

Valtuustokysymys sukupuolittuneiden koulutus- ja työmarkkinoiden ehkäiseminen Espoossa

Suomen työmarkkinat ovat räikeästi sukupuolittuneet – enemmän kuin useimmissa EU-maissa. Tämä rakenne ylläpitää naisen pienempää euroa, kaventaa osaajapotentialiaa ja jarruttaa tasa-arvon sekä talouskasvun edistymistä. Mikä on Espoon rooli tämän rakenteen purkamisessa?

Olemme tottuneet pitämään Suomea yhtenä maailman tasa-arvoisimmista maista, mutta tasa-arvokehityksemme yllä on kaksi mustaa pistettä, jotka erottavat meidät muista Euroopan maista: naisiin kohdistuva väkivalta sekä työmarkkinoiden voimakas sukupuolittuneisuus.

Työmarkkinoiden segregatio juontaa juurensa koulutuksen eriytymiseen: koulutus-, sosiaali- ja terveysaloille työllistyi naisista 38 prosenttia ja miehistä vain 9 prosenttia [1]. Lisäksi OECD:n mukaan 56 prosenttia korkeakoulun aloittavista miehistä aloittaa opinnot STEM-aloilla (science, technology, engineering, mathematics), mutta naisista vain 17 prosenttia [2]. Suomessa ammattien eriytyminen sukupuolen mukaan on yksi laajimmista koko EU:ssa [3]. Tätä tukee Tilastokeskuksen tieto, jonka mukaan vain 9,1 prosenttia palkansaajista työskentelee niin sanotuissa tasa-ammateissa, joissa sukupuolijakauma on tasainen [4].

Työmarkkinoiden segregatio selittää merkittävän osan sukupuolten välisestä palkka- ja eläkekertymäeroista. Naisvaltaisilla aloilla palkkataso on tyypillisesti matalampi kuin miesvaltaisilla. Vaikka naiset ovat Suomessa keskimäärin miehiä koulutetumpia [5], he ovat yliedustettuja matalapalkkaisilla aloilla ja aliedustettuja johtotehtävissä [6]. Viimeisimmän tiedon mukaan naisten ansiot olivat keskimäärin 84 prosenttia miesten ansioista, ja palkkaero oli suurimmillaan johtajatasolla [7]. Tilastokeskuksen mukaan sukupuolten välinen palkkaero on kaventunut vain hyvin vähän kolmen vuosikymmenen aikana – 19,4 prosentista 16,5 prosenttiin [8].

Työmarkkinoiden sukupuolittuneisuus ei ainoastaan ylläpidä palkkaeroja ja työelämän eriarvoisuutta, vaan sillä on myös merkittäviä vaikutuksia talouteen. Kun osaajapotentialia ei hyödynnetä täysimääräisesti, innovointikyky ja tuottavuus kärsivät [9]. Tutkimusten mukaan monimuotoiset tiimit tekevät parempia päätöksiä ja synnyttävät enemmän erilaisia ideoita. OECD on lisäksi arvioinut, että kasvattamalla naisten ja miesten osallistumista työmarkkinoille yhdenvertaisesti, Suomen ja muiden OECD-maiden yhteenlaskettu BKT voisi kasvaa 8-9 prosenttia vuoteen 2060 mennessä [10].

Suomi erottuu muista Pohjoismaista siinä, ettei se ole onnistunut purkamaan työmarkkinoiden sukupuolijakaumaa yhtä tehokkaasti kuin verrokkimaat [3]. Ruotsissa ja Norjassa on tasapainotettu koulutus- ja työurien sukupuolijakaumaa pitkäjänteisillä ohjelmilla, kuten Norjan Menn i helse -ohjelmalla, joka rohkaisee miehiä hakeutumaan hoiva-aloille, sekä sukupuolipisteillä korkeakoulujen valinnoissa [11]. Islannin Equal Pay Standard -malli on puolestaan kaventanut palkkaeroja velvoittamalla työnantajat osoittamaan tasa-arvoisen palkitsemisen [12].

Koska sukupuolittuneiden työmarkkinoiden juuret ovat koulutuksessa ja varhaisissa valinnoissa, Espoolla on mahdollisuus ja vastuu vaikuttaa niihin. THL:n, STM:n ja Kuntapolitiikan tasa-arvokysymyksiä -raportin mukaan sukupuoliroolit ja käsitykset ”tyttöjen ja poikien ammateista” alkavat muodostua jo varhain ja vahvistuvat peruskoulun aikana [13]. Nuorten toiveammatit heijastelevat edelleen perinteisiä käsityksiä: tytöt suuntautuvat useimmiten sosiaali- ja terveysaloille, pojat tekniikan ja luonnontieteiden pariin. Valintoihin vaikuttavat sukupuolistereotyyppit, perhe- ja kaveripiirin mallit sekä TETjaksot ja muu työelämään tutustuminen. Myös opinto-ohjauksella ja oppimateriaaleilla on keskeinen rooli siinä, vahvistetaanko vai puretaanko näitä sukupuolirooleja.

Koska sukupuolinormit muodostuvat jo varhain, on tärkeää tarjota tytöille mahdollisuuksia tutustua esimerkiksi tekniikkaan ja luonnontieteisiin ja pojille esikuvia hoiva- ja kasvatusaloilta. Roolimallien

näkyvyys ja sukupuolittainen ohjaus auttavat purkamaan rajoittavia käsityksiä siitä, mikä ammatti "kuuluu" kenellekin.

Kun sukupuolistereotyyppioita murretaan johdonmukaisesti jo varhaiskasvatuksesta alkaen, kaupungilla on mahdollisuus vaikuttaa laaja-alaisesti työmarkkinoihin ja tehdä niistä monimuotoisemmat, innovatiivisemmat, tuottavammat ja aidosti tasaarvoisemmat.

Me allekirjoittaneet valtuutetut kysymme:

1. Miten Espoossa tunnistetaan ja ehkäistään koulutus- ja uravalintojen sukupuolittumista varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa ja toisella asteella? Huomioidaanko oppiaineissa ja opinto-ohjauksessa sukupuolittainen näkökulma?
2. Millä tavoin Espoo konkreettisesti rohkaisee tyttöjä kiinnostumaan STEM-aloista ja poikia hoiva- ja kasvatusaloista? Tekeekö Espoo yhteistyötä korkeakoulujen, järjestöjen ja yritysten kanssa tässä asiassa?
3. Hyödyntääkö Espoo tällä hetkellä Terveystieteiden tutkimuskeskuksen (THL) ja sosiaali- ja terveysministeriön (STM) raportin Policy brief: Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaaation purkaminen – Suosituksia päättäjille (2023) - esittämiä suosituksia?
4. Mitä tietoa Espoossa on sukupuolittuneista koulutusvalinnoista eri koulu- ja luokka-asteilla, esimerkiksi valinnaisaineista ja TET-harjoittelualoista sukupuolen mukaan?

Espoossa 20.10.2025 Susanna Sielo

Lähteet

- [1] STM (2024). Suomi kahdeksantena EU-maiden tasa-arvovertailussa.
- [2] Valtioneuvosto (2024). Education at a Glance – Sukupuolten väliset erot koulutuspoluissa OECD-maissa.
- [3] Helsingin Sanomat (2024). Suomi kahdeksas EU:n tasa-arvovertailussa – Grahn-Laasonen: Naisiin kohdistuva väkivalta on Suomen musta piste.
- [4] Tilastokeskus (2023). Palkansaajista 9,1 % työskenteli tasa-ammateissa vuonna 2023.
- [5] Tilastokeskus (2024). Naiset miehiä koulutetumpia 2023.
- [6] STM (2024). Työelämän muutokset, sukupuolten työmarkkina-asema ja samapalkkaisuus.
- [7] Tilastokeskus (2025). Naisten ansiot ovat edelleen 84 prosenttia miesten ansioista.
- [8] Tilastokeskus (2025). Sukupuolten palkkaerot kaventuvat hitaasti – miehet hyötyvät koulutuksesta naisia enemmän.
- [9] OECD (2025). Unlocking the Potential of Women in Science and Research.
- [10] OECD (2025). Dashboard on Gender Gaps.
- [11] Policy Brief (2025). Toimia sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi – oppeja muista Pohjoismaista.
- [12] Policy Brief (2025). Toimia palkkatasa-arvon saavuttamiseksi – oppeja Islannin mallista.
- [13] Kuntapolitiikan tasa-arvokysymyksiä (2021). Sukupuolten tasa-arvo Suomen kunnissa 2017–2021.
- [14] STM (2023). Policy brief: Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaaation purkaminen – Suosituksia päättäjille

Immonen Ella

Salovaara Taru

Tiitinen Helena

Saita Maria

Karimäki Johanna

Hukari Hanna
Keisteri-Sipilä Elli
Manneh Petra
Seppälä Peppi
Mattsson Fanni
Nevanlinna Risto
Saarentaus Elina
Nurminen Minna
Löyttyniemi Meri
Juvonen Arja
Puntila Päivi
Miettinen Anja
Partanen Henna
Nieminen Pinja
Elo Tiina
Schauman Ari
Ahlroos Tiina
Kokko Elina
Kauste Mika
Rodriguez Elina
Lievonen Mikko
Islam Nazrul