



Toimenpide-ehdotus sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi autoalalla

Tomi Virkki

Esiselvitys autoalan osaamisen-
kehittämisen uudesta toimin-
tamallista ja verkko-osaamis-
keskuksen toteutuksesta

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

 Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020


Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Sisältö

1. Tausta, tavoitteet ja lähtökohdat
2. Nykytilanne
3. Kyselyn suorittaminen
4. Havaitut haasteet
5. Toimenpide-ehdotukset

1. Tausta, tavoitteet ja lähtökohdat

Autoala on perinteisesti hyvin miesvaltainen. Kuitenkin useiden tutkimusten valossa sukupuolten tasa-arvo sekä muu moninaisuus parantaa yleisesti eri toimialojen menestymähdollisuuksia. Lisäksi autoalaa kohdannut teknologinen murros tuo autoalalle uutta osaamistarvetta, joka saattaa auttaa naisten kiinnostumista alasta.

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo myös puhuttaa tällä hetkellä ehkä enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Naisiin kohdistuvan alentavan käytöksen ja seksuaalisen hyväksikäytön skandaalien mukana on noussut esiin myös muita vanhakantaisia toiminta- ja ajattelutapoja, jotka asettavat ihmisiä sukupuolensa mukaan eriarvoiseen asemaan.

Tehtäessä laajempaa osaamisen ylläpitämisen kartoitusta otettiin myös sukupuolten tasa-arvon toteutuminen autoalalla yhdeksi osaksi Suomen Autoteknillinen Liitto ry:n Suomessa ja erityisesti Lapin alueella tehtävää autoalan kartoituskyselyä. Kehityshankkeen esiselvityksen tekemiseksi Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus on päättänyt myöntää Suomen Autoteknillinen Liitto ry:lle EU:n Euroopan sosiaalirahaston tukea. Se on myönnetty Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020 Suomen rakennerahasto-ohjelmasta. Hanke alkoi 1.1.2018 ja päättyy 30.9.2018.

2. Nykytilanne

Tällä hetkellä nuorten ammatinvalinnassa on havaittavissa vahvaa paluusuuntautumista perinteisiin miesten- ja naisten tehtäviin (Helsingin Sanomat 3.4.2018). Toisaalta lukiotalan oppilasaines on nykyisin yhä enemmän naisvaltaista, joten on mahdollista, että teknisille aloille suuntautuviin insinöörikoulutuksiin tulee tämän kehityksen kautta enemmän naisopiskelijoita. Uudenkaupungin autotehtaan menestys ja siihen liittyvä uutisointi on myös varmasti lisännyt yleistä mielenkiintoa autoalaan liittyviin työtehtäviin. Myös Helsingin Sanomien (Ann-Mari Huhtanen) artikkeli 25.3.2018 telakkateollisuudesta kertoo, että ainakin laivanrakennusalalla on naisten määrä kasvussa, vaikka naisten kokonaisuus on sielläkin vain 14 prosenttia.

Suomessa koulutus on eriytynyt stereotyyppisesti siten, että tytöt ja pojat hakeutuvat opiskelemaan eri aloille, jolloin vapaa koulutus- ja ammatinvalintojen tekeminen vaikeutuu. Eriytyminen alkaa jo peruskoulun ainevalinnoista. Sukupuolen mukaiset asenteet ja koko sukupuolten tasa-arvoon liittyvä oppiminen sekä kasvu muokkautuvat paitsi koulussa myös kotona ja muussa kasvuympäristössä. Tutkimuksissa peruskoulun yhdeksäsluokkalaisten asenteista sukupuolten tasa-arvoon on todettu, että vaikka koululaisten suhtautuminen siihen on pääosin myönteistä, osa oppilaista on omaksunut ympäröivän yhteiskunnan sukupuoleen liittyviä ennakkokäsityksiä. (Naiset ja miehet Suomessa 2016 Helsinki: Tilastokeskus).

Viidennes tytöistä ja reilu kolmasosa pojista arvelee, että sukupuoli vaikuttaa heidän ammatinvalintaansa. Ammattikorkeakoulutuksen opiskelijoista naisten osuus oli 53,7 prosenttia ja miesten 46,3 prosenttia vuonna 2014. Sukupuolten eriytyminen koulutusaloittain on nähtävissä myös ammattikorkeakouluissa. Ammattikorkeakoulutuksen opiskelijoista naisten osuus on suurin sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla (85,2 %) sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla (77,5 %). Opiskelijoista miesten osuus on suurin tekniikan ja liikenteen alalla, yli 85 prosenttia.

Naisten ja miesten koulutusreitit erkanevat heti peruskoulun jälkeen. Naiset ja miehet valitsevat eri koulutusaloja, mikä myöhemmin näkyy ammattien ja sektoreiden segregoitumisena nais- ja miesenemmistöisiksi. Viitteitä on myös siitä, että vanhempien koulutustaso vaikuttaa siihen, kuinka vahvasti perheen lapset suuntautuvat sukupuolelleen tyypillisille aloille

Perinteisillä teknisillä ja miesvaltaisilla aloilla tasa-arvon kehitys on ollut hidasta. Näitä aloja ovat monet raskaampia ja likaisempia töitä sisältävät alat, kuten metalliteollisuus, rakennusteollisuus ja tässä tutkimuksen aiheena oleva autoala ja sen jälkimarkkinointitoiminnot. Tarkasteltaessa aikaisempia tutkimuksia autoalaa lähellä olevilta muilta aloilta on esiin noussut vahva perinteen tuoma asennoituminen naisten kykyihin ja ominaisuuksiin selviytyä työtehtävissä. Jostain syystä nämä käsitykset tuntuvat siirtyvän sukupolvelta seuraavalle, ilman varsinaista kokemusta tai todistetta ajattelutavan oikeutuksesta. Tutkimus ”Sukupuolivaikutusten arviointi Vantaan toisen asteen oppilaitoksissa, 2011” kertoo ajoneuvo- ja kuljetustekniikan miesopiskelijoiden asenteiden olevan vielä 2010-luvullakin ”maskuliinisia ja sovinistisia”. Naisopiskelijoiden osuus ko. Vantaan Rälssitien oppilaitoksessa oli silloin 13,5 % ja keskeyttäneiden naisopiskelijoiden määrä oli suuri.

Helsingin Sanomien 3.4.2018 julkaistussa artikkelissa ”Naisten ja miesten työt yhä selvempiä” mainitaan perinteisen sukupuolijaon vain vahvistuvan nuorissa ikäluokissa, eli kehitys on kääntynyt väärään suuntaan. Artikkelin perustuu THL:n selvitykseen, josta ilmenee mm. seuraavaa:

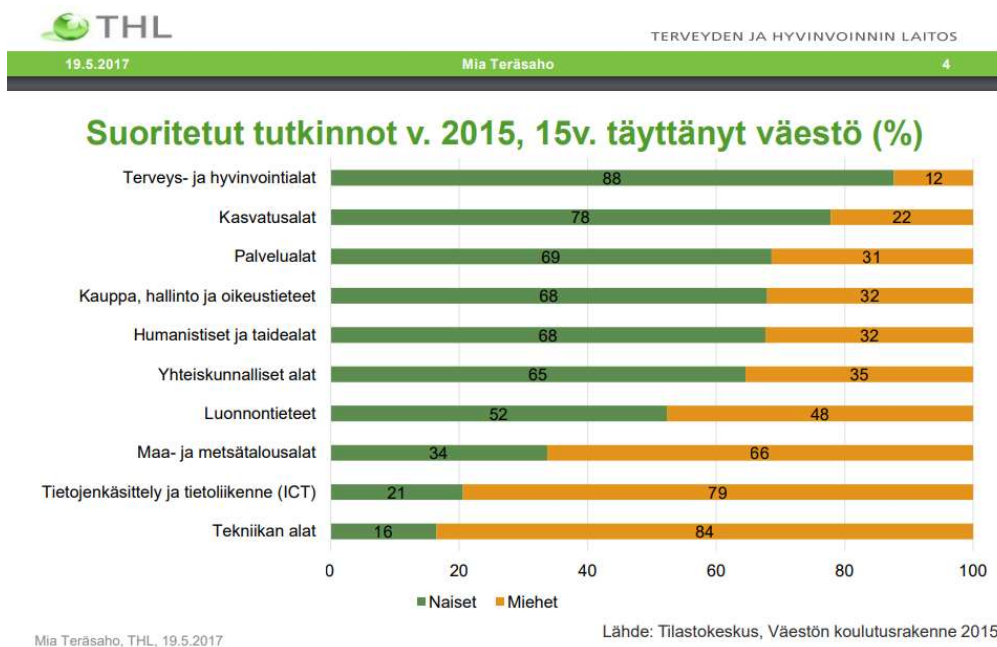
- Työelämän ja koulutusaloavaintojen segregatio eli töiden, tehtävien ja koulutusalojen eriytyminen naisten ja miesten aloiksi ja töiksi on Suomessa erittäin jyrkkää, myös verrattuna muihin Euroopan maihin
- Tasa-ammattien osuus (9,5 %) on pienentynyt
- Alle 30-vuotiaista tasa-ammateissa työskenteli 10,4 % vuonna 2014
- Segregatio jaotellaan kahteen eri osaan:

1. Vaakasuora (horisontaalinen) segregatio = naisten ja miesten jakautuminen eri koulutus- ja ammattialoille tai sektoreille.

2. Pystysuora (vertikaalinen) segregatio = naisten ja miesten erilainen koulutustaso ja sijoittuminen työelämässä vaatavuudeltaan eritasoisiin tehtäviin, esim. esimies- ja johtotehtäviin sekä avustaviin tehtäviin.

Autoalalla on havaittavissa näistä kumpaakin, yhdessä ja erikseen.

Tekniikan aloilla suoritettujen tutkintojen jakauma naisiin ja miehiin on selkeässä epätasapainossa. (naiset 16%, miehet 84%, suoritettut tutkinnot v. 2015, 15v. täyttänyt väestö (%))
Mia Teräsaho, THL, 19.5.2017 Lähde: Tilastokeskus, Väestön koulutusrakenne 2015



Segregaation seurauksia työelämässä

- Osaaminen ei kohdennu oikein eikä työvoiman kysyntä ja tarjonta kohta työmarkkinoilla
- Työelämän muutosten vaikutus naisten ja miesten työmarkkina-asemaan, esimerkiksi perinteinen tasa-ammatti toimittajan työ muuttuu koko ajan naisvaltaisemmaksi
- Rajoittaa yksilöiden koulutus- ja ammatinvalintoja sekä ylläpitää sukupuolistereotyyppioita
- Pitää yllä palkkaeroja
- Estää monimuotoisuutta

Alojen eriytyminen sukupuolen mukaan näkyy myös opettajien sukupuolijakaumassa. Sosiaali- ja terveysalalla suuri osa opettajista on naisia, kun taas tekniikan ja liikenteen alan opettajista enemmistö on miehiä. Erot ovat tosin viime vuosina kaventuneet. (Naiset ja miehet Suomessa 2016, päivitetty 18.4.2018, Tilastokeskus).

Sukupuolista tasa-arvoa käsitellään nykyisin myös laajemmin kuin nais-/miesnäkökulmasta. Tämän voi todeta mm. tasa-arvolaisissa ja siihen liittyvissä menettelytapaohjeissa (Sosiaali- ja terveysministeriö: Esite 2015).

Tasa-arvon ja sen kanssa rinnan kulkevan monimuotoisuuden on tutkittu olevan yrityksille eduksi. Mm. McKinsey & Companyn tutkimuksessa Diversity Matters, 2015, tullaan johtopäätökseen, jossa todetaan toteutuneen tasa-arvon ja monimuotoisuuden olevan yrityksen liiketoimintaa ja tulosta parantava tekijä. Monimuotoisten ja tasa-arvoisten tiimien ajattelulla luodaan palveluja ja tuotteita, joiden kilpailukyky on parempi verrattuna yksipuolisella henkilöstöllä kehitettyihin. Panostaminen tasa-arvoon on siis myös liiketaloudellisesti järkevää ja kannattavaa.

Käytännön vaikutus näkyy myös ennen perinteisesti miesvaltaisella rautakauppa-alalla, jossa työskentelee nykyään yhä enemmän naisia. Se on varmasti yksi syy siihen, että rautakaupoissa palvelun tyyli on muuttunut enemmän neuvovaksi ja opastavaksi - toisin sanoen asiakkaan ei tarvitse etukäteen tietää tarkalleen mitä tuotetta on hankkimassa. Ja se on varmaan eduksi sekä asiakkaille, että kauppiaille.

3. Kyselyn suorittaminen

Tämän esiselvityksen tarkoituksena on todentaa edellä kerrottua tasa-arvotilannetta ja sen painotuksia osana laajempaa autoalan osaamisen kehittämiseen liittyvää kartoitusta. Se tehtiin sähköisenä Webropol-kyselynä, joka osoitettiin Lapin alueella laajemmin autoalan huolto- ja korjaamotoimintaa harjoittaville yrityksille sekä SATL:n autoteknillisten jäsenyhdistysten koko Suomen alueen työikäisille jäsenille. Kysely toteutettiin sähköpostitse lähetyllä linkillä 27.3 -8.4. välisenä aikana.

Kyselyssä oli yhteensä 48 kysymystä, jotka ensimmäisten demografisten kartoituskysymysten mukaan jaoteltiin vastaajan iän, sukupuolen, paikkakunnan ja työtilanteen mukaisesti vastaajaryhmiin. Vastaajamäärä on N=497, joista naisia on 25. Tasa-arvokysymyksiä oli 9 kpl, joista monivalintakysymyksiä oli 7 kpl ja omin sanoin vastattavia kohtia 2 kpl.

4. Havaitut haasteet

SATL:n tekemässä kyselyssä on havaittavissa kohdassa 2 eli nykytilanteen alustuksessa kerrottu yleisen tekniikan alojen nais- ja miesjakauman vaikutus tasa-arvotilanteeseen. Vastaukset painottuvat eri lailla verrattaessa naisten ja miesten vastauksia. Miehet kokevat tilanteen huomattavasti tasa-arvoisemmaksi. Tämä johtunee juuri siitä, että oikeastaan autoalalla, esimerkiksi huoltokorjaamoilla, miehillä ei ole juurikaan omakohtaisia kokemuksia molempien sukupuolien vaikuttamisesta samoissa työtehtävissä ja työympäristössä. Alla tärkeimmät kysymykset ja niistä saadut tulokset:

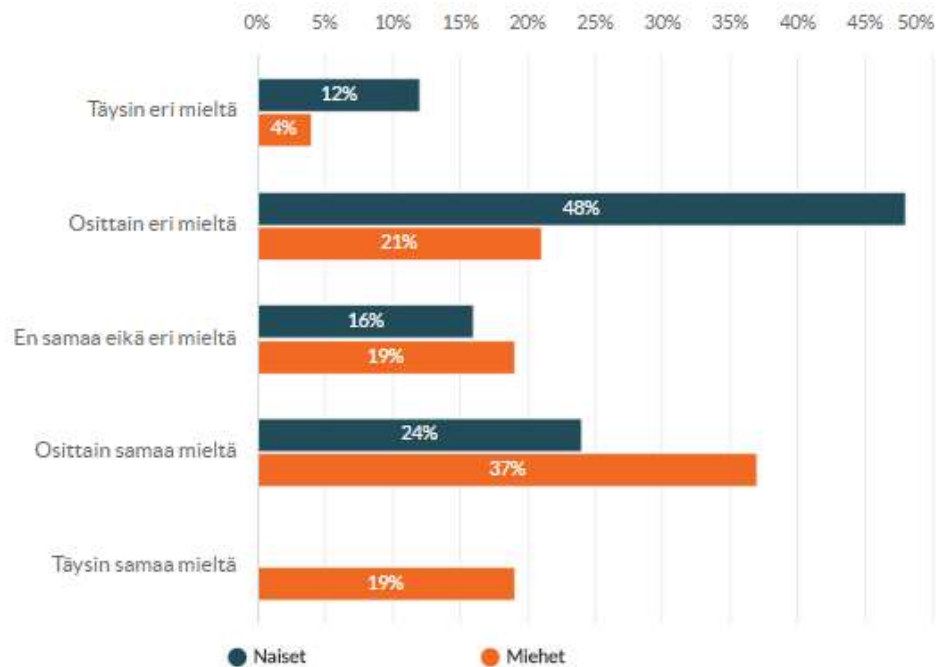
Tasa-arvoinen kohtelu (kuva 1)

Lähtökohtainen perusoletus, eli tasa-arvoinen kohtelu, saa vastaukset jakautumaan sukupuolten mukaan selkeästi. Naisilla on varmastikin enemmän omakohtaisia kokemuksia epätasa-arvosta ja osaamisen aliarvioinnista. Miesten vastausten taustalla voi olla sekä edellä mainittu kokemusten puute, että mahdollisesti myös tiedostamaton ”oman alueen suojeleminen”.

Kuva 1

38. Autoalalla naisia ja miehiä kohdellaan tasa-arvoisesti

Vastaajien määrä: 496



	Naiset	Miehet	Yhteensä
Täysin eri mieltä	3	17	20
Osittain eri mieltä	12	100	112
En samaa eikä eri mieltä	4	88	92
Osittain samaa mieltä	6	170	176
Täysin samaa mieltä	0	90	90
Yhteensä	25	465	490

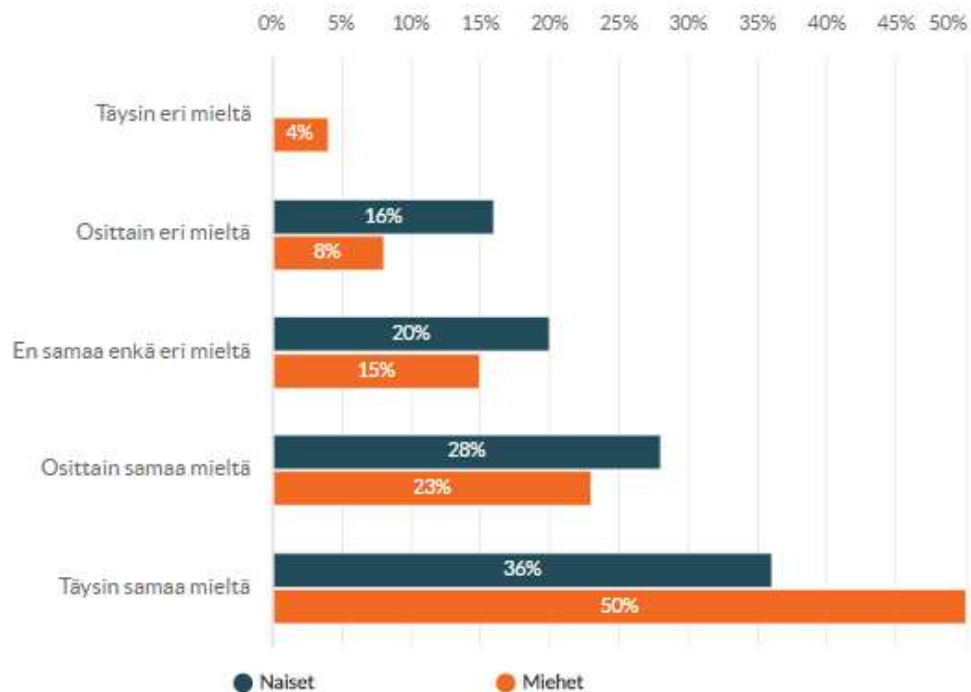
Lisäkouluttautumisen mahdollisuudet (kuva 2)

Lisäkoulutuksen mahdollisuuksien kohdalla tulokset jakautuivat ääripäissä eri lailla. Naiset vastaavat kysymykseen ”täysin samaa mieltä” miehiä kriittisemmin, mutta toisaalta ”täysin eri mieltä” kohtaan tuli vain miesten vastauksia.

Kuva 2

39. Autoalalla naisilla ja miehillä on yhtäläiset lisäkouluttautumismahdollisuudet

Vastaajien määrä: 492



	Naiset	Miehet	Yhteensä
Täysin eri mieltä	0	19	19
Osittain eri mieltä	4	37	41
En samaa enkä eri mieltä	5	70	75
Osittain samaa mieltä	7	103	110
Täysin samaa mieltä	9	232	241
Yhteensä	25	461	486

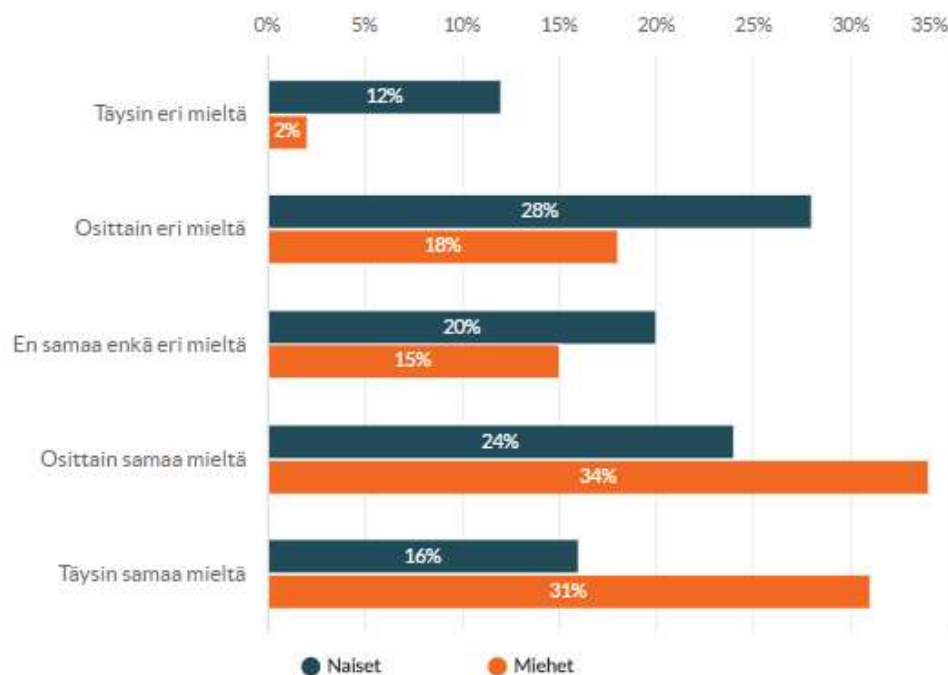
Eteneminen uralla (kuva 3)

Uralla etenemisen suhteen naisten näkemys poikkesi miesten näkemyksestä selkeästi. Tässäkin syynä naisten vastauksiin ovat varmastikin omakohtaiset kokemukset miesten suosimisesta urakehityksessä.

Kuva 3

40. Autoalalla naisilla ja miehillä on yhtäläiset etenemismahdollisuudet

Vastaajien määrä: 496



	Naiset	Miehet	Yhteensä
Täysin eri mieltä	3	11	14
Osittain eri mieltä	7	82	89
En samaa enkä eri mieltä	5	69	74
Osittain samaa mieltä	6	159	165
Täysin samaa mieltä	4	144	148
Yhteensä	25	465	490

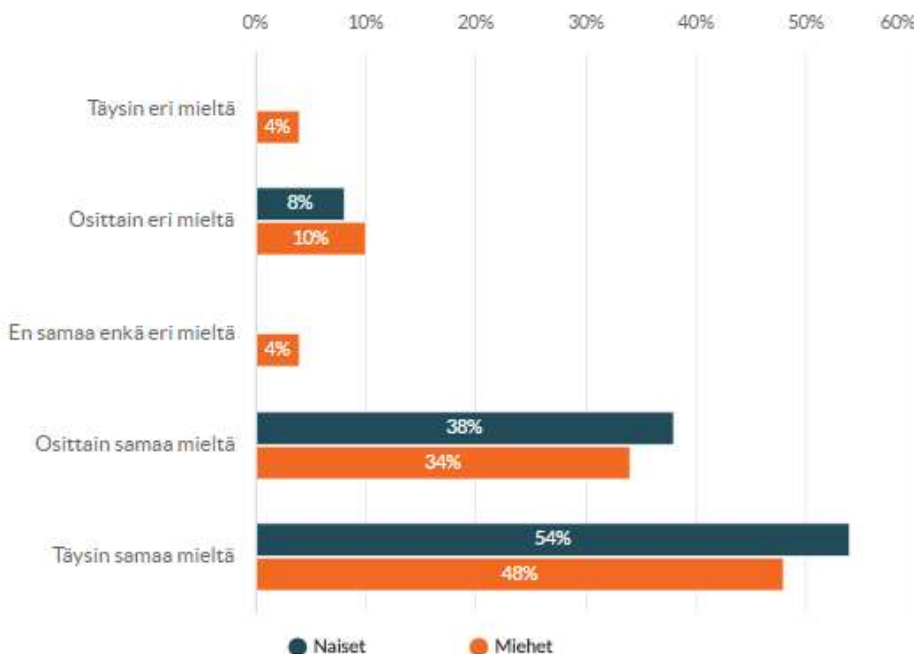
Töiden soveltuvuus (kuva 4)

Valtaosa vastaajista on sitä mieltä, että autoalan eri työtehtävät soveltuvat nykyisin kummallekin sukupuolelle. Tässäkin vertailussa näkyy joidenkin miesten kielteisempi asennoituminen asiaan, eli ”täysin eri mieltä” vastaa 495:stä vastaajasta 18 mieshenkilöä.

Kuva 4

42. Autoalan työtehtävät soveltuvat nykyisin yhtäläillä naisille kuin miehillekin.

Vastaajien määrä: 495



	Naiset	Miehet	Yhteensä
Täysin eri mieltä	0	18	18
Osittain eri mieltä	2	49	51
En samaa enkä eri mieltä	0	18	18
Osittain samaa mieltä	9	156	165
Täysin samaa mieltä	13	224	237
Yhteensä	24	465	489

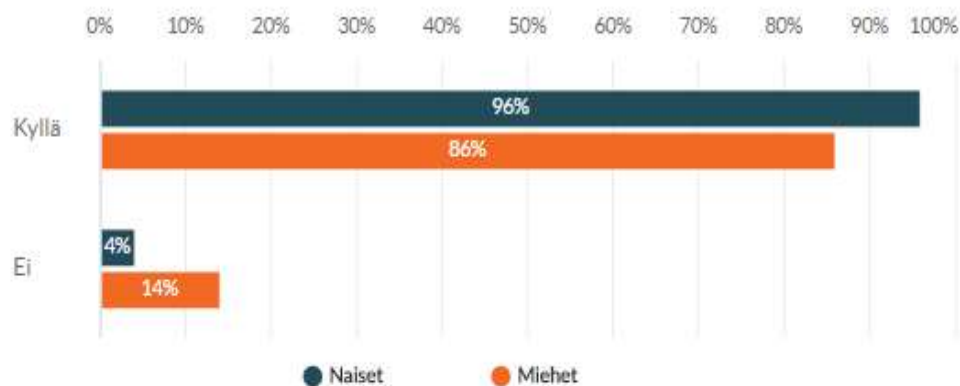
Tasaisemman sukupuolijakauman vaikutus (kuva 5)

Valtaosa vastaajista kertoo, että naistyöntekijöiden osuuden lisääntyminen autoalalla olisi eduksi. Kuitenkin 14 % eli 64 miestä miehistä on sitä mieltä, että etua ei olisi. Näin vastasi myös yksi nainen.

Kuva 5

44. Olisiko autoalalle etua siitä, että alalla työskentelisi enemmän naisia?

Vastaajien määrä: 489



	Naiset	Miehet	Yhteensä
Kyllä	23	395	418
Ei	1	64	65
Yhteensä	24	459	483

Myös sitä, että naisia olisi enemmän autoalalla, pidettiin hyvänä kehityssuuntana mm. asiakaspalvelun kannalta, koska korjaamoiden asiakaskunta on jakautunut huomattavasti tasaisemmin naisten ja miesten kesken. Vapaissa kommentteissa esitetty ajatus, että naisasiakkaat kommunikoivat naisten kanssa ja miesasiakkaat miesten kanssa, ei kuitenkaan tue tasa-arvoajattelua.

Vapaissa kommentteissa tuli ilmi myös joidenkin miesten negatiivinen asennoituminen jo siihen, että tasa-arvoasioista kysellään. Kahdeksan vastaajaa on sitä mieltä, että autoala ei hyötyisi mitenkään naisten lukumäärän kasvusta työpaikoilla. Määrä ei sinällään ole suuri, mutta jos tällainen vastaaja on esimiesasemassa, voi vaikutus organisaation työilmapiiriin ja tasa-arvon toteutumiseen olla merkittävä.

Verrattaessa edellä olevia tuloksia luvussa 2 mainittuun Vantaan Rälssitien ammattioppilaitoksen tutkimukseen, tullaan helposti siihen päätelmään, että tasa-arvon vastaiset asenteet ovat peräisin jo kotoa tai teini-iän kaveripiiristä. Mitä varhaisemmassa elämänvaiheessa henkilöt omaksuvat tasa-arvoisen ajattelun, sitä helpommin varsinaisessa työelämässä tasa-arvo toteutuu.

Tuoreessa Tasa-arvobarometrissa (Sosiaali- ja terveysministeriö 15.6.2018) ollaan samoilla linjoilla (Sukupuolten tasa-arvoa koskevat asenteet Markku Nieminen & Henna Attila). Tutkimuksen päätelmiä olivat mm :

- Kaksi kolmasosaa vastaajista arvioi miesten aseman olevan Suomessa naisten asemaa parempi. Miesten mielestä sukupuolet ovat tasa-arvoisempia kuin naisten mielestä.
- Noin puolet sekä miehistä että naisista uskoi sukupuolten tasa-arvon lisääntyvän tulevaisuudessa.
- Miehistä lähes 60, mutta naisista vain reilut 30 prosenttia arvioi naisten mahdollisuudet työelämässä yhtä hyväksi kuin miesten.
- Yhdeksän kymmenestä vastaajasta toivoi työmarkkinajärjestöiltä ja työnantajilta nykyistä aktiivisempia toimia naisten ja miesten perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi.

Yleisenä toteamuksena Tasa-arvobarometrissa ja 20 vuoden tutkimusajan kehityksestä nousee päällimmäiseksi asennemuutosten hitaus. Joka tapauksessa suunta on kohti parempaa, mutta asiaa on pidettävä esillä jatkuvasti ja uusia toimenpiteitä ja ajattelutapoja on syytä etsiä, koska kehityksen taantuminenkin on mahdollista.

5. Toimenpide-ehdotukset

Perusteemana valtavirtaistaminen – eli tasa-arvoajattelu ulotetaan kaikkeen toimintaan.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisella tarkoitetaan naisten ja miesten välisen epätasa-arvon havainnointia ja huomioimista jatkuvasti ja kaikilla toiminnan tasoilla.

Tasa-arvo toteutuu organisaatiossa parhaiten, jos naisten ja miesten jakauma on tasainen. Tasainen jakauma toisi mukanaan myös liiketoimintaa ja liikevaihtoa parantavan vaikutuksen.

Koska autoalalla näin ei ole, perustavoitteina autoalan tasa-arvotilanteen korjaamiseksi ovat:

1. Sukupuolijakauman kohentaminen tasaisemmaksi
2. Asenteiden muuttaminen

Varsinaisia toimenpide-ehdotuksia edellä mainittujen perustavoitteiden saavuttamiseksi ja autoalan tasa-arvotilannetta parantamaan:

KOTI JA VARHAISKASVATUS

- Asennekasvatus ja informointi tasa-arvosta pitäisi aloittaa jo pienten lasten vanhemmille

KOULU

- Asennekasvatus ja informointi tasa-arvosta koululaisille ja asian pitäminen esillä mm. vanhempainilloissa
- Peruskoulussa tapahtuva ammattien esittely- ja valintainformaatio
- Tuki ja rohkaisu matemaattis-luonnontieteellisten aineiden opiskeluun ja tekniikan alan opintoihin
- Opiskeluaalansa valitseville henkilöille tutustumiskäyntejä nykyaikaisille autokorjamoille ja autoalan oppilaitoksiin
- Oppi- ja esitemateriaalien kuvitus ja tekstit tasa-arvoajatuksen mukaisesti
- Asiallisen ja sukupuolineutraalin kielenkäytön perussäännöt ohjelmaan
- Syrjinnän ja häirinnän aktiivinen seuranta ja karsiminen, kouluissa, oppilaitoksissa ja työpaikoilla

OPISKELUAIKA

- Asiallisen ja sukupuolineutraalin kielenkäytön perussäännöt ohjelmaan
- Ammattikouluissa asenne- ja tasa-arvokampanjointia, esimerkkinä opettajan oma toiminta
- Syrjinnän ja häirinnän aktiivinen seuranta ja karsiminen

TYÖELÄMÄ

- Syrjinnän ja häirinnän aktiivinen seuranta ja karsiminen
- Tasa-arvolain läpikäyminen määrävälein ja sen noudattaminen
- Yleinen asenne- ja tasa-arvokoulutus
- Jos alalle saataisiin enemmän naisia, asenteiden muutos tapahtuisi myös käytännön kokemusten ja ammatillisen arvostuksen kautta

SIDOSRYHMÄT

- Autoalan huolto- ja korjaamopuolen imagomarkkinointitoimenpiteet, joissa esiteltäisiin nykyaikaista korjaamoympäristöä ja haastateltaisiin alalla olevia ihmisiä – tasa-arvoisesti naisia ja miehiä. Esikuvien vaikutus on merkittävä.
- Yhteistyökumppaneille vaatimus tasa-arvon noudattamisesta

TOIMIALAJÄRJESTÖT

- Suomen Autoteknillisen Liiton ja sen jäsenyhdistysten toiminnassa olisi huomioitava ja tarvittaessa tuettava tasa-arvon toteutumista autoalalla. Asiaa voitaisiin käsitellä esim. SATL:n nettisivuilla ja jäsenrekrytoinneissa.
- Autoalan työtehtävien sukupuolineutraalia imagomarkkinointia eri kanavissa

Ammattilehdissä, kuten Suomen Autolehdessä (SATL:n ja Autoalan Keskusliiton yhteisesti omistama), voisi olla haastatteluja yms. artikkeleita autoalalla toimivista naisista sekä tasa-arvosta yleensä. Viestinnässä tarvitaan kuitenkin harkintaa, koska vastareaktiot ovat mahdollisia.

Teknologiatoiminta ry:n *Women in Tech -foorumi* on hyvä esimerkki verkostoitumisesta, jonka avulla voidaan viestittää työelämän tasa-arvon tärkeyttä ja naisten soveltuvuutta teknisen alan tehtäviin.

Vastaava kansainvälinen naisten verkosto on autoinsinöörien maailmanjärjestön FISITA:n Women in Engineering - Englannissakin vain 9% työvoiman insinööreistä on naisia, ja siihen halutaan muutosta:

*As FISITA works to promote excellence and diversity in the advancement of automotive mobility systems engineering and associated technologies, we are committed in our support of 'Women in Engineering' campaigns and **member activities**. Only 9% of the engineering workforce in the UK are female - we want this to change. Through celebrating the achievements of Women in Engineering we aspire to raise the profile and awareness of women in STEM and inspire future generations to pursue a career in this exciting and rapidly evolving landscape.*



Kelly Williams, Director of Member Services

Suomen Autoteknillinen Liitto ry on FISITA:n jäsenjärjestö.

Loppupäätelmiä

Varsinaista nopeaa korjausliikettä autoalan tasa-arvokysymyksiin ei välttämättä voi odottaa, mutta edellä mainituilla toimenpiteillä kehitystä voidaan varmasti nopeuttaa ja ohjata oikeaan suuntaan. Asenteet ja niiden muuttaminen ovat tässäkin tapauksessa keskeisin teema. Yhtenä tärkeänä tekijänä työpaikoilla on esimiesten suhtautuminen ja tilanteen nopea arviointi eli tasa-arvoa loukkaavaan käytökseen olisi puututtava välittömästi, kun sitä havaitaan. Siksi myös esimiesten rekrytoinnissa olisi huomioitava ja arvioitava työtehtävään valittavien henkilöiden asennoituminen tasa-arvoon.

Käytännössä tasa-arvon toteutuminen edellyttää oppilaitosten ja työelämätoimijoiden yhteistyön vahvistamista sekä oppilaitosten ja koulutusorganisaatioiden sisäisen työnjaon tarkastelua naisten ja miesten yhtäläisten urakehitysmahdollisuuksien takaamiseksi.

Tasa-arvoasiat ovat tällä hetkellä esillä mediassa lähes joka päivä. Nyt kun keskustelu on avattu ja käynnissä, on myös oikea aika ryhtyä käytännön toimenpiteisiin, jotta muutos oikeaan suuntaan tapahtuisi.