiteetti ei sovi kaksinapaiseen nainen-mies-jakoon.

Hän voi olla esimerkiksi muunsukupuolinen, sukupuoleton tai intersukupuolinen.

Cis. Sanaa cis käytetään kuvaamaan sitä, että henkilön sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat hänelle syntymässä määritellyn sukupuolen ja siihen kulttuurissa yleensä liitettyjen odotusten mukaiset. Suurin osa ihmisistä on cissukupuolisia. Cis on vastakohta sanalle trans; sanat ovat alkuaan latinasta, jossa niillä on merkitys 'tällä puolen' ja 'toisella puolen'. Cismies on syntymässä määriteltä poijaksi. Cisnainen on syntymässä määriteltä tytöksi.

Cisnormi. Cisnormi on yhteiskuntamme ja kulttuurimme ajatusmalli ja kirjoittamaton sääntö, jonka mukaan kaikki ihmiset kokevat heille syntymässä määritellyn sukupuolen omakseen ja ilmentävät sitä yksiselitteisesti.

Feminiinisyys. Myös naisellisuus. Feminiinisyys ei ole yksi yhtenäinen tai edes selvärajainen piirre vaan useiden luonteeseen, käytökseen ja ulkoiseen olemukseen liittyvien piirteiden joukko. Se voi olla esimerkiksi ympäristöstä omaksuttua tai sisäsyntyistä kokemusta naisellisuudesta. Valtaosaltaan feminiinisyys on kulttuurikohtaista.

Intersukupuolisuus. Intersukupuolisuudella tarkoitetaan joukkoa erilaisia kehon variaatioita, joissa synnynäiset sukupuolitiedot piirteet, kuten kromosomit, sukuelimet tai hormoni-toiminta eivät ole yksiselitteisesti nais- tai miestyypilliset. Intersukupuolisuus voi olla joillekin myös sukupuoli-identiteetti. Kaikki ihmiset, joilla on synnynäistä variaatiota kehon sukupuolitiedoissa, eivät kutsu itseään intersukupuoliksi.

Kolmas sukupuoli. Kolmannella sukupuolella viitataan usein niihin ihmisiin, jotka eivät sijoitu nais-mies-jakoon. Kolmannesta sukupuolesta puhutaan erityisesti juridisen sukupuolen yhteydessä. Kolmas sukupuoli on myös käänös ilmaisulle third sex, joka on historiallisesti viitannut monenlaiseen sukupuolen moninaisuuteen.

Maskuliinisuus. Myös miehekkyyys. Maskuliinisuus ei ole yksi yhtenäinen ominaisuus vaan useiden luonteeseen, käytökseen ja ulkoiseen olemukseen liittyvien piirteiden joukko. Se voi olla esimerkiksi ympäristöstä omaksuttua tai sisäsyntyistä kokemusta miehisydestä. Valtaosaltaan maskuliinisuus on kulttuurikohtaista.

Muunsukupuolinen. Muunsukupuolinen ihminen voi olla sekä mies että nainen, jotakin mieheyden ja naiseuden väiltä tai sitten tyystin tämän jaon ulkopuolella. Muunsukupuolisuus voi toimia kattokäsitteenä muullekin ei-binääriselle sukupuolen kokemiselle. Kaikki binäärisen sukupuolijaon ulkopuolella olevat eivät koe termiä sukupuoli-identiteetiksi.

Queer. Henkilö voi esimerkiksi olla selkeästi jotain muuta kuin mies tai nainen, mutta ei halua määrittellä sukupuoltaan sen tarkemmin.

Sukupuolen ilmaisun epätyypillisuus. Ilmaisuu, jolla kuvataan lapsen ja ilmaisevan sukupuoltaan käyttäytyvän tavalla, jota ei kulttuurissamme pidetä lapselle syntymässä määritellylle sukupuolelle tyypillisenä.

Sukupuolen ilmaisu. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan erilaisia ilmaisun tapoja, jotka ovat kulttuurissamme sukupuolittuneita. Sukupuolen ilmaisu sisältää kaiken yksilön toiminnan ja käyttäytymisen, jolla hän ilmaisee itselleen ja muille olevansa nainen, mies tai jotain muuta. Näitä ilmaisun tapoja ovat esimerkiksi vaatetus, muu ulkonäkö, puhetyyli, ilmeet ja eleet. Ihmiset ilmaisevat sukupuoltaan joko tietoisesti tai tiedostamatta.

Sukupuolen korjaus. Sukupuolen korjaamisella tarkoitetaan yleensä lääketieteellisiä hoitoja, joiden avulla transsukupuolinen tai muunsukupuolinen henkilö voi korjata kehoaan vastaamaan sukupuoli-identiteettiään. Sukupuolen korjaaminen on myös sekä sosiaalinen että juridinen prosessi. Juridinen sukupuolen korjaaminen tarkoittaa henkilötietojen (nimi ja sukupuoli) muuttamista väestökisterissä.

Sukupuoliristiriita. Sukupuoliristiriita tarkoittaa, että ihmisen tunne omasta sukupuolesta ei vastaa hänen syntymässä määritettyä eikä toisten hänessä näkemää sukupuolta. Transsukupuolisuus on sukupuoliristiriidan äärimuoto.

Sukupuolen moninaisuus. Sukupuolen moninaisuus ilmailla viitataan siihen, että sukupuoli on moninainen ilmiö, joka ei ole jaettavissa kahteen, toisilleen vastakkaiseen ja selvästi toisistaan erotettavaan sukupuoleen, vaan sukupuolen ilmenemismuodot ovat moninaisemmat. Tässä yhteydessä voidaan käyttää myös monikkomuotoa sukupuolten moninaisuus. Sukupuolen moninaisuus sisältää siis sekä sukupuolivähemmistöt että sukupuolienemmistöt. Sukupuolen moninaisuudesta voidaan puhua yksilötasolla eri tavoin: voidaan ajatella, että jokaisen ihmisen sukupuoli koostuu ainutlaatuisista ja yksilöllisistä piirteistä ja on täten moninainen. Toisaalta voidaan ajatella, että sukupuolen moninaisuus tarkoittaa jotakin ominaisuutta, joka on sukupuolivähemmistöille tyypillinen.

Sukupuolten moninaisuus. Sukupuolten moninaisuus kuvaa sitä, että sukupuolia on enemmän kuin kaksi. Sukupuolen moninaisuus ja sukupuolten moninaisuus voivat myös olla synonyymejä.

Sukupuoleton. Kaikilla ihmisillä ei ole sukupuoli-identiteettiä. Osalle taas sukupuolettomuus voi olla sukupuoli-identiteetti.

Sukupuoleton voi myös määrittellä itsensä termillä agender. Agenderiy kuvataan usein sukupuoli-identiteetin puuttumisena ja sukupuolettomuutena.

Sukupuoli. Sukupuoli on erilaisista geneettisistä, kehityksellisistä, hormonaalisista, fysiologisista, psykologisista, sosiaalisista ja kulttuurisista ominaisuuksista koostuva jatkumo. Sukupuoli on myös juridinen määre.

Sukupuoli-identiteetti. Sukupuoli-identiteetti tarkoittaa ihmisen omaa sisäistä tunnetta sukupuolestaan tai sukupuolettomuudestaan.

Sukupuolineutraalius on ajattelutapa, jossa sukupuolta ja sen erilaisia merkityksiä ei oteta huomioon. Sukupuolineutraali toiminta on sukupuolisokeutta. Sukupuolineutraali käsitettä voidaan käyttää esineistä, tiloista tai kielestä; esimerkiksi wc-tilat voivat olla sukupuolineutraalit.

Sukupuolisensitiivisyys on ajattelutapa, jossa huomioidaan sukupuolinormit ja niiden vaikutukset sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla. Kasvatuksen tavoitteena se tarkoittaa, että kasvatuksella tehdään tilaa jokaiselle lapselle olla omanlaisiaan tyttöjä, poikia tai muilla tavoin itsensä määrittäviä lapsia.

Sukupuolietoisuus on taitoa ja tahtoa tarkastella sukupuolta myös sosiaalisen ja kulttuurisen määrittelyjen näkökulmasta sekä kykyä huomata omia ja muiden sukupuolittuneita käytäntöjä.

Sukupuolivähemmistöt. Sukupuolivähemmistöön katsotaan kuuluvaksi transihmiset, sukupuolettomat, intersukupuoliset ihmiset sekä sukupuoliristiriitaa kokevat ihmiset.

Transfobia tarkoittavaa vihaa, pelkoa, inhoa tai vastenmielisyyttä transihmisiä kohtaan. Fobinen käyttäytyminen voi ilmetä mitätöintinä, vähättelynä, poissulkemisena, häirintänä tai syrjintänä. Transfobia rinnastuu seksismin ja rasmin kaltaisiin ilmiöihin.

Transihminen. Transihminen on yleiskäsite, jolla usein kuvataan kaikkia, joiden sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu joskus tai aina eroaa odotuksista sille sukupuolelle, johon heidät syntymähetkellä määriteltiin. Transihmisiin luetaan kuuluvan transvestiitit, muunsukupuoliset/transgenderit ja transsukupuoliset. Yksilö, joka voi kokea olevansa muuta kuin cis, ei välttämättä määritä itseään transihmiseksi. Aiemmin on käytetty käsitettä transseksuaali, joka on vanhentunut käsite ja se voidaan kokea loukkaavana.

Transmies on mies, joka on syntymässä määritetty tytöksi, mutta on sukupuoli-identiteetiltään mies. Syntymässä tytöksi määritelty mies voi viitata itseensä miehenä, transmiehenä tai transtaustaisena miehenä.

Transnainen on nainen, joka on syntymässä määritetty pojaksi, mutta on sukupuoli-identiteetiltään nainen. Syntymässä pojaksi määritelty nainen voi viitata itseensä naisena, transnaisena tai transtaustaisena naisena.

Transsukupuolisuus. Transsukupuolisen ihmisen sukupuoli-identiteetti ei vastaa hänen syntymässä määriteltyä sukupuoltaan. Transsukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteetti voi olla mies, nainen ja/tai jotain muuta. Transsukupuolinen ihminen voi korjata kehoaan vastaamaan sukupuoli-identiteettiään. Transsukupuoliselle on tärkeää, että hänet kohdataan oikeassa sukupuolestaan, minkä vuoksi sukupuolen korjauksen sosiaaliset ja juridiset ulottuvuudet ovat myös tärkeitä. Aiemmin on käytetty käsitettä transseksuaalisuus, joka on vanhentunut ja se voidaan kokea loukkaavana.

Transvestisuus. Transvestisuus tarkoittaa, että henkilöllä on tarve ilmaista eläytymällä, pukeutumalla tai laittautumalla toista (binääristä) sukupuolta kuin mikä hänelle on syntymässä määritelty. Transvestiitti on usein tyytyväinen syntymässä määriteltyyn sukupuoleensa eikä hänellä ole tarvetta juridisiin muutoksiin ja/tai lääketieteellisiin korjauksiin sukupuolen suhteen. Transvestiitille on tärkeää, että hänet kohdataan siinä sukupuolesta, jota hän kulloinkin ilmentää.



Tasa-arvotyön tulokset näkyvät vähitellen

Tasa-arvotyö on pitkäjänteistä kehittämistyötä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat välineitä, joiden tulokset nähdään ajan mittaan suunnitelmaa toteutettaessa. On tärkeää muistaa, että muuttuva energia-ala tarvitsee sinnikästä tasa-arvotyötä. Kun tähän työhön panostetaan, kehitetään parempaa työpaikkaa kaikille energia-alan työntekijöille.



Energiateollisuus

Eteläranta 10
00130 Helsinki
www.energia.fi
twitter: @Energiteol
office@energia.fi